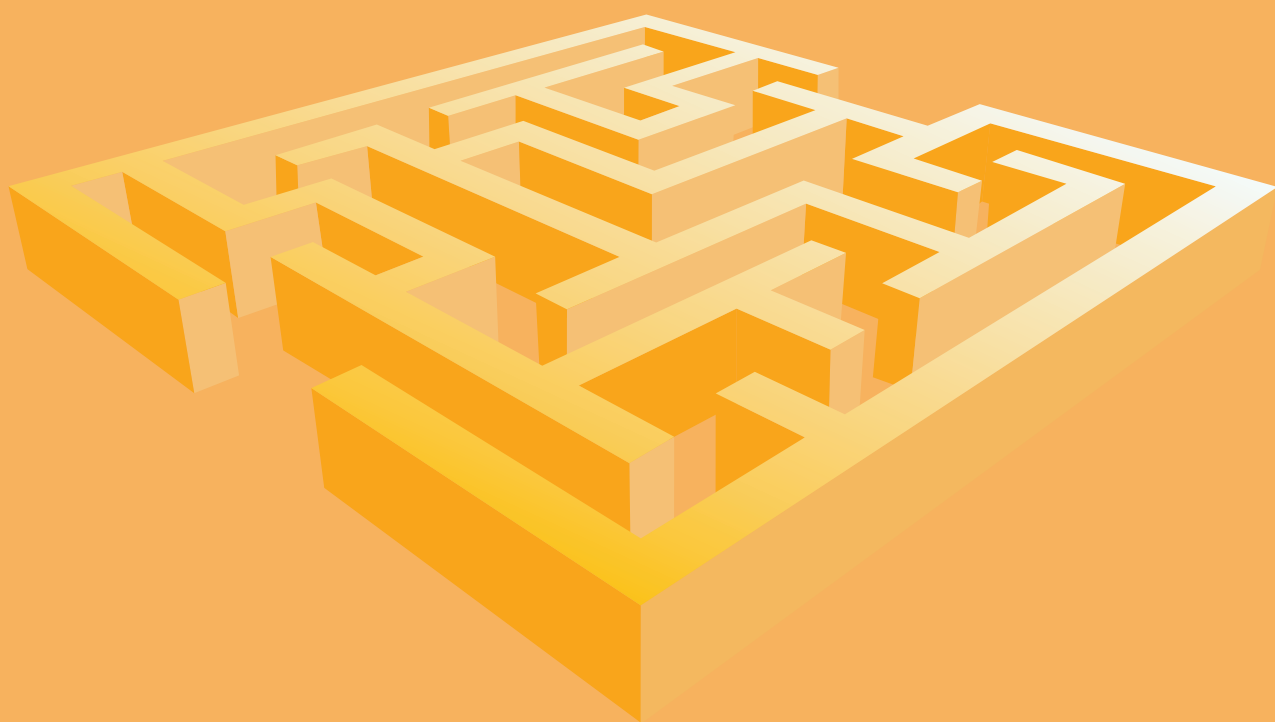


VODIČ ZA RADNIKE O EUROPSKIM RADNIČKIM VIJEĆIMA



IRMO

Institut za razvoj i međunarodne odnose

Publikacija je financirana sredstvima Europske komisije u sklopu projekta „Unapređenje kvalitete i razine zastupanja zaposlenika kroz organizacijske prilagodbe i učinkovito korištenje instrumenta Europskih radničkih vijeća (ERV) od strane aktera industrijskih odnosa” (referentni broj VS/2020/0040). Stavovi izneseni u ovoj publikaciji pripadaju autorima i nužno ne predstavljaju službeni stav Europske komisije.



ISBN 978-953-6096-94-7



VODIČ ZA RADNIKE O EUROPSKIM RADNIČKIM VIJEĆIMA

Hrvoje Butković
Višnja Samardžija
Ivana Rukavina

IRMO

Institut za razvoj i međunarodne odnose

Zagreb, 2021.



Izdavač

Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO

Za izdavača

Sanja Tišma

Autori

Hrvoje Butković

Višnja Samardžija

Ivana Rukavina

Lektura

Poliglot, obrt za prevođenje

Priprema i dizajn

Dragana Markanović

SADRŽAJ

1. Uvod.....	2
2. Opće karakteristike europskih radničkih vijeća	4
3. Pravni okvir za rad europskih radničkih vijeća	8
Prva EU direktiva	8
Revidirana EU direktiva	9
Zakonski okvir u Hrvatskoj.....	11
4. Europska radnička vijeća u Hrvatskoj.....	12
Pristup istraživanju.....	12
Kvaliteta sporazuma o ERV-u	13
Dinamika rada ERV-ova i transnacionalna suradnja	14
Evaluacija rada ERV-ova	15
5. Zaključak	17
Literatura	18
Aneks	19

1. UVOD

Stvaranje jedinstvenog tržišta tijekom devedesetih godina 20. stoljeća zateklo je brojne predstavnike radnika nepripremljene. S vremenom je postalo jasno da će predstavljanje radnika koje se temelji isključivo na nacionalnim zakonima staviti radništvo u znatno inferiorniji položaj u odnosu na globalno povezane poslodavce. Europska radnička vijeća (ERV) u tom smislu predstavljaju važan element transnacionalnih industrijskih odnosa. Nastala su na tragu nastojanja da se olakša pregovaranje s radnicima u sklopu multinacionalnih korporacija (MK).

Pravnu osnovu za osnivanje ERV-ova čine dvije europske direktive (primarna iz 1994. godine i revidirana iz 2009. godine). Te direktive prenesene su u zakonodavstva svih država članica. Međutim, njima se ne propisuje obveza osnivanja ERV-ova u svim multinacionalnim kompanijama na teritoriju država članica, već samo pravo radnika da pokrenu osnivanje ERV-a te postupci i procedure za njihovo legalno uspostavljanje koje poslodavac mora poštivati. To donekle objašnjava činjenicu zašto više od pola multinacionalnih kompanija na području EU-a još uvijek nema uspostavljene ERV-ove iako zadovoljavaju sve uvjete za njihovo osnivanje.

Posebno zabrinjava činjenica da je u novim članicama EU-a, pa tako i u Hrvatskoj, udio multinacionalnih kompanija koje imaju ERV-ove čak i manji nego u Zapadnoj Europi. Osnivanje ERV-a može inicirati središnja uprava multinacionalne kompanije, ali to može učiniti i najmanje 100 radnika ili predstavnika radnika iz najmanje dviju podružnica koje se nalaze u dvjema državama članicama ili više njih. Stoga je primarni cilj ove publikacije educirati radnike multinacionalnih kompanija o ERV-ovima i mogućnostima njihova eventualna uspostavljanja.

Publikacija je podijeljena u tri glavna poglavlja. U prvom poglavlju razmatra se širi značaj europskih radničkih vijeća analiziranjem njihovih temeljnih karakteristika i funkcionalnih aspekata. Drugo poglavlje posvećeno je pravnim temeljima na kojima počiva rad ERV-ova. Čitateljima se kronološki nastoje približiti i europski i hrvatski pravni okvir. Konačno, u trećem poglavlju iznose se najvažniji nalazi terenskog istraživanja koje smo proveli u Hrvatskoj. Istraživanje je provedeno da bi se sustavno prezentirali stavovi hrvatskih socijalnih partnera o ERV-ovima koji su aktivni u našoj zemlji.

