

**Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o temi „Socijalni dijalog kao važan stup gospodarske održivosti i otpornosti gospodarstava uzimajući u obzir utjecaj intenzivne javne rasprave u državama članicama”**

**(razmatračko mišljenje)**

(2021/C 10/03)

Izjavitelji: **Cinzia DEL RIO**

**Vladimíra DRBALOVÁ**

**René BLIJLEVENS**

Zahtjev njemačkog predsjedništva Vijeća:	dopis od 18.2.2020.
Pravni temelj:	članak 304. Ugovora o funkcioniranju Europske unije
Nadležna stručna skupina:	Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo
Datum usvajanja u Stručnoj skupini:	9.9.2020.
Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju:	29.10.2020.
Plenarno zasjedanje br.:	555
Rezultat glasovanja	252/0/5
(za/protiv/suzdržani):	

## **1. Zaključci i preporuke**

1.1. Socijalni dijalog na nacionalnoj i europskoj razini ima ključnu ulogu u oblikovanju gospodarskih, radnih i socijalnih politika kojima se promiče uzlazna konvergencija životnih i radnih uvjeta u državama članicama. Upravljanje krizama, predviđanje promjena i upravljanje njima, dugoročno planiranje, kapacitet za inovacije i praćenje zelene i digitalne tranzicije, dobro poslovno upravljanje i suradnja među socijalnim partnerima utemeljena na povjerenju – koja se zasniva na pravima radnika na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje – dio su istog europskog okvira za učinkovit odgovor na izazove s kojima se Europa suočava te za savladavanje krize izazvane bolešću COVID-19.

1.2. Socijalni dijalog je uznapredovao: sve više globalizirana i međusobno povezana gospodarstva i proizvodni procesi te učinak trgovine potiču jačanje transnacionalnih odnosa s multinacionalnim poduzećima i globalnim lancima opskrbe na različitim razinama, što zahtijeva zajednički i koordiniran pristup na europskoj razini.

1.3. EGSO je svjestan toga da djelotvoran socijalni dijalog mora uključivati: reprezentativne i legitimne socijalne partnere koji posjeduju znanje, tehničke kapacitete i pravodoban pristup relevantnim informacijama za sudjelovanje; političku volju i predanost uključivanju u socijalni dijalog; poštovanje temeljnih prava autonomije socijalnih partnera, slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja, koji su i dalje u središtu industrijskih odnosa, te poticajni pravni i institucijski okvir za potporu procesima socijalnog dijaloga s institucijama koje dobro funkcioniraju.

1.4. Europski socijalni dijalog neotuđiva je komponenta europskog socijalnog modela i utvrđen je Ugovorom, podržan zakonodavstvom EU-a i priznat u europskom stupu socijalnih prava. EGSO potiče europske socijalne partnere da iskoriste sav potencijal koji im Ugovor nudi za sudjelovanje u pregovorima o novim temama i brzim promjenama na tržištu rada.

1.5. Akcijskim planom za provedbu europskog stupa socijalnih prava istražiti će se načini jačanja socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja. Uključenost socijalnih partnera u proces europskog semestra trebalo bi smatrati ključnom za postizanje efektivnih rezultata, iako podaci pokazuju da je u nekim zemljama ta uključenost rascjepkana ili nedostaje unatoč izravnim preporukama po državama članicama Europske komisije. S obzirom na važnu ulogu koju će europski semestar dobiti provedbom VFO-a za razdoblje 2021. – 2027. i programa *Next Generation EU*, EGSO poziva na uvođenje mehanizma kojim se socijalnim partnerima jamči pravo da se s njima savjetuje i na razini EU-a i na nacionalnoj razini.

1.6. EGSO poziva Europsku komisiju da u suradnji sa socijalnim partnerima na europskoj razini putem europskih inicijativa osigura jasne i transparentne kriterije za provedbu sektorskih sporazuma socijalnih partnera, kako je predviđeno člankom 155. stavkom 2. UFEU-a.

1.7. Pouke izvučene iz prethodnih kriza su sljedeće: vjerojatnije je da će zemlje s etabliranim institucijama socijalnog dijaloga i sustavima industrijskih odnosa formulirati brz i djelotvoran trostrani odgovor. Uz dugoročnije planiranje oporavka radi zaštite i promicanja zapošljavanja s pomoću održivih poduzeća i socijalnih ulaganja, ključni čimbenici u saniranju neposrednih posljedica krize jesu brzo i djelotvorno uključivanje socijalnih partnera i potpora vlada.

1.8. Prednost bi trebalo dati pokrivenosti kolektivnog pregovaranja na svim razinama i postupcima u vezi s njim. Uključenost ranjivih skupina radnika i građana u sustave socijalne zaštite trebala bi biti prioritet javne politike.

1.9. Dobro korporativno upravljanje utemeljeno na socijalnom dijalogu, kolektivnom pregovaranju i poštovanju prava radnika na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje može omogućiti postizanje pozitivnih gospodarskih ciljeva, zajedno sa socijalnim i ekološkim ciljevima. Olakšavanje donošenja informiranih odluka o upravljanju u vezi s pitanjima od izravnog interesa za radnike pridonosi održivom i pravednijem poslovnom modelu. Time se pospješuje promicanje europskog socijalnog modela, koji predstavlja pokretač konkurentnosti europskih poduzeća.

1.10. Globalizacija i sve više transnacionalni proizvodni procesi promijenili su način na koji je strukturiran protok informacija u poduzeću. Prava radnika na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje priznata su u zakonodavstvu EU-a i ključna su za učinkovit socijalni dijalog; potrebno je poboljšati kvalitetu i djelotvornost europskih radničkih vijeća u transnacionalnim postupcima restrukturiranja; nedostatke treba ispraviti jačanjem demokracije na radnom mjestu, a treba uvesti i mjere izvršenja, zajedno s učinkovitim i razmjernim sankcijama. EGSO je već pozvao na uspostavu usklađenog okvira na razini EU-a o sudjelovanju radnika na razini uprave, poštujući pritom razlike na nacionalnoj razini i na razini poduzeća. Nažalost, usvojenim europskim pravom trgovačkih društava nije dan odgovor na taj prijedlog.

1.11. EGSO potiče fleksibilna, ciljana rješenja koja se temelje na pregovorima predstavnika poslodavaca i radnika na odgovarajućoj razini kako bi se utvrdili konkretni modaliteti obavješćivanja, savjetovanja i sudjelovanja, uz osiguravanje ravnopravnih uvjeta i odgovarajuće minimalne zaštite.

1.12. EGSO poziva na djelovanje na europskoj i nacionalnoj razini kako bi se osiguralo poštovanje prava na obavješćivanje i savjetovanje u postupcima restrukturiranja uslijed krize povezane s bolešću COVID-19.

1.13. Za upravljanje u krizi nakon pandemije EGSO odlučno preporučuje: i) odgovarajuće uključivanje socijalnih partnera u osmišljavanje i provedbu nacionalnih planova oporavka; ii) bolju suradnju između socijalnih partnera i Europske komisije u osiguravanju dosljednog korištenja europskih resursa; i iii) da Europska komisija promiče uvođenje novog privremenog financijskog instrumenta za potporu izvanrednim aktivnostima koje je potrebno provesti u fazi oporavka, kao što su zajednički predložili europski socijalni partneri.

## 2. Socijalni dijalog: kako ga dalje promicati i razvijati

2.1. Njemačko predsjedništvo zatražilo je od EGSO-a da predmetno mišljenje usmjeri na pitanje kako koncept socijalnog dijaloga, osobito njegova trostranog oblika, dodatno razviti ne bi li on postao nešto više od kolektivnog pregovaranja. Trostrani socijalni dijalog, baš kao i dvostrani, ključan je instrument dobrog upravljanja svim procesima promjene.

2.2. Kako bi se ocijenila uloga koju socijalni dijalog i modeli sudjelovanja mogu imati u razvoju veće gospodarske i socijalne konvergencije, a u razdobljima krize, kao danas, u pomoći pri odgovaranju na posljedice bolesti COVID-19 na naša društva i gospodarstva, korisno je prisjetiti se postanka koncepta socijalnog dijaloga na međunarodnoj, odnosno europskoj razini.

