

Ausgabe Kroatisch



Smjernice za osnivanje i etabliranje Europskog radničkog vijeća



Ova je publikacija sastavljena uz
financijsku potporu Europske unije

GP  **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

Impressum:

Izdavac: GPA-djp, Odjel za internacionalne odnose i ÖGB
Za sadržaj odgovoran: Mag. Wolfgang Greif, GPA-djp
Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer
Fotos: GPA-djp, fotolia.com
DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352
Februar 2009

Table of Contents

1.	Uvod	7
	Nastanak EU smjernice za osnivanje Europskih radničkih vijeća	7
2.	Poglavlje 1.	7
	Europsko radničko vijeće - pitanja i odgovori	7
3.	Poglavlje 2.	7
	Težišta na putu prema Europskom radničkom vijeću.....	7

UVOD

Nastanak EU smjernice za osnivanje Europskih radničkih vijeća

1. Nove strategije poduzeća zahtijevaju nove strukture za zastupanje interesa

Stvaranje zajedničkog europskog tržišta, od kraja osamdesetih godina, dovelo je do dalekosežnog procesa restrukturiranja gospodarstva. To je jasno došlo do izražaja u do sada na europskom kontinentu još neviđenom porastu spajanja poduzeća, fuzija na međunarodnoj razini i preuzimanjima.

- Tvrtke su se prilagodile izmijenjenim okvirnim gospodarskim uvjetima na zajedničkom tržištu i restrukturirale svoje proizvodne strategije i lokacije. Razina koja odlučuje o politici koncerna sve se više orijentira na transnacionalno usmjerene centrale koncerna.
- Osnovne odluke o gospodarskom razvoju od tada se za sve više lokacija sve više donose u nekoj drugoj zemlji, a ne u onoj u kojoj su na snazi prava zaposlenika na sudjelovanje.
- Sve se više radničkih vijeća nalazi pred problemom nemogućnosti pristupa razini na kojoj se donose odluke u koncernu. Lokalni menadžment kao tijelo za direktni kontakt sve više gubi mogućnosti odlučivanja.
- Mogućnosti jeftinog prijevoza i nove komunikacijske tehnologije olakšavaju koncernima iskorištavanje globalne razlike u cijeni rada i mogućnost da se proizvodnja ne odvija više na nacionalnim lokacijama, već na lokacijama diljem Europe i svijeta.
- Rastućim premještanjem proizvodnje u inozemstvo može doći do stvarnog obezvređivanja radničkih prava, jer povećana djelatnost u inozemstvu izlazi iz osnovnog djelokruga Zakona o pravilniku o radu..

Sve veća internacionalizacija gospodarstva zahtijeva i nove strukture za zastupanje interesa na strani radnika/-ca. Odgovarajuća „europeizacija radnih odnosa“ se u odnosu na nove strategije poduzeća prije svega mora suočiti sa sljedećim nužnostima:

- Zastupanje interesa se mora samo drugačije orijentirati i usmjeriti svoju vlastitu politiku na Europu, odnosno čak na globalne strategije poduzeća.
- Osim toga mora spriječiti da internacionalizacija poduzeća negativno utječe na radne uvjete u zemlji i uzrokuje smanjivanje razine socijalne skrbi i gubitak radnih mjesta.
- Usporedbe produktivnosti koje daju rukovodstva poduzeća kao opravdanje za npr. produljenje radnog vremena teško se mogu pobiti bez dovoljno informacija.
- Informacija je stoga jedan od elementarnih preduvjeta za djelotvornost politike zaštite interesa. Te informacije mogu zaštititi radnike u kćerinskim društvima u zemlji i izvan zemlje od međusobne neusklađenosti.

Stvaranje, odnosno proširivanje široke informacijske baze organa za zastupanje radnika je najprikladnije sredstvo za sprečavanje istinskog obezvređivanja nacionalnih prava radnika na sudjelovanje zbog rastuće internacionalizacije poslovne djelatnosti. Donošenjem Europske Smjernice za Radnička vijeća europsko je zakonodavstvo već u začetku uzelo u obzir ove tendencije.

Nakon dugogodišnjih borbi i vehementnih zahtjeva europskog sindikalnog pokreta, Europska je unija 1994. donijela smjernicu za zaštitu interesa radnika/-ca zaposlenih u tvrtkama širom Europe. Ona se zove «Smjernica Vijeća za osnivanje Europskog radničkog vijeća ili stvaranje postupka za informiranje i saslušanje radnika u poduzećima i grupacijama koje posluju na razini Zajednice».

2. Donošenje EU Smjernice o Europskom radničkom vijeću (ERV)

22. rujna 1994. je Vijeće ministara EU-a donijelo »Smjernicu Vijeća za osnivanje Europskog radničkog vijeća u poduzećima i grupacijama koje djeluju na razini Zajednice«.

- Time su se zemlje članice s iznimkom Velike Britanije obvezale da će u okviru svog nacionalnog pravnog poretka brinuti o pravilnicima o radu kako bi u skladu sa Smjernicom EU-a omogućile osnivanje organa za zastupanje radnika u svim onim koncernima koji u prostoru Europske unije ili Europskom gospodarskom prostoru zapošljavaju više od 1000, a uz to u dvije ili više zemalja članica najmanje 150 radnika/-ica.
- Prema tome bi od trenutka nacionalne provedbe Smjernice EU-a u oko 1.500 koncerna koji posluju širom Europe u svim slučajevima u kojima je došlo do zahtjeva za osnivanjem ERV-a, trebalo u roku od 3 godine putem pregovora sklopiti sporazume o informiranju organa za zastupanje i saslušanje radnika.
- U protivnom za sve koncerne koji se nalaze u djelokrugu Smjernice i koji prije stupanja na snagu nacionalnih provedbi ERV-a nisu sklopili „dobrovoljne sporazume“ između menadžmenta i europskih organa za zastupanje radnika u skladu sa Smjernicom EU-a, „snagom zakona“ stupaju na snagu minimalne odredbe o osnivanju Europskog radničkog vijeća.
- Izmjenom Ugovora o EU, koja je zaključena 1997. u Amsterdamu i prema kojoj smjernice preuzete u okviru socijalnog protokola o socijalnoj politici vrijede i za Veliku Britaniju, sada također i posebni položaj Velike Britanije po pitanju europskih radničkih vijeća polako prestaje vrijediti. Tako je pripremljen put za jedinstvenu europsku odredbu.
- S velikim proširenjima 2004. i 2007. godine za ukupno 12 novih zemalja članica, enormno je proširen djelokrug EU Smjernice za Europsko radničko vijeće. S danom pristupanja su sve nove zemlje članice morale imati odgovarajuće zakone o ERV-u u svojim pravilnicima o radnom pravu. Danas ova Smjernica vrijedi za ukupno 30 zemalja Europskog gospodarskog prostora (27 zemalja EU-a plus Norveška, Island i Lihtenštajn). Broj europskih koncerna u kojima se može osnovati ERV time se povisio na oko 2.400.

3. Europsko radničko vijeće: postupak za međunarodno informiranje i saslušanje radnika/-ca

Smjernicom za Europsko radničko vijeće napravljen je prvi korak u pravom smjeru. Iako na kraju u tekst Smjernice nisu mogli ući svi sindikalni zahtjevi, tekst ipak sadrži obvezujuće pravne osnove za uspostavljanje europskih organa za zastupanje interesa u multinacionalnim koncernima.

- Sindikati su Smjernicom za ERV postigli osnivanje europskih radničkih vijeća u preko 2.400 tvrtki koje posluju u cijeloj Europi, čime su se morala utvrditi konkretna prava radnika na informiranje i saslušanje u tim koncernima.
- Smjernicom za ERV su utvrđene osnovne obveze informiranja koje ima rukovodstvo poduzeća. U teme o kojima treba informirati i provesti postupak saslušanja ubrajaju se:
 - > razvoj poslovnog stanja i perspektive koncerna,
 - > struktura poduzeća, njegova gospodarska i financijska situacija kao i pretpostavljeni razvoj poslovne, proizvodne i prodajne situacije,
 - > situacija obzirom na zapošljavanje i njegov predviđeni razvoj,
 - > investicije kao i bitne promjene organizacije,
 - > uvođenje novih radnih i proizvodnih postupaka,
 - > premještanja proizvodnje, fuzije, smanjivanja ili zatvaranja tvrtki, pogona ili važnih dijelova tih jedinica,
 - > masovna otpuštanja.

- Rad Europskog radničkog vijeća oslanja se na stupove informiranja i konzultiranja (saslušanja). Pitanja o sudjelovanju u odlukama vezanima za koncern – kako sindikati zahtijevaju od 70-ih godina – ne reguliraju se u okviru Smjernice o ERV-u. Ona i dalje stoje na popisu zahtjeva europskog sindikalnog pokreta.
- Informiranje u smislu Smjernice o ERV-u znači izvještavanje menadžmenta o trenutnoj situaciji poduzeća i predviđanje njegovog budućeg razvoja. O tome menadžment mora informirati europski organ za zastupanje radnika, i to u okvirima i u postupku koji se moraju dogovoriti.
- Informiranje, naravno, znači i omogućavanje i pokretanje međusobne razmjene informacija između organa za zastupanje radnika različitih lokacija i zemalja.
- Konzultiranje u smislu ove Smjernice znači da menadžment mora saslušati Europsko radničko vijeće. Smjernica zahtijeva „razmjenu mišljenja“ i „uspostavljanje“ dijaloga između organa za zastupanje radnika i menadžmenta.
- Za razliku od nekih nacionalnih radničkih vijeća i organa za sindikalno zastupanje u poduzećima, Europsko radničko vijeće nema dalekosežnijih prava. Odluke poduzeća do sada nisu vezane za njegovu suglasnost.

Kako treba izgledati buduće Europsko radničko vijeće, odnosno kako treba urediti postupak informiranja i saslušavanja u koncernu, dakle konkretne oblike međunarodnog sudjelovanja radnika u politici poduzeća, mora sporazumom između predstavnika/predstavnica radnika i menadžmenta pismeno utvrditi takozvano „posebno vijeće za pregovore“ (PVP).

- Pojedini nacionalni propisi o ERV-u moraju prije svega u skladu s odredbama Smjernice o ERV-u staviti na raspolaganje pravila o postupku osnivanja ERV-a.
- U slučaju da od strane rukovodstva poduzeća unutar tri godine ne dođe do sporazuma, Smjernica EU-a predviđa minimalne propise za Europsko radničko vijeće „snagom zakona“.

POGLAVLJE 1

Europsko radničko vijeće - pitanja i odgovori

1. Nacionalna primjena EU Smjernice za osnivanje Europskih radničkih vijeća (ERV)

Koja je osnovna svrha EU Smjernice za osnivanje ERV-a?

