



**EFIKASNOST MEHANIZAMA ZA
OBAVJEŠTAVANJE I SAVJETOVANJE S RADNICIMA
U VRIJEME KRIZE 2008-2010.**

**KOMPARATIVNI IZVJEŠTAJ O SITUACIJI
METALURŠKIH PODUZEĆA U POLJSKOJ, NJEMAČKOJ
I HRVATSKOJ**

Publikacija izražava samo stavove autora nastupa i Europska komisija nije odgovorna za njen suštinski sadržaj

Project VS/2010/0437

„Jačanje i razvoj struktura obavještanja i savjetovanja s radnicima transnacionalnih poduzeća metalurškog sektora kao način za povećanje adaptivnosti poduzeća i ograničenje negativnih posljedica gospodarske krize” - sufinanciran sredstvima Europske komisije i Sekretarijata metalaca NSZZ „Solidarność”

Uvod

Poslije drugog svjetskog rata europska industrija čelika je nailazila na različite izazove. Na početku je bila grana od strateškog značaja i važna za političke ciljeve i zato je baš oko nje počeo proces europske integracije. Nakon toga, dugi niz godina industrija čelika je bila „osjetljiva” industrija koja je zahtijevala restrukturizaciju. Smanjivanje broja radnika, tehnološka modernizacija, privatizacija, fuzije i preuzimanja, dolazak korporacija iz država van EU – su procesi koji su uveliko promijenili sliku te grane. Europska industrija čelika je postala moderna i konkurentna industrija. Međutim, to joj nije pomoglo da se spasi od negativnih posljedica gospodarske krize 2008-2009 g, kada je došlo do ynacajng smanjivanja proizvodnje. Sindikati su pokušavali ograničavati utjecaj negativnih posljedica krize na radnike, no nisu uvijek uspijevali u tome.

Metaluršku granu već više godina karakterizira dosta velik broj članova sindikata. Vodi se dijalog na razini poduzeća, postoje europska radnička vijeća. Dolazi do pokušaja koordinacije kolektivnih pregovora zahvaljujući Europskoj federaciji metalaca. Međutim, pred predstavnicima se pojavljuju se novi izazovi vezani uz potrebu djelotvorne reakcije na društvene posljedice takvih ekonomskih pojava transgraničnog karaktera kao što je zadnja kriza. To je nesumnjivo vezano uz potrebu traženja novih instrumenata za razvitak transgranične suradnje sindikata. Zato postoji potreba za zajedničkim inicijativama u tom pogledu.

Projekt „Jačanje i razvoj struktura obavještanja i savjetovanja s radnicima transnacionalnih poduzeća metalurškog sektora kao način za povećanje adaptivnosti poduzeća i ograničenje negativnih posljedica gospodarske krize” je bio potaknut od strane Tajništva Metalaca NSZZ „Solidarność” iz Poljske, uz suradnju sa IG Metall – Njemačka te sindikatom SMH-IS iz Hrvatske. Projekt se sastoji od 2 komponente. U dijelu vezanom uz predavanja sindikati su imali priliku skupljati informacije na temu pravnih okvira te društvenog dijaloga u te tri države a također za izmjenjivanje iskustava vezanih uz procedure obavještanja i savjetovanja.

Posebni dio projekta je bio vezan uz izradu izvještaja koji je trebao ocijeniti efektivnost procedura za društveni dijalog na razini poduzeća u razdoblju gospodarske krize. Autori su pokušali predstaviti sadašnju situaciju metalurške grane u globalnim, europskim te državnim dimenzijama. Prikazani su također pravni okviri procedura za obavještanje i savjetovanje te inicijative koje je poduzimala Europska Federacija Metalaca. To je bila

polazna točka za analizu rezultata ispitivanja lidera sindikata u poljskim, njemačkim i hrvatskim poduzećima. Radilo se o realnoj ocjeni mehanizama za obavještavanje i savjetovanje te njihovo povezivanje s adaptivnošću tvrtki i ograničavanjem negativnih posljedica ekonomske krize.

Na osnovi zaključaka donesenih u anketama te diskusija koje su vodili stručnjaci, definiran je prijedlog modela suradnje kod razmjene informacija između sindikalnih organizacija transgraničnog karaktera. Taj se prijedlog nalazi u zadnjem dijelu izvještaja.

Autori se žele zahvaliti gospodinu Adamu Ditmeru iz Tajništva Metalaca NSZZ „Solidarność”, gospodinu Peteru Welzelu iz IG Metall te gospodinu Vedranu Dragiceviću iz SMH-IS za meritornu pomoć kod pripreme izvještaja te njegovu temeljitu analizu i recenziju.

Sławomir Adamczyk

Barbara Surdykowska

1. Industrija čelika u Europskoj Uniji u kontekstu globalnih izazova

Karakteristika svjetskih trendova

Razvoj industrijske ekonomije i potražnja za konstrukcijskim materijalima koju je ona izazvala, postali su poticaj za veliki razvoj metalurške industrije. Proizvodnja čelika na početku XX stoljeća iznosila samo 28 mln tona a u razdoblju od sto godina dosegla je razinu od gotovo bln t. Na početku razvitka te industrije glavni proizvođač čelika bile su SAD koje su početkom XX stoljeća isporučivale više od 37% svjetske proizvodnje. Z vremenom su se proizvodna središta počela prebacivati na druge kontinente, najprije u Europu, a kasnije i u Aziju. To je u skladu s općim tendencijama koje se svode na to da je ta industrija u padu u visoko razvijenim državama, mada ostaje proizvodnja sa visokim stupnjem složenosti, a u isto vrijeme u novoindustrijaliziranim državama ona postaje glavna pokretačka snaga gospodarskog razvoja.

Situacija se mijenja dinamično. Još na prijelazu XX i XXI stoljeća Sjeverna Amerika i Europa (zajedno s državama bivšeg Sovjetskog Saveza) su isporučivale više od pola svjetske proizvodnje čelika, a sad u tome prednjači azijski kontinent. U 2007 g. bio je isporučitelj 56% svjetske proizvodnje čelika, čemu je uvelike pridonio velik razvoj metalurgije u Kini (koja je zabilježila 16% rast proizvodnje u odnosu na 2006 g.)¹. Države Europske Unije s godišnjem porastom proizvodnje 1,6% u 2007 g. su isporučile oko 16% svjetske proizvodnje čelika. Geografske promjene u strukturi proizvodnje su se dodatno ubrzale uslijed svjetske gospodarske krize 2007-2009 g. koja je imala negativan utjecaj na stanje svjetske metalurgije, no posebno se isticala u razvijenim državama. U globalnoj skali proizvodnja sirovog čelika je pala za 9,3% u godinama 2007-2009, no države Europe i sjeverne Amerike zabilježile su pad proizvodnje veličine 35-40%². Također u Japanu je došlo do 27% pada proizvodnje. Azijski kontinent kao takav je povećao proizvodnju za oko. 2% i kao obično zahvaljujući Kini koja je u to vrijeme ostvarila 15% porast proizvodnje.

Od polovice 70-tih godina u svjetskoj industriji metalurgije dolazi do ozbiljnih promjena. Neovisno o rastu proizvodnje bilježi se veliki pad zaposlenosti što je vezano uz osvajanje novih tehnologija i automatizaciju proizvodnih procesa. To više nije sektor koji zahtjeva toliko velik broj radnika kao što je bio nekada. Ocjene kažu da je u zadnjih 25 godina

¹ <http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/SSY2008.pdf>.