2.3. Uloga neovisnih i reprezentativnih socijalnih partnera od početka je u potpunosti priznata temeljnim konvencijama Međunarodne organizacije rada (ILO), no uloga socijalnog dijaloga u oblikovanju i praćenju provedbe socijalnih i ekonomskih politika napredovala je u skladu s promjenama u našim društvima te brzim procesima globalizacije. Potreba za uključivanjem svih dionika<sup>(1)</sup> na transnacionalnoj, nacionalnoj i lokalnoj razini potiče nove oblike savjetovanja i sudjelovanja u postupcima oblikovanja politike koji se mogu odvijati na različitim razinama, ovisno o nacionalnim okolnostima, ali i o regionalnom razvoju, kao što je proces europske integracije.

2.4. Prema definiciji ILO-a<sup>(2)</sup>, socijalnim dijalogom obuhvaćene su sve vrste pregovora, savjetovanja ili razmjene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika ili među njima o pitanjima od zajedničkog interesa koja se odnose na gospodarsku politiku, politiku rada ili socijalnu politiku. To može biti trostrani postupak, uz izravnu uključenost vlade, dvostrani, između predstavnika poslodavaca i radnika ili, od nedavno, prekogranični<sup>(3)</sup>, što upućuje na transnacionalni dijalog u multinacionalnim poduzećima i globalnim lancima opskrbe u sve više globaliziranom i uzajamno povezanom gospodarstvu.

2.5. EGSO je uključen u tekući rad u pogledu potrebe da se na razini EU-a usvoji dosljedan pristup kako bi se diljem svijeta povezali poštovanje ljudskih prava, provedba ciljeva održivog razvoja i održiva ulaganja u poslovne aktivnosti, kao i u djelovanje u pogledu učinka sve važnijih transnacionalnih odnosa s multinacionalnim poduzećima, u čemu sudjeluju socijalni partneri. Te su teme posebno važne u nizu posebnih mišljenja, kao što su ona o dužnoj pažnji i pristojnom radu u globalnim lancima opskrbe, koja su od EGSO-a zatražili njemačko predsjedništvo i Europski parlament nakon rasprava pokrenutih na sastancima na vrhu skupina G7 i G20 2015. i 2016. godine. Europska unija uspostavila je regulatorni okvir osnovnih gospodarskih, socijalnih i ekoloških standarda, koji su ključan element europske konkurentnosti.

2.6. Glavni izazov predstavlja, međutim, podupiranje tog dijaloga institucijskim okvirom kako bi se zajamčio redovan postupak dijaloga i savjetovanja s dionicima. Nažalost, to nije slučaj u većini zemalja diljem svijeta te u nekoliko europskih zemalja, u kojima se socijalni dijalog odvija sporadično i fragmentiran je. Uloga države u trostranim mehanizmima ključna je i ona ne može biti pasivna<sup>(4)</sup>. Država je odgovorna za uspostavu odgovarajućih uvjeta te pravnog i institucijskog okvira za takva savjetovanja, kao i političko i civilno okruženje, čime se predstavnicima i legitimnim socijalnim partnerima

<sup>(1)</sup> Riječ „dionici” odnosi se na socijalne partnere (poslodavce i sindikate). Kad je riječ o trostranom socijalnom dijalogu, u njega su uključene i vlade.

<sup>(2)</sup> *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization* (Deklaracija ILO-a o socijalnoj pravdi za pravednu globalizaciju), Međunarodna konferencija rada, 2008.; *ILO Resolution concerning the Recurrent Discussion on social dialogue* (Rezolucija ILO-a o kontinuiranoj raspravi o socijalnom dijalogu), donesena 13. lipnja 2013. na Međunarodnoj konferenciji rada; *ILO Resolution concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism* (Rezolucija ILO-a o drugoj kontinuiranoj raspravi o socijalnom dijalogu i trostranom dijalogu), donesena 8. lipnja 2018. na Međunarodnoj konferenciji rada. Vidjeti i *ILO Centenary Declaration for the Future of Work* (Deklaracija ILO-a povodom njegove stote obljetnice o budućnosti rada), koja je donesena na 108. zasjedanju Međunarodne konferencije rada 2019.

<sup>(3)</sup> *Ibid.*, Rezolucija ILO-a 2018, *Conclusions of the general discussion on Decent work in global supply chains* (Zaključci opće rasprave o pristojnom radu u globalnim lancima opskrbe), lipanj 2016.

<sup>(4)</sup> Nedavne studije OECD-a *Employment Outlook 2019* (Izgleđi za zapošljavanje 2019.) i *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives Report 2019* (Izviješće o oblikovanju politika i poboljšanju života u procesu digitalizacije 2019.).

omogućuje sudjelovanje te prepoznaje njihova uloga. Nasuprot tome, u nekim su europskim zemljama postupci socijalnog dijaloga oslabljeni, a autonomija socijalnih partnera ugrožena <sup>(5)</sup>.

2.7. Poželjno bi bilo snažno, odlučno djelovanje EU-a u pogledu primjene pristupa kojim se pruža veća potpora okvirnim praksama savjetovanja <sup>(6)</sup>.

2.8. EGSO u velikom broju svojih mišljenja redovito prati razvoj, provedbu i kvalitetu socijalnog dijaloga. Socijalni partneri imaju posebnu ulogu <sup>(7)</sup> u izradi i provedbi politika kojima se izravno ili neizravno utječe na zapošljavanje i tržišta rada. EGSO također pozdravlja stajalište Eurofounda kojim se izražava potpora, u kojemu se navodi: „Socijalni dijalog mora se promicati i podupirati, a pritom je potrebno poštovati autonomiju socijalnih partnera i kolektivno pregovaranje te povećati kapacitet socijalnih partnera za uključivanje u socijalni dijalog na način da ih se opskrbljuje znanjem i osposobljava te izrađuju odgovarajuće politike i pravni okviri kako bi se svim socijalnim dionicima omogućio djelotvoran rad” <sup>(8)</sup>. Dvostrani socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje na svim razinama okosnica su nacionalnih sustava industrijskih odnosa te je njihova uloga ključna u oblikovanju uvjeta zapošljavanja i tržišta rada. Dvostrani socijalni dijalog trebao bi se temeljiti na institucionaliziranom okviru s odgovarajućom razinom potpore, poštujući pritom načelo supsidijarnosti i autonomiju socijalnih partnera.

2.9. Mehanizmi dijaloga na nacionalnoj razini mogu uključivati nacionalna trostrana gospodarska vijeća i radnička vijeća otvorena raznim organizacijama civilnog društva ili gospodarskim i socijalnim pitanjima, koja bi trebala poslužiti kao prijenosnici mišljenja europskog društva o gospodarskim i socijalnim pitanjima, kroz skupine kojima građani pripadaju, kako bi se postigla ta vrsta dijaloga s ciljem zajedničkog rješavanja izazova naših gospodarstava i društava. Međutim, ta tijela nisu osnovana u svim državama članicama EU-a, a EGSO-ov odbor za vezu trebao bi imati snažniju ulogu u koordinaciji.

### 3. Europski socijalni dijalog: stup socijalnog modela EU-a

3.1. Socijalni dijalog neotuđiva je sastavnica europskoga socijalnog modela. Premda se „dijalozi iz Val Duchessea” iz 1985. smatraju polazištem, tek su Ugovorom iz Maastrichta uzete u obzir napomene socijalnih partnera s ciljem uspostave europskog međustrukovnog socijalnog dijaloga kakav je danas poznat.

3.2. Kako je utvrđeno Ugovorom o funkcioniranju Europske unije (UFEU) <sup>(9)</sup>, promicanje dijaloga između uprave i radnika prepoznato je kao zajednički cilj Europske unije i država članica. Kada djeluju zajedno i potpisuju sporazume, socijalni partneri na međustrukovnoj ili sektorskoj razini sudjeluju u definiranju zakonodavstva EU-a u područjima koja se odnose na rad i njegovoj provedbi na nacionalnoj razini. To provode slijedom zakonodavne inicijative Komisije (pri čemu nadopunjuju Europski parlament) ili kroz autonomne inicijative, na temelju trogodišnjeg programa rada koji definiraju europski socijalni partneri. Štoviše, UFEU jamči ulogu i autonomiju europskih socijalnih partnera.