- EU Smjernica 94/45/EZ predviđa prava radnika na međunarodno informiranje i saslušanje kao i njihove organe za zastupanje interesa u onim poduzećima i grupacijama čije se lokacije nalaze u više europskih zemalja.
- Smjernica 94/45 Vijeća EU-a od 22. rujna 1994. „za osnivanje Europskog radničkog vijeća ili stvaranje postupka educiranja i saslušanja radnika u poduzećima i grupacijama koje djeluju na razini EU-a“ propisuje zemljama članicama preuzimanje odredbi sadržanih u toj Smjernici u nacionalno pravo do 22. rujna 1996.
- Potpuni tekst nalazi se u prilogu ove publikacije.

Što znači „preuzimanje u nacionalno pravo“?

- Smjernice koje je donijela EU obvezuju zemlje članice na preuzimanje minimalnih odredbi koje one propisuju u vlastiti pravni poredak. One se, dakle, ne implementiraju direktno u pravne sustave zemalja članica, nego se prilagođavaju nacionalnim posebnostima i pretvaraju u nacionalni zakon. Ovaj se postupak primjenjuje i u slučaju Smjernice o ERV-u.
- Zemlje članice su u skladu sa Smjernicom 94/95 imale na raspolaganju najviše dvije godine za donošenje obvezujuće odredbe za poduzeća na svom teritoriju. Za razliku od uobičajene prakse, EU-u je dovoljan i obvezujući sporazum nacionalnih socijalnih partnera o provođenju Smjernice o ERV-u ukoliko ovaj postupak odgovara nacionalnim običajima.
- Okvirni uvjeti za osnivanje europskih radničkih vijeća razlikuju se – na područjima na kojima je europsko zakonodavstvo zemljama članicama dalo prostora za nužne prilagodbe nacionalnim posebnostima – u detaljima, ovisno od zemlje do zemlje. Pravila Smjernice ipak se moraju uključiti u svaku nacionalnu odredbu.

Što sadržavaju nacionalni pravni propisi o Europskom radničkom vijeću?

- Pojedinačni nacionalni propisi o ERV-u skladu sa standardima EU Smjernice sadrže prvenstveno pravila za postupak osnivanja ERV-a.
- U slučaju da se ne zaključe pregovori između rukovodstva koncerna i organa za zastupanje radnika, moraju se primijeniti materijalne odredbe za „Europsko vijeće snagom zakona“, koje se tada mora osnovati prisilno.
- Ova supsidijarna pravila o zakonskim ERV-ima moraju u svim nacionalnim zakonima o ERV-u odgovarati odredbama navedenima u prilogu EU Smjernice.

Pravni poredak koje zemlje je značajan za osnivanje ERV-a?

- Pri osnivanju ERV-a u pravilu se uvijek primjenjuju propisani postupci one zemlje na čijem se teritoriju nalazi centralno rukovodstvo koncerna.

- Za slanje predstavnika/-ca radnika u posebno vijeće za pregovore (PVP) radi osnivanja ERV-a kao i članova u ERV, vrijede odredbe radno pravnog poretka one zemlje iz koje potječu dotični predstavnici/-ce. To također vrijedi i za pravni položaj (pogotovo propise o razrješenju i zaštiti) predstavnika/-ca radnika.

Kako se EU Smjernica primijenila u austrijskom pravnom poretku?

- EU Smjernica za osnivanje ERV-a primijenjena je u austrijskom radno pravnom poretku u listopadu 1996. opsežnom novelom Zakona o pravilniku o radu (V. dio, Europski pravilnik o radu, §§ 171–207 Zakon o pravilniku o radu).
- Potpuni tekst se nalazi u prilogu ovoj publikaciji.

Kako se EU Smjernica primijenila u pravnim sustavima ostalih zemalja EU-a?

- Smjernica je primijenjena u nacionalnom pravu u sadašnjih 30 zemalja EU-a i Europskog gospodarskog prostora (zemlje članice EU-a plus Norveška, Island, Lihtenštajn), koje podliježu Smjernici o ERV-u:
- U Danskoj, Švedskoj, Finskoj, Irskoj, Njemačkoj, Španjolskoj, Francuskoj, Grčkoj, Luksemburgu, Portugalu, Nizozemskoj i Austriji su prije rujna 1996. doneseni vlastiti zakoni o ERV-u;
- U Norveškoj, Belgiji i Italiji primijenjena je Smjernica o tarifnim ugovorima nacionalnih socijalnih partnera te su doneseni odgovarajući prateći zakoni.
- U Velikoj Britaniji je kao posljedica kasnijeg preuzimanja Europskog socijalnog protokola Smjernica o ERV-u primijenjena u nacionalnom pravu pravnom odredbom iz siječnja 2000.
- U novim zemljama članicama koje su pristupile EU-u u dvije etape proširenja 2004. i 2007. također su u trenutku pristupanja s preuzimanjem cjelokupnog socijalnog prava EU-a u nacionalne radno pravne poretke preuzete odredbe Smjernice EU-a.

Kako se može doći do odgovarajućih tekstova zakona iz ostalih zemalja?

- Kako osnivanje i rad europskih radničkih vijeća u pravilu kao osnovu imaju pravnu situaciju one zemlje u kojoj se nalazi sjedište koncerna, značajno je poznavanje odgovarajućih zakona, odnosno tarifnih ugovora.
- Europska komisija sastavila je prijevode tekstova nacionalnih primjena na svim jezicima EU-a. Ovi se nacionalni pravni tekstovi o ERV-u mogu preuzeti preko Interneta na sljedećoj adresi: www.euro-betriebsrat.de/ebr/931.php

2. Područje primjene Smjernice o ERV-u

Za koje države vrijedi EU Smjernica?

- Smjernica o ERV-u vrijedi za svih 30 zemalja članica Europskog gospodarskog prostora (EGP), to je 27 zemalja članica Europske unije (EU) te Norveška, Island i Lihtenštajn. U svim se ovim zemljama moraju donijeti nacionalni zakoni o ERV-u u skladu sa Smjernicom 94/45.

Na koje se tvrtke i koncerne odnosi Smjernica o ERV-u?

- Za određivanje spada li koncern pod Smjernicu o ERV-u odlučujuća je veličina poduzeća kao i međunarodni karakter njezinih poslovnih djelatnosti u djelokrugu Smjernice.

- Broj koji odlučuje o mogućnosti osnivanja ERV-a je broj zaposlenika. EU Smjernica vrijedi za sva poduzeća u zemljama članicama EU-a / EGP-a koji su u prosjeku u posljednje dvije godine zapošljavali ukupno više od 1.000 radnika/-ca, najmanje 150 u jednoj i daljnjih 150 u nekoj drugoj zemlji.
- Isto vrijedi za grupacije s ukupno najmanje 1.000 zaposlenika i od toga barem dva poduzeća u različitim zemljama s po 150 zaposlenika.

Što se u smislu EU Smjernice smatra grupacijom?

- U pogledu ERV-a vrijedi širi pojam koncerna nego u ostalim odredbama austrijskog pravnog poretka. Tako se koncernom smatra svaka grupa tvrtki, koja se sastoji od vladajuće tvrtke i tvrtke koja o njoj ovisi.
- Vladajućom tvrtkom se tako smatra tvrtka koja na temelju vlasništva, financijskog sudjelovanja ili ostalih odredaba ima vladajući utjecaj na drugu tvrtku.
- Smatra se da postoji vladajući odnos ako jedna tvrtka
 - > direktno ili indirektno ima više od 50 % članova u organima za upravljanje, rukovodstvu i nadzornom organu
 - > ili raspolaže većinom prava glasa povezanim s udjelima
 - > ili posjeduje većinu upisanog kapitala neke druge tvrtke.
- Mora se polaziti od vladajućeg odnosa toliko dugo dok se ne dokaže suprotno.

Mora li za osnivanje ERV-a centralno rukovodstvo koncerna o kojem se radi biti unutar EU-a?

- Ne, ERV se može osnovati i onda kada se rukovodstvo tvrtke ili grupacije nalazi izvan država EU-a odnosno EGP-a (npr. u SAD-u, Japanu, Švicarskoj ili Rusiji), ali su ispunjeni navedeni preduvjeti (više od 1.000 zaposlenika na prostoru EU-a / EGP-a i u najmanje dvije države po 150 radnika).
- U ovim slučajevima se centralnim rukovodstvom smatra ona tvrtka, odnosno onaj pogon koja/koji je imenovan/-a europskim centralnim predstavništvom ili u nedostatku takve eksplicitne «europske centrale» rukovodstvo pogona/tvrtke s najvećim brojem zaposlenika unutar EU-a / EGP-a.
- Nacionalni pravni poredak koji se mora primijeniti za osnivanje Europskog radničkog vijeća tada se ravna po ovoj odredbi.

Mogu li i lokacije izvan prostora EU-a / EGP-a biti dio ERV-a?

- Mandat ERV-a se može (prema odredbama Zakona o pravilniku o radu) –bilo s punim pravima ili kao promatračko tijelo –sporazumno odlukom centralnog rukovodstva tvrtke i posebnog vijeća za pregovore proširiti na lokacije koje se nalaze izvan područja važenja EU Smjernice.
- Isto vrijedi i za primanje u posebno vijeće za pregovore.
- Za Austriju je to posebno važno za npr. lokacije u Švicarskoj, ali i u onim zemljama koje se nalaze u procesu pristupnih pregovora s EU-om.

Kako se regulira određivanje broja zaposlenika?

- Za određivanje broja zaposlenika mora se uzeti u obzir prosječno zaposlenje tijekom posljednje dvije godine, pri čemu se mora uračunati i radna snaga sa skraćenim radnim vremenom.
- Te se dvije godine računaju od podnošenja važećeg zahtjeva za osnivanje posebnog vijeća za pregovore.
- Važeći pojam radnika je onaj koji se nalazi u pojedinim nacionalnim radno pravnim propisima. Za austrijske tvrtke vrijedi isti pojam radnika koji se u Zakonu o pravilniku o radu primjenjuje za izbor u radničko vijeće. Tako se pri određivanju broja zaposlenika u austrijskim tvrtkama ne uzimaju u obzir radnici/-e u kućnoj radinosti niti pripadnici obitelji bez pasivnog izbornog prava za radničko vijeće.
- Centralno rukovodstvo, odnosno lokalno rukovodstvo tvrtke na zahtjev radničkih vijeća mora priopćiti jesu li ključne brojke ispunjenje u cijeloj tvrtki ili u koncernu.