Vodič je rezultat rada na projektu „Unapređivanje kvalitete i stupnja zastupanja zaposlenika kroz organizacijske prilagodbe i učinkovito korištenje instrumenta Europskih radničkih vijeća od strane aktera industrijskih odnosa” koji je sufinancirala Glavna uprava Europske komisije za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost i koji se provodio od veljače 2020. do studenoga 2021. Projekt je koordinirao Institut za javne politike (IPP) iz Bukurešta, a proveden je u suradnji s Institutom za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) iz Zagreba, Centrom za ekonomski razvoj (CED) iz Sofije, Institutom za javne poslove (IPA) iz Varšave i Centrom za istraživanje i kreiranje politika (CRPM) iz Skopja. U okviru projekta IRMO je prije ovog vodiča u travnju 2021. objavio i studiju „Europska radnička vijeća u

Hrvatskoj: Iskustva i mogućnosti za daljnji razvoj” koja je, između ostalog, zasnovana na terenskom istraživanju.¹ Po istom metodološkom predlošku izrađene su studije i vodiči za radnike za Rumunjsku, Bugarsku, Poljsku i Sjevernu Makedoniju. IPP iz Bukurešta izradio je i komparativnu studiju glavnih nalaza projekta.²

Ovom prilikom zahvaljujemo svim hrvatskim socijalnim partnerima i stručnjacima koji su izdvojili svoje vrijeme da bi sudjelovali u radu fokus-grupa, intervjua i treninga koje smo proveli u sklopu ovog projekta.

1 Studija je dostupna na poveznici: https://irmo.hr/wp-content/uploads/2021/04/EWC_HR-2021.pdf
2 Komparativna studija dostupna je na poveznici: https://irmo.hr/wp-content/uploads/2020/02/Comparative_summary_EWC.pdf

OPĆE KARAKTERISTIKE EUROPSKIH RADNIČKIH VIJEĆA

Europska radnička vijeća tijela su koja predstavljaju zaposlenike multinacionalnih kompanija na teritoriju EU-a. Preko njih se središnje uprave kompanija informiraju i savjetuju s predstavnicima radnika o napretku poslovanja i svim značajnim odlukama na europskoj razini koje bi mogle utjecati na zaposlenost i uvjete rada. Glavni smisao tih postupaka informiranja i savjetovanja jest omogućiti radnicima uključenost u procese donošenja odluka koje utječu na njihova radna mjesta i uvjete rada, a donose se izvan države u kojoj oni rade.

Na početku procesa osnivanja svakog ERV-a uspostavlja se pregovaračko tijelo koje vodi pregovore s ciljem usvajanja sporazuma o ERV-u. Članovi pregovaračkog tijela biraju se proporcionalno, prema broju svih radnika poduzeća u nekoj državi članici. Pritom se broj članova pojedinih država povećava sa svakih dodatnih 10 % od broja radnika zaposlenih u svim državama članicama, a svaku državu mora zastupati barem jedan član.

Stranke koje pregovaraju o sporazumu o ERV-u imaju vrlo visoki stupanj autonomije, a njihov rad usmjeravaju sadržajno vrlo općenite smjernice (Kerchhofs, 2017). Svakim sporazumom o ERV-u mogu se delegatima dodjeljivati prava vezana uz njihovu edukaciju, slobodno vrijeme, komunikaciju i sl. Ta prava mogu i nadilaziti ono što im se jamči nacionalnim zakonodavstvom. Međutim, sadržaj sporazuma ni u kojem slučaju ne može poništiti prava koja propisuje nacionalno zakonodavstvo i koja kao takva proizlaze iz transponiranja europskih direktiva (Gohde, 2019: 14).

Obično se smatra da postoje tri izvora legitimiteta ERV-ova. Prvi izvor odnosi se na reprezentativnost strana koje pregovaraju i donose sporazume na kojima se temelji rad ovih tijela. Dakle, tu je važno radi li se o istinskim predstavnicima radnika i poslodavaca. Drugi izvor legitimiteta povezan je s reprezentativnošću delegata ERV-ova. Drugim riječima, izbor delegata ovisi o tome imaju li svi zaposlenici multinacionalne kompanije sličan broj reprezentativnih delegata koji ih zastupaju pred središnjom upravom. Konačno, treći izvor legitimiteta ovisi o činjenici sastaju li se ERV-ovi samo povremeno ili su u stanju razviti i jače oblike djelovanja (Bethoux, 2004).

Prosječni mandat delegata ERV-a traje četiri godine, a prosječni ERV ima između 10 i 30 članova (De Spiegeleare i Jagodzinski, 2015). Delegate u ERV imenuju ili biraju lokalna radnička vijeća ili sindikati, a alternativno ih mogu birati i zaposlenici na lokalnoj razini kompanije. U pravilu, ERV-ovi biraju svojeg predsjednika, predsjedništvo, tajnika i izvršni odbor. Ova tijela tijekom cijele su godine u stalnom kontaktu s predstavnicima središnje uprave te imaju ključnu ulogu u sastavljanju dnevnog reda sastanaka ERV-a (Ghode, 2019). Njihova bliska suradnja važna je i zbog toga što je generiranje transnacionalne solidarnosti mnogo složeniji posao nego što je to slučaj na nacionalnoj razini (Hahn et al., 2017: 215).

Godišnji plenarni sastanci određuju tempo rada ERV-ova jer delegatima iz različitih zemalja omogućavaju da se okupe, razmotre zajedničke strategije i pripreme odgovore za središnju upravu. No iako se plenarni sastanak smatra glavnim događajem u sklopu rada većine ERV-ova, on sam po sebi nije dovoljan. U kontekstu trenutačnih dinamičnih promjena i stalnog restrukturiranja jedan redoviti godišnji sastanak često ne omogućuje ERV-u da preuzme proaktivnu ulogu. Posljednjih je godina vidljiv trend učestalijeg sastajanja, no većina ovih tijela u redovitim se uvjetima nažalost još uvijek sastaje samo jednom godišnje. U većini ERV-ova delegati mogu održati pripremni ili konzultacijski sastanak bez prisutnosti uprave prije ili nakon plenarne sjednice, što se pokazalo odličnom praksom. U otprilike polovici ERV-ova takvi sastanci predviđeni su i samim sporazumima o ERV-ima (De Spiegeleare i Jagodzinski, 2015).

Informiranje i savjetovanje ključne su funkcije ERV-ova. No brojni ERV-ovi imaju tendenciju primarno se baviti informiranjem, a savjetovanje često ostaje po strani te se često primjenjuje tek kod restrukturiranja poduzeća. Brojna istraživanja potvrđuju da su predstavnici ERV-ova u velikoj mjeri isključeni iz postupaka strateškog donošenja korporativnih odluka. Uzroci tog fenomena raznovrsni su: od nedostatka zajedničkih tradicija preko nespremnosti središnje uprave da se upusti u ozbiljne rasprave na razini ERV-a sve do nepomirljivo različitih vizija budućeg razvoja kompanije predstavnika uprave i radnika (Hahn et al., 2017: 214). Ipak, ohrabrujuća je činjenica da brojni ERV-ovi s vremenom bilježe porast kvalitete svojeg rada, što se može objasniti rastom povjerenja između središnje uprave i predstavnika radnika.