² <http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/SSY2010.pdf>.

XX stojeća došlo do redukcije zaposlenosti koja je u globalnoj skali iznosila čak 1,5 mln radnih mjesta³. To je pogodilo osobito visoko razvijene države. U tom razdoblju SAD i Njemačka su likvidirali oko 70% radnih mjesta dok je to u Velikoj Britaniji bilo čak 85% njih. Ukupno u državama Europske Unije⁴ u razdoblju 1974 -2000 u industriji metalurgije ukinuto je gotovo 720 tisuća radnih mjesta⁵. U rastućim privredama (Kina, Južna Koreja.) na početku 90-tih godina zabilježen je mali rast zaposlenosti. Kasnije je globalni trend obuhvatio i te države, mada u manjoj razini. Čini se da proces smanjivanja zaposlenosti koji su toj oblasti nametnule tehnološke promjene, nezaustavljiv je neovisno o razini ekonomskog razvitka određene države.

Slijedeći primjetljiv trend je uključivanje industrije metalurgije u procese globalizacije što dobiva svoj izraz u napredujućoj konsolidaciji oblasti od strane transnacionalnih koncerna globalne razine djelovanja. U W 2007 g. 10 glavnih korporacija je isporučivalo više od 27% svjetske proizvodnje čelika⁶. Najveće poduzeće - ArcelorMittal je prednjačilo pred konkurentima s proizvodnjom od oko. 116 mln t. Na čelu su se našle i 2 japanske korporacije – Nippon Steel i JFE, korejska Posco te 4 kineska koncerna (Shanghai Baosteel Group, LiaoNing An-Ben Iron and Steel Group, Shagang Group, HeBei Tangshan Iron & Steel Group), među kojima se našao indijski konglomerat Tata. Taj popis završavala jedina tvrtka koja nije imala azijske korijene – američki US Steel, no u 2009 g su je izbacili iz tog mjesta ruski konglomerati Severstal i Evraz. Bez obzira na značajan pad proizvodnje vezan uz ekonomsku krizu ArcelorMittal je ostao lider na europskim tržištima. Kao posljedice uznapredovale koncentracije u 2009 godini, 49 najvećih metalurških poduzeća je isporučivalo više od 48% svjetske proizvodnje čelika⁷. Više od pola tih poduzeća je dolazilo iz Azije ili je imalo azijske korijene.

Situacija europske metalurgije

Europska industrija metalurgije je oblast s velikim zaslugama u poslijeratnoj povijesti kontinenta. Upravo od nje je počeo proces razvoja integracije europske privrede. 1952 godine je osnovana Europska zajednica za ugljen i čelik što je definiralo zajedničko kontinentalno tržište za te proizvode i nakon kratkog vremena dovelo do usklađivanja načela trgovanja u međunarodnim okvirima. To je ujedno bio i početak procesa koji je na kraju doveo do osnivanje Europske Unije. Međutim, to nije bilo od presudnog značaja u pogledu sudbine te

³ <http://www.scribd.com/doc/28410345/Steel-industry>.

⁴ U obzir su uzete države članice EU prema stanju za 2000 godinu

⁵ Za International Iron and Steel Insitute, 2001g

⁶ <http://en.academic.ru/dic.nsf/enwiki/323162>.

⁷ <http://www.worldsteel.org/?action=stats&type=steel&period=latest&month=13&year=2009>.

oblasti. Kao industrija strateškog karaktera dosta dugo je ostajala pod neposrednom kontrolom većine država zapadne Europe, a u njezinoj povijesti naizmjenice su se pojavljivali pokušaji privatizacije i renacionalizacije u situaciji kad se stanje branše pogoršavalo. Kao primjer takve situacije možemo navesti sudbinu francuskog nacionalnog metalurškog koncerna Usinor ili engleskog British Steel. Njemački koncern Salzgitter je 60-tih godina XX stoljeća glasio za najveću nacionalnu firmu na svijetu. Burni razvitak zapadnoeuropske metalurške industrije vezan uz investicijski boom poslije ratnog razdoblja zaustavila je ekonomska kriza polovicom 70 tih godina koja je prikazala višak proizvodnih kapaciteta i radne snage. Ta industrija postala je trajno „osjetljivo” područje u državama Europske Zajednice uz sve posljedice tog stanja. Sve restriktivnije primjenjivana pravila zajedničke politike konkurencije koja obuhvaćaju između ostalog i svodjenje javne pomoći isključivo na gašenje proizvodnje, primorala su vlade europskih država na uvođenje mjera za restrukturiranje čije su posljedice vezane uz zaposlenost navedene već ranije. Također države iz Srednje i Istočne Europe koje su ušle u Europsku Uniju između 2005 i 2007 g, morale su pripremiti program redukcije proizvodnih moći i zaposlenosti kako bi bile prihvaćene u članstvo. Mjere za Restrukturirajuće djelovanje pratilo je povlačenje država s neposrednog vlasničkog nadzora nacionalne metalurgije. Do toga dolazilo postupno, no konzekventno u većini država Zajednice. U 1988 g. ponovo je privatiziran British Steel, u 1995 g. – Usinor-Sacilor, a u 1997 g. španjolska Aceralia. To je otvorilo put za intenzivne konsolidacijske procese međunarodnog karaktera. Kao rezultat tih preoblikovanja u kratkom vremenu europskim tržištem čelika zavladao su međunarodni koncerni koji djeluju globalno. U 1999 g. dolazi do fuzije British Steel ote nizozemskog koncerna Hoogovens i nastaje grupa Corus. U 2001 g. došlo je do ujedinjenja Usinor, Aceralia te luksemburškog Arbed a pa je nastala u to vrijeme najveća europska grupa čelika Arcellog. Promjene na njemačkom metalurškom tržištu su bile prije svega internog karaktera, no zato vrlo burne. Nakon što je 1991 g. koncern Krupp izveo neprijateljsko preuzimanje svog rivala Hoesch AG, u 1997 g. pokušao je na isti način preuzeti puno veći konglomerat Thyssen. Taj je pokušaj završio neuspjehom, no već 2000 godine je došlo do ravnopravne fuzije oba poduzeća i osnivanja ThyssenKrupp AG. Na sličan način – pretežito putem internih preuzimanja, dolazilo je do razvoja još jednog bitnog igrača na europskom tržištu čelika – talijanskog koncerna Riva.