Spadaju li čista financijska sudioništva u Austriji također pod područje važenja Europskog pravilnika o radu?

- U smislu Europskog pravilnika o radu Zakona o pravilniku o radu (ArbVG čl. 176 stavak 6) čista financijska sudioništva kreditnih instituta, ostalih financijskih institucija kao i osiguravajućih i holding društava ne opravdavaju vladajuću odnos u smislu Smjernice o ERV-u.

Što se događa s postojećim sporazumima u poduzeću?

- Za sporazume o ERV-u sklopljene prije stupanja na snagu nacionalnih zakona o ERV-u između rukovodstva poduzeća i organa za zastupanje radnika, prema članku 13 EU Smjernice uz određene preduvjete vrijedi zaštita stanja neovisno o trenutku stupanja na snagu nacionalnih zakona o ERV-u, čak i ako se ne pridržava minimalnih normi Smjernice EU-a.
- Za ove tzv. «Sporazume prema članku 13» odredbe EU Smjernice ne primjenjuju se toliko dugo dok se postojeći sporazum ne raskine, odnosno ne istekne, i dok se ne sklopi novi sporazum u skladu sa Smjernicom EU-a.
- Čim istekne vrijeme trajanja sporazuma, partneri u pregovorima mogu dogovoriti nastavak sporazuma. U suprotnom se primjenjuju odredbe Smjernice EU-a, odnosno pojedinih nacionalnih zakona o ERV-u.
- Preduvjet za zaštitu stanja je da sporazum mora obuhvaćati sve radnike/-ce u tvrtki (odnosno u grupi tvrtki) i da je predviđeno informiranje i saslušanje koje nadilazi razinu pojedine zemlje.

3. Početak pregovora o sporazumu o ERV-u

Kako dolazi do početka pregovora o ERV-u?

- Pregovori o osnivanju ERV-a obično započinju na zahtjev radnika, u pojedinim slučajevima na inicijativu centralnog rukovodstva koncerna.
- Kada se aktiviraju zastupnici/-e radnika, moraju se formulirati „zahtjevi za početak pregovora o osnivanju Europskog radničkog vijeća» usmjereni na rukovodstvo tvrtke i koji moraju doći iz najmanje dvije zemlje članice. Ova dva ili više zahtjeva u svakoj tvrtki mora postaviti uvijek po 100 radnika/-ca ili njihovi organi za zastupanje interesa u tvrtki, i to ili direktno centralnom rukovodstvu ili lokalnom rukovodstvu pogona ili tvrtke.
- Svaki zahtjev koji se postavlja lokalnom rukovodstvu, lokalno rukovodstvo mora neposredno priopćiti centralnom rukovodstvu. Nakon podnošenja drugog zahtjeva može se smatrati da je započeo proces osnivanja ERV-a u koncernu i s njime povezani početak roka.

- Centralno rukovodstvo tvrtke mora neposredno poticati organe za zastupanje radnika u pojedinim zemljama da u skladu sa zakonima o ERV-u, koji se moraju primjenjivati, pošalju delegate u «posebno vijeće za pregovore» kako bi pregovori o sporazumu o osnivanju ERV-a mogli odmah započeti.

Postoje li fiksne vremenske odrednice za sporazume o osnivanju ERV-a?

- Nakon podnošenja zahtjeva od strane zaposlenika ili njihovih zastupništava
 - > menadžment ima šest mjeseci za početak pregovora
 - > kao i tri daljnje godine da s organima za zastupanje radnika sklopi zajednički sporazum o osnivanju ERV-a
- Ako ovi rokovi isteknu, mora se neposredno osnovati «ERV snagom zakona» u skladu s tzv. «supsidijarnim odredbama» koje se nalaze u prilogu nacionalnih zakona o ERV-u.
- Ove odredbe obvezuju tvrtku da osnuje «ERV snagom zakona» i da mu određena minimalna prava.

Što se događa kada tvrtka izbjegava pregovore o ERV-u?

- EU Smjernica otežava rukovodstvima tvrtki nepotrebno odugovlačenje ili potpuno blokiranje početka pregovora.
- Tvrtka smije odgađati početak pregovora najduže šest mjeseci nakon važećeg podnošenja zahtjeva. U suprotnom Smjernica o ERV-u nakon isteka ovog roka predviđa neposredno osnivanje «ERV-a snagom zakona» uz primjenu «supsidijarnih odredbi».

Što se događa kada se pregovorima ne postigne sporazum između radnika i menadžmenta?

- U slučaju da najkasnije tri godine nakon podnošenja zahtjeva od strane radnika/-ca ili njihovih organa za zastupanje ne dođe do potpisivanja sporazuma o osnivanju ERV-a, Smjernica o ERV-u za takvu tvrtku također predviđa primjenu «supsidijarnih odredbi» (ERV snagom zakona) utvrđenih u pojedinim nacionalnim pravnim porecima o ERV-u.

Što su točno „supsidijarne odredbe“?

- Važan dio Smjernice o ERV-u su «supsidijarne odredbe». Ove odrednice nisu supsidijarne zato što se nalaze tek u prilogu Smjernice. «Nižeg reda» ovdje znači da stupaju na snagu tek ako ne dođe do rješenja tijekom pregovora ili ako tvrtka izbjegava početak pregovora.
- Supsidijarne odredbe su zakonske norme za osnivanje ERV-a. U njima su formulirane važne upute o sastavu, organizaciji i strukturi ERV-a, ali i o preuzimanju troškova, davanju na raspolaganje materijalnih neophodnosti i još mnogo toga. Osim toga, nabrajaju se one teme o kojima menadžment koncerna mora informirati i konzultirati ERV.
- Iz perspektive organa za zastupanje radnika oni između ostalog garantiraju osnovu minimalnih prava na informiranje i saslušanje u tvrtkama u kojima rukovodstvo koncerna ne pokazuje spremnost za pregovore ili u kojima nije postignut sporazum.

Postoje li fiksne upute za pregovore o osnivanju ERV-a?

- EU Smjernica ne daje posebne upute o sadržaju pojedinih odredbi sporazuma o ERV-u koji se mora dogovoriti.

- Partneri u pregovorima moraju na temelju svoje procjene odlučiti o krajnjoj formi ERV-a, njegovom sastavu i organizaciji kao i opsegu postupka informiranja i konzultiranja i o još mnogo drugih stvari. Tako se u svakoj tvrtki može po želji dogovoriti hoće li se ERV sastajati pet puta ili jednom godišnje, hoće li se sastojati od pet ili 50 osoba itd.
- „Supsidijarne odredbe“ koje se nalaze u prilogu Smjernice dakako mogu vrijediti za radnike kao minimalne upute za ERV-e koje treba ugovoriti, ali se standardi koji su u njima sadržani nakon isteka predviđenog roka za pregovore u svakom slučaju ipak moraju postaviti. U pravilu se u okviru sporazuma o ERV-u skladu sa specifičnom situacijom i praksom u tvrtki dogovaraju bolje odredbe.

Kakvo značenje imaju „supsidijarne odredbe“ za vrijeme pregovora o ERV-u?

- Već za vrijeme pregovora o ERV-u ove odredbe tvore osnovu za ugovaranje što je moguće većeg prostora za djelovanje ERV-a, odnosno preciziranje propisa za pojedine tvrtke.
- Ako se ne mogu dogovoriti odredbe na višem nivou, supsidijarne odredbe ipak obavezuju tvrtku na osnivanje ERV-a s minimalnim pravilima.
- Tako tzv. „supsidijarne odredbe“ tijekom pregovora o osnivanju ERV-a moraju biti polazišna točka koju treba poboljšati na odgovarajućem nivou u skladu s mogućnostima i nužnoj praksi u tvrtki i koje nikako ne treba prekršiti.

4. Zadaci „Posebnog vijeća za pregovore“ (PVP)

Koje zadatke ima posebno vijeće za pregovore?

- Posebno vijeće za pregovore (PVP) ima zadatak sklapanja pismenog sporazuma s centralnim rukovodstvom o osnivanju ERV-a, njegovoj strukturi i sastavu kao i o načinima provedbe informiranja i konzultiranja s radnicima/-ama.

Kako je sastavljeno posebno vijeća za pregovore?

- Za koncerne s glavnim sjedištem u Austriji prema Zakonu o pravilniku o radu vrijedi da se PVP sastoji od po jednog predstavnika iz svake zemlje članice u kojoj tvrtka zapošljava radnike/-ce.
- Preostali se članovi utvrđuju ovisno o odnosu broja zaposlenika tvrtke u zemlji članici prema broju zaposlenika u cijeloj tvrtki. Austrijski zakon o pravilniku o radu za to propisuje da se za najmanje 25 % zaposlenika/-ca mora poslati jedan, za 50 % dva, a za 75 % tri dodatna člana.
- Za koncerne s centralnim rukovodstvom u ostalim zemljama EU-a/EGP-a vrijede dijelom drugačiji brojčani pokazatelji. Oni su određeni u pojedinim nacionalnim zakonima o ERV-u. U osnovi u skladu sa Smjernicom EU-a ipak vrijedi da svaka zemlja članica u kojoj koncern ima lokaciju mora poslati barem jednog predstavnika.

Kakve odredbe postoje u pogledu imenovanja članova PVP-a?

- Centralno rukovodstvo mora neposredno nakon važećeg podnošenja zahtjeva za osnivanje ERV-a poticati organe za zastupanje radnika na svim lokacijama na imenovanje članova za PVP.
- Članovi koji su imenovani u skladu s odredbama utvrđenim u zakonima o ERV-u u pojedinim zemljama se odmah moraju javiti centralnom rukovodstvu i lokalnim upravama tvrtke. Nakon toga centralno rukovodstvo mora pozvati na konstituiranje PVP-a i prve pregovore.

Kako se šalju austrijski predstavnici PVP-a?

- Austrijski predstavnici/-e u PVP-u imenuju se odlukom o slanju koju donosi najviši osnovani organ radnika u pogonu ili tvrtki (organ za zastupanje koncerna, centralno radničko vijeće, radnički odbor, radničko vijeće) iz kruga članova radničkog vijeća.
- Austrijski zastupnici u PVP-u u osnovi mogu biti samo članovi radničkog vijeća, neovisno o tome nalazi li se centralno rukovodstvo u zemlji ili treba li osnovati ERV u nekoj drugoj državi. Umjesto njih se u skladu s §§ 178, 179 Zakona o pravilniku o radu može poslati i dužnosnik ili član dobrovoljnog ili zakonskog organa za zastupanje interesa.

Što se događa u tvrtkama bez radničkog vijeća?

- Ako u austrijskom pogonu, odnosno tvrtki nije osnovano radničko vijeće, ne može doći do slanja u PVP, a time ni u ERV.