Okvir 1. Oblici i tipovi restrukturiranja kompanija

- **Izdvajanje:** aktivnost se daje drugom poduzeću u istoj zemlji.
- **Preseljenje:** aktivnost ostaje u istom poduzeću, ali se premješta u neku drugu podružnicu u istoj zemlji.
- **Delokalizacija:** aktivnost se seli ili se posao prepušta poduzećima koja su locirana izvan granice zemlje.
- **Zatvaranje:** poduzeće ili industrijsko mjesto zatvaraju se iz ekonomskih razloga, a to nije izravno povezano s preseljenjem ili izdvajanjem.
- **Stečaj:** poduzeće bankrotira iz ekonomskih razloga, a to nije izravno povezano s preseljenjem ili izdvajanjem.
- **Spajanje/akvizicija:** dva se poduzeća spajaju ili neka akvizicija podrazumijeva interni program restrukturiranja čiji je cilj smanjenje broja zaposlenih.
- **Unutarnje restrukturiranje:** poduzeće provodi plan redukcije radnih mjesta koji nije povezan s nekom drugom vrstom restrukturiranja.

Izvor: ETUI, 2018.

2.

U tematskom smislu, najveći broj ERV-ova raspravlja o ekonomskoj i financijskoj situaciji poduzeća, korporativnim strategijama, reorganizacijskim pitanjima i evoluciji poslovanja. U manjoj se mjeri raspravlja o pitanjima kao što su zdravlje i sigurnost na radu, jednake šanse, stručno osposobljavanje i društvena odgovornost poduzeća. O temama kao što su uvjeti rada, plaće i kolektivno pregovaranje u pravilu se ne raspravlja jer su ta pitanja vrlo različito pravno regulirana na nacionalnim razinama (De Spiegeleare i Jagodzinski, 2015). ERV može povremeno davati podršku lokalnom rješavanju sukoba ili preuzeti ulogu posrednika. No to ne može nadoknaditi nedostatke ili slabosti predstavljanja zaposlenika na lokalnoj razini (Gohde, 2019: 11).

Gotovo svi sporazumi uključuju popis tematskih kompetencija ERV-a. Takav popis iznimno je važan za rad ovog tijela jer delegate orijentira o tome koje informacije trebaju dobiti i o kojim se temama treba održati postupak savjetovanja. Ipak, nabrojena područja ili nadležnosti ERV-a nisu nužno isključivi. U praksi ERV-ovi na temelju prešutnog sporazuma mogu rješavati i pitanja koja nisu na popisu njihovih kompetencija. U otprilike trećini slučajeva takvo proširenje tematske kompetencije ERV-a izričito je predviđeno i samim sporazumom (ibid.).

Česta zamjerka delegata ERV-ova odnosi se na kvalitetu informacija koje se stavljaju na raspolaganje kao i vremenski okvir predviđen za reagiranje. Delegati vrlo često navode da ih uprava „zatrpava“ velikom količinom ne toliko važnih informacija, dok informacije o ključnim pitanjima nedostaju. Jednako tako, učestala je praksa da se delegatima daje prekratak rok za upoznavanje s dubinskim sadržajem materijala o kojima se diskutira na sastancima ERV-a (Hahn et al., 2017: 216).

Okvir 2. Temeljne odlike kvalitetnog informiranja

- Informacije trebaju biti detaljno razrađene. Ukupne brojke treba raščlaniti prema prodajnim mjestima, proizvodima i sl.
- Uvijek treba navesti brojke za prethodnu godinu ili godine da bi ih se moglo usporediti i odrediti trendove.
- Treba dati dodatne osnovne informacije o razvojnim trendovima, budućim planovima i namjerama kompanije.
- Informacije bi se trebale distribuirati dovoljno rano prije sastanka ERV-a kako bi se delegatima osiguralo vrijeme za kvalitetnu pripremu.
- Važno je kontinuirano prikupljati podatke od lokalnih predstavnika i zaposlenika da bi se utvrdila prioritetna pitanja.

Izvor: ETUI, 2018.

Istraživanja ERV-ova nakon financijske krize iz 2009. godine pokazala su promjenu trendova u vezi s rezultatima ovih tijela. Došlo je do pojačane komunikacije i boljeg protoka informacija. Ipak, ishodi koji su proizašli iz tih aktivnosti u mnogim su slučajevima bili ispod očekivanja. Brojni ERV-ovi vratili su se traganju za učinkovitijim solucijama na nacionalnim i lokalni razinama. Usto, mnoga su vijeća od pregovaračkih aktera pretvorena u servisne centre i informacijska središta. Stoga bi se aktivnosti većine ERV-ova od 2009. godine u najboljem slučaju mogle opisati kao stagnacija (Mahlmeyer et al., 2017: 237). To, međutim, ne znači da ne postoji prostor za daljnji razvoj ERV-ova kroz provedbenu praksu ili pak inicijative kojima se nastoji unaprijediti pravni okvir za rad ovih tijela.

U posljednjih desetak godina na rad ERV-ova negativno se odrazila i činjenica da je upravo u vrijeme financijske krize došlo do smjene generacija. Stari delegati zamijenjeni su novima, a u tom procesu izgubljeno je dosta institucionalnog znanja. Zato je ključno pitanje postalo kako ERV može održati stabilnost struktura i postignuća kada personalni temelji erodiraju, tj. kada dugogodišnji i pouzdani delegati odlaze u mirovinu. Predloženi načini rješavanja uključuju povećanje broja delegata te razvoj sustava treninga i edukacija da bi se potaknulo integriranje i organizacijsko učenje novih delegata (ibid.: 239).

Okvir 3. Pioniri dobre prakse koja je zaživjela

- ERV ABB Grupe – 27. 3. 2001. – Delegati prenose izvještaje sa sastanaka ERV-a nacionalnim radničkim vijećima. Radnička vijeća raspravljaju o izvještajima, a zaključci tih sastanaka prenose se ERV-u.
- ERV AXA Grupe – 6. 10. 2005. – Uprava je suglasna dostaviti sve dokumente vezane uz dnevni red sastanka ERV-a dovoljno unaprijed kako bi se delegatima omogućio razuman rok za komentiranje i pripremu.
- ERV GdF Suez – 6. 5. 2009. – Formiraju se stalne radne skupine. Zadaća tih tijela jest izrada nacrtu izvještaja koji detaljno analiziraju određene teme.
- ERV American Standard Companies – 8. 3. 2005. – Uprava može odrediti da su neke teme povjerljive jedino ako za to postoje razumni razlozi.
- ERV Electrolux – 6. 11. 2006. – Delegati ERV-a mogu slati svoje pozicije, pitanja i primjedbe na nacrt dnevnog reda i sve posebne teme o kojima žele raspravljati.

Izvor: ETUI, 2012.