Kao što je već prije navedeno, svjetski centri proizvodnje čelika postepeno su se pomicali u zemlje u razvoju, pa je bilo samo pitanje trenutka kad će ozbiljni investitori izvan EU pokušati aktivno sudjelovati u brzo napredujućoj europskoj metalurgiji koja se dinamično

modernizira i tehnološki dominira nad ostatkom svijeta (osim Japana). Prva oznaka takovog interesa su bila preuzimanja koja je od kraja 90-tih godina XX stoljeća vršila brazilska firma Dufenco, koja se prije specijalizirala prije svega u globalnoj trgovini metalima. Preuzela je niz metalurških poduzeća u Italiji, Belgiji i Francuskoj, a također ponosnu na svoju dugogodišnju tradiciju dansku željezaru Kontivaerke⁸. Globalni koncern čelika s indijskim korijenima Mittal Steel (ranije poznat kao Ispat te LNM) svoju prisutnost u Europi je počeo preuzimanjem kontrole nad željezarama u državama kandidatima za UE, kupujući metalurški kombinat u Galati (Rumunjska) i najveća poduzeća u Poljskoj (Poljske Željezare Čeličane) te u Češkoj (Nova Hut). To je bio samo preludij u odlučujuću utakmicu čiji je cilj bio preuzimanje kontrole nad najvećom europskom grupom za metalurgiju i čelik, već ranije spomenutim Arcelorom. Konačno su postigli uspjeh, mada se stvaranje novog poduzeća ArcelorMittal u 2006 g. diplomatski nazivalo fuzijom. Slijedeći od vodećih europskih metalurških koncerna Corus je postao objekt interesa istovremeno od strane ruskog Severstala, indijskog konglomerata Tata Steel te brazilskog CSN. Kako rezultat ljutog suparništva u 2007 g. pobjednik je postao Tata Steel, koji je nakon tog preuzimanja dospio među prvih pet svjetskih proizvođača čelika. Porasla i aktivnost koncerna iz bivšeg Sovjetskog Saveza. Ukrajinski industrijski savez Donbasa (ISD) je stvaranje snažne europske grupe počeo od nabave najveće integrirane željezare u Mađarskoj– Dunafer, a kasnije u 2005 g. Željezare Częstochowa u Poljskoj. Ruski koncern, rudarsko-metalurški konglomerat Severstal najprije bezuspješno pokušavao preduhitriti Mittal Steel u planiranoj fuziji s grupom Arcelor, a 2006 g je preuzeo kontrolu nad talijanskim koncernom Lucchini koji je imao financijske probleme. Grupa Evraz koja je osnovana na bazi glavnih sibirskih metalurških kombinata u 2005 g kupila je poduzeće Palonje e Bertoli u Italiji te Vitkowitz u Češkoj. Drugu stazu aktivnosti u Zapadnoj europskoj odabrao je koncern Novolipetsk koji je u 2006 g. ušao u društvo joint venture s ranije već spomenutim Dufenco. Bilo je puno drugih manje bitnih fuzija i preuzimanja. Relativno malu aktivnost su pokazivali američki metalurški koncerni. 2000 godine US Steel je kupio Východoslovenské železiarne u slovačkom gradu Koszyce, a u 2003 g. koncern CMC je postao vlasnik poljske Željezare Zawiercie, a četiri godine kasnije i hrvatske željezare Sisak.

Kao posljedica tih aktivnosti u razdoblju od samo nekoliko godina došlo je do nove podjele tržišta proizvodnje čelika u Europskoj Uniji. Glavni igrači postale su globalne korporacije koje su pod kontrolom azijskog kapitala Arcelor Mittal te Tata Steel. Snažnu

⁸ <http://www.duferco.com/en/01-Group/outlines.aspx>.

poziciju zadržala je talijanska Gruppe Riva, njemački ThyssenKrupp i Salzgitter, austrijska grupa VoestAlpine, švedski SSAB te španjolska Celsa. Prisutni su također američki i ruski koncerni, mada Rusi još nisu uspjeli zauzeti poziciju koja bi odgovarala njihovim investicijskim aspiracijama usporedivim sa visokim notama u rankingu svjetskih proizvođača čelika.

Općenito u 2007 g. razina proizvodnje sirovog čelika u Europskoj Uniji je iznosila 218 mln t⁹. Gotovo ¼ proizvodnje je dolazila iz njemačkih željezara. Talijani su isporučivali 15% unijske proizvodnje, a treće mjesto je pripadalo Francuskoj (9%). Poljska s proizvodnjom od 10,6 mln t bila je šesti proizvođač u državama Zajednice. Prema europskoj organizaciji poslodavaca Eurofer u metalurškoj industriji vezanoj uz čelik u državama EU je zaposleno oko 420 tisuća osoba na više od 500 mjesta¹⁰.

Glavni svjetski proizvođači sirovog čelika u 2009 g. s razinom proizvodnje većom od 3 mln

t., podaci: *World Steel Association*¹¹

(podebljana su imena korporacija iz Europske Unije i oni koje se tamo ističu)

Pozicija	Poduzeće	Država s koje dolazi	Proizvodnja (u mln tona)
1	ArcelorMittal	Međunarodni	77.5
2	Baosteel	Kina	31.3
3	POSCO	Koreja	31.1
4	Nippon Steel	Japan	26.5
5	JFE	Japan	25.8
6	Jiangsu Shagang	Kina	20.5
7	Tata Steel	Međunarodni (Indija)	20.5

⁹ <http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/SSY2008.pdf>.

¹⁰ <http://www.eurofeg.org/>.

¹¹ <http://www.worldsteel.org/?action=programs&id=53>.

8	Ansteel	Kina	20.1
9	Severstal	Rusija	16.7
10	Evrz	Rusija	15.3
11	U.S. Steel	SAD	15.2
12	Shougang	Kina	15.1
13	Gerdau	Brazil	14.2
14	Nucor	SAD	14.0
15	Wuhan	Kina	13.7
16	SAIL	Indija	13.5
17	Handan	Kina	12.0
18	Riva	Italija	11.3
19	Sumitomo	Japan	11.0
20	ThyssenKrupp	Njemačka	11.0
21	Novolipetsk	Rusija	10.9
22	IMIDRO	Iran	10.6
23	Magnitogorsk	Rusija	9.6
24	China Steel	Kina	8.9
25	Laiwu	Kina	8.9
26	Hyundai	Južna Koreja	8.4
27	CELSA	Španjolska	7.8
28	Metinvest	Rusija	7.4
29	Techint	Italija/Argentina	6.9

30	Erdemir	Turska	6.5
31	Metalloinvest	Rusija	6.5
32	Kobe	Japan	5.9
33	Usiminas	Brazil	5.6
34	JSW	Indija	5.5
35	Essar	Indija	5.5
36	Voestalpine	Austrija	5.5
37	Salzgitter	Njemačka	4.9
38	Hadeed	Arabija Saudijska	4.8
39	BlueScope	Australija	4.6
40	CSN	Brazil	4.4
41	Ezz	Egipat	3.9
42	SSAB	Švedska	3.6
43	Sidor	Venezuela	3.1
44	Duferco	Brazil	3.1
45	Nisshin	Japan	3.1
46	Vizag	Indija	3.0
47	CMC	SAD	3.0
48	AHMSA	Meksiko	3.0
49	Dongkuk	Južna Koreja	3.0

Bez obzira na to što je zadnjih godina došlo do uznapredovale restrukturizacije i modernizacije tog sektora, bez obzira na prisutnost na europskom tržištu vodećih koncerna koji realiziraju strategije globalnih okvira, položaj te industrije ne možemo nazvati sigurnim.

Izazovi budućnosti

Izazovi koji stoje pred sektorom dvostrukog su karaktera. Prvi su vezani s porastom pritiska od strane vanjske konkurencije. Ekspanzija metalurgije čelika u zemljama BRIC (Brazil, Rusija, Indija, Kina), izazivat će u EU sve veći pritisak vanjskih dobavljača, koji trenutno nisu u stanju da konkuriraju u segmentu visokoprerađivanih proizvoda, a glavni smjer njihove u interna tržišta. Međutim, ta situacija će se mijenjati. Sistematski razvitak proizvodnog potencijala u državama BRIC (do 2015 porast za 273 mln t, dok u EU samo za 32 mln t)¹² dovest će do njihovog preoblikovanja u bitnih neto izvoznika koji će konkurirati jeftinom radnom snagom i manjim socijalnim standardima. Zbog toga europska metalurška industrija mora poduzeti aktivnosti kako bi osigurala razvitak novih inovacijskih tehnologija i to je dovelo do osnivanja Europske tehnološke željezničke platforme (ESTEP) i njenog uključivanja u VII Europski Okvirni program. Ta inicijativa treba omogućiti razvoj tehnologije uravnotežene proizvodnje čelika i čeličnih proizvoda.