Tko je u Austriji ovlašten za slanje u PVP (a slijedom toga i u ERV)?

- U pogonima se slanje odvija odlukom radničkog odbora. Ako ne postoji radnički odbor, ovaj zadatak obavlja radničko vijeće.
- Ako u koncernu postoji više pogona koji ne pripadaju istoj tvrtki u zemlji, slanje se odvija odlukom skupštine članova radničkih vijeća, odnosno radničkih odbora, osnovanih u ovim pogonima.
- U tvrtkama se slanje odvija odlukom centralnog radničkog vijeća (CRV). Ako nije osnovano CRV, odlučuju radnički odbori kao skupština članova radničkih vijeća osnovanih u pogonima.
- Ako u zemlji postoji više tvrtki, a time i više CRV-a, odlučuje skupština CRV-a osnovanog u tvrtki.
- Ako pored jednog ili više CRV-a postoji još najmanje jedan radnički odbor ili jedno radničko vijeće koje nije zastupano niti u jednom CRV-u, njihovi se predsjednici i njihovi zamjenici pozivaju na skupštinu članova CRV-a i u tom se pogledu smatraju članovima CRV-a.
- U grupama se tvrtki austrijski članovi Posebnog vijeća za pregovore imenuju odlukom organa za zastupanje koncerna. Ako je osnovan organ za zastupanje koncerna, onda se logično mora primijeniti postupak slanja koji u toj tvrtki dolazi u obzir.
- Ako osim organa za zastupanje koncerna postoji još jedno CRV (radničko vijeće ili radnički odbor) koje on ne zastupa, moraju se pozvati predsjednici CRV-a i radničkog vijeća i njihovi zamjenici koji se u tom pogledu smatraju članovima organa za zastupanje koncerna.

Kako se šalju predstavnici PVP-a iz drugih zemalja?

- Za imenovanje, delegiranje ili izbor članova iz drugih zemalja EU-a/EGP-a vrijede odredbe specifične za pojedine zemlje koje dijelom mogu biti vrlo različite. One su utvrđene pojedinim nacionalnim zakonima o ERV-u.

Kako se odvije konstituiranje PVP-a?

- Centralno rukovodstvo odmah nakon objavljivanja članova koji se moraju imenovati u skladu s nacionalnim zakonima o ERV-u mora pozvati na konstituirajuću sjednicu PVP-a.
- Nakon ove sjednice, na kojoj se mora izabrati i jedan predsjednik kao i jedan zamjenik iz kruga članova PVP-a i dogovoriti poslovnik, mora se odmah započeti s pregovorima o osnivanju ERV-a.

Tko daje na raspolaganje sredstva za rad posebnog vijeća za pregovore?

- Centralno rukovodstvo koncerna mora stvoriti sve preduvjete potrebne za rad PVP-a i staviti na raspolaganje za to potrebna sredstva.
- Pogotovo mora preuzeti troškove za potrebne sjednice (uključujući putne i boravišne troškove članova PVP-a kao i troškove usmenog i pisanog prevođenja te one za najmanje jednog stručnjaka itd.)

Koji je način rada PVP-a?

- PVP ima pravo da se prije pregovora na pripremnoj sjednici sastane s centralnim rukovodstvom te da pri radu zatraži potporu stručnjaka po svom izboru.
- Vijeće može donositi odluke kada je prisutna najmanje polovica članova, u osnovi je za donošenje odluka dovoljna jednostavna većina danih glasova.

Koliko dugo traje djelatnost PVP-?

- Trajanje djelatnosti PVP-a počinje s danom konstituiranja.
- Trajanje djelatnosti PVP-a završava,
 - > kada tvrtka, odnosno grupa tvrtki više ne ispunjava uvjete za osnivanje ERV-a,
 - > kada vijeće s dvotrećinskom većinom odluči ne otvoriti pregovore o zaključivanju sporazuma o ERV-u ili zatvoriti već započete pregovore,
 - > kada sud proglaši osnivanje posebnog vijeća za pregovore nevažećim (tužba se mora podnijeti najkasnije mjesec dana nakon konstituiranja),
 - > kada se zaključi sporazum o ERV-u
 - > ili kada se mora provesti osnivanje ERV- snagom zakona.

Kakav sporazum o ERV-u može sklopiti PVP?

- Sporazum koji sklapa posebno vijeće za pregovore mora svakako regulirati sljedeća područja:
 - > pogone i tvrtke uključene u sporazum, uključujući i eventualne pogone i tvrtke koje se nalaze u zemljama koje nisu članice EU-a, ukoliko se one uključuju u djelokrug,
 - > sastav ERV-a, broj članova, raspodjelu sjednica i trajanje mandata, uključujući djelovanje bitnih promjena strukture tvrtke kao i promjenu broja zaposlenika u grupaciji,
 - > teme, ovlasti i oblik postupka informiranja i saslušanja,
 - > mjesto, učestalost i trajanje sjednica,
 - > financijska i materijalna sredstva koja se moraju staviti na raspolaganje za ERV,
 - > trajanje ugovora i postupaka koji se moraju primijeniti pri novim pregovorima.

Može li PVP doći i do druge odluke osim one o osnivanju ERV-a?

- Da, s dvotrećinskom većinom vijeće za pregovore može zaključiti da se neće osnovati ERV. U tom se slučaju novi zahtjev za sazivanje PVP-a može podnijeti najranije za dvije godine od trenutka takve odluke.
- PVP može odlučiti i o nekom drugom postupku informiranja i konzultiranja radnika/-ca. U tom se slučaju u sporazumu svakako mora utvrditi pod kojim se uvjetima radnici imaju pravo sastati u svrhu razmjene mišljenja o informacijama koje im se prenose.

5. ERV „snagom zakona“ (Važenje supsidijarnih odredbi)**Kada se mora osnovati ERV snagom zakona?**

- U skladu sa Smjernicom EU-a, ERV se mora osnovati snagom zakona
 - > kada centralno rukovodstvo i posebno vijeće za pregovore donese odgovarajuću odluku,
 - > ili centralno rukovodstvo odbija početak pregovora ili oni ne započnu unutar šest mjeseci nakon prvog zahtjeva,
 - > ili ako unutar tri godine nakon ovog zahtjeva ne dođe do gore opisanog sporazuma.

Kako se sastavlja ERV?

- Za koncerne s matičnim sjedištem u Austriji ERV se u skladu s odredbama austrijskog zakona o pravilniku o radu sastoji od najmanje tri i najviše 30 članova i sastavlja se na sljedeći način.
- svaki zastupnik dolazi iz one zemlje članice u kojoj se nalazi jedan ili više pogona tvrtke ili jedna ili više tvrtki unutar grupacije:
 - > dodatni zastupnici se utvrđuju ovisno o odnosu broja zaposlenika grupacije u jednoj zemlji članici u odnosu na broj radnika/-ca u cijeloj tvrtki (u cijeloj grupaciji).
 - > za najmanje 20 posto se mora poslati jedan dodatni član, za najmanje 30 posto tri, za najmanje 40 posto pet, za najmanje 50 posto sedam, za najmanje 60 posto devet, za najmanje 70 posto jedanaest i za najmanje 80 posto trinaest dodatnih članova.
 - > Za koncerne s glavnim sjedištem u nekoj drugoj zemlji u djelokrugu Smjernice EU-a relevantne su odredbe pojedinog nacionalnog zakona o ERV-u.
- For Community-scale groups with headquarters in another country within the geographical scope of the Community Directive, the stipulations of the respective national EWC laws apply.

Kako se odvija slanje austrijskih članova?

- Slanje austrijskih članova odvija se po istim načelima kao i slanje u posebno vijeće za pregovore (u pravilu preko najvišeg organa za zastupanje radnika) s ograničenjem da dužnosnici ili radnici dobrovoljno ili zakonski osnovanih organa za zastupanje interesa mogu biti članovi ERV-a samo ako su ovi članovi radničkog vijeća u skladu s § 53 paragraf 4 Zakona o pravilniku o radu.

U kojem se obliku poduzima konstituiranje ERV-a?

- Centralno rukovodstvo mora odmah sazvati konstituirajuću sjednicu na kojoj članovi ERV-a moraju izabrati jednog/-u predsjednika/-cu ili jednog/-u ili više zastupnika/-ca. Zastupnik/-ca ERV-a je zamjenik/-ca predsjednika/-ce u slučaju njegove/njezine spriječenosti. U pojedinim slučajevima je moguće da zastupanje izvršavaju drugi članovi.
- ERV većinom glasova članova može dogovoriti poslovnik. Ako to opravdava broj članova, može se oformiti uži odbor koji se sastoji od predsjednika/-ce i najviše dva/dvije dodatna zastupnika/-ce.

Koje su ovlasti ERV-a?

- ERV ima pravo biti informiran i saslušan o okolnostima koje se odnose na gospodarske, socijalne, zdravstvene i kulturne interese zaposlenika u najmanje dva pogona koja pripadaju tvrtki ili najmanje dvije tvrtke koje pripadaju grupi tvrtki u različitim državama članicama.
- ERV se na temelju izvještaja o razvoju poslovnog stanja i perspektivama grupe tvrtki (tvrtke) koje je podastrijelo rukovodstvo tvrtke ima pravo najmanje jednom godišnje sastati s centralnim rukovodstvom.

Na koja se pitanja odnosi informiranje ERV-a?

- Ovlasti ERV-a se orijentiraju na odredbe koje se nalaze u prilogu Smjernice EU-a, prema kojima se pogotovo o sljedećim pitanjima mora informirati i saslušati:
 - > struktura, gospodarska i financijska situacija,
 - > predviđeni razvoj poslovne situacije kao i situacije obzirom na proizvodnju i prodaju,
 - > stanje u pogledu zaposlenosti i predviđeni razvoj,
 - > investicije,
 - > bitne promjene organizacije i uvođenje novih proizvodnih postupaka,
 - > premještanja proizvodnje i fuzije,
 - > smanjivanja ili zatvaranja, zatvaranja lokacija i masovna otpuštanja.

Koje su ovlasti užeg odbora ERV-a?

- Ako nastupe izvanredne okolnosti koje imaju znatne posljedice na zaposlenike, uži odbor ERV-a ima pravo biti obaviješten o tome što je moguće prije.
- On ima pravo sastajanja s centralnim rukovodstvom ili drugom prikladnom razinom vodstva kako bi o mjerama bio obaviješten i konzultiran.
- Ako nije osnovan uži odbor, ove ovlasti također pripadaju ERV-u.

Koliko traje funkcioniranje ERV-a snagom zakona?