PRAVNI OKVIR ZA RAD EUROPSKIH RADNIČKIH VIJEĆA

Prva EU direktiva

Kao jedan od razloga za donošenje Direktive o uspostavljanju Europskog radničkog vijeća (94/45/EZ) navodi se da funkcioniranje unutarnjeg tržišta uključuje procese okrupnjavanja poduzeća, prekograničnih spajanja, preuzimanja, zajedničkih ulaganja i, shodno tome, transnacionalizacije poduzeća. Nadalje, navodi se da poduzeća koja posluju u dvije države ili više država članica moraju informirati predstavnike svojih zaposlenika na koje se njihove odluke odnose i savjetovati se s njima. U konačnici, kaže se da predstavnicima zaposlenika koji djeluju u okviru Direktive treba osigurati zaštitu i jamstva slična onima koja se pružaju predstavnicima radnika u pojedinim državama članicama.

Direktiva se odnosi na poduzeća na razini Zajednice koja su definirana kao svako poduzeće s najmanje 1000 zaposlenih u državama članicama i najmanje 150 zaposlenika u svakoj od najmanje dviju država članica. Prema drugoj važnoj definiciji kontrolno poduzeće (matična kompanija) definira se kao poduzeće koje može imati dominantni utjecaj na drugo, kontrolirano poduzeće, zbog vlasništva, financijskog sudjelovanja ili pravila koja njime upravljaju, pri čemu se za utvrđivanje kontrolnog poduzeća primjenjuje zakon države članice kojim se uređuje to poduzeće. Ako postoje dva ili više poduzetnika koji udovoljavaju kriteriju kontrolnog poduzeća, poduzetnik koji udovoljava kriteriju imenovanja više od polovice članova upravnog, upravljačkog ili nadzornog tijela smatrat će se kontrolnim poduzećem. Pojam predstavnika zaposlenika u Direktivi se odnosi na predstavnike zaposlenika u skladu s nacionalnim zakonom i/ili praksom. Konačno, u skladu s Direktivom, posebno pregovaračko tijelo podrazumijeva tijelo osnovano za pregovore sa središnjom upravom u vezi s uspostavom ERV-a, a središnja uprava podrazumijeva upravu na razini Zajednice.

Središnja uprava odgovorna je za stvaranje uvjeta i sredstava potrebnih za uspostavljanje ERV-a ili postupka informiranja i savjetovanja. Da bi se to postiglo, središnja uprava na vlastitu inicijativu ili na pisani zahtjev najmanje 100 zaposlenika ili njihovih predstavnika u najmanje dvama poduzećima u najmanje dvjema različitim državama članicama započinje pregovore o uspostavi ERV-a. Pritom je obveza poduzeća država članica da za svoje zaposlenike osiguraju pravo biranja ili imenovanja članova posebnog pregovaračkog tijela koje mora imati najmanje tri člana, a najviše 17 članova s ciljem da se pisanim sporazumom sa središnjom upravom utvrde opseg, sastav, funkcije i mandat ERV-a kao i procedure za provedbu detaljnog postupka informiranja i savjetovanja zaposlenika. Također, u tim se pregovorima mora se osigurati da svaku državu predstavlja jedan član te da postoje dopunski članovi proporcionalno broju zaposlenika. U svrhu pregovora

posebnom pregovaračkom tijelu mogu pomoći stručnjaci po njegovu izboru. Sve troškove pregovora snosi matična kompanija, a na državama članicama je da utvrde i izaberu predstavnike zaposlenika i osiguraju potrebnu uravnoteženu zastupljenost različitih kategorija zaposlenika.

Ne dovodeći u pitanje autonomiju stranaka, sporazum između središnje uprave i posebnog pregovaračkog tijela konkretno utvrđuje: broj poduzeća na razini Zajednice koja su obuhvaćena sporazumom; sastav ERV-a, broj delegata, raspodjelu mjesta i trajanje mandata; funkcije i postupak informiranja i savjetovanja; mjesto održavanja, učestalost i trajanje sastanaka; financijska i materijalna sredstva koja će se dodijeliti; trajanje sporazuma i postupak ponovnih pregovora u slučaju potrebe. Sporazum mora odrediti na koji će se način predstavnici zaposlenika sastajati da bi razgovarali o informacijama koje im se prenose, a to se posebno odnosi na transnacionalna pitanja koja uvelike utječu na interese radnika. Za potrebe sklapanja sporazuma posebno pregovaračko tijelo djeluje većinom svojih članova.

Da bi se ostvario cilj Direktive (pravo na informiranje i savjetovanje), mogu se primjenjivati i supsidijarni zahtjevi propisani zakonodavstvom države članice u kojoj se nalazi središnja uprava: (i) gdje to odluče središnja uprava i posebno pregovaračko tijelo; (ii) ako središnja uprava odbije započeti pregovore o uspostavi ERV-a u roku od šest mjeseci od podnošenja zahtjeva ili (iii) ako se nakon tri godine od datuma podnošenja zahtjeva ne može zaključiti sporazum, a posebno pregovaračko tijelo nije donijelo odluku o uspostavi ERV-a.

Direktiva nalaže da države članice osiguraju da svi članovi posebnih pregovaračkih tijela, delegati ERV-ova i svi stručnjaci koji im pomažu ne budu ovlašteni otkrivati podatke i informacije koji su im izričito dostavljene u povjerenju. Navedeno se odnosi i na predstavnike zaposlenika u okviru postupka informiranja i savjetovanja te se primjenjuje i nakon isteka njihovih mandata. Kad je riječ o zaštiti članova posebnih pregovaračkih tijela, delegata ERV-ova i predstavnika zaposlenika u izvršavaju njihovih funkcija, za njih su predviđeni jednaka zaštita i jamstva koja vrijede prema njihovu nacionalnom zakonodavstvu ili praksi.

Svaka država članica osigurava da se svi dionici ERV-a pridržavaju obveza Direktive osiguravajući pritom da na zahtjev kontrolnog poduzeća stave na raspolaganje podatke o broju zaposlenika. Usto su obvezni osigurati primjenu mjera u slučaju nepoštivanja Direktive, uključujući i dostupnost odgovarajućih upravnih i sudskih postupaka, da bi se pravovaljano izvršile sve obveze koje iz nje proizlaze. Važno je napomenuti i to da Direktiva ne dovodi u pitanje postojeća prava zaposlenika na informiranje i savjetovanje u skladu s postojećim nacionalnim zakonodavstvom.

Revidirana EU direktiva

Revizijom iz 2009. godine (2009/38/EZ) modernizirala se i ažurirala prva direktiva iz 1994. godine (94/45/EZ). Novina u ovoj, još uvijek važećoj, Direktivi u odnosu na prethodnu jest da je u određenoj mjeri smanjena pravna nesigurnost te je osigurana bolja povezanost sa

3.

zaposlenicima. Tako se odmah u prvom članku navodi da se informiranje i savjetovanje zaposlenika moraju odvijati na relevantnoj razini upravljanja i predstavljanja, u skladu s temom o kojoj se raspravlja. Da bi se to postiglo, nadležnost ERV-a i opseg postupka informiranja i savjetovanja za zaposlenike ograničeni su na transnacionalna pitanja.