3.3. Tijekom proteklih dvadeset godina europski socijalni dijalog razvijao se vrlo neujednačeno: postignut je napredak, no dolazilo je i do zastoja. Početkom krize u europodručju 2009. općenito je došlo do očiglednog slabljenja europskog socijalnog dijaloga.

<sup>(5)</sup> U preporukama po državama članicama za nekoliko država članica EU-a Europska komisija zatražila je konkretne intervencije u pogledu uklanjanja prepreka kolektivnom pregovaranju i socijalnom dijalogu.

<sup>(6)</sup> Važno je napomenuti da je Konvenciju Međunarodne organizacije rada br. 144 o trostranom savjetovanju ratificiralo 26 država članica EU-a. U Hrvatskoj će ona stupiti na snagu u veljači 2021., a Luksemburg je nije ratificirao.

<sup>(7)</sup> SL C 125, 21.4.2017., str. 10.

<sup>(8)</sup> Eurofound, 2020. *Capacity building for effective social dialogue in the European Union* (Izgradnja kapaciteta za djelotvoran socijalni dijalog u Europskoj uniji).

<sup>(9)</sup> Članci od 151. do 155. UFEU-a.

3.4. U svojemu mišljenju <sup>(10)</sup> o smjernicama EU-a za zapošljavanje za 2020. godinu, u smjernici br. 7: Poboljšanje funkcioniranja tržišta rada i djelotvornosti socijalnog dijaloga, u kojoj se to jasno navodi, EGSO naglašava **da bi države članice trebale poticati socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje na svim razinama**. Socijalne partnere trebalo bi poticati na pregovaranje o kolektivnim ugovorima i njihovo sklapanje o pitanjima koja su njima važna, uz potpuno poštovanje njihove neovisnosti.

3.5. Do sada su europski socijalni partneri u okviru svojih redovnih zajedničkih programa rada sklopili devet okvirnih sporazuma. Tri sporazuma, o roditeljskom dopustu <sup>(11)</sup>, radu s nepunim radnim vremenom <sup>(12)</sup> i radu na određeno vrijeme <sup>(13)</sup>, koji su sklopljeni prije više od 20 godina, prenesena su u europske direktive i sada su sastavni dio prava EU-a. Ostalo su autonomni sporazumi <sup>(14)</sup> i okviri za djelovanje <sup>(15)</sup> te niz drugih zajedničkih dokumenata. Autonomnim sporazumima nedostaje izravni učinak na nacionalne odnose u području rada te ih treba prenijeti u domaći pravni okvir ili kolektivne ugovore, no za njihovu pravodobnu, ispravnu i koordiniranu provedbu na europskoj razini odgovorni su socijalni partneri na nacionalnoj razini.

3.6. Socijalni partneri postigli su 2020. autonomni sporazum o digitalizaciji. Njime se poziva na izradu strategije za digitalnu promjenu kojom se osigurava to da i poduzeća i radnici ostvaruju korist od uvođenja digitalne tehnologije (razvoj vještina, programi osposobljavanja povezani s digitalnim promjenama na radnom mjestu te mjere za rješavanje modaliteta uključivanja i isključivanja).

3.7. Podskupina Odbora za socijalni dijalog za provedbu instrumenata autonomnog socijalnog dijaloga kojima se podupire izgradnja kapaciteta organizacija socijalnih partnera trebala bi razmotriti nužnost bliskijeg i intenzivnijeg međudjelovanja i veza među socijalnim partnerima na europskoj, odnosno nacionalnoj razini. U tom smislu, europski socijalni partneri obvezali su se povećati vlastite napore na rješavanju različitih prepreka u provedbi svojih autonomnih sporazuma, što bi EU trebao pomno pratiti kako bi se pozornost usmjerila na konkretne inicijative za potporu.

3.8. U konačnici su provedeni pregovori o šest zajedničkih programa rada. Najnovijim se zajedničkim programom rada <sup>(16)</sup> podupiru ciljevi četverostrane izjave „Novi početak socijalnog dijaloga” iz 2016. godine <sup>(17)</sup> kako bi se postiglo sljedeće: osnažio socijalni dijalog na europskoj, odnosno nacionalnoj razini, proveli pregovori o autonomnom sporazumu o digitalizaciji, povećala potpora izgradnji kapaciteta nacionalnih socijalnih partnera, osobito kroz Europski socijalni fond, te poticali uloga i utjecaj nacionalnih socijalnih partnera u europskom semestru.

3.9. EGSO potiče europske socijalne partnere da iskoriste sav potencijal koji im prema Ugovoru stoji na raspolaganju (članak 154. UFEU-a) za uključivanje u pregovore (što može biti temelj obnovljenog europskog okvira u područjima povezanima sa socijalnim pitanjima i radom) kako bi se rješavali novi izazovi koji proizlaze iz brzih promjena tržišta rada te kako bi se predvidjela zakonodavna uloga Komisije i Vijeća u tom području.

<sup>(10)</sup> SL C 232, 14.7.2020., str. 18.

<sup>(11)</sup> Prvi put sklopljen 1996., nakon toga revidiran 2009. Prenesen Direktivom Vijeća 2010/18/EU.

<sup>(12)</sup> Prenesen Direktivom Vijeća 97/81/EZ.

<sup>(13)</sup> Prenesen Direktivom Vijeća 99/70/EZ.

<sup>(14)</sup> O radu na daljinu (2002.), stresu povezanom s radnim mjestom (2004.), uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu (2007.), uključivim tržištima rada (2010.), aktivnom starenju i međugeneracijskom pristupu (2017.) te digitalizaciji (2020.).

<sup>(15)</sup> O cjeloživotnom razvoju kompetencija i kvalifikacija (2002.), rodnoj ravnopravnosti (2005.) i zapošljavanju mladih (2013.).

<sup>(16)</sup> Programom rada za razdoblje 2019. – 2021. obuhvaćeno je sljedećih šest prioriteta: digitalizacija, poboljšanje rezultata tržišta rada i socijalnih sustava, vještine, rješavanje psihosocijalnih aspekata i rizika na radnom mjestu, izgradnja kapaciteta za snažniji socijalni dijalog i kružno gospodarstvo.

<sup>(17)</sup> Četverostrana izjava dostupna je na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hr&catId=89&newsId=2562>.

3.10. Europski sektorski socijalni dijalog pravno se temelji na Odluci 98/500/EZ od 20. svibnja 1998.<sup>(18)</sup> o osnivanju Odbora za sektorski socijalni dijalog. Trenutačno postoje 43 odbora za sektorski socijalni dijalog kojima su obuhvaćeni ključni sektori<sup>(19)</sup> te otprilike 80 % radne snage EU-a<sup>(20)</sup>. Odlukama Vijeća provedeno je više sporazuma, no dva prijedloga socijalnih partnera Europska komisija nije uputila Vijeću kako bi sektorski sporazumi postali direktive: sporazum postignut u sektoru frizerskih usluga (2012.) i sporazum o pravima na obavješćivanje i savjetovanje na razini središnje, odnosno savezne vlasti (2015.). To je bio korak bez presedana, što je dovelo do pokretanja postupka pred Sudom Europske unije.

3.11. Potrebni su jasni postupci za pregovore o obvezujućim sporazumima socijalnih partnera na razini EU-a u skladu s Ugovorima (članci od 153. do 155.), uz jasne kriterije kojima se poštuje autonomija socijalnih partnera pri postupanju u pogledu ishoda takvih pregovora u pregovorima određenog sektora, odnosno međusektorskim pregovorima. Komisija bi trebala dostaviti pojašnjenje, u suradnji sa svim socijalnim partnerima na razini EU-a, kako bi se izbjegle nejasne diskrecijske ovlasti Europske komisije u pogledu ishoda tih pregovora.