- Prema austrijskom Zakonu o pravilniku o radu trajanje djelatnosti Europskog radničkog vijeća iznosi četiri godine od dana konstituiranja.

- Četiri godine nakon svog konstituiranja, ERV može donijeti odluku o tome hoće li se dogovoriti sporazum o osnivanju ERV-a ili se i nadalje trebaju primjenjivati propisi o ERV-u snagom zakona.
- Ako ERV zaključi da treba dogovoriti sporazum, na njega se primjenjuju propisi o posebnom vijeću za pregovore.
- Za Europska radnička vijeća koja su snagom zakona osnovana u drugim europskim zemljama vrijede odgovarajuće nacionalne odredbe o trajanju djelatnosti ERV-a.

Kako se financira ERV?

- Za koncerne s matičnim sjedištem u Austriji vrijedi da se financiranje ERV-a i njegovog rada uglavnom odvija preko centralnog rukovodstva.
- Tako se ERV-u za pravilno ispunjavanje zadataka na raspolaganje moraju staviti materijalni preduvjeti u opsegu koji odgovara veličini tvrtke i potrebama ERV-a.
- Režijske izdatke potrebne za pravilno ispunjavanje zadataka, pogotovo za provođenje sjednica i pripremnih sjednica, uključujući i troškove usmenog i pisanog prevođenja kao i putne i boravišne troškove za članove i troškove za barem jednog stručnjaka kojeg imenuje ERV, mora snositi centralno rukovodstvo (odnosno lokalna rukovodstva tvrtke ili pogona.)
- Za koncerne s glavnim sjedištem u nekoj drugoj zemlji u djelokrugu Smjernice EU-a relevantne su odredbe pojedinog nacionalnog zakona o ERV-u.

U kojoj mjeri „supsidijarne odredbe“ „ERV-a snagom zakona“ predstavljaju polazišnu točku za pregovore ERV-a na višem nivou?

- „Supsidijarne odredbe“ koje se nalaze u prilogu Smjernice nisu zakonsku uvjeti za ERV-e koji se mogu ugovoriti normalnim postupkom. Smjernica EU-a ne daje specifične upute za sadržaj pojedinih odredbi sporazuma o ERV-u koji se mora dogovoriti.
- Iz perspektive radnika one u pogledu standarda ERV-a koji se mora dogovoriti (sastav i organizacija, opseg postupka informiranja i saslušavanja) moraju vrijediti kao minimalne upute za ERV koji se mora dogovoriti.
- U ovom smislu tzv. «supsidijarne odredbe» tijekom pregovora o osnivanju ERV-a moraju vrijediti kao polazišna točka koju u skladu s mogućnostima i nužnom praksom u tvrtki treba poboljšati na odgovarajuće visokom nivou, ali koje se nikako ne smiju prekršiti.

6. Pravni položaj zastupnika radnika u ERV-u

Kada počinje i kada završava mandat u ERV-u?

- Za austrijske zastupnike/-ce radnika u ERV-u članstvo u ERV-u (kao i u posebnom vijeću za pregovore) počinje s objavljivanjem odluke o slanju.
- Odgovarajući mandat završava gubitkom članstva u radničkom vijeću, odstupanjem ili opozivom od strane organa zaduženog za slanje kao i izlaskom pogona, odnosno tvrtke iz koncerna koji djeluje na razini zajednice ili završetkom trajanja djelatnosti, odnosno postojanja ERV-a.

Koji je pravni položaj članova ERV-a?

- Za izvršavanje mandata austrijskih zastupnika/-ca radnika koji pripadaju PVP-u, ERV-u ili ERV-u snagom zakona u principu vrijede iste odredbe kao za djelatnost radničkog vijeća na lokalnoj razini u pogonu kao i u tvrtki na nacionalnoj razini.

- To znači da počasno izvršavanje mandata ne smije biti ograničeno i da mandatar ne smije trpjeti negativne posljedice glede naknade i mogućnosti napredovanja.
- Članovima vijeća ERV-a moraju se omogućiti sredstva potrebna za ispunjavanje njihovih dužnosti, pogotovo nužnog otkaza uz daljnju isplatu naknade. Osim toga se primjenjuju odredbe za zaštitu, pogotovo uobičajeni propisi o zaštiti od otkaza i otpuštanja.
- Za delegate ERV-a u kćerinskim društvima koncerna u ostalim zemljama članicama vrijede odredbe o zaštiti i otkazu koje su utvrđene pojedinim nacionalnim zakonima o ERV-u tih zemalja.

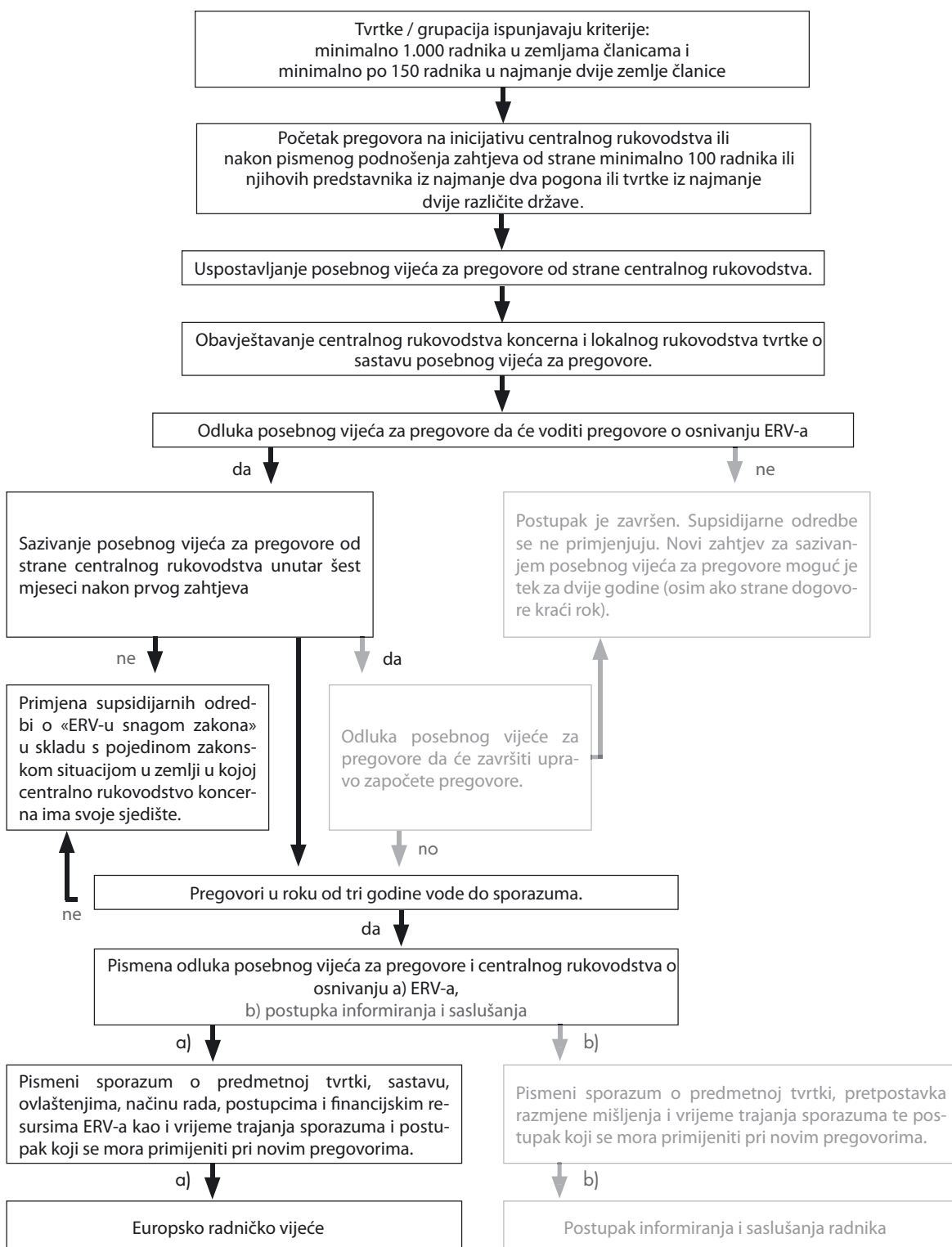
U kolikoj mjeri članovi ERV-a podliježu obvezi povjerljivosti?

- Na članove posebnog vijeća za pregovore, ERV-a ili «ERV-a snagom zakona» kao i na stručnjake koji im daju potporu primjenjuju se obveze tajnosti propisane u pojedinim nacionalnim zakonima o ERV-u.
- U skladu s § 115, paragraf 4, Zakona o pravilniku o radu austrijski su članovi u ERV-u obvezni zadržati u tajnosti sve poslovne tajne i tajne tvrtke koje su saznali tijekom izvršavanja svoje službe i koje su takvima eksplicitno nazvane. Ova obveza postoji i nakon isteka mandata.
- Obveze tajnosti proizašle iz djelatnosti u ERV-u ne primjenjuju se u slučajevima u kojima se mjesni organi za zastupanje radnika na temelju sporazuma o ERV-u ili «snagom zakona» moraju informirati o sadržaju obavijesti i rezultatima savjetovanja.
- Odredbe o povjerljivosti različite su od zemlje do zemlje. Zbog toga je kod ove točke važno uzeti u obzir pojedine odredbe u nacionalnim zakonima o ERV-u.

POGLAVLJE 2

Težišta na putu prema Europskom radničkom vijeću

1. Razvojna shema za osnivanje Europskog radničkog vijeća



2. Bitne etape pri formiranju i razvoju Europskih radničkih vijeća

Faza 1: Orijentiranje na nacionalnoj i internacionalnoj razini

- Upoznavanje Smjernice EU-a o osnivanju ERV-a i zakona o ERV-u u pravnom poretku relevantnom za koncern
- Odrediti osobe za kontakt u nadležnom sindikatu i u europskim savezima sindikata i uspostaviti kontakt
- Informirati radnička vijeća, a eventualno i radnike o mogućem osnivanju ERV-a (eventualno sa sindikatima isplanirati tribine u svrhu informiranja i daljnjeg obrazovanja)
- Imenovati povjerenike za ERV i odrediti nadležnosti pri pripremi za ERV.

Faza 2: Dolaženje do informacija na nacionalnoj i internacionalnoj razini

- Informacije o pojedinim pogonima i lokacijama tvrtke
- Dolaženje do informacija o sindikatima i organima za zastupanje interesa u različitim zemljama
- Odrediti strukture koje sudjeluju u odlučivanju na različitim lokacijama
- Pripremiti prvi kontakt zastupnika radnika u koncernu.