Precizirano je da se transnacionalnim pitanjima smatraju pitanja koja se odnose na poduzeće na razini Zajednice ili grupu poduzetnika na razini Zajednice u cjelini, ili barem na dva poduzeća, ustanove poduzeća ili skupine smještene u dvjema različitim državama članicama. Također, u sadašnjoj se Direktivi pojam „informiranje” definira kao prijenos podataka u smjeru od poslodavca do predstavnika zaposlenika kako bi im se omogućilo da se upoznaju s predmetom i ispitaju ga. U tom smislu, navodi se, informacije će se davati u vrijeme, na način i sa sadržajem koji je prikladan da predstavnicima zaposlenika omogući detaljnu procjenu mogućeg utjecaja i, prema potrebi, pripreme za konzultacije s nadležnim organom poduzeća. Direktiva definira i pojam „savjetovanja” kao uspostavljanje dijaloga i razmjene mišljenja između predstavnika zaposlenika i središnje uprave ili bilo koje prikladnije razine upravljanja u vrijeme, na način i sa sadržajem koji predstavnicima zaposlenika omogućuje izražavanje mišljenja na temelju pruženih podataka o predloženim mjerama ili temama na koje se savjetovanje odnosi. Pritom se odgovornosti uprave ne dovode u pitanje, a za samo informiranje navodi se da se mora provesti u razumnom roku.

Nadopunjeno je i poglavlje o odgovornosti za osnivanje ERV-ova tako da je ustanovljena odgovornost uprave svakog poduzeća da strankama proslijedi podatke koji su potrebni za započinjanje pregovora, a posebno podatke koji se odnose na strukturu poduzeća ili grupe i njezinu radnu snagu. Nadalje, izmijenjene su i dopunjene odredbe koje se odnose na rad posebnog pregovaračkog tijela na način da im se dopušta da radi zaključivanja sporazuma prije i nakon bilo kojeg sastanka sa središnjem upravom imaju pravo na sastanak bez prisutnosti predstavnika središnje uprave. Izmijenjena je i odredba o minimalnom i maksimalnom broju članova pregovaračke skupine na način da taj broj mora biti razmjeran broju radnika zaposlenih kod poslodavca ili povezanih poslodavaca u toj državi. Svaka država ima pravo na barem jednog člana po udjelu zaposlenika u poduzeću.

Odredbe o sadržaju sporazuma o ERV-u nadopunjene su odredbama koje govore o potrebi uravnotežene zastupljenosti zaposlenika s obzirom na njihove aktivnosti, kategoriju, spol i mandat. Usto, dodane su i klauzule o izmjenama i raskidu sporazuma te ponovnom pregovaranju sporazuma. Određene nadopune odnose se i na ulogu i zaštitu predstavnika zaposlenika pa se izričito navodi da se članovima ERV-ova stavljaju na raspolaganje sredstva potrebna za punu primjenu prava iz Direktive. Izričito se navodi da su delegati ERV-ova dužni obavještavati predstavnike zaposlenika o sadržaju i ishodu postupka informiranja i savjetovanja koji se provodi u skladu s Direktivom. Navodi se da će se delegatima ERV-a prema potrebi osigurati i besplatna obuka. Konačno, tu je i odredba o prilagodbama koja ukazuje na to da u slučaju značajne izmjene strukture poduzeća, a u nedostatku odredbi sporazuma na snazi, središnja uprava započinje pregovore o prilagodbama sporazuma. Te pregovore središnja uprava započinje na vlastitu inicijativu ili na pisani zahtjev najmanje 100 zaposlenika ili njihovih predstavnika u najmanje dvama poduzećima iz najmanje dvije različite države.

Zakonski okvir u Hrvatskoj

Usvajanjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2013. godine hrvatsko nacionalno zakonodavstvo u potpunosti se uskladilo s odredbama Direktive 2009/38/EZ. Usvajanjem Zakona o europskim radničkim vijećima 2014. godine i njegovim dopunama iz 2017. (NN 93/14, 127/17) te su odredbe donekle preformulirane i prenesene u novi Zakon. U Zakonu se jasno navodi pravo radnika multinacionalnih kompanija na informiranje, koje je dužnost središnje uprave, i na savjetovanje, koje se definira kao razmjena stajališta i uspostava dijaloga predstavnika radnika i središnje uprave ili druge odgovarajuće razine uprave.

Kad je riječ o odboru za pregovaranje sporazuma o ERV-u, u hrvatskom Zakonu navodi se da se radnici u njega biraju slobodnim, neposrednim i tajnim glasovanjem, a pravo predlaganja kandidata imaju radničko vijeće, sindikati, podružnice ili skupina radnika koju podržava najmanje 20 % radnika. Navodi se da središnja uprava snosi troškove utemeljenja i rada pregovaračkog odbora, osigurava potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete, uključujući i sredstva za naknadu plaće, troškove puta, smještaja i prijevoza. Središnja uprava snosi i troškove angažiranja jednog vanjskog stručnjaka koji može biti imenovan iz reda predstavnika reprezentativnih udruga sindikata. Reguliraju se i pitanja prekida pregovora koji se mogu prekinuti ili odgoditi najmanje dvotrećinskom većinom glasova svih članova pregovaračkog odbora. Kao i Direktivom, Zakonom se uređuje da središnja uprava i pregovarački odbor utemeljuju ERV sklapanjem pisanog sporazuma. U slučaju statusnih promjena kod poslodavca primjenjuje se identična procedura utemeljenja novog pregovaračkog odbora. Središnja uprava zadužena je za sazivanje osnivačke sjednice ERV-a na kojoj članovi većinom glasova biraju predsjednika, zamjenika predsjednika i donose Poslovnik o radu.

Prema hrvatskom Zakonu ERV među svojim delegatima bira uži odbor od najviše pet članova. Taj odbor jedanput godišnje ima pravo održati sastanak sa središnjom upravom radi informiranja i savjetovanja. Središnja uprava dužna je uži odbor pravodobno obavijestiti o slučajevima koji bitno utječu na interese radnika te mu pružiti odgovarajuću dokumentaciju i s njime se o tome savjetovati. Mandat članova ERV-a traje četiri godine, s time da član može biti opozvan. U konačnici, u nacionalnom zakonodavstvu predviđene su i prekršajne odredbe poput novčane kazne od 7.000,00 do 15.000,00 kuna ako se na zahtjev predstavnika radnika ne dostave podaci o ukupnom broju radnika, ako se u propisanom roku ne sazove osnivačka sjednica ERV-a te ako se najmanje jednom u kalendarskoj godini ne informira ERV i s njime se ne savjetuje o rezultatima poslovanja ili planovima poslodavca.

No do danas nije osnovano nijedno Europsko radničko vijeće prema hrvatskom Zakonu, tj. nijedna multinacionalna kompanija sa sjedištem u Hrvatskoj nije osnovala to tijelo.