Izazov internog karaktera je napredujući proces starenja europske radne snage i njezino premještanje se u uslužne sektore. Na poseban način se to odnosi na oblast metalurgije, gdje do 2027 g. odlasci radnika (uključujući prije svega odlaske u penziju) mogu obuhvaćati čak i 50% sadašnje radne snage¹³. Uzimajući to u obzir, ključni problem postaje osiguranje mehanizama koji bi privlačili mlade radnike i stvarali mogućnost njihovog razvoja u okviru određenih struktura stručne obuke i edukacije.

¹² <http://www.idec.gr/edlesi/pages/documents/results/polish/EDLESI%20Briefing%20paper%20%20Polish.pdf>.

¹³ Ibidem.

2. Europska federacija metalaca – njezini ciljevi i zadaci u okviru europskog društvenog dijaloga i koordinacije aktivnosti sindikata

Europska federacija metalaca (EMF) je osnovana 1971 g. i sada ujedinjuje 75 federacija koje dolaze iz 34 europskih država (Europska Unija, Norveška, Švicarska te države koje se kandidiraju za pristup EU). Kroz svoje članske organizacije predstavlja interese više od 5,5 mln radnika iz različitih sektora industrije prerade metala .

Jedan od osnovnih ciljeva EMF je naglašavanje društvenih dimenzija u procesu europske integracije tijekom zastupanja interesa radnika iz branše metala na europskoj razini. U osnovne zadatke EMF spadaju: zaštita sindikalnih, socijalnih i političkih interesa ujedinjenih organizacija naspram europskih organizacija poslodavaca, koordinacija i uvođenje zajedničkih nacionalnih inicijativa nacionalnih sindikata na europskoj razini, predstavljanje interesa europskih djelatnika s područja metalurgije na međunarodnoj razini. Do realiziranja tih zadataka se dolazi preko 4 organizirana područja aktivnosti: politike kolektivnih pregovora, industrijske politike, politike povezane s poduzećima te sektorskog socijalnog dijaloga.

Politika kolektivnih pregovora obuhvaća koordinaciju politike vezane za plaću ujedinjenih sindikata, harmonizaciju gledišta vezanih za radno vrijeme te zajednički pristup definiranju tema radničke obuke u kolektivnim ugovorima EMF igra također aktivnu ulogu u međusektorskim pregovorima na europskoj razini.

Cilj industrijske politike je održavanje i razvoj snažne proizvodne baze u Europi i stvaranja perspektiva zapošljavanja radnika u europskoj metalurškoj industriji. EMF pokušava utjecati na smjer strukturalnih promjena u metalurškoj industriji koje su izazvane od posljedica globalizacije i teži održavanju ravnoteže između interesa radnika i potrebom za konkurentnošću europskih firmi.

Politika povezana s poduzećima koncentrira se na svim elementima koji mogu utjecati na situaciju radnika u multinacionalnim firmama, počevši od ekonomskog razvoja poduzeća, preko rekonstrukturalizacije sve do reorganizacije i uvjeta rada. Na poseban se način bavi podupiranjem prava radnika na obavještanje i savjetovanje na europskoj razini (ERZ) te prava na participaciju (Europska društva). Istovremeno EFM potpomaže rast značaja pregovora u multinacionalnim tvrtkama.

Nacionalni dijalog se koncentrira na građenju trajnih struktura dijaloga na europskoj razini s granskim organizacijama poslodavaca u sektoru metalurgije. Osim osnovne razine na kojoj se vodi dijalog s Vijećem europskih poslodavaca iz područja industrija: metalurške, inženjerske i osnovanih na tehnologiji (CEEMET) također se razvijaju međusektorske platforme za dijalog (industrija brodogradilišta, željezare). Na taj način EFM pokušava naći zajednička rješenja u odnosu na globalizacijske izazove te promjene u europskoj metalurškoj industriji.

Koordinacija kolektivnih pregovora

Kako bi se poboljšali uvjeti rada radnika u metalurškoj industriji u Europi EFM poduzima aktivnosti za stvaranje koordinirane politike kolektivnih pregovora. Te se aktivnosti temelje na 3 stupa. Prvi među njima je koordinacija nacionalnih pregovora putem uvođenja zajedničkih zahtjeva te usklađivanja minimalnih pregovaračkih standarda (na primjer rezolucija iz 2004 g. na temu radnog vremena i smanjivanja troškova rada, načelo koordiniranja plaća iz 1998 g). Drugi stup je razvoj međuregionalne mreže suradnje sindikata.

Alat za jačanje koordinacije pregovora je Sistem razmjene informacija EUCOB@N koji se temelji na mreži nacionalnih dopisivača sindikata. Elementi tog sistema su:

- Tekuća izmjena informacija (mreža dopisnika);
- Arhiv informacija online dostupan putem Interneta;
- Redovni godišnji izvještaj EUCOB@N;
- Periodična ispitivanja vezana uz specifične teme;
- Platforma podrške u slučaju prosvjednih akcija;
- Integriranje podrške za organizaciju potpore za solidarne akcije.

Dodatno EUCOB@N djeluje u suradnji s drugim europskim granskim federacijama kao što su ETUF-TCL (laka industrija) te EMCEF (kemija, energetika i rudarstvo).

Zajednički izazovi EMF

2005 godine na kongresu u Rimu Organizacija je definirala tako zvano prvi zajednički zahtjev u odnosu na kolektivne pregovore¹⁴. Sukladno odluci kongresa bio je usredotočen na teme permanentnog obrazovanja, individualnog prava na obuku i planova obuke. EMF je već prije aktivno pratio tu tematiku i zajedno s organizacijom poslodavaca CEEMET izradio

¹⁴ A common demand for common future, The individual right to training guaranteed by collective agreements.

vodič dobrih aktivnosti u opsegu obuke. Prvi zajednički zahtjev se sastoji od slijedećih elemenata:

- individualno pravo na obuku i permanentno obrazovanje
- 5 dana obuke za sve radnike;
- godišnji plan obuke;
- besplatna pripremna obuka za radnike;
- potvrđivanje obuke s certifikatima;
- obuka kao ovlast u slučaju restrukturizacije ili kolektivnih otpuštanja;
- obuka kao pravo za nezaposlene;
- angažiranost sindikata na svim razinama.

Kao prateći događaj pojavio se plan procesa uvođenja u praksu koji se sastajao od tri koraka: prihvaćanje zajedničkog zahtjeva, pravljenje od strane članskih organizacija planova (roadmap) za njegovo ostvarivanje putem kolektivnih pregovora i druge aktivnosti te određivanje vremena (planovi su trebali biti poslani EFM do siječnja 2006 g.), treći pak korak bila je evaluacija i razmjena pozitivnih iskustava.