3.12. Sustav socijalnog dijaloga EU-a također se odnosi na europska trgovačka društva koja posluju u više država članica EU-a te je uglavnom strukturiran oko prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje<sup>(21)</sup>. Najvažniji instrument zakonodavca EU-a za jamčenje djelotvorne i trajne provedbe tih prava predstavlja Direktiva o Europskom radničkom vijeću<sup>(22)</sup>.

3.13. Sklopljeno je više od 1 100 sporazuma o osnivanju ili obnovi funkcionalnih europskih radničkih vijeća i drugih prekograničnih radničkih predstavničkih tijela (poput onih za europsko društvo ili europske zadruge). Nedavno su se u okviru socijalnog dijaloga s multinacionalnim poduzećima u većoj mjeri koristili transnacionalni sporazumi među društvima koji se temelje na velikom broju tekstova koje su potpisali različiti dionici, ali uglavnom Europski savez sindikata (ETUF) ili europska radnička vijeća<sup>(23)</sup>. Više od 200 transnacionalnih sporazuma među društvima za cilj imaju modernizaciju industrijskih odnosa s multinacionalnim poduzećima<sup>(24)</sup>. Praktičniji instrument u obliku smjernica za prekogranično kolektivno pregovaranje na razini poduzeća učinio bi tu razinu sustava industrijskih odnosa EU-a učinkovitijom.

3.14. Sve navedene aktivnosti pokazuju dinamiku socijalnog dijaloga na svim razinama, čak i kada su za takvu dinamiku možda nužni instrumenti pomoću kojih se socijalnim dijalogom djelotvorno odgovara na najnovije potrebe poduzeća i radnika s obzirom na tranzicije i brze promjene u organizaciji rada. Četverostrana izjava „Novi početak za socijalni dijalog“, potpisana 2018., koju je promicala Europska komisija<sup>(25)</sup>, bio je pokušaj prilagodbe međustrukovnog socijalnog dijaloga novom europskom institucijskom okruženju s naglašenijom ulogom gospodarskog upravljanja EU-a u pokretanju veće konvergencije životnih i radnih uvjeta svih Europljana.

3.15. **Promijeniti svijet: Program održivog razvoja do 2030.** U UN-ovu Programu održivog razvoja do 2030. i njegovih 17 ciljeva održivog razvoja prepoznaje se (u ciljevima 8., 16. i 17.) da se kroz socijalni dijalog mogu ojačati (demokratske) institucije i olakšati tranzicija prema održivijem gospodarstvu razvojem zajedničkog razumijevanja izazova i načina njihova rješavanja. Stoga se socijalni partneri smatraju ključnim dionicima za reformu i modernizaciju društava i

<sup>(18)</sup> Odluka Komisije 98/500/EZ od 20. svibnja 1998. o osnivanju Odbora za sektorski dijalog između socijalnih partnera na europskoj razini, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0027:0028:EN:PDF>.

<sup>(19)</sup> Kao što su promet, energetika, poljoprivreda, građevinarstvo, trgovina, metalna industrija, brodogradnja i obrazovanje, osiguranje i bankarstvo.

<sup>(20)</sup> Kerckhofs, *European sectoral social dialogue: facts and figures* (Europski sektorski socijalni dijalog: činjenice i brojke), Eurofound (2019.), dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/hr/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>.

<sup>(21)</sup> Za konkretna upućivanja vidjeti poglavlje 5.

<sup>(22)</sup> Europska radnička vijeća prvi su put osnovana Direktivom 94/45/EZ od 22. rujna 1994. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika, no sada se uređuju preinačenom direktivom: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009> Prema Sustavnom vrednovanju europskog tržišta rada 2019., godine 2018. bilo je 1 150 europskih radničkih vijeća, koja su uključivala približno 20 000 predstavnika radnika.

<sup>(23)</sup> ETUC-Business Europe, *Final Report – Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies* (ETUC-Business Europe, završno izvješće „Na temelju iskustava: pristup transnacionalnim industrijskim odnosima u multinacionalnim poduzećima od kojih svi ostvaruju korist“), 2018.

<sup>(24)</sup> Prema bazi podataka Europske komisije o transnacionalnim sporazumima trgovačkih društava, dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=hr>.

<sup>(25)</sup> Detaljniji podaci mogu se pronaći na: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=hr>.

gospodarstava. Oni mogu doprinijeti većini ciljeva održivog razvoja te uključiti aspekte održivosti u većoj mjeri nego što trenutačno čine. Širenje opsega pregovaranja zahtijeva nove partnere i nove strategije <sup>(26)</sup>. Autonoman i neovisan socijalni dijalog ključan je za kombiniranje socijalne politike i dobre gospodarske politike kao i strategija za održiv gospodarski rast, konkurentnost i socijalni napredak u svim državama članicama i europskom gospodarskom području <sup>(27)</sup>.

3.16. Kako bi socijalni dijalog i dalje bio koristan, njime će se morati rješavati nova pitanja i promjene na tržištu rada i ostvariti konkretni rezultati. Novi, nestandardni oblici rada mogli bi dovesti do nejasnijih granica u odnosu radnika i poslodavca te rastućeg broja ljudi koji više nisu obuhvaćeni kolektivnim pregovorima ili pravnom zaštitom. To je područje koje se može obuhvatiti socijalnim dijalogom kojim se može doprinijeti ostvarivanju konsenzusa između radnika i poduzeća kako bi se uključile sve dimenzije održivosti.

3.17. Trostrani socijalni dijalog može biti djelotvorniji ako se njime potiče konkretno pregovaranje i rezultati na svim razinama. Potencijal postoji za unaprjeđenje funkcioniranja tijela trostranog socijalnog dijaloga i postupaka savjetovanja, osobito u srednjoeuropskim i istočnoeuropskim zemljama, kako bi se njima postigao stvaran učinak, čime bi se također dovelo do veće, pravodobne i smislene uključenosti socijalnih partnera u oblikovanje politika i donošenje odluka. Tekući projekt ILO-a i EK-a za cilj ima utvrđivanje dobrih praksi koje proizlaze iz socijalnog dijaloga, a javljaju se u raznim zemljama, kao i djelovanja javnih vlasti usmjerenog na jačanje uloge socijalnog dijaloga, među ostalim kolektivnim pregovaranjem, u rješavanju novih izazova i prilika u okviru novog svijeta rada, podupirući pritom autonomiju socijalnih partnera <sup>(28)</sup>.

3.18. U okviru **europskoga stupa socijalnih prava** <sup>(29)</sup> priznaje se autonomija socijalnih partnera i njihovo pravo na kolektivno djelovanje i uključenost u oblikovanje i provedbu gospodarske, odnosno socijalne politike, među ostalim, kroz kolektivne ugovore. Europskim stupom socijalnih prava potvrđuje se ključna uloga socijalnog dijaloga i socijalnih partnera te kolektivnog pregovaranja na svim razinama.

3.19. **Akcijskim planom za provedbu europskog stupa socijalnih prava** istražiti će se načini **promicanja socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja te povećanja kapaciteta** sindikata i organizacija poslodavaca na razini EU-a i na nacionalnoj razini.

3.20. Socijalni partneri trebali bi biti uključeni tijekom europskog semestra gospodarskog upravljanja, osobito u osmišljavanje i provedbu politike zapošljavanja i socijalne politike te, prema potrebi, ekonomske reforme i politike, ili slijedom preporuka po državama članicama ili prema nacionalnoj dinamici, te u oblikovanje nacionalnih programa reformi <sup>(30)</sup>.

3.21. Mnogi ističu da nacionalne vlade u tek nekoliko zemalja uključuju socijalne partnere, a dokazi prikupljeni tijekom godina pokazuju da je odluka o mogućnosti savjetovanja u okviru gospodarskog upravljanja prepuštena diskrecijskoj odluci vlada na funkciji. Stanje je još lošije u onim državama članicama u kojima su i dalje prisutne povijesne slabosti u strukturama i praksi socijalnog dijaloga. U svakom slučaju, nacionalni socijalni partneri nemaju uvijek mogućnost proaktivnog sudjelovanja u tom izazovnom postupku. <sup>(31)</sup>

<sup>(26)</sup> Održivost i upravljanje, izvješće *Employment and Social Developments in Europe* (Zapošljavanje i socijalni razvoj u Europi), poglavlje 6.