EUROPSKA RADNIČKA VIJEĆA U HRVATSKOJ

Pristup istraživanju

U nastavku se navodi pregled glavnih nalaza terenskog istraživanja koje je provedeno u Hrvatskoj tijekom svibnja i lipnja 2020. Terensko istraživanje bilo je usmjereno na iskustva hrvatskih socijalnih partnera s radom ERV-ova. Cilj provedbe ovog istraživanja bio je sagledati stavove, odnosno percepciju ispitanika, evaluirati postignuća i slabe strane ERV-ova te definirati preporuke za dionike industrijskih odnosa u Hrvatskoj.

U navedenom razdoblju provedeno je 17 intervju i održane su dvije fokus-grupe sa sindikatima, poslodavcima i stručnjacima (vidi aneks). Iako je prijedlogom projekta predviđena provedba terenskog istraživanja u izravnom kontaktu sa sudionicima, zbog pandemije su fokus-grupe i intervjui provedeni *online*, a teritorijalno je obuhvaćeno područje Zagreba.

Intervjui i fokus-grupe provedeni su na temelju otvorenog, polustrukturiranog upitnika. Terenskim ispitivanjem ukupno je obuhvaćeno 13 poduzeća, tri strukovna i dva radnička sindikata, dvije udruge poslodavaca, jedno ministarstvo te dva nezavisna stručnjaka. Predstavnicima sindikata i poslodavaca postavljena su pitanja koja obuhvaćaju jednake tematske cjeline i pretežno su kvalitativnog karaktera. Diskutiralo se o trima tematskim blokovima: (i) uključenosti socijalnih partnera u politike industrijskih odnosa, (ii) iskustvima s radom ERV-a te (iii) evaluaciji rada ERV-a.

Okvir 4. Tematske cjeline upitnika za vođenje intervjua i fokus-grupa s predstavnicima sindikata i poslodavaca

- Uključenost socijalnih partnera u provedbu politika industrijskih odnosa (uključenost u transponiranje zakonodavstva EU-a u nacionalno zakonodavstvo, informativna događanja, ocjena provedbe, podizanje svijesti o ERV-u i pozitivnim praksama u provedbi zakonodavstva EU-a u području industrijskih odnosa).
- Iskustva s europskim radničkim vijećima (razina informiranosti o ERV-u, dosljednost transpozicije Direktive o ERV-u u nacionalno zakonodavstvo, iskustva u radu i procedurama ERV-a, ocjena kvalitete sporazuma o ERV-u, primjeri dobre i loše prakse, transnacionalna suradnja i solidarnost, informiranje i konzultiranje sa zaposlenicima).
- Evaluacija rada ERV-a (ocjena suradnje u okviru sastanaka ERV-a, ocjena pravnog i institucionalnog okvira, djelotvornost ERV-a, prijedlozi za poboljšanja).

Izvor: Metodološki predložak za provedbu istraživanja, IPP Bukurešt i IRMO Zagreb, 2020.

Kvaliteta sporazuma o ERV-u

Odgovori sindikata u istraživanju očekivano su bili mnogo iscrpniji jer su njihovi predstavnici bili angažirani kao delegati u ERV-ovima pa su stekli više iskustva u radu tih tijela. Nasuprot tome, odnos poslodavaca s ERV-ovima više je posredan pa su poslodavci na neka pitanja teško mogli dati iscrpnije odgovore.

U pogledu ocjene kvalitete sporazuma o ERV-u kompanija iz kojih dolaze, predstavnici sindikata u podjednakom su omjeru dali pozitivne i negativne odgovore. Sindikati navode sljedeće argumente za pozitivnu ocjenu: sporazum o ERV-u omogućuje međusobnu interakciju, informiranje i konzultiranje radnika, aktivna uloga sindikata u procesima odabira i imenovanja delegata tih tijela, dobro definirana dinamika sastanaka, odgovarajuća tehnička podrška i podrška uprave, kvalitetno reguliranje financijskih i pitanja povjerljivosti. Ocjenjuje se da ključ uspjeha predstavlja dobra sindikalna organiziranost, što podrazumijeva neovisnu poziciju sindikata koja omogućuje zalaganje za interese radništva, uz mogućnost primjene različitih instrumenata kolektivnog pritiska (npr. mogućnosti sazivanja i vođenja štrajka).

Glavni razlozi za negativne ocjene kojima su sindikati ocijenili sporazum o ERV-u jesu nekvalitetna suradnja tijekom pregovaranja sporazuma i nejednake mogućnosti utjecaja

pojedinih zemalja u sklopu tog procesa. Praksa pokazuje da neki sporazumi o ERV-u nisu uspjeli spriječiti donošenje selektivnih odluka pri restrukturiranju poduzeća. Kao primjer navodi se situacija u kojoj je zaposlenost u matičnoj zemlji kompanije očuvana na štetu zaposlenosti u Hrvatskoj. Pokazuje se da dio predstavnika sindikata nije dovoljno informiran o specifičnostima sporazuma o ERV-u.

Predstavnici poslodavaca naglašavaju da su sporazumi o ERV-u koji se primjenjuju u Hrvatskoj usmjereni na zajedničke principe i smjernice rada, dinamiku sastanaka, funkcije, prava i obveze delegata u ERV-u. Usto, oni omogućuju promoviranje vrijednosti, stavova i kulture u određenoj grupaciji. Naglašavaju da je ideja o ERV-u utemeljena na procesnom uređenju odnosa, njihova je primarna funkcija informativna i u jednom dijelu savjetodavna, bez funkcije suodlučivanja. Ističu da se ERV primarno odnosi na transnacionalnu, a ne na lokalnu problematiku. Temelj sastanka ERV-a jest komunikacija, predstavljanje poslovnih odluka i poslovnih planova. Predstavnici poslodavaca smatraju da je teško dati jedinstven stav o kvaliteti sporazuma o ERV-u koji se primjenjuju u Hrvatskoj jer je praksa vrlo različita.

Dinamika rada ERV-ova i transnacionalna suradnja

Sastanci ERV-a uglavnom se održavaju dvaput godišnje. Ispitanici su jedinstveni u stavu da je ključna dobra priprema sastanka prema unaprijed predviđenim postupcima kao i priprema samih delegata. Stavovi predstavnika sindikata podijeljeni su u pogledu ocjene transnacionalne suradnje na sastancima ERV-a te je u podjednakom omjeru ocjenjuju i dobrom i lošom.

Generalni je stav predstavnika sindikata da je vrijednost ERV-a mnogo veća u smislu razmjene informacija i povezivanja ljudi, nego što je njihov stvaran utjecaj na krajnji ishod odlučivanja i politika. Kao primjeri dobre prakse navode se mogućnost usuglašavanja stavova među delegatima bez prisutnosti predstavnika uprave, udruživanje sindikalnih snaga na razini grupe kako bi se podržali radnici na specifičnoj lokalnoj razini i slično. Pokazuje se da je komunikacija u kompanijama koje imaju dobro organizirane sindikate jača i kvalitetnija jer sindikati (za razliku od drugih predstavnika) imaju mogućnost formalnog pritiska.

Glavne slabosti ERV-a na koje ukazuju predstavnici sindikata jesu jezične prepreke u komunikaciji, nepravovremena dostava financijskih pokazatelja i izvještaja središnje uprave te loša suradnja u širim transnacionalnim regijama zbog slabe sindikalne aktivnosti u pojedinim zemljama. Također, ukazuju na problem učestalog kategoriziranja informacija sa sastanaka ERV-ova povjerljivima, što onemogućava kvalitetno informiranje radnika iako naglašavaju dobru praksu u skladu s hrvatskim zakonodavstvom.