U 2009 g. EMF je formulirao drugi zajednički zahtjev vezan uz kolektivne pregovore. Njegov je cilj davanje garancija sigurnog zapošljavanja¹⁵ i veže se s izjavom EMF koja se odnosi na časno zapošljavanje i kampanju u tom opsegu¹⁶. EMF naglašava da se od radnika očekuje sve veća elastičnost, više radnih sati, prihvaćanja čestih promjena u organizaciji rada, prihvaćanja ugovora na određeno vrijeme. EMF pokazuje da prekarijnim (koji ne zadovoljava standarde) radom smatra rad koji ima slijedeće karakteristike:

- razina socijalne sigurnosti je jako mala ili ne postoji;
- plaća je mala ili nesigurna;
- ne postoji adekvatna povezanost sa sistemom mirovinskog i zdravstvenog osiguranja (penzije, zdravstveno osiguranje, naknada za nezaposlene);
- situacija kad radnik preko svojih predstavnika nema nikakav utjecaj na uvjete i organizaciju rada (uključujući i dužinu i intenzitet rada) te na plaću;

¹⁵ Second EMF Common Demand for collective bargaining for more secure employment, against precarious work .

¹⁶ EMF Resolutions of Precarious Employment „The promotion of Decent Work” , studeni 2005 te IMF/EMF kampanija protiv prekarijnog zapošljavanja pokrenuta u 2008 g.

- situacija kad nema nikakve zaštite od otpuštanja;
- ne postoji mogućnost sudjelovanja u stručnoj obuci;
- ne postoji mogućnost stručnog razvitka;
- ne postoji garancija sigurnosti i zaštite na radu;
- ne postoje pravne garancije gore navedenih uvjeta;
- nema sindikalnih predstavnika.

U tom dokumentu kasnije su navedene najveće opasnosti vezane uz prekomjerno korištenje usluga agencija za kratkotrajno zapošljavanje, prečesto davanje radnog odnosa na određeno vrijeme, problematiku lažnog samozapošljavanja, posudbe radnika, outsourcinga.

Strategija EMF prema socijalno odgovornoj restrukturizaciji poduzeća

W 2005 g. Europska federacija metalaca je pripremila smjernice koje trebaju biti pomoć učlanjenim organizacijama u planiranju strategije ranog reagiranja na planove restrukturizacije na europskoj razini kako bi se mogao ograničiti negativni utjecaj na zaposlenje.

10 tako zvanih načela vezanih uz transnacionalnu restrukturizaciju obuhvaća slijedeće točke:

- Izrada sistema ranog upozoravanja;
- Osiguravanje pune sukladnosti s pravom na informaciju i savjetovanje na europskoj i nacionalnoj razini;
- Stvaranje europske sindikalne grupe za koordinaciju koja se sastoji od sindikata aktivnih u poduzeću, ERZ te koordinatora EMF;
- Potpuna preglednost informacija;
- Izrada zajedničke platforme;
- Razmatranje ispregovanih rješenja koja su prihvatljiva za sve strane;
- Izrada strategije komunikacije;
- Razmatranje transgraničnih aktivnosti;
- Ispitivanje svih pravnih mogućnosti kako bi se dobila potvrda da se stavovi radnika razmatraju;
- Potvrđivanje da se sve dogovorene strategije i donesene odluke primjenjuju.

Uz pomoć tih načela EMF želi pojačati sposobnost sindikata za suradnju u kriznim situacijama te eliminirati situacije u kojima bi radnici i njihova predstavništva bili dovedeni u međusobno suparnički položaj.

Europska radnička vijeća i koordinacija njihovih aktivnosti

U metalurškom sektoru skuplja se najviše od preko 900 dosad osnovanih europskih radničkih vijeća (ERZ). EMF koordinira pregovore vezane uz njihovo osnivanje putem važećih smjernica kojima se trebaju rukovoditi nacionalne članske organizacije. Praktički gledajući svako od ustanovljenih vijeća ima svojeg koordinatora koji posjedujući tako zvani europski mandat zastupa generalne interese svih europskih radnika iz određenog multinacionalnog poduzeća.

U kompetencije ERZ spada obavještanje i savjetovanje na multinacionalnoj razini koje koordinira EMF. U slučaju kad dolazi do pregovora oko sporazuma, prava na to stječu sindikati u suradnji sa ERZ. Sukladno internoj proceduri iz 2007 g. koja se odnosi na multinacionalne pregovore, odluka o početku takvih pregovora mora biti donesena jednoglasno od strane zainteresiranih sindikata. Po principu strana ovlaštena za potpisivanje takvih sporazuma je EMF. Odgovornost za implementaciju sporazuma snose nacionalni sindikati koji imaju potporu ERZ. U sukcesivnom je porastu broj sporazuma u okviru multinacionalnih poduzeća. Razvijena je praksa sklapanja tih sporazuma u koncernu ArcelorMittal (ranije Arcelor), gdje je EMF zadnjih godina potpisao sporazum o komitetima vezanim uz zaštitu na radu (2008 g.) te o upravljanju promjenama u situaciji ekonomske krize (2009 g.). Sporazumi vezani uz različite teme su sklopljeni također u velikim metalurškim koncernima kao što su ThyssenKrupp ili Vallourec-Mannesmann.

Socijalni dijalog u metalurškom sektoru na europskoj razini

Prioritet za EMF na području europskog socijalnog dijaloga je građenje trajnih struktura za suradnju s europskim organizacijama i udrugama poslodavaca. Na taj način EMF se zalaže za poboljšanje socijalnog položaja radnika putem usklađivanja njihovih opravdanih interesa s potrebom za industrijskom konkurentnošću.

Na strani radnika jedina snaga ovlaštena za vođenje dijaloga na zajedničkoj razini koju odobrava Europsko povjerenstvo je Europska federacija metalaca. Međutim na strani poslodavaca postoji veća diversifikacija, jer pojedini subsektori imaju i svoje predstavnike. U najpoštovanije organizacije spadaju CEEMET i EUROFEG.

- CEEMET (Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries), ujedinjuje organizacije radnika iz 22 zemlje, njegovi članovi su oko 200 tis. poduzeća koji zapošljavaju oko 12.7 milijuna radnika;

- EUROFER (European Confederation of Iron and Steel Industry)- Organizacija koja ujedinjuje proizvođače čelika. Udružuje sve proizvođače iz EU, a poduzeća iz Švicarske i Turske su članovi promatrači.

Gore navedene organizacije sudjeluju i u institucionalnom dijalogu uz posredovanje sektorskih komiteta za socijalni dijalog.

Komitet za socijalni dijalog u metalurškom sektoru

U siječnju 2006 g. uspjelo je stvaranje strukture socijalnog dijaloga koju predstavljaju EMF i CEEMET. Trebala je služiti poboljšanju međusobnog razumijevanja i razmjenu dobrih iskustava. Ustanovljene su dvije skupine: jedna vezana za konkurentnost i zapošljavanje te druga za edukaciju i obuke. Skupina zadužena za edukaciju i obuke u 2007 g. pripremila je zajednički izvještaj u kojem su bila navedena i dobra iskustva iz odabranih država ¹⁷. U izvještaju se navodi da bez obzira na relativno visoku razinu nezaposlenosti poduzeća imaju probleme naći kvalificirane radnike. Nedostaju osobe s tehničkom naobrazbom. Takvi se problemi posebno primjećuju u industriji automobila, zrakoplova, telekomunikacija ili industrijskoj elektronici. Neprilagođenost kvalifikacija radne snage ima svoj odraz u manjem ekonomskom rastu. Socijalni partneri naglašavaju potrebu za odlučnim djelovanjem na slijedećim područjima:

- Povećanje suradnje poduzetnika sa školama i sveučilištima, a istovremeno povećanje suradnje poduzetnika s učiteljima;
- Povećanje interesa žena za tehničke sektore;
- Motivacija za kontinuirano obrazovanje kao zajednički zadatak za poslodavce i za sindikate;

predviđanje kvalifikacijskih potreba kao zajednički izazov za sve socijalne partnere; veća transparentnost i preglednost certifikata koji potvrđuju kvalifikacije pozitivno utječe na mobilnost radnika.