<sup>(27)</sup> Prvi rezultati jednog projekta ILO-a i EU-a za jačanje socijalnih partnera i socijalnog dijaloga predstavljeni su na konferenciji prošlog ožujka i njima je prikazana djelotvornost nacionalnih institucija socijalnog dijaloga i uloga vlade u poticanju tog procesa.

<sup>(28)</sup> Novi projekt ILO-a i EK-a s ciljem analize i dokumentiranja načina na koji socijalni partneri u državama članicama EU-a ulažu napore u prilagodbe navedenim promjenama, Youcef Ghellab, Daniel. Vaughan-Whitehead.

<sup>(29)</sup> Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava, (2017/C/428/9).

<sup>(30)</sup> Vidjeti ETUC-ov indeks uključenosti sindikata u postupak europskog semestra koji se odnosi na nacionalne dijaloge u okviru semestra.

<sup>(31)</sup> Mnoga izvješća Eurofounda, ETUC-a, Europske komisije, Odbora za zapošljavanje i Europskog socijalnog opservatorija (OSE) potvrđuju da socijalni partneri nisu uključeni na odgovarajući način.

3.22. Koordinacija koja se provodi u okviru semestra i koju provodi Vijeće putem Odbora za zapošljavanje ne daje uvijek zadovoljavajuće rezultate za sve strane. S obzirom na naglašenu ulogu koju će europski semestar imati u provedbi VFO-a za razdoblje 2021.–2027. i programu *Next Generation EU*, trebalo bi razmotriti uvođenje mehanizma kojim se socijalnim partnerima odobrava pravo na savjetovanje, i na razni EU-a i na nacionalnoj razini, tijekom ključnih događaja tijekom europskog semestra. Jednom izmjenom paketa od šest mjera <sup>(32)</sup> mogla bi se uvesti obveza nacionalnim vladama da se savjetuju sa socijalnim partnerima u pogledu ključnih događaja na nacionalnoj razini u okviru europskog semestra, uvođenjem mjerila poput pravodobnosti, smislenosti i primjerenosti savjetovanja (članak 2.a stavak 2. točke (c), (d) i (e) Uredbe br. 1146/97 kako je izmijenjena Uredbom (EU) br. 1175/2011).

3.23. Neki rezultati istraživanja <sup>(33)</sup> pokazuju da nacionalni socijalni partneri nemaju uvijek mogućnost proaktivnog sudjelovanja u tom izazovnom postupku. Europska komisija trebala bi poticati aktivnosti izgradnje kapaciteta socijalnih partnera s ciljem jačanja nacionalnih okvira i praksi socijalnog dijaloga, između ostalog i sredstvima Europskoga socijalnog fonda. Time bi se socijalnim partnerima omogućilo jačanje vlastitih kapaciteta za kretanje kroz trenutačna razdoblja zelene, odnosno digitalne tranzicije, što je od ključne važnosti. U tom pogledu kapacitet nije samo unutarnji problem povezan s financijskim sredstvima i resursima (odnosno njihovim nedostatkom), nego je i strukturno pitanje koje ovisi o okviru industrijskih odnosa. I dalje treba davati potporu za aktivnosti osposobljavanja kojima se podupiru kapaciteti socijalnih partnera, kao i poticati sudjelovanje u dvostranim pregovorima na sektorskoj razini, odnosno razini društva, poštujući pritom autonomiju kolektivnog pregovaranja.

3.24. Trebalo bi dodatno razviti potporu izgradnji kapaciteta u okviru operativnih programa ESF-a. Usprkos uvođenju kodeksa ponašanja za partnerstva pomoću kojega bi socijalni partneri trebali imati veći utjecaj na sadržaj tih programa, upravljačka tijela ne dodjeljuju potporu za izgradnju kapaciteta socijalnih partnera. U prijedlogu uredbe o fondu ESF+ trebale bi biti navedene mjere za potporu izgradnji kapaciteta te informacije o načinu postupanja kako bi se upravljačka tijela potaklo da učine više u pogledu potreba za potporom izgradnji kapaciteta socijalnih partnera. U tom se pogledu u preporukama po državama članicama (uključujući preporuke za 2020.) utvrđuju zemlje u kojima je potpora socijalnim partnerima najpotrebnija.

3.25. EU i nacionalne vlade trebale bi na odgovarajući način provoditi savjetovanja s organizacijama civilnog društva i u pogledu civilnog dijaloga, osobito u području konkretnih politika u kojima bi ona mogla imati dodanu vrijednost.

#### 4. Analiza iskustava iz posljednje financijske krize 2008.–2010. i njezine pozitivne i negativne pouke

4.1. Socijalni dijalog u vrijeme kriza, poput krize u razdoblju 2008.–2010., uglavnom se pokazao kao instrument za pružanje rješenja. Jasno je da su odgovori socijalnih partnera bili usmjereni ili na osiguravanje zaposlenosti i izbjegavanje otpuštanja, ili na ograničavanje opsega i posljedica gubitka radnih mjesta. Socijalni dijalog važan je instrument koji vlade u nekim okolnostima potiču kako bi se suzbile negativne gospodarske i društvene posljedice globalne gospodarske krize. „Kolektivno pregovaranje iskorišteno je kao instrument za izbjegavanje najgorega, što znači otpuštanja, velikog gubitka radnih mjesta te zatvaranja poduzeća.” <sup>(34)</sup>

4.2. Odgovor nacionalnih socijalnih partnera na učinke financijske krize na tržišta rada oblikovala su tri glavna čimbenika: jačina gospodarske krize, institucijski model industrijskih odnosa te odluke vlade. U zemljama s razvijenim institucijama socijalnog dijaloga socijalni partneri aktivno su bili uključeni u oblikovanje brzih, djelotvornih trostranih odgovora na razini sektora, odnosno poduzeća. Načini intervencije značajno su se razlikovali među državama članicama. Čini se da je glavni odlučujući čimbenik za uspjeh ili neuspjeh socijalnog dijaloga bio opseg vladine potpore tom postupku i

<sup>(32)</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained\\_hr](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained_hr)

<sup>(33)</sup> *Ibid.*, izvješća Eurofounda, ETUI: *Benchmarking Working Europe 2018* (Sustavno vrednovanje europskog tržišta rada 2018.); ETUC, godišnje analize provedbe preporuka po državama članicama tijekom europskog semestra.

<sup>(34)</sup> ETUI, *2010 Benchmarking working Europe* (Sustavno vrednovanje europskog tržišta rada 2010.), Bruxelles, 2010.



pravodobno uključivanje socijalnih partnera <sup>(35)</sup>. Može se utvrditi sljedeći opći model: u ranoj fazi krize (2008.–2010.) s golemim gospodarskim opterećenjem, socijalni partneri poduzeli su mjere sa zajedničkim ciljem zadržavanja postojećih radnih mjesta te ukupne stope zaposlenosti, koristeći se automatskim socijalnim stabilizatorima ako su bili dostupni. To se odvijalo ne samo kroz nacionalne trostrane pregovore, već se odražavalo i u bilateralnim kolektivnim ugovorima na sektorskoj razini, odnosno na razini gospodarske grane i poduzeća <sup>(36)</sup>.

4.3. U drugoj je fazi krize (2011.–2014.) bilo mnogo velikih posljedica na niz aspekata industrijskih odnosa u državama članicama <sup>(37)</sup>. Jedna od njih bila je trend prema daljnjoj decentralizaciji kolektivnog pregovaranja. U nekim državama članicama zajednički učinak jednostranijeg donošenja odluka vlada i decentralizacije kolektivnog pregovaranja doveli su do pregovora s manjim brojem različitih poslodavaca te manjim brojem subjekata obuhvaćenih kolektivnim pregovaranjem. Također, u srednjoeuropskim i istočnoeuropskim sustavima industrijskih odnosa dogodio se zaokret prema više dobrovoljnim, a manje trostranim strukturama i postupcima <sup>(38)</sup>.