Pozitivne ocjene rada ERV-ova koje su dali poslodavci temelje se na tvrdnjama da ta tijela generiraju transnacionalnu suradnju na visokoj razini te konstruktivnu međusektorsku suradnju uz međusobno uvažavanje. Ipak, navode da se transnacionalna suradnja može

razlikovati ovisno o tome doživljava li središnja kompanija sebe kao autoritet koji nadzire i kontrolira lokalne kompanije ili se doživljava kao pružatelja pomoći pri podizanju lokalnih kompanija u skladu s iskustvima najbolje prakse.

Negativne ocjene rada ERV-ova koje su dali predstavnici hrvatskih poslodavaca temelje se na nekoliko razloga. Prije svega, navodi se da funkcija ERV-ova u Hrvatskoj nije dovoljno sazrela u kontekstu povezivanja kompanija i razvoja iskustvene prakse. Pojedini primjeri pokazuju da je prijenos informacija i znanja između kompanija slabo i nedovoljno razvijen. Za razliku od sindikata, predstavnici poslodavaca ne smatraju da multinacionalne kompanije u Hrvatskoj u sklopu ERV-ova zloupotrebljavaju instrument povjerljivosti. Naglašavaju da Direktiva i zakonodavni okvir ostavljaju dostatan prostor za klasifikaciju informacija povjerljivima, što drže nužnim jer prerano informiranje radnika ne predstavlja uvijek optimalno rješenje.

Evaluacija rada ERV-ova

Predstavnici sindikata slažu se u ocjeni da je instrument ERV-a poboljšao brzinu komunikacije između središnje uprave i lokalnih zaposlenika te time unaprijedio socijalni dijalog i na lokalnoj razini. Također su suglasni u ocjeni o formalno-pravnoj pozitivnoj ulozi ERV-ova pri otpuštanju radnika, u situacijama kada središnja uprava mora aktivirati savjetodavnu ulogu tog tijela. Ipak, ističu da se pozitivan učinak ERV-ova ostvaruje samo tamo gdje postoje jako radničko vijeće i djelotvoran sindikat.

S druge strane, predstavnici poslodavaca navode da ERV-ovi predstavljaju dodatni kanal kroz koji se zaposlenici uključuju u rasprave o transnacionalno važnim temama i kroz koji se provode transnacionalni projekti.

Kao slabost ovog instrumenta predstavnici sindikata navode činjenicu da se savjeti ERV-ova često ne primjenjuju ili se njihove savjetodavne funkcije ne aktiviraju. Navodi se da na razini Europe još uvijek postoji iznimno malo sudske prakse vezane uz ERV-ove, što otežava razvoj tih tijela. Usto, nije riješeno pojmovno razgraničenje između lokalnih i transnacionalnih pitanja te uprave transnacionalna pitanja često prezentiraju kao lokalna. Stoga predstavnici sindikata zaključuju kako je ERV kao instrument dobar i potreban, ali ga u današnjim uvjetima treba nadograđivati jer bi u suprotnome mogao izgubiti smisao.

Predstavnici poslodavaca smatraju da je pravni i institucionalni okvir za funkcioniranje ERV-ova u Hrvatskoj, pa i šire, odgovarajući. Međutim, ističu da ERV nije tijelo kroz koje zaposlenici na lokalnoj razini mogu uspostaviti suradnju s poslodavcem, već bi se ta suradnja trebala odvijati isključivo kroz lokalna radnička vijeća. Smatraju da bi jedan od primarnih ciljeva ERV-a trebala biti edukacija članova radničkih vijeća jer su delegati ERV-a najčešće ujedno i članovi radničkih vijeća.

Čini se da je praksa djelovanja ERV-ova u Hrvatskoj i Europi vrlo različita jer postoje primjeri snažnih aktera transnacionalnog socijalnog dijaloga, ali i marginaliziranih tijela

svedenih na puku funkciju diseminacije informacija. Ipak, praksa pokazuje da djelovanje multinacionalnih kompanija u Hrvatskoj vrlo često rezultira unapređenjem radno-pravnih odnosa na lokalnoj razini.

Izgledno je da će pitanje ERV-a biti sve važnije za Hrvatsku s obzirom na stupanj integriranosti u unutarnje tržište EU-a i sve veći značaj multinacionalnih kompanija. Socijalni partneri različito ocjenjuju kvalitetu hrvatskog zakonodavstva, ali prevladava mišljenje da bi se ono moglo unaprijediti.

Predstavnici hrvatskih sindikata zalažu se za donošenje nove direktive o ERV-u koja bi proširila ovlasti ERV-a i dodatno obvezala poslodavce. Međutim, poslodavci su očekivano rezervirani prema toj ideji. Oni su zadovoljni s ERV-om kao forumom za jačanje transnacionalne komunikacije između središnjih uprava i zaposlenika koji ima informativnu, a u jednom dijelu imaju i savjetodavnu funkciju.

Okvir 5. Odabrana iskustva provedbene prakse ERV-ova u Hrvatskoj

- Presudni faktori za dobro funkcioniranje ERV-ova jesu stav uprave, proaktivan pristup sindikata, resursi i podrška.
- Brojni ERV-ovi doprinijeli su prijenosu dobre prakse u Hrvatsku. Neke sindikalne podružnice i radnička vijeća osnovani su upravo u sklopu napora oko uključivanja u rad ERV-a.
- U Hrvatskoj su zabilježena 44 sporazuma o ERV-ovima. Od toga je 15 sklopljeno prije 2013., a ostatak nakon ulaska u EU. Najveći broj sporazuma sklopljen je u području kemijske i metalne industrije te uslužnih djelatnosti.
- Zasad nije poznato postoje li sporazumi o ERV-ovima koji ne uključuju delegate iz Hrvatske a trebali bi, te koliko kompanija u Hrvatskoj nema ERV-ove iako bi mogle niti koliko je potencijalnih ERV-ova kompanija koje imaju sjedište u Hrvatskoj.
- Predstavnici sindikata smatraju da bi zakonodavstvo trebalo predviđati veće novčane kazne za poslodavce koji krše odredbe o ERV-ovima.
- Postoji bojazan da bi i nakon završetka pandemije uprave multinacionalnih kompanija mogle inzistirati na održavanju sastanaka ERV-ova u *online* formatu radi uštede troškova. Sindikati se tome oštro protive.

Izvor: Treninzi s predstavnicima hrvatskih sindikata - stavovi sudionika, IRMO i SSSH 2021.

ZAKLJUČAK

Europska radnička vijeća realnost su transnacionalnog socijalnog dijaloga u Europi u zadnjih više od dvadeset godina. Njihovo postojanje doprinijelo je jačanju međusobnog povjerenja među socijalnim partnerima kao i razvoju inkluzivnijeg stila upravljanja multinacionalnim kompanijama. Praksa ukazuje i na njihov zamjetan značaj tijekom restrukturiranja poduzeća kada se aktivira savjetodavna uloga ovih tijela. Iskustva pokazuju da su za uspjeh ERV-ova presudni kvalitetni sporazumi na kojima se temelji njihov rad kao i angažman motiviranih delegata koji iza sebe imaju snagu sindikata. Stav uprave također je važan, no na njega ne treba gledati kao na zadanost jer se s vremenom može mijenjati.

U pravnom smislu revizija Direktive o osnivanju Europskog radničkog vijeća iz 2009. godine svakako je unaprijedila dotadašnje stanje time što je jasno definirala pojmove informiranja i savjetovanja koji su ključni u radu svakog ERV-a. No činjenica da oko polovice multinacionalnih kompanija u Europi te njihov proporcionalno još veći broj u Hrvatskoj nema uspostavljene ERV-ove svakako nije dobra. S jedne strane, ukazuje na potrebu revidiranja postojećih europskih propisa da bi se uprave multinacionalnih kompanija motiviralo na iskorak u tom smjeru. S druge strane, i dalje je otvoren prostor sindikatima koji bi u nekim sredinama mogli ambicioznije nastupati s ciljem pokretanja inicijativa za uspostavu ERV-ova.

Istraživanje o stavovima socijalnih partnera o ERV-ovima u Hrvatskoj pokazalo je da su njihova stajališta jako podijeljena. Dok su predstavnici poslodavaca uglavnom zadovoljni postojećom pravnom regulativnom i praksom, predstavnici sindikata smatraju da postoji znatan prostor za poboljšanja. Kao poseban problem navode primjere sustavnog ignoriranja njihovih stavova i izbjegavanja pokretanja postupka savjetovanja tamo gdje je to zakonski predviđeno. Tako podijeljena stajališta među socijalnim partnerima svakako će se trebati prevladati strpljivim dijalogom i snažnijim transnacionalnim povezivanjem sindikata. Razlozi za optimizam ipak postoje jer Iskustva brojnih ERV-ova pokazuju da se usamljeni primjeri dobre prakse s vremenom prihvaćaju kao standard i u drugim kompanijama.

LITERATURA

Béthoux, E. 2004. Les comités d'entreprise européens en quête de légitimité. *Travail et Emploi* 98: 21–35.

Butković, H., Samardžija, V., Puljiz, V., Rukavina, I. 2021. *Europska radnička vijeća u Hrvatskoj: Iskustva i mogućnosti za daljnji razvoj*. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose.

Direktiva Vijeća 94/45/EZ od 22. rujna 1994. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili postupku u poduzetnicima na razini Zajednice i grupama poduzeća na razini Zajednice u svrhu informiranja i savjetovanja zaposlenika. SL L 254. 30.09.1994.

Direktiva Vijeća 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 6. svibnja 2009. o uspostavi Europskog radničkog vijeća ili postupku u poduzećima na razini Zajednice i skupinama poduzeća na razini Zajednice u svrhu informiranja i savjetovanja zaposlenika (Prepravljeno). SL L 122. 15.05.2009.

De Spiegeleare, S., Jagodzinski, R. 2015. *European Works Councils and SE works councils in 2015: facts and figures*. Brussels: European Trade Union Institute.

European Trade Union Institute. 2012. *Manual for European worker's representatives: How to make your meeting more successful*. Brussels: European Trade Union Institute.

European Trade Union Institute. 2018. *Manual for European worker's representatives: How to prepare for company change*. Brussels: European Trade Union Institute.

Gohde, H. 2019. *European Works Councils guide: Based on experience of the EWCs of Deutsche Bahn AG and Deutsche Post DHL Group*. Berlin: EVA.

Hahn, D., Haupmeier, M., Wadington, J. 2017. European Works Councils after two decades. *European Journal of Industrial Relations* 23(3) 209–224.

Johar, A., Moraru, A., Totoliciou, L. 2021. *Comparative Executive Summary: European Works Councils in Eastern Europe*. Bucharest: Institute for Public Policy.

Kerckhofs, P. 2017. Collective interest representation of the European workforce in European Works Councils. *European Journal of Industrial Relations* 23(3) 277–291.

Mählmayer, V., Rampeltshammer, L., Hertwig, M. 2017. European Works Councils during the financial and economic crisis: Activation, stagnation or disintegration? *European Journal of Industrial Relations* 23(3) 225–242.

NN – Narodne novine. Zakon o europskim radničkim vijećima. NN 93/14, 127/17.

NN – Narodne novine. Zakon o radu. NN 93/14, 127/17, 98/19

ANEKS

Popis aktivnosti, kompanija i institucija obuhvaćenih terenskim istraživanjem u Hrvatskoj

Fokus-grupa sindikata, 1. lipnja 2020. (IKEA Hrvatska d.o.o., INA – Industrija nafte d.d, PHOENIX Farmacija d.o.o., Raiffeisenbank Hrvatska d.d., Heineken Hrvatska d.o.o.)

Fokus-grupa poslodavaca, 3. lipnja 2020. (Institut za javne financije Zagreb, Hrvatska udruga poslodavaca, Heineken Hrvatska d.o.o., Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu)

Intervju Erste & Steiermärkische Bank d.d., 18. 5. 2020.

Intervju Colas Hrvatska d.d., 19. 5. 2020.

Intervju METRO Cash & Carry d.o.o. 20. 5. 2020.

Intervju IKEA Hrvatska d.o.o., 10. 6. 2020.

Intervju Siemens Hrvatska d.d., 11. 6. 2020.

Intervju OMCO Croatia d.o.o. 11. 6. 2020.

Intervju Heineken Hrvatska d.o.o., 15. 6. 2020.

Intervju SGH – Sindikat grafičara Hrvatske, 16. 6. 2020.

Intervju RBA Hrvatska – Raiffeisenbank Hrvatska d.d. 18. 6. 2020.

Intervju MATICA – Matica hrvatskih sindikata, 23. 6. 2020.

Intervju General Electric Hrvatska d.o.o., 26. 6. 2020.

Intervju MRMS – Ministarstvo rada i mirovinskog sustava RH, 17. 7. 2020.

Intervju SBFH – Sindikat bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske, 23. 6. 2020.

Intervju HT – Hrvatski Telekom d.d., 10. 7. 2020.

Intervju Strabag BRVZ d.o.o., 15. 7. 2020.

Intervju INFOSYS LIMITED d. d., 16. 7. 2020.

Intervju A1 Hrvatska d.o.o., 27. 8. 2020.

Prvi trening sa sindikatima, 6. srpnja 2021. (Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Heineken Hrvatska d.o.o., Sindikat graditeljstva Hrvatske, Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat, IKEA Hrvatska d.o.o., A1 Hrvatska d.o.o., Institut za javne financije Zagreb, Matica hrvatskih sindikata, Sindikat bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske, Samostalni sindikat energetike, kemije i nemetala Hrvatske, Sindikat PPDIV)

Drugi trening sa sindikatima, 7. srpnja 2021. (Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Colas Hrvatska d.d., Vetropack Straža d.d., Samostalni sindikat energetike, kemije i nemetala Hrvatske, Sindikat PPDIV, Sindikat Generali osiguranje d.d., Sindikat zaposlenika Stvarnost 1990., Sindikat Novine)