Zahvaljujući tim razvrstavanju zajedničkih neslužbenih djelovanja 14 siječnja 2010 g. službeno (pod auspicijima Europskog povjerenstva) je ustanovljen sektorski komitet za socijalni dijalog. Komitet je donio dvogodišnji program djelovanja navodeći slijedeća područja zajedničkih interesa:

¹⁷ Joint conclusions of the CEEMET – EMF ad hoc group on “education and training”.

- konkurentnost industrije u međunarodnim dimenzijama,
- predviđanje potreba u opsegu kvalifikacija,
- upravljanje starijom radnom snagom,
- mobilnost radnika,
- ispitivanja i stručni razvoj.

Komitet za socijalni dijalog u metalurškom sektoru

Komitet je osnovan 21 lipnja 2006 g. i sastoji se od predstavnika EMF i Eurofeg. Ustanovljene su 4 radne skupine: prvu koja se bavi zaštitom na radu te poboljšanjem uvjeta rada, drugu koja je zadužena za stručno obrazovanje i permanentno obrazovanje, treću koja treba analizirati strukturalne promjene u metalurškoj industriji te četvrtu koja određuje zajedničke političke deklaracije.

Solidarnost u kolektivnim pregovorima kao odgovor na gospodarsku krizu.

Rezime¹⁸ kolektivnih pregovora iz 2009 g. EMF pokazuje da je solidarnost u zajedničkim pregovorima pravilan instrument za obranu radničkih prava za vrijeme ekonomske krize. Moraju se uzeti u obzir slijedeći elementi koje predlaže EMF:

- velik rast plaća je neophodan ne samo iz društvenih razloga, već i zbog ekonomskih uvjeta. Samo ekonomska sigurnost daje mogućnost stvaranja interne potražnje koja će ujedno i štititi od deflacije u UE.
- sindikat mora imati za cilj zaštitu radnih mjesta i sprečavanje zatvaranju poduzeća. U tu svrhu mogu se koristiti mehanizmi iz opsega elastičnog vremena rada kao što su na primjer zapošljavanje na nepuno radno vrijeme, a također tehnička nezaposlenost ili obuka te smanjivanje radnog vremena na osnovi odredbi kolektivnih ugovora;
- treba pojačati europsku koordinaciju kolektivnih pregovora kako bi se mogla suprotstaviti rastu protekcionističkih aktivnosti te pod svaku cijenu zaustaviti smanjivanje plaća;
- treba pojačati europsku suradnju pojedinih poduzeća u okviru multinacionalnih korporacija;

¹⁸ Collective Bargaining in the European Metal Industry, EUCOB@N Report 2009, Ralf Gotz.

- najmanja plaća treba biti stabilizirana na prihvatljivoj razini također putem uvođenja minimalne plaće na mjestima gdje se to smatra pravilnim;
- treba povećati broj radnika na kojih se odnose kolektivni pregovori.

3. Procedure obavještanja i savjetovanja kao instrument socijalnog dijaloga u poduzećima metalurškog sektora u Poljskoj

3.1 Poljski metalurški sektor – struktura, trendovi, izazovi

Poljska metalurška industrija od 1992 g. podliježe intenzivnoj restrukturizaciji zapošljavanja nakon koje je došlo do presudnih promjena u vlasništvu. Tu je pojavu pratilo uvođenje tehnoloških promjena s ciljem poboljšanja konkurentnih sposobnosti poljskih željezara. Zabilježen je veliki pad broja radnih mjesta. Ocjene kažu da na početku 90-tih godina u sektoru je bilo zaposleno oko 153 tis. radnika¹⁹. Kao rezultat aktivnosti koje su poduzimale uprave pojedinih željezara a koje su imale potporu vlade i bile praćene od strane sindikata, zaposlenost u poljskom metalurškom sektoru čelika se smanjila do 81 tisuća radnika u 1998 g.

Taj je proces ubrzao 1999 godine, zahvaljujući pokretanju tako zvanog Željezarinog socijalnog paketa koji je osiguravao potporu iz budžetskih sredstva i pomoćnih fondova, a kasnije u godinama 2004 do 2006 – Željezarinog paketa za aktivizaciju.. 2009 g. prosječna razina zapošljavanja je iznosila oko 26 tisuća radnika. U 1993 g. proizvodnja sirovog čelika iznosila je 9,3 mln t, a u 2009 g. - 7,1 mln t, a treba spomenuti da je zbog svjetske gospodarske krize razina proizvodnje pala za oko 26% u odnosu na prijašnju godinu.

Gledajući iz vremenske perspektive, uspoređivanje podataka vezanih za broj zaposlenika i veličinu proizvodnje prikazuje izričite radikalne promjene u razini produktivnosti metalurškog sektora u Poljskoj. Kao rezultat tako duboke restrukturizacije postalo je moguće ostvarivanje kompleksne privatizacije većine poduzeća te industrije. To se dogodilo u razdoblju od 2003 do 2005 g.²⁰, kada se u rukama stranih investitora našlo 95% proizvodne snage poljske metalurgije²¹. Kao posljedica tih preobrazbi stvoreni su uvjeti za temeljitu modernizaciju proizvodne baze koju su izvodili novi vlasnici. Investicije traju

¹⁹ J. Paduch, M. Kardas, I. Klos, M. Sankowska Sliwa, Restrukturyzacja zatrudnienia w polskim przemyśle stalowym w latach 1999-2006, Hutnik- Wiadmosci hutnicze 11/2007, str. 571.

²⁰ Prva poljska željezara, koja je bila privatizirana već 1992 g., je Huta Warszawa, uslijed stvaranja joint venture s talijanskom grupom Lucchini. Sada je dio ArcelorMittal.

²¹ To su koncerni ArcelorMittal, CMC, Celsa, ISD.

neprekidno čak i u situacije sadašnje krize (na primjer ArcelorMittal u razdoblju 2005-09 investirao je 3,8 mld PLN²²).

Struktura vlasništva

Prema najvećom proizvodnom kapacitetu sirovog čelika 2009 godine struktura vlasništva u poljskoj čeličnoj industriji je izgledala ovako:

- ArcelorMittal Poland – 67%,
- CMC Zawiercie 13%,
- Celsa Źeljezara Ostrowiec 8%,
- ISD Źeljezara Częstochowa 7%,
- Źłomrex 4%,
- ostali 1% (Źeljezara Bankowa, Źeljezara Buczek, Severstal Silesia, Źeljezara Łabędy, Źeljezara Łaziska, Ferrostal Łabędy, Zakład Walcowniczy Profil, BGH Poljska, Źeljezara Pokój, Źeljezara Batory).

Proizvodnja – veličina, struktura i dinamika

2009 g. je bila specifična godina zbog posljedica ekonomske krize koje se osjećaju u cijelom metalurškom sektoru Europske Unije i zato većina indikatora je bila znatno manja nego godinu ranije. U 2009 g. u Poljskoj proizvedeno je 7,1 mln tona sirovog čelika (za 26,7% manje nego u 2008 g.). Udio čelika taljenog tijekom konvektorskog procesa je iznosio 45,4% (3,2 mln tona), a čelika taljenog tijekom električnog procesa 54,6% (3,9 mln čelika).