Faza 3: Pregovori s rukovodstvom tvrtke

- Upoznati se sa pravilima o slanju austrijskih delegata prema zakonu o pravilniku o radu
- Organizirati prvi internacionalni kontakt i pri tome izglasati nacrt o ERV-u
- Podnijeti zahtjev rukovodstvu koncerna o početku pregovora o osnivanju ERV-a
- Sastaviti nacrt sporazuma o ERV-u u suradnji sa sindikatom
- Formirati vijeće za pregovore, voditi pregovore s menadžmentom i pripremiti sklapanje ugovora u uskoj suradnji sa sindikatima

Faza 4: Konstituiranje Europskog radničkog vijeća

- Konstituiranje ERV-a (uključujući izbor predsjednika i zamjenika)
- Imenovanje predsjedništva, odnosno upravnog odbora
- Utvrditi organizaciju i strukturu ERV-a, donijeti poslovnik
- Konkretizirati sadržaje i teme budućeg rada ERV-a
- Održavati intenzivni kontakt sa sindikatima

Faza 5: Organizirati način rada Europskog radničkog vijeća

- Izgraditi infrastrukturu za efektivni rad ERV-a
- Osigurati tijek informacija unutar ERV-a kao i prema sindikatima
- Razjasniti pitanje usmenog prevođenja i utvrditi vođenje zapisnika i postupak protokola
- Izraditi program rada za ERV i dnevni red za sljedeći sastanak ERV-a
- Izraditi programe daljnjeg obrazovanja za članove ERV-a (između ostalog i učenje jezika)

3. 10 težišta na putu prema Europskom radničkom vijeću

Težište 1: Osigurati uključivanje nacionalnih i europskih sindikata u pripremu za formiranje ERV-a

Dogovoriti aktivnosti za osnivanje ERV-a sa sindikatima

- Inicijativa za početak pregovora o osnivanju ERV-a treba doći od zastupnika radnika dotičnog koncerna, europskog saveza sindikata ili nadležnog strukovnog sindikata one zemlje u kojoj tvrtka koja je aktivna u Europi ima svoje europske centrale.
- Radnička vijeća, odnosno sindikalni/-e zastupnici/-e u tvrtki ne bi trebali poduzimati korake za osnivanje ERV-a, odnosno pristati na osnivanje ERV-a bez konzultiranja i sudjelovanja nadležnog europskog saveza sindikata na razini struke i sindikata zemlje u kojoj se nalazi glavno sjedište tvrtke.
- Kada se pojave prijedlozi za osnivanje ERV-a treba odmah kontaktirati osobe odgovorne za ERV u nadležnom sindikatu u ÖGB-u (Austrijski savez sindikata). Pri tome se treba pobrinuti da se informiraju i po potrebi uključe sva relevantna tijela u tvrtkama, odnosno u sindikatima.

Osigurati i uključivanje Europskih saveza sindikata

- Preko sindikalnih organizacija treba osigurati da se nadležni europski strukovni sindikat informira i uključi u proces. Internacionalni, odnosno europski odjeli u dotičnim sindikatima Austrijskog saveza sindikata (ÖGB) raspolažu odličnim kontaktima s osobama odgovornima za ERV u dotičnim nadležnim europskim strukovnim udrugama.
- Osim toga se u slučaju u kojem je grupa tvrtki o kojoj se radi miješani koncern, što znači da zaposlenici djeluju u različitim strukama i da su time i organizirani u više sindikata koji pripadaju različitim udrugama sindikata, mora potruditi oko suradnje svih ovih udruga sindikata.

Težište 2: Osigurati visoke standarde pomoću uključivanja sindikata Moraju se poštivati minimalni standardi za Europska radnička vijeća

Visoki standardi u sporazumu o ERV-u su osnova budućeg rada

- Kako se Smjernica EU-a pridržava načela «autonomije socijalnih partnera», sadrži malo obvezujućih uputa o konkretnom sadržajnom oblikovanju ERV-a. Poslodavci i zaposlenici zbog toga u pregovorima mogu utvrditi vlastiti model za ERV i tako uzeti u obzir specifične standarde tvrtke.
- Ovo ipak ne smije voditi do toga da se krše minimalni standardi za ERV poput onih u «supsidijarnim odredbama» za tzv. «ERV snagom zakona». Ove su minimalne odredbe predviđene za sve slučajeve u kojima unatoč podnošenju zahtjeva o osnivanju ERV-a ne dođe do pregovora ili nakon određenog roka ne dođe do sporazuma o ERV-u.

Ne potpisivati sporazume s lošim standardima

- Oni poslodavci koji odbijaju ERV često primjenjuju strategiju zalaganja za što «fleksibilnije», odnosno sadržajno samo otprilike određene i formalno manje institucionalizirane postupke informiranja i saslušanja. Kako bi se suprotstavilo ovoj strategiji principijelno se ne bi smjelo pristati na sporazum čiji se nivo nalazi ispod ovih tzv. «supsidijarnih odredbi».
- „Supsidijarne odredbe» su time za radnike u «posebnom vijeću za pregovore» odlučujuća referentna točka pri pregovorima i trebali bi se smatrati standardom kojeg pri pregovorima o zaključivanju sporazuma o ERV-u svakako treba poboljšati.

Osigurati visoke standarde uključivanjem sindikata

- Sve dakle ovisi o dobro pripremljenim pregovorima s rukovodstvom tvrtke. Uvijek treba polaziti od toga da će rukovodstvo koncerna prilikom pregovora o osnivanju ERV-a surađivati s iskusnim pravnim savjetnicima/-ama, a povremeno i s konzultantima iskusnim u međunarodnim pravnim poslovima. Zbog toga svakako treba savjetovati da se što prije moguće uspostavi kontakt s nadležnim sindikalnim organizacijama na nacionalnoj i europskoj razini i osigura njihovo aktivno sudjelovanje u pregovorima u okviru posebnog vijeća za pregovore.
- Samo se tako može iskoristiti bogato iskustvo već stečeno u brojnim pregovorima o transnacionalnim sporazumima u koncernu koji se već vode i na sjednicama već postojećih Europskih radničkih vijeća u drugim tvrtkama.

Težište 3: Informirati tvrtku o planiranom osnivanju ERV-a i utvrditi odgovornosti pri pripremanju ERV-a

Stvoriti klimu prihvaćanja za osnivanje ERV-a kod radnika i radničkih vijeća

- Treba prihvatiti moguće zadržke i eventualnu skepsu vezanu za formiranje takvog vijeća, izražene u krugu organa za zastupanje radnika u tvrtki i o njima raspraviti uz podršku sindikata. Uzroci ove skepse mogu biti npr. manja formalna prava ERV-a u usporedbi s austrijskim pravilnikom o radu, ali i manjak iskustva u odnosu s predstavnicima drugih europskih kultura radnih odnosa i menadžmenta.
- Bitni preduvjet za prihvaćanje ERV-a kako od strane organa za zastupanje interesa u tvrtki tako i od strane radnika je transparentnost pri formiranju ERV-a, odnosno radu ERV-a.

Organizirati tribine za informiranje, odnosno školovanje o ERV-u

- Uz potporu i uključivanje stručnjaka za ERV iz sindikata u okviru posebne tribine za informiranje i školovanje o ERV-u može se razjasniti očekivana «veća vrijednost» međunarodnog organa za zastupanje u koncernu, postići konsenzus o zajedničkoj spremnosti na osnivanje ERV-a i formulirati prva razmišljanja o daljnjem postupku.
- Pri tome se također mora razjasniti,
 - a) da aktivnosti ERV-a nisu skuplji oblik putnog i konferencijskog turizma, nego prvi bitni korak prema međunarodnoj suradnji i sudjelovanju zastupnika radnika u transnacionalnim organizacijama koncerna.
 - b) da Europsko radničko vijeće treba nadopuniti organe za zastupanje radnika koji već postoje na razini pojedine države, a ne zamijeniti iste. ERV tako ne utječe ni na prava radnika/-ca i njihovih zastupnika/-ca na informiranje i saslušanje, koja im pripadaju po pravu pojedine države, niti ostala prava radnika/-ca i njihovih zastupnika/-ca, osim ako ih ne poboljšavaju.

Utvrditi odgovornosti pri radu na osnivanju ERV-a

- Proces osnivanja ERV-a prvenstveno treba pokrenuti predsjednik centralnog radničkog vijeća, odnosno radničkog vijeća koncerna, za što prvo treba razjasniti raspodjelu odgovornosti, ali i podjelu rada među zastupnicima radnika za vrijeme faze osnivanja ERV-a.

- Predstavnici radnika bi morali biti svjesni da je osnivanje ERV-a vrlo zahtjevno. Priprema za osnivanje ERV-a osim svakodnevnog posla organa za zastupanje traži dodatno vrijeme i bavljenje brojnim novim i sadržajno zahtjevnim materijalima.
- Član radničkog vijeća s iskustvom rada u inozemstvu i znanjem stranih jezika ili zastupnik radnika iz tvrtke, koji već raspolaže iskustvom o ERV-u, mogli bi primjerice dati važne ideje i impulse te bi ih zbog toga trebalo što prije uključiti u pripreme za osnivanje i imenovati povjerenikom za ERV. Pri tome bi trebalo razmisliti i o osnivanju «komisije ERV-a» koja nadilazi pojedinu lokaciju, odnosno posebne radne grupe koja bi se bavila pitanjima međunarodne kooperacije radnika.

Težište 4: Prikupiti informacije o koncernu i europskim lokacijama i uz potporu sindikata izraditi profil koncerna

Dobiti pregled profila tvrtke/grupacije

- Središnja zadaća organa za zastupanje radnika, odnosno osoba odgovornih za ERV je brzo pribavljanje i pripremanje podataka iz cijele Europe, odnosno globalnih podataka o koncernu.
- Tako je posebno važno od početka pribaviti informacije
 - > o (-) strukturi, izgradnji, podružnicama tvrtke/koncerna, (-) broju zaposlenika na različitim lokacijama u ostalim europskim zemljama, (-) vrsti proizvodnih linija, odnosno poslovnim djelatnostima u drugim zemljama, (-) radnim uvjetima i organima za zastupanje u tvrtki, odnosno sindikalnim zastupništvima na lokacijama koncerna kao i o tome kako izgleda vlasnička struktura tvrtke, gdje se nalaze europske centrale koncerna i tko i kako donosi bitne odluke u koncernu?