4.4. Države članice u kojima je učinak krize na industrijske odnose bio najozbiljniji su države članice koje je kriza najjače pogodila s gospodarskog i socijalnog gledišta. Socijalni partneri u Grčkoj, Irskoj, Portugalu i Španjolskoj, na primjer, nisu na raspolaganju imali puno mogućnosti s obzirom na opseg gospodarskih prilagodbi koje su te zemlje morale provesti <sup>(39)</sup>. U sustavima industrijskih odnosa sjevernoeuropskih i srednjoeuropskih zemalja bilo je više potencijalne fleksibilnosti za dionike i procese (na primjer, u početnim odredbama kolektivnih ugovora), što im je dalo veću mogućnost prilagodbe na promjene u gospodarskom okružju. To znači da su postojanjem stabilnih odnosa među socijalnim partnerima omogućeni pozitivniji ishodi.

4.5. Uvedene su dvije vrste mjera za ublažavanje učinka krize. Prva je bila usmjerena na izbjegavanje otpuštanja, a druga na ublažavanje učinaka otpuštanja. Mjera za izbjegavanje otpuštanja uključivala je programe skraćenog radnog vremena u različitim oblicima u različitim zemljama, no bilo je očito da neki dijelovi stanovništva i ranjivih skupina radnika u nestandardnim oblicima rada nisu bili obuhvaćeni nikakvom vrstom socijalne zaštite, što uključivost u sustave socijalne zaštite i učinkovite javne usluge čini prioritetima javne politike. Programi skraćenog radnog vremena i razdoblja nezaposlenosti obuhvaćena socijalnim naknadama povezani su sa strukovnim usavršavanjem i prekvalifikacijom. To se u velikom broju slučajeva moglo, i trebalo bi se, smatrati dobrom praksom pri suočavanju s krizom.

4.6. Druga vrsta odgovora s ciljem ublažavanja učinaka bila je podijeljena na pregovore oko otpremnine, za koju je među radnicima vladala velika potražnja, te sporazume postignute između sindikata i poslodavaca o podupiranju povratka otpuštenih radnika na tržište rada. Ti su sporazumi poprimili različite oblike zbog različitih nacionalnih institucijskih modela: na primjer, prijelaz s jednog radnog mjesta na drugo (u Nizozemskoj), prijelazna poduzeća (u Njemačkoj), vijeća za sigurnost radnih mjesta (u Švedskoj) te zaklade za rad (u Austriji). Uz te su se mjere često pružale ponude za savjetovanje, mjere za premještanje zaposlenika, prekvalifikaciju i informacije o slobodnim radnim mjestima. Cjelovit popis mjera dostupan je u publikaciji Europske komisije *Industrial relations in Europe 2010* (Industrijski odnosi u Europi 2010.) <sup>(40)</sup>.

<sup>(35)</sup> Izvješće o politici ILO-a *The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis* (Potreba za socijalnim dijalogom pri rješavanju krize izazvane bolešću COVID-19), Ženeva, svibanj 2020.

<sup>(36)</sup> Eurofound 2012., *Social dialogue in times of global economic crisis* (Socijalni dijalog u vrijeme globalne gospodarske krize).

<sup>(37)</sup> Eurofound, 2013., *Comparative analytical report: the impact of the crisis on working conditions relations* (Usporedno analitičko izvješće: Učinak krize na radne uvjete).

<sup>(38)</sup> Glassner, 2013., *Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change* (Srednjoeuropski i istočnoeuropski industrijski odnosi u krizi: nacionalna divergencija i promjena ovisna o smjeru) i *Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia* (Oporavak od krize kroz socijalni dijalog u novim državama članicama EU-a: slučaj Bugarske, Češke, Poljske i Slovenije), ILO.

<sup>(39)</sup> Eurofound (2014.), *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime* (Promjene mehanizama izračuna plaća u kontekstu krize i novi sustav gospodarskog upravljanja EU-a).

<sup>(40)</sup> Europska komisija, *Industrial relations in Europe* (2010.).

4.7. Socijalni dijalog ima odlučujuću ulogu u oblikovanju pravodobnih i ciljanih odgovora za pružanje potpore zapošljavanju i gospodarskom oporavku u vrijeme krize, no samostalno ne može riješiti sve probleme. Dobre javne politike i propisi te odgovarajući fiskalni okvir osobito su ključni u kontekstu krize<sup>(41)</sup>.

## 5. Uključenost radnika u upravljanje poduzećem: odgovor na upravljanje promjenom

5.1. Industrijska demokracija općenito se tumači kao upravljanje poslovnim procesima u „održivim”<sup>(42)</sup> poduzećima na temelju socijalnog dijaloga, kolektivnog pregovaranja i obavješćivanja radnika, savjetovanja s njima i njihovim sudjelovanjem na razini poduzeća<sup>(43)</sup>. Dobro korporativno upravljanje može, uz socijalne i okolišne ciljeve, omogućiti postizanje pozitivnih gospodarskih ciljeva. Trenutačno je na snazi kombinacija zakonodavnih akata, zajedno s operativnim mjerama i mjerama politike, uzimajući u obzir prakse i situacije nacionalnih industrijskih odnosa u svakom poduzeću. Globalizacija i transnacionalni proizvodni procesi europskih poduzeća promijenili su način na koji je strukturiran protok informacija u poduzeću<sup>(44)</sup>. Suradnja poslodavaca i radnika uz međusobno povjerenje dokazala je svoju važnost, u najnovije vrijeme tijekom pandemije bolesti COVID-19.

5.2. Prava radnika na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje temeljna su socijalna prava sadržana u međunarodnim (ILO) i europskim (Vijeće Europe i EU) instrumentima ljudskih prava i ključna su za istinski socijalni dijalog.

5.3. Na europskoj razini sudjelovanje radnika pomaže u razmjeni pravovremenih informacija s predstavnicima radnika u sustavima industrijskih odnosa, podupire osmišljavanje informiranih odluka uprave s predstavnicima radnika u određenim pitanjima koja su od izravnog interesa za radnike te doprinosi održivijem i pravednijem modelu poslovanja. Time se pospješuje promicanje ideje socijalnog gospodarskog tržišta prema kojoj se europski socijalni model smatra pokretačem konkurentnosti europskih društava.

5.4. Prava radnika na obavješćivanje, savjetovanje i predstavljanje na razini uprave i propisani minimalni uvjeti<sup>(45)</sup> definirani su različitim zakonodavnim propisima na razini EU-a, uključujući direktivu o obavješćivanju i savjetovanju te direktivu o Europskom radničkom vijeću<sup>(46)</sup>, kao i pravnim aktima koji se odnose na određene vrste poduzeća, poput europskog društva i europskih zadruga ili određenih događaja, poput prekograničnih spajanja, prijenosa poduzeća ili kolektivnih otpuštanja. Europska radnička vijeća (i radnička vijeća europskog društva) tijela su za obavješćivanje radnika i savjetovanje s njima o transnacionalnim pitanjima te je njihova važnost za europske radnike velika. Ona imaju važnu ulogu u postupnoj integraciji europskih država članica i jedinstvenog tržišta<sup>(47)</sup>. Postoji prostor za poboljšanje u pogledu kvalitete i djelotvornosti obavješćivanja europskih radničkih vijeća i savjetovanja s njima o transnacionalnom restrukturiranju poduzeća, kako je Komisija naglasila u svojem izvješću<sup>(48)</sup>.

<sup>(41)</sup> *Ibid.*, Izvješće o politici ILO-a 2020. i ažurirane internetske objave OECD-a na portalu *Tackling the coronavirus – contributing to a global effort* (Borba s koronavirusom: doprinos globalnim naporima), ožujak 2020.

<sup>(42)</sup> SL C 161, 6.6.2013., str. 35. – u odjeljku 3. definira se „održivo” poduzeće.