U ukupnoj količini taljenog sirovog čelika, nelegirani čelik je zastupao 96,2%, legirani čelik 3,8% , a čelik otporan na koroziju 0,02% (i je struktura koja se ne razlikuje od strukture iz prethodnih godina).

U strukturi proizvodnje toplo valjanih proizvoda:

- plošni proizvodi su činili 34,2% (2,13 mln tona);
- dugi proizvodi 65,8% (4,19 mln tona).

Općenito u 2009 g. zabilježen je pad proizvodnje u svim skupinama proizvoda. U skupini dugih proizvoda dobivanih postupkom vrućeg valjanja proizvodnja šipki je iznosila 1,8 mln

²² http://www.pb.pl/a/2009/11/30/Ruszyła_zimna_walcownia_Mittala_w_Krakowie.

tona i bila je za 4,1% manja nego 2008 g. U skupini proizvoda dobivanih postupkom hladne prerade u odnosu na prethodnu godinu 2009 g. zabilježen je pad proizvodnje lima i hladno valjanih traka 19,1%, lima i počinčanih traka – pad za 9,5% , lima i traka s organskim navlakama – pad za 9,3%. U 2009 g. proizvodnja čeličnih cijevi ukupno je iznosila 347 tisuća tona (smanjenje za 15,2%). Međutim povećala se proizvodnja zatvorenih hladno valjanih profila – za 5,3% (430 tis. tona).

Javna potrošnja čelika

Javna potrošnja (koju se računa kao proizvodnja +uvoz – izvoz) gotovih čeličnih proizvoda u Poljskoj u 2009 g. iznosila 8,0 mln tona i bila je manja za 30% u odnosu na godinu 2008²³. Dominirala je potrošnja plošnih proizvoda (53%), kasnije su bili dugi proizvodi (34%) pa cijevi hladno valjani profili(11%). Vrijedno je spomenuti da je potrošnja u toj zadnjoj kategoriji pala samo za 18%. Kad uzmemo u obzir i podatke koje se odnose na strukturu proizvodnje, možemo primijetiti neku tendenciju za kvalitetne promjene na poljskom tržištu čelika.

Trgovinska razmjena s inozemstvom

2009 g. izvoz metalurških proizvoda iz Poljske je iznosio ukupno 5,2 i bio je manji za 36% u odnosu na izvoz u 2008 g.

Bilanca trgovačke razmjene nije bila korisna kako u smislu količine, tako ni u vrijednosnim omjerima. U 2009 g. prema količini, ona je iznosila – 1,3 mln tona, a prema vrijednosti -1,6 mld eura. Negativni količinski i vrijednosni saldo u trgovinskoj razmjeni s inozemstvom se zadržava od 2005 g. U prijašnjem razdoblju količinski je poljska metalurgija više izvozila (poluproizvodi, dugi proizvodi, cijevi) nego što je uvoženo. Predmetom izvoza bili su uglavnom bolje obrađeni proizvodi koji su imali više jedinične cijene, odnosno koji čine udio u daljoj preradi, a koji su uglavnom uvoženi s obzirom na konkurentnu cijenu. Prema ocjeni Metalurške privredne komore (Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa) taj visoki, preko 50 postotni udio uvoznog čelika u državnoj potrošnji, ima svoje uzroke u prošlosti. Potpuno otvaranje poljskog tržišta dogodilo se prije nego što je sektor postigao sposobnost uspješnog konkuriranja s dobavljačima iz Zapadne Europe. Tada su nastali trajni savezi nacionalnih korisnika s dobavljačima čelika, koji se i dalje održavaju.

Uslijed seljenja u Poljsku grana industrije ovisnih o čeliku, naknadno su „išle” za njima i nabave čelika od njihovih dosadašnjih partnera. Promjena toga stanja nije jednostavna i

²³ Zużycie jawne w 2005 g. wynosiło 8,1 mln ton, w 2006 g. 10,5 mln ton, w 2007 g. 12 mln ton, w 2008 g. 11,3 mln ton.

zahtijeva dugoročno djelovanje²⁴. Treba također obratiti pozornost na neprilagođenost proizvodnje poljske metalurške industrije (prevladavali su dugi proizvodi) u odnosu na strukturu upotrebe (prevladavaju plošni proizvodi).

Zapošljavanje

Općenito, zaposlenje u čeličnom sektoru na kraju 2009 g. iznosilo je 26 293 radnika i bilo je manje za 3 150 radnika u odnosu na broj radnika registriran na kraju prošle godine (pad za 10,7%).

Metalurška grana u odnosu na krizu

Kriza je primorala dio poduzeća u grani na to da provedu reorganizaciju. Kao primjer moguće je navesti ArcelorMittal. Poduzeće je provelo verifikaciju strateških ciljeva – prihvaćena su nova načela programa TOP – Teraz o Przyszłości (Sada o budućnosti) – transformacija poduzeća koja je u skladu s novim uvjetima. Osnova reorganizacije bila je nova strateška organizacija poduzeća uvedena 5. ožujka 2009 g. Uvedena je podjela jedinica prema realiziranim funkcijama i zadacima. Odustalo se od podjele proizvodne djelatnosti utemeljenoj prema geografskom kriteriju. U novoj strukturi pojavili su se novi uredi kao na primjer Ured za upravljanje narudžbama, Ured za odgovornost i komunikacije u poslovanju ili Ured za alokaciju radnika. Novost su također i Uredi potpore koji se bave poboljšanjem proizvodnih procesa, optimalizacijom troškova, planiranjem i praćenjem budžeta i pitanjima vezanim za službe održavanja procesa²⁵.

Neovisno o poteškoćama s dobivanjem kredita u 2009. godini, bile su nastavljene i investicije u nove tehnologije i procese obrađivanja proizvoda. Pokrenute su dvije nove vruće valjaonice dugih proizvoda (u gradovima Ostrowiec Świętokrzyski i Zawiercie),), modernizirana je hladna valjaonica tankih limova (u Krakowu) te je finalizirana investicija koja je povećala sposobnost proizvodnje hladno savinutih zatvorenih profila (u poduzećima Stalprodukt, Źeljezara Pokój i Severstallat Silesia), a također – u preradi gotovih proizvoda (u ISD Źeljezara Częstochowa, Źeljezara Pokój i ArcelorMittal Poland). Ta poduzeća su dovela do značajnog jačanja ponude Źeljezara na tržištu, te bolje prilagodbe s obzirom na potrebe kupaca.

²⁴ G. Talarek, Nowoczesne hutnictwo stalowe w Polsce wobec globalnego kryzysu ekonomicznego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12.

²⁵ B. Gajdzik, Transformacja i reOrganizacja przedsiębiorstw hutniczych w warunkach światowego kryzysu gospodarczo- finansowego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12.

Perspektive metalurškog sektora u Poljskoj

Unatoč uzrokovanom krizom skokovitim padu proizvodnje u razdoblju od 2008-09 g., računa se da će se ista od 2010 g. vraćati na 10-15% stopu rasta²⁶. Tome u prilog ide konsekventno rastuća potreba poljske privrede za čelikom (trostruki porast u razdoblju od 1992-2007²⁷). Ona se povezuje s ozbiljnim infrastrukturnim investicijama, ali i s razvojem sektora potrošačkih dobara koji se temelje na čeliku (auto industrija, proizvodi za kućanstvo i široku potrošnju).