Informacije o koncernu u cijelosti kao i o pojedinim lokacijama

- Nadalje bi pri formiranju ERV-a mogle biti važne sljedeće informacije o koncernu koje se mogu dobiti uz potporu sindikata koji se nalaze «na licu mjesta» kao i preko nadležnih europskih saveza sindikata:
 - > Kakav je profil koncerna u Europi i globalno (raspodjela mjesta proizvodnje, centralna/decentralizirana organizacija koncerna)?
 - > Koji se proizvodi proizvode na kojim lokacijama i postoje li pri tome paralelne proizvodnje zbog kojih se može očekivati konkuriranje lokacija?
 - > Koliko zaposlenika ima na različitim lokacijama?
 - > Koje se strategije primjenjuju na zajedničkom europskom tržištu?
 - > Gdje se nalaze najvažnije europske podružnice i mjesta proizvodnje koncerna i u kojim se zemljama nalaze strateški važne lokacije (npr. centri kompetencije, odnosno istraživanja)?
 - > Na kojim lokacijama koncerna postoje organi za zastupanje radnika u tvrtki ili sindikalna zastupništva radnika?
 - > Postoje li već međunarodni kontakti s kolegama/-icama u drugim zemljama i koje bi zemlje sudjelovale u formiranju ERV-a?
 - > U koju se kulturu menadžmenta može svrstati koncern i kako procijeniti stav menadžmenta prema formiranju ERV-a?
- S skladu sa Smjernicom EU-a centralna i lokalna rukovodstva obvezna su dati informacije o strukturi i izgradnji, o podružnicama kao i o broju zaposlenih na različitim lokacijama.

Težište 5: Prikupljanje informacija o sindikatima i pravima sudjelovanja organa za zastupanje interesa u drugim zemljama.**Prikupljanje informacija o organima za zastupanje interesa u drugim zemljama**

- Za izgradnju međunarodnih kontakata nužno je baviti se kulturnim i političkim odnosima drugih zemalja.
- Manjkava znanja o drugim sindikalnim strukturama i organima za zastupanje interesa i tvrtki tijekom nužnog povezivanja s radničkim vijećima i sindikalistima/-cama iz drugih zemalja koja se moraju provesti tijekom osnivanja ERV-a mogu dovesti do nesporazuma.

Stvoriti pregled o sindikalnim zastupništvima na drugim lokacijama/u drugim zemljama

- Zbog toga uz potporu nacionalnih i europskih sindikata već prije uspostavljanja kontakata s kolegama u drugim zemljama treba doći do sljedećih informacija o organima za zastupanje interesa u tvrtki i sindikalnim zastupništvima u različitim zemljama koje su u vlastitom koncernu važne za osnivanje ERV-a. U središtu zanimanja pri tome trebaju biti sljedeća pitanja:
 - > Kakvi sindikati postoje u drugim koncernima/zemljama? Kako su strukturirani? Kakav utjecaj imaju u tvrtki/u struci?
 - > Postoji li organ za zastupanje sličan radničkom vijeću, sindikalno zastupništvo u pogonu/tvrtki ili – kao u brojnim zemljama EU-a – oba organa za zastupanje? Kakva prava sudjelovanja imaju ovi organi za zastupanje interesa? Tko je odlučujući akter u slučaju osnivanja ERV-a kojega bi trebalo kontaktirati?
 - > Kakva je socijalna i politička situacija u ovim zemljama? U koje se kulture radnog odnosa zemlje koje sudjeluju mogu svrstati? (sjevernoeuropski korporatizam, srednjoeuropski model socijalnog partnerstva, anglosaksonski pluralizam, južnoeuropski «konfliktni» model)?
 - > Koje su točke radnog odnosa (naknada, radno vrijeme, sigurnost na radu) propisane zakonom, a koje tarifnim/kolektivnim ugovorima na razini koja nadilazi tvrtku?

Težište 6: Utvrditi uspostavljanje međunarodnih kontakata i prva strateška razmišljanja o formiranju ERV-a**Uspostaviti prve kontakte s organima za zastupanje radnika u drugim zemljama**

- Nakon prve orijentacije i informacije o tome kako je koncern međunarodno pozicioniran i kakav je odnos prema sindikalnim zastupništvima i organima za zastupanje radnika mogu se uz potporu nacionalnih i europskih sindikata uspostaviti prvi kontakti s kolegama/-icama u drugim zemljama.
- Pri tome treba prvenstveno razjasniti postoji li i u kojim zemljama, u kojima na razini tvrtke ili pogona postoji organ za zastupanje interesa, principijelni interes za osnivanje ERV-a. Kao daljnji korak nameće se planiranje organiziranja prvog neformalnog sastanka.
- Nakon uspostavljanja prvog međunarodnog kontakata između sindikalista/-ica i predstavnika/-ca radnika u koncernu i svakako već prije prvog sastanka sindikalnih zastupnika i radničkih vijeća, na europskoj razini bi se također prije svega trebala razriješiti dva osnovna pitanja:
 - 1) Kako procijeniti principijelan stav rukovodstva tvrtke o osnivanju međunarodnog organa za zastupanje radnika?
 - 2) Na kojoj razini tvrtke/grupacije treba djelovati ERV?

Utvrđiti stav rukovodstva tvrtke o mogućem osnivanju ERV-a

- Što se tiče prvog pitanja, treba ispitati je li menadžment spreman na brz završetak pregovora ili se mogu očekivati dugotrajni pregovori. O tome će bitno ovisiti strategija s kojom treba voditi pregovore s menadžmentom jer su u skladu s EU Smjernicom mogući sljedeći putovi za uspješno etabliranje Europskog radničkog vijeća:
 - > Sklapanjem sporazuma o ERV-u koji omogućava međunarodno informiranje i saslušanje zaposlenika, koji vrijedi za sve radnike/-ce tvrtke i koji je dogovoren između centralnog rukovodstva tvrtke i tzv. «posebnog vijeća za pregovore», koje se sastoji od organa za zastupanje radnika iz zemalja zastupljenih u koncernu.
 - > Primjenom «supsidijarnih odredbi» utvrđenih u prilogu Smjernice nakon neuspjeha pregovora s poslodavcem («ERV snagom zakona»).

Uspostaviti prava na informiranje i saslušanje na odgovarajućoj razini koncerna

- Što se tiče drugog pitanja, treba razmisliti o tome na kojoj se razini tvrtke, odnosno grupacije logično trebaju uspostaviti prava na informiranje i saslušanje.
 - > Europsko radničko vijeće bi se u osnovi trebalo formirati na vrhu tvrtke, odnosno grupacije i obuhvaćati zaposlenike svih tvrtki i pogona u koncernu u svim zemljama u djelokrugu sporazuma. To predviđa Smjernica, a to odgovara i namjeri da se internacionalno vijeće stvori na onoj razini na kojoj se na kraju i donose centralne odluke tvrtke, odnosno koncerna.
 - > Formiranje ERV-a na razini vrha koncerna ipak ne treba dovesti do toga da se spriječi razmjena na razini pojedinih odjela, odnosno područja u tvrtki. To će prije svega biti relevantno za miješane koncerne koji djeluju u potpuno različitim sektorima ili područjima i koji se također vode potpuno neovisno jedan o drugome.
 - > U ovim slučajevima treba razmisliti nije li svrhovitije osnovati više (eventualno manjih) ERV-a za pojedina područja umjesto jednog centralnog i obuhvatnog ERV-a na vrhu koncerna. Takvo razdvajanje ERV-a je dakako moguće samo u dogovoru s rukovodstvom tvrtke. Ova će Europska radnička vijeća za pojedina područja u pravilu trebati povezati spojnicom, «Zajedničkim ERV-om», koji se tada po potrebi sastoji samo od predsjednika ERV-a za pojedina područja i njihovih zamjenika/-ca.

Težište 7: Planiranje prvog međunarodnog sastanka radnika: Upoznavanje, izgrađivanje povjerenja, uspostavljanje konsenzusa o osnivanju ERV-a

Međunarodni sastanak organa za zastupanje radnika prije osnivanje ERV-a

- Zastupnici/-e radnika iz različitih zemalja u kojima koncern djeluje trebaju se po mogućnosti već prije početka pregovora barem jednom sastati s menadžmentom na samostalnom sastanku na europskoj razini. Sindikati mogu dati vrijednu potporu pri organizaciji takvog sastanka.
- Osim međusobnog upoznavanja pri tome treba doći do prvog sporazuma o ciljevima i načinu rada ERV-a. Pri tome je osnovni princip: što je predodžba o međunarodnoj suradnji u ERV-u već u početnoj fazi jednoznačnije razvijena, to će vijeće slijedom toga moći učinkovitije obavljati svoju djelatnost.
- Na kraju se na takvom sastanku mora uspostaviti konsenzus u pogledu mogućeg podnošenja zahtjeva za osnivanje ERV-a i dogovoriti realistični vremenski plan za pregovore s menadžmentom.

Međusobno upoznavanje organa za zastupanje radnika zastupljenih u koncernu

- Na prvom se međunarodnom sastanku treba baviti sljedećim pitanjima vezanim za pojedine zemlje u kojima se nalaze kćerinska društva koncerna.
 - > Koji se proizvodi proizvode, odnosno koje se usluge pružaju?
 - > Kakva je gospodarska situacija u zemlji i koliko zaposlenika postoji u pojedinim pogonima/tvrtkama u zemlji?

- > Jesu li se u posljednje vrijeme provodila restrukturiranja u pogonu? Kakvi su planovi za budućnost?
- > Postoji li u pogonima organ za zastupanje interesa? Kako je on strukturiran? Koji su sindikati aktivni u pogonima? Kako surađuju sindikat i radničko vijeće?
- > Kakav je odnos između menadžmenta i sindikata, odnosno radničkog vijeća? Postoje li u pogonu posebni socijalni problemi?
- > Kojim se temama treba hitno pozabaviti na budućim sastancima ERV-a?

Pravovremeni dogovor o bitnim težištima sporazuma o ERV-u

- Bitan cilj takvog europskog sastanka bi zbog toga trebalo biti formuliranje težišta zajedničkog nacrt za sporazum o ERV-u s menadžmentom.
- Posebno je važno da sjednica na europskoj razini bude što bolje pripremljena. Već se prije sjednice s nadležnim sindikatima i uz pomoć postojećih sporazuma o ERV-u treba formulirati prijedlog o sporazumu.
- Pri tome nacrt mora što je moguće više nadilaziti supsidijarne propise, tj. minimalne standarde. Nacrt može služiti kao osnova za raspravu te bi ga zbog toga trebalo prevesti na jezike zastupljene u koncernu:

Težište 8: Podnošenje zahtjeva za osnivanje ERV-a i Posebnog vijeća za pregovore (PVP)

- Prvi korak radnika je podnošenje zahtjeva za formiranje Posebnog vijeća za pregovore (PVP). Zahtjev je djelotvoran kada ga potpiše najmanje 100 zaposlenika ili njihovi organi za zastupanje interesa iz dvije europske zemlje i kada se uputi rukovodstvu koncerna («centralnom rukovodstvu vladajuće tvrtke»).
- Korektno podnesenim zahtjevom počinje teći rok nakon kojeg se i bez sporazuma s rukovodstvom koncerna može konstituirati ERV snagom zakona. Ono se može osnovati nakon isteka roka od šest mjeseci ako ne uslijede pregovori, ili nakon isteka roka od tri godine ako nije postignut sporazum.
- Sastav ERV-a i slanje nacionalnih zastupnika radnika orijentiraju se prema odredbama nacionalnih zakona.
- Ako je rukovodstvo koncerna spremno na pregovore, konstituiranje ERV-a se odvija na internoj sjednici. Daljnji koraci su usaglašavanje težišta nacrt sporazuma i početak pregovora s menadžmentom koncerna s ciljem zaključivanja sporazuma.
- U svakom se slučaju treba tražiti i osigurati praćenje i savjetovanje sindikalnih i drugih stručnjaka..