<sup>(43)</sup> *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Industrijska demokracija u Europi: kvantitativni pristup), članak koji se temelji na istraživanju Eurofounda, autori Pablo Sanz, Christian Weiz, Maria Caprile i Ricardo Rodriguez Contreras, objavljeno u *Labour and Industry* u lipnju 2020.

<sup>(44)</sup> *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Industrijska demokracija u Europi: kvantitativni pristup), članak koji se temelji na istraživanju Eurofounda, autori Pablo Sanz, Christian Weiz, Maria Caprile i Ricardo Rodriguez Contreras, objavljeno u *Labour and Industry* u lipnju 2020.

<sup>(45)</sup> Direktiva 2002/14/EZ o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima i Direktiva 2009/38/EZ o osnivanju Europskog radničkog vijeća.

<sup>(46)</sup> Direktiva 94/45/EZ kako je izmijenjena Direktivom 2009/38/EZ.

<sup>(47)</sup> Eurofound, 2020. *Social dialogue and HR practices in European global companies* (Socijalni dijalog i prakse u području upravljanja ljudskim resursima u europskim globalnim trgovačkim društvima), s analizom i nalazima o razvoju europske dimenzije socijalnog dijaloga kako na transnacionalnoj razini donošenja odluka, tako i u lokalnim društvima kćerima te o ulozi europskih radničkih vijeća kao ključne poveznice različitih razina socijalnog dijaloga unutar poduzeća, kao što je nacionalna, odnosno europska razina.

<sup>(48)</sup> Europska komisija: Izvješće o provedbi u državama članicama Direktive 2009/38/EZ o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika (preinaka), Bruxelles, 14.5.2018. (COM(2018) 292 final).

5.5. Sudjelovanje radnika na razini uprave prisutno je u većini država članica, no ne postoji zajednički temelj na europskoj razini te se ono, stoga, očituje kroz različite prakse specifične za nacionalne okvire. U svojem mišljenju SOC/470<sup>(49)</sup> EGSO je već pozvao na uspostavu usklađenog okvira na razini EU-a za sudjelovanje radnika na razini uprave. Nažalost, usvojenim paketom o europskom pravu trgovačkih društava iz 2019. nije dan odgovor na ovaj prijedlog.

5.6. U okviru europskog stupa socijalnih prava načelom 8. utvrđeno je da radnici i njihovi predstavnici imaju pravo na pravodobno obavješćivanje i savjetovanje u pogledu pitanja koja su za njih relevantna. S tog je stajališta uključenost radnika strateška za upravljanje tranzicijama radi rješavanja ekoloških, demografskih i tehnoloških izazova te praćenja promjena u organizaciji rada ili njegovu restrukturiranju<sup>(50)</sup>. EGSO poziva europske i nacionalne ustanove na djelovanje kako bi se osiguralo poštovanje prava radnika na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje u postupcima restrukturiranja.

5.7. Europskim zakonodavnim mjerama u području sigurnosti i zdravlja na radu radnika ističe se i obuhvaća nužna uloga predstavljanja radnika i u tom području. Trostrani i dvostrani sporazumi na razini poduzeća o suzbijanju širenja bolesti COVID-19 u nekim europskim zemljama proaktivni su primjeri zajedničkih inicijativa socijalnih partnera u pogledu zdravlja i sigurnosti na radu.

5.8. Kriza uzrokovana bolešću COVID-19 s jedne strane pokazuje pozitivne primjere konstruktivnog socijalnog dijaloga na razini poduzeća širom Europe kako bi se sačuvala radna mjesta te osigurao siguran povratak na radna mjesta uz nastavak poslovanja. S druge strane, prava na obavješćivanje i savjetovanje ne poštuju se svugdje u Europi, čak ni u fazi izvanrednog stanja, uključujući u restrukturiranju te u pogledu mjera koje treba poduzeti za zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu radi izbjegavanja rizičnih radnih uvjeta. Djelovanje na europskoj i nacionalnoj razini nužno je kako bi se osiguralo poštovanje prava na obavješćivanje i savjetovanje u postupcima restrukturiranja uzrokovanim krizom povezanom s bolešću COVID-19.

5.9. Potrebni su daljnji koraci na europskoj razini za ispravljanje nedostataka i jačanje demokracije na radu. Cilj je osiguravanje primjerene minimalne zaštite i prava u pogledu prava radnika na obavješćivanje, savjetovanje i predstavljanje na razini uprave u prekograničnim slučajevima na koje se nacionalni zakoni ne mogu primijeniti na usklađen i ravnopravan način. Potreban je djelotvoran međusektorski okvir za prava na obavješćivanje, savjetovanje i zastupljenost na upravljačkoj razini u raznim oblicima poduzeća u EU-u i u poduzećima koja se koriste instrumentima mobilnosti. Potrebno je procijeniti nedostatke u pristupu informacijama o poslovnim aktivnostima u zemljama koje nisu članice EU-a i njihov utjecaj na radna mjesta i radne uvjete kako bi se osigurala pravilna uloga Europskog radničkog vijeća. U provedbi Direktive o Europskom radničkom vijeću trebalo bi, ako se utvrde nedostaci, ojačati mjere izvršenja, zajedno s učinkovitim i razmjernim sankcijama.

5.10. Također je potrebno osigurati potpuno poštovanje prava radnika u javnom sektoru na obavješćivanje i savjetovanje. EGSO poziva Europsku komisiju da poduzme mjere za odgovorajuću provedbu sporazuma europskih socijalnih partnera o tom pitanju.

5.11. Nacionalne prakse pokazuju razlike u sudjelovanju radnika. Naročito treba osigurati to da predstavnici radnika imenovani u administrativna i nadzorna tijela u skladu s europskim i nacionalnim propisima<sup>(51)</sup> mogu pravilno obavljati svoje dužnosti predviđene nacionalnim i europskim zakonodavstvom. Također je potrebno, u skladu s Direktivom, zajamčiti odgovarajuće i pravovremeno obavješćivanje radnika i savjetovanje s njima o planovima poduzeća, kao i mogućim posljedicama za zapošljavanje i radne uvjete.

## 6. Socijalni dijalog za održiv i uključiv oporavak nakon krize uzrokovane bolešću COVID-19

6.1. Mnoge organizacije i ustanove, među ostalima ILO, OECD, Europska komisija, Eurofound, ali i europski socijalni partneri, prikupljaju, objavljuju i redovito ažuriraju informacije o mjerama poduzetim na nacionalnoj razini najprije za rješavanje faze izvanrednog stanja, a nakon toga za nastavak gospodarskih aktivnosti i planiranje programa obnove.

<sup>(49)</sup> SL C 161, 6.6.2013., str. 35.

<sup>(50)</sup> *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Industrijska demokracija u Europi: kvantitativni pristup), članak koji se temelji na istraživanju Eurofounda, autori Pablo Sanz, Christian Weiz, Maria Caprile i Ricardo Rodriguez Contreras, objavljeno u *Labour and Industry* u lipnju 2020.

<sup>(51)</sup> Njemačka: izravno imenovanje propisano zakonom, Nizozemska: prihvaćanje rukovoditelja po izboru radnika; Francuska: miješano izravno imenovanje i imenovanje od strane dioničara; Švedska: imenovanje predstavnika sindikata, itd.

6.2. Od početka pandemije u nekim su zemljama potpisani dvostrani i trostrani sporazumi, uz više dvostranih sektorskih sporazuma s ciljem uvođenja mjera za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radnim mjestima.

6.3. S obzirom na nedostatak usklađenog odgovora država članica na početku pandemijske krize, jasno je da je u fazi oporavka nužan pristup koji se temelji na solidarnosti među državama članicama za budućnost Europe.

6.4. Europski socijalni partneri ETUC, BusinessEurope, CEEP i SME United u svojoj zajedničkoj izjavi o izvanrednom stanju povezanom s bolešću COVID-19 snažno pozivaju države članice na uključivanje nacionalnih socijalnih partnera u oblikovanje i provedbu nacionalnih mjera. Međutim, njihov aktivan i djelotvoran doprinos ovisi ne samo o vlastitom kapacitetu, već i o prepoznavanju vlada da oni imaju ulogu u ograničavanju pandemije i rješavanju njezinih socijalnih i gospodarskih posljedica. Postoje dobri primjeri upravljanja krizom koje proaktivno predvode sektorski europski i socijalni partneri. Neki su trostrani, neki dvostrani. Kolektivnim ugovorima u nekoliko europskih zemalja nastojalo se ograničiti širenje virusa osiguravanjem sigurnog radnog okružja, određenih radnih aranžmana i socijalnih sigurnosnih mreža, poput bolovanja i roditeljskog dopusta.

6.5. Plan oporavka EU-a, u koji je uključen Komisijin prijedlog programa *New Generation EU* te sve već donesene mjere uz *ad hoc* financijska sredstva, bespovratna sredstva i zajmove ESB-a i EIB-a, nesumnjivo predstavlja značajan paket financijskih mjera kojim bi trebalo obuhvatiti javna i privatna ulaganja usmjerena na podupiranje održivog rasta i kvalitetnih radnih mjesta.

6.6. Tijekom trostranog socijalnog samita održanog 23. lipnja 2020. socijalni partneri naglasili su potrebu za ulaganjima u sektor javnog zdravstva i zdravstvenih usluga koji su najviše pogođeni u ovome razdoblju te strukturnim ulaganjima za ekološku tranziciju, digitalnu transformaciju i inovativne tehnologije kako bi se potakla europska konkurentnost podupiranjem kvalitetnog zapošljavanja, osposobljavanja i socijalnog i gospodarskog napretka u usklađenom europskom kontekstu.

6.7. Od ključne je važnosti to da se plan oporavka EU-a temelji na uključenosti socijalnih partnera i da se na taj način dalje provodi na svim razinama. Socijalni dijalog ključan je instrument dobrog upravljanja u razdobljima krize. Savjetovanja i rasprave na trostranoj razini jačaju kvalitetu oblikovanja politike za odgovor na krizu, uključivanje socijalnih partnera u provedbu te izgradnju povjerenja među njima kako bi se premostile poteškoće, a istodobno jača socijalnu koheziju i otpornost naših gospodarstava. Prikupljanje podataka o učinku krize na radnike, poduzeća i lokalne zajednice provodi se i s lokalnim tijelima vlasti te je ključno za donošenje dogovorenih privremenih mjera i postizanje dogovora o srednjoročnim i dugoročnim planovima oporavka.

6.8. Nužno je definirati nacionalne planove dodjele europskih sredstava na temelju srednjoročnog, odnosno dugoročnog planiranja, bez raspršivanja sredstava kroz njihovu fragmentaciju te uzimajući u obzir slabosti koje su se pojavile u fazi izvanrednog stanja i rast nejednakosti u društvu.

6.9. U nekim se državama članicama EU-a socijalni dijalog pokazao djelotvornim za brzo i efektivno donošenje snažnih kriznih mjera kako bi se pomoglo poduzećima da opstanu i tako očuvala radna mjesta te **zadržalo ljude na tržištu rada**. Pritom se pomoglo osigurati planove rada sa skraćenim radnim vremenom radi ublažavanja učinaka na zapošljavanje te pružanja sigurnosti planiranja radnicima i društvima pri upravljanju fazom oporavka.

6.10. U nekim državama članicama, međutim, najranjivijim skupinama, poput onih u nestandardnim oblicima zapošljavanja, samostalnim djelatnostima i neprijavljenim radnicima, nije omogućen pristup mjerama zaštite te su oni suočeni s rizikom od siromaštva, čime se pogoršava izvanredna situacija u socijalnom smislu.

6.11. Dugoročno, EU može podupirati države članice i socijalne partnere ukidanjem strukturnih reformi kojima se smanjuje zaštita radnih mjesta te pružanjem većeg prostora kolektivnom pregovaranju i jačanjem institucija tržišta rada. EU bi također trebao rješavati hitne izazove, kao što su dugotrajna nezaposlenost, tranzicija na ekološke i digitalizirane procese te stjecanje dodatnih vještina i prekvalifikacije kako bi se poticala mogućnost zapošljavanja, pružajući pritom odgovarajući regulatorni okvir za različite oblike rada.

6.12. Bolja suradnja Komisije, nacionalnih vlada, poslodavaca i sindikata također može pomoći sustavima socijalne zaštite u odgovoru na gospodarsko i socijalno okruženje u Europi koje se mijenja kako bi se obuhvatilo i one ranjive skupine koje su trenutačno isključene. U okviru Vijeća za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravstvo i pitanja potrošača (EPSCO) europski semestar trebalo bi dodatno poboljšati kako bi se pružila potpora državama članicama, zahvaljujući novoj tablici pokazatelja, u ocjenjivanju napretka u provedbi dogovorenih politika i postizanja zajedničkih ciljeva na europskoj razini. U ovome teškom razdoblju odlučnost i odgovornost svih tijela javne vlasti na razini EU-a i nacionalnoj razini, kao i socijalnih partnera i drugih društvenih dionika na svim razinama bit će ključni za jamčenje održivog oporavka naših gospodarstava i jačanje našega europskog socijalnog modela.

6.13. Europska komisija uputila je u svojoj komunikaciji „Europski semestar 2020.: preporuke po državama članicama”<sup>(52)</sup> svim državama članicama svoje preporuke u pogledu pandemije bolesti COVID-19. U uvodnom dijelu naglašava se da je uloga socijalnog dijaloga koji dobro funkcionira ključna za jamčenje uspješnosti, uključivosti i održivosti poduzetih mjera. Nužno je napomenuti da su u nekim državama članicama praksa socijalnog dijaloga i uključenost socijalnih partnera i organizacija civilnog društva tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19 oslabljene ili ograničene<sup>(53)</sup>. Tri su države članice, Mađarska, Poljska i Rumunjska, slijedom toga zaprimile preporuku „**da osiguraju primjerenu i djelotvornu uključenost socijalnih partnera i dionika u postupak oblikovanja politike**”. EGSO poziva Komisiju na pomno praćenje i evaluaciju provedbe preporuka po državama članicama za navedene zemlje.

6.14. Komisija bi trebala osigurati i pratiti, primjerice uz pomoć instrumenata za izvješćivanje, provode li države članice djelotvoran socijalni dijalog s nacionalnim dionicima tijekom cjelokupnog razdoblja trajanja europskog semestra te u postupku oblikovanja nacionalnih planova za oporavak kako bi se, na temelju širokog prihvatanja, zajamčilo djelotvorno daljnje postupanje i provedba.

6.15. Također je iznimno važno pobrinuti se za **to da kapacitet socijalnih partnera ne bude ugrožen zbog krize izazvane koronavirusom**. EU bi za izgradnju kapaciteta socijalnih partnera trebao razmotriti sve potrebne mjere, uključujući financijska sredstva, i za aktivnosti i za strukture socijalnog dijaloga. Europski socijalni partneri uputili su Europskoj komisiji zajednički prijedlog<sup>(54)</sup> o izradi novog financijskog instrumenta za potporu izvanrednim aktivnostima koje provode tijekom krize izazvane bolešću COVID-19.

Bruxelles, 29. listopada 2020.

Predsjednica  
Europskog gospodarskog i socijalnog odbora  
Christa SCHWENG

<sup>(52)</sup> Komunikacija Komisije COM (2020) 500 final, 20. svibnja 2020., „Europski semestar 2020.: preporuke po državama članicama”.

<sup>(53)</sup> Informativna obavijest ETUC-a *Workers' Information, consultation and participation* (Obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje radnika), 15. svibnja 2020.

<sup>(54)</sup> Zajednički prijedlog višesektorskih europskih socijalnih partnera o izradi posebnog financijskog instrumenta za potporu socijalnim partnerima tijekom krize izazvane bolešću COVID-19, upućen izvršnom potpredsjedniku Europske komisije Valdisu Dombrovskisu i Nicolasu Schmidtu, povjereniku za zapošljavanje i socijalna prava, 10. travnja 2020.