Upravo zahtjevi za kvalitetom povezani s tim segmentom idu na ruku investicijama koje su usmjerene na izradu visoko obrađenih proizvoda (valjaonice topla i hladna u ArcelorMittal, proizvodi sa povišenom izdržljivošću – Celsa, ISD, CMC), koji trebaju stvoriti kompleksnu ponudu za korisnike. U posljednjih 15 godina znatno se poboljšala konkurentnost poljske čelične industrije. Uklonjene su zastarjele i neefektivne instalacije, napravljena su ulaganja vrijedna nekoliko milijardi u procese taljenja čelika, te njegove obrade izvan peći. Produktivnost u poljskoj metalurgiji je približna onoj koja se bilježi u zapadnoeuropskoj metalurgiji. Uređaji i metalurške tehnologije ispunjavaju standarde BAT (Best Availables Techniques) Cijena promjena u sektoru bila je visoka, pogotovo u socijalnoj sferi²⁸.

Osnovno pitanje je stupanj inovativnosti poljske metalurgije. Inovativno djelovanje može se javljati u takvim cjelinama kao što su: logistika transporta i proizvodnje, troškovi proizvodnje, projektiranje i uvođenje na tržište proizvoda novih korisnih karakteristika, zaštita okoliša, te upravljanje otpadom²⁹. Među čimbenicima koji snižavaju stupanj inovativnosti u poljskoj metalurgiji ukazuje se između ostalog na rastući deficit inženjera i tehničara koji su zainteresirani radom u metalurškoj industriji³⁰. Tehnološke promjene u poljskoj metalurškoj industriji (između ostalog automatizacija i kompjuterizacija proizvodnih linija) zahtijevaju porast potražnje za kadrovima sve viših poslovnih kvalifikacija. Istina, u godinama 1994 - 2006 postotni porast je bio u sektoru radnika s višim obrazovanjem (sa 6,6% do 12,2%) te srednjom stručnom spremom (s 27,3 do 35,8%), ali to se događalo po cijeni povećanja generacijskog raspona (porast postotka radnika starijih od 50+ te veliki pad udjela mladih radnika)³¹. Problem je također i to, što radnici koji odlaze, bivaju zamjenjivani sa relativno slabo kvalificiranom radnom snagom koja tek zahtijeva dobivanje praktičnih sposobnosti. To

²⁶http://www.money.pl/archiwum/wiadomosci_agencyjne/pap/artukul/hiph;produkcja;stali;wcial;bez;trwalego;wzrostu,238,0,541422.html

²⁷ http://euroregiony.enginepro.pl/index.php?lang=1&menu=1&menu_select=240

²⁸ G. Talarek, Nowoczesne hutnictwo stalowe w Polsce wobec globalnego kryzysu ekonomicznego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12.

²⁹ W. Sabela, K. Szczepańska, B. Garbarz, Innowacyjność w przemyśle stalowym, Hutnik – wiadomości hutnicze 2004/11

³⁰ W. Sabela, P. Brzeziński, Pozytywne i negatywne innowacyjności w polskim przemyśle, Hutnik- wiadomości hutnicze 2006/10

³¹ <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,4295472.html>

se trenutno događa u okvirima ciljanih programa koje realiziraju pojedine tvrtke (na primjer ZainSTALUJ se u ArcelorMittal – *Instaliraj se u ArcelorMittal, stal =čelik*) ali trajni ispravak izazova generacijske transformacije će zahtijevati integrirani pristup koji će osigurati privlačenje u sektor odgovarajućeg profila radnika te razvoj pravaca njihove profesionalne kvalifikacije.

Kondiciju poljske industrije čelika ugrožavaju također:

- slabo iskorištavanje proizvodnog kapaciteta kod relativno visokog gospodarskog rasta (u usporedbi s drugim zemljama EU 27),
- negativan količinski i vrijednosni saldo kod razmjene s inozemstvom koji se održavana toj razini od 2005 g.
- mali udio legiranih čelika (3,8% u 2010 g.) i čelika otpornog na koroziju (0,02% u 2010 g.),
- male mogućnosti hladnog valjanja (na primjer za potrebe autoindustrije),
- porast cijena za energiju koja u slučaju proizvodnje doseže čak 40% cijene završnog proizvoda
- troškove zaštite okoliša, a pogotovo sredstva za smanjivanje emisije CO₂³²

Koristili smo slijedeću literaturu:

Polski Przemysł Stalowy 2010, Hutnicza Izba Przemysłowo Handlowa

Wojciech Szulc, Marcin Kardaś, Restrukturyzacja sektora stalowego w Europie Środkowo-Wschodniej, Hutnik- Wiadomości Hutnicze 2009/2

Bożena Gajdzik Strategie konsolidacji i aktywizacji rynkowej w przemyśle hutniczym, Hutnik- Wiadomości hutnicze 2007/10

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2005 g., Hutnik- Wiadomości hutnicze 2006/8-9

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2006 g., Hutnik- Wiadomości hutnicze 2007/3

³² Ističe se mogućnost seljenja metalurške industrije van EU zbog ograničenja emisije CO₂, na primjer u:

G. Duda, Limity zdecydują o przyszłości hutnictwa, [www. wnp.pl](http://www.wnp.pl).

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2007 g., Hutnik- Wiadomości hutnicze 2008/3

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, Adam Szewczyk, Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2008 g., Hutnik- Wiadomości hutnicze 2009/3

Romuald Talarek, Nowoczesne hutnictwo stalowe w Polsce wobec globalnego kryzysu ekonomicznego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12

B. Gajdzik, Transformacja i reorganizacja przedsiębiorstw hutniczych w warunkach światowego kryzysu gospodarczo- finansowego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12

W. Sabela, K. Szczepańska, B. Garbarz, Innowacyjność w przemyśle stalowym, Hutnik – wiadomości hutnicze 2004/11

W. Sabela, P. Brzeziński, Pozytywy i negatywy innowacyjności w Polskim przemyśle, Hutnik- wiadomości hutnicze 2006/10

3.2 Prawna regulativa i procedura obaveštavanja i savjetovanja u Poljskoj

Poljska ima oko 38 mln stanovnika. Ocjenjuje se da od oko 10 mln radnika, 15% njih su članovi sindikata. Najveće sindikalne organizacije na nacionalnoj razini su NSZZ „Solidarność” (oko 600 tis. članova), OPZZ te Forum sindikata (Forum Związków Zawodowych). Najveće državne organizacije poslodavaca su: Poslodavci Republike Poljske (Pracodawcy Rzeczypospolitej Polski), Poljska konfederacija privatnih poslodavaca Lewiatan (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan) te Udruga poljskih obrtnika (Związek Rzemiosła Polskiego).

Pojam zastupnik radnika

U literaturi se zastupa mišljenje da pojam radničkog zastupnika podrazumijeva svaki oblik zastupanja radnika koji ima ovlasti u opsegu savjetovanja, obaveštavanja, kontrole, suodlučivanja ili sudjelovanja u upravljanju u vezi pitanja koja mogu neposredno ili posredno utjecati na pravni, ekonomski ili socijalni položaj radnika u smislu skupine ili barem dijela te skupine.³³.

³³ A. Sobczyk, Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników- stan obecny i kierunki zmian, (w) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku (pod red.) A. Wypych – Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina), Gdańsk 2010, str. 208.

Red je da se na tom mjestu u nekoliko rečenica osvrnemo na Konvenciju MