

Projekt WIM3 - Uključenost radnika u upravljanje – podizanje razine svijesti, eksperimentiranje, monitoriranje

Uvod

Cilj projekta – za Hrvatsku udruhu poslodavaca - je upoznati hrvatske socijalne partnere i dionike, na razini poduzeća, s relevantnim sadržajem sudjelovanja zaposlenika i osvijestiti važnost učinkovitih predstavničkih tijela koja doprinose u donošenju odluka unutar tvrtke, na taj način poboljšavajući konkurentnost i poslovne rezultate kako bi se samo poduzeće učinkovitije suočilo s izazovima globalne konkurencije; pokrenuti transnacionalne aktivnosti i suradnju; promovirati pravo i politike EU kroz razmjenu informacija, zajedničku ekspertizu i primjere dobre prakse kako bi se stvorili povoljni uvjeti za uspostavljanje mehanizama i nacionalnih tijela za informiranje, savjetovanje i sudjelovanje, prilagodba odnosa poslodavca i zaposlenika promjenama u zapošljavanju i izazovima u radnim odnosima, kao što je modernizacija tržišta rada.

Anketa

Direktivom i načelima Europskog stupa socijalnih prava propisano je da radnici ili njihovi predstavnici imaju pravo na pravodobno informiranje i sudjelovanje u pitanjima koja su za njih relevantna. Uz pravo na primanje informacija, uspostavlja se i pravo sudjelovanja u raspravi o svim korporativnim akcijama, što podrazumijeva razmjenu mišljenja i uspostavljanje socijalnog dijaloga s poslodavcem. Značenje izbora za radničko vijeće je demokratski standard koji se izražava konstruktivnim sudjelovanjem radnika u procesu odlučivanja s upravom o pitanjima koja utječu na njihove ekonomske i socijalne radne uvjete. To mogu biti i različiti izazovi vezani za demografske promjene, digitalizaciju i globalizaciju, koji utječu na strateški razvoj poduzeća. Motiv sudjelovanja radnika u procesu odlučivanja je borba za veća radnička prava u određivanju njihovih radnih uvjeta.

Stoga je provedeno istraživanje s bazom članova Hrvatske udruge poslodavaca. Rezultati ankete koriste se za izradu izvješća o radu Europskog i radnog vijeća u praksi i stavova poslodavaca o nacionalnom zakonodavstvu u pogledu sudjelovanja radnika u odlučivanju o projektima.

Na web stranici CEA uspostavljena je aktivna veza kako bi se osigurala veća preglednost upitnika:

<https://www.hup.hr/istrazivanje/>

Naposljetku, kao što je istraživanje pokazalo, pravilna provedba zakonskog okvira nije dovoljna za pravilno funkcioniranje, napredak i razvoj sudjelovanja radnika u procesu donošenja odluka. Primijećeno je da radnici često ne ostvaruju pravo na izbor radničkog vijeća. Ispravan pravni okvir očito nije dovoljan. Prepreke u provedbi nacionalnih pravila za osnivanje i rad radničkih vijeća nisu dovoljna motivacija za djelovanje, dodatno potaknuta nezadovoljstvom radnika nekolicinom postojećih radničkih vijeća koja pretežno pokazuju da neki predstavnici radnika djeluju prvenstveno u vlastitom interesu, a ne u interesu svih radnika koje predstavljaju.

Nacionalne preporuke:

HUP smatra da se posebna pažnja treba posvetiti motivaciji, zalaganju i obuci predstavnika radnika i poslodavaca kako bi se razvio standard prava na rad na demokratski način. Poštujući najniže standarde u području rada propisane direktivama i nacionalnim zakonodavstvom, također je

potrebno potaknuti interes radnika za slobodno udruživanje putem instituta radničkog vijeća. Stoga je potrebno motivirati i predstavnike radnika i poslodavaca da budu zajedno uključeni u procese donošenja odluka. Radnička vijeća mehanizam su komunikacije koja uključuje viši i niži stupanj predstavljanja zaposlenika, dok razumijevanje izazova može olakšati strateške odluke upravljanja. Najveća prepreka je u primjeni Instituta za odlučivanje radničkog vijeća, budući da mu je data određena moć koja može ometati poslovnu politiku uprave. U vezi s tim pitanjima preporučuje se savjetovanje. Poslodavac ili uprava trebaju informirati radničko vijeće o temama vezanim za strategiju poduzeća, promjenu pravnog statusa i poslovanja tvrtke te savjetovati se o temama vezanim za organizaciju rada i ljudske resurse.

Kako bi predstavnici radnika i poslodavaca razumjeli funkcioniranje i svrhu radničkog vijeća, potrebno je obje strane dodatno usavršavati i educirati o svrsi djelovanja radničkog vijeća, ali i poslovnim izazovima. Naime, kao što se može vidjeti iz ankete, ispitanici pokazuju nerazumijevanje funkcije i svrhe radničkog vijeća. Predstavnici radnika i poslodavaca kroz dodatnu obuku trebali bi razumjeti da radničko vijeće nije pregovaračko tijelo poput sindikata, a pravo na informiranje, savjetovanje i suodlučivanje odnosi se na sve teme koje mogu utjecati na njihov posao ili radne uvjete. Edukacija bi trebala podcrtati prednosti vijeća: poboljšanje razumijevanja postavljenih pitanja, pokretanje rasprava o strateškim pitanjima, davanje prijedloga za djelovanje, obrazloženje odluka itd.

Rad i aktivnosti radničkog vijeća trebaju biti javne i transparentne na razini poduzeća, jer bez otvorene i pravovremene komunikacije predstavnika radnika s drugim radnicima nije moguće formirati i stvoriti promjene unutar tvrtke. Edukacija bi također trebala naglasiti važnost prijenosa informacija svim radnicima, zbog čega bi trebalo osigurati da svi radnici budu pravovremeno informirani od strane predstavnika radničkog vijeća. Stoga vjerujemo da bi dodatna edukacija potaknula motivaciju i povjerenje u rad radničkih vijeća.