Težište 9: Kako postupiti ako menadžment zauzme stav koji blokira pregovore: Doći do činjenica podnošenjem zahtjeva i povećati pritisak

Zahtjev za osnivanje ERV-a potiče rukovodstvo tvrtke na djelovanje

- Prvi bi korak trebalo biti zasnivanje trajne suradnje radničkih vijeća/sindikata na europskoj razini, dakle prvo slijediti vlastiti plan i u svakom slučaju podnijeti važeći i transparentni zahtjev za osnivanje ERV-a.
- Tek tada tvrtka ima obvezu (1) stupiti u pregovore s organima za zastupanje radnika i (2) u određenom roku putem pregovora etabrirati u koncernu ERV s međunarodnim pravima na informiranje i saslušanje.
- Zahtjev je podnesen kada organi za zastupanje radnika iz najmanje dvije zemlje, od kojih svaki zastupa najmanje 100 radnika u pogonu ili tvrtki koncerna, pošalju pismo lokalnom i/ili centralnom rukovodstvu tvrtke u kojem traže osnivanje Europskog radničkog vijeća. Takav se zahtjev može postaviti i u zajedničkom dopisu više organa za zastupanje radnika iz različitih zemalja.

- Ako centralno rukovodstvo nakon pravilnog podnošenja zahtjeva u roku od šest mjeseci ne otvori pregovore, tada bi se u skladu s pojedinim nacionalnim zakonima o ERV-u (kao i nakon trogodišnjih pregovora bez rezultata) moralo odmah osnovati «ERV snagom zakona» s minimalnim propisima u skladu s EU Smjernicom. U nemalom broju slučajeva je rukovodstvo tvrtke na kraju, s ovim zakonskim osnivanjem ERV-a, koje ga je potpuno lišilo prostora za pregovore, postalo spremno za ozbiljne razgovore o osnivanju ERV-a.
- U slučaju prigovora menadžmenta protiv ERV-a bi prvo trebalo pokušati s uvjeravanjem. Mogu se primjerice iskoristiti praktični primjeri uspjele suradnje između rukovodstva koncerna i ERV-a u drugim poznatim tvrtkama kako bi se odgovorilo na eventualne prevladavajuće predrasude i negativne stavove.
- Tako također treba naglasiti da EU Smjernica ostavlja znatno veliki prostor za oblikovanje budućeg informiranja i saslušanja prema potrebama koncerna, a da bi pri osnivanju ERV-a snagom zakona poslodavcu mogli prijetiti povećani troškovi za sudionike, prevoditelje, putovanja i stručnjake.
- Osim toga, na različitim razinama menadžmenta kao i u centralnom menadžmentu koncerna često postoje različite pozicije o osnivanju ERV-a i mogućoj koristi ovog vijeća za koncern. Menadžeri koncerna u skladu s iskustvom s ERV-om povezuju korisne učinke na više područja:
 - > Informacije koje delegati ERV-a daju menadžmentu koncerna su autentične i mogu služiti rukovodstvu koncerna kao kontrola izvještaja lokalnih rukovodstava u pojedinim zemljama;
 - > ERV se osim toga može koristiti kako bi se predstavnike radnika iz inozemstva koji pripadaju kulturama radnog odnosa orijentiranim na konflikt uvjerilo o prednosti kulture sporazuma orijentirane na konsenzus u matičnoj zemlji koncerna.
 - > Konačno, ERV za menadžment može biti instrument kojim će kod predstavnika radnika postići razumijevanje vezano za restrukturiranja i tako izbjeći rizik skupih radnih sukoba na pojedinim lokacijama.

U najgorem slučaju: povećati sindikalni pritisak na rukovodstvo tvrtke

- Osim toga postoji mogućnost povećavanja pritiska na menadžment objavama u tisku ili na internetskim stranicama sindikata, peticijama ili sudskim koracima (npr. pri odbijanju objavljivanja nužnih informacija).
- Preporučljiva je najuža moguća koordinacija aktivnosti i kampanja s europskim i nacionalnim sindikatima koja se primjerice može odvijati u obliku «dana akcije» na lokacijama koncerna, koji će imati utjecaja na javnost. Odgovarajuća iskustva za koncerne već su prisutna u više branši.

Težište 10: Razrada nacrtu za sporazum o ERV-u iz perspektive radnika, centralna pitanja koncepcije sporazuma o ERV-u

Nema jedinstvene sheme za sporazum o ERV-u

- Pregovori na europskoj razini o međunarodnim pravima informiranja i konzultiranja u koncernima koji djeluju na razini Europe su potpuna novost za mnoge sindikaliste/-ice i članove/-ice radničkih vijeća.
- Mora se razmišljati i o različitim pravnim osnovama sudjelovanja radnika u pogonu i sudjelovanja u odlučivanju u tvrtki u različitim europskim zemljama kao i o različitim tradicijama odnosa i suradnje između organa za zastupanje radnika i sindikata.
- Osim toga se pri svim pregovorima o ERV-u moraju uzeti u obzir posebne strukture tvrtke, odnosno grupacije.

Ipak postoje fiksne točke koje se trebaju nalaziti u svim pregovorima o ERV-u

- Iako se pri zaključivanju sporazuma o ERV-u ne može polaziti od standardiziranih uzoraka sporazuma, treba utvrditi bitne fiksne točke o kojima bezuvjetno treba razmišljati pri svim pregovorima i koje bi iz perspektive organa za zastupanje radnika trebale na ovaj ili onaj način biti sadržane u svim sporazumima.

- Smjernica EU-a također ne daje specifične upute za standard pojedinih odredbi sporazuma o ERV-u koji se mora sklopiti. Partneri u pregovorima – centralni menadžment koncerna i posebno vijeće za pregovore – na kraju po vlastitoj procjeni odlučuju o krajnjoj formi ERV-a, njegovom sastavu i organizaciji kao i opsegu postupka informiranja i saslušanja.
- «Dobar» sporazum o ERV-u ipak nije dovoljna garancija uspješne prakse budućeg ERV-a, ali je ipak u prevladavajućem broju slučajeva nužna baza za to.
- Na kraju, ni EU Smjernica niti nacionalni zakon o ERV-u nisu odlučujuća pravna osnova za ERV, nego Sporazum o ERV-u koji su sklopili Posebno vijeće za pregovore i centralno rukovodstvo tvrtke.

Transparentne strukture i obvezujući pravilnici kao temelj dobrog rada ERV-a

- Samo će uz pomoć jasnih struktura i obvezujućih pravilnika menadžmentu doista uspjeti otvoriti konstruktivni, obuhvatni i partnerski dijalog koji pridonosi stvaranju mišljenja i pronalaženju odluka nakon obuhvatnih savjetovanja s europskim organima za zastupanje radnika kao i lokalnim i nacionalnim organima za zastupanje.
- Zbog toga je odlučujuće da se ERV osnuje u okvirima Sporazuma o ERV-u tako.
 - a) da predstavnici/-e radnika stvarno budu na vrijeme informirani o bitnim razvojem i planovima koji imaju važne posljedice za radne odnose i odnose pri zapošljavanju i da ih se još prije donošenja odluke sasluša i uključi u proces dolaženja do odluke;
 - b) da se u praktičnom radu ERV-a odvija kontinuirana razmjena informacija, iskustava i ciljeva svih predstavnika/-ca radnika zastupljenih u koncernu i da se na osnovi suradnje pune povjerenja može pozabaviti razvojem zajedničkih strategija međunarodnog organa za zastupanje interesa.
- Tu se moraju dogovoriti odgovarajuće jednoznačna i jasna pravila kako rukovodstvo koncerna ne bi moglo izbjeći obveze informiranja i saslušanja radnika/-ca i njihovih organa za zastupanje na međunarodnoj razini.

„Supsidijarne odredbe“ su polazišna točka koju treba poboljšati

- «Supsidijarne odredbe» o «ERV-u snagom zakona» koje se nalaze u prilogu Smjernice mogu biti minimalne upute za ERV-e koje treba dogovoriti, a standardi koje one sadrže se svakako trebaju ostvariti u slučaju neuspjeha pregovora, najkasnije nakon isteka trogodišnjeg roka za pregovore.
- One pri pregovorima o osnivanju ERV-a moraju biti polazišna točka koju na odgovarajućem višem nivou treba poboljšati u skladu s mogućnostima i nužnom praksom u tvrtki, a koja se svakako ne smije zanemariti.

Osigurati visoke standarde uključivanjem sindikata

- Prije početka pregovora o sporazumu o ERV-u svakako što prije treba ostvariti kontakt s nadležnim sindikalnim organizacijama na nacionalnoj i europskoj razini i osigurati njihovo aktivno sudjelovanje u pregovorima u okviru Posebnog vijeća za pregovore.
- Samo se tako može iskoristiti bogato iskustvo već stečeno na brojnim pregovorima o transnacionalnim sporazumima u koncernu koji se već vode i na sjednicama već postojećih Europskih radničkih vijeća u drugim tvrtkama.
- Za izgradnju kontinuirane i sadržajno osnovane suradnje unutar ERV-a neophodna je potpora vanjskih stručnjaka iz sindikata.
- Tako bi se i u sporazumu o ERV-u trebalo jednoznačno dogovoriti da na svim sjednicama ERV-u za savjetovanje na raspolaganju stoji najmanje jedan vanjski stručnjak po vlastitom izboru. Troškove toga mora snositi tvrtka.

GPA-DJP Kontaktadressen

Service-Hotline: 05 0301-301

GPA-djp Service-Center

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

eMail: service@gpa-djp.at

Fax: 05 0301-300

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstr. 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Str. 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11

Es gibt vieles, für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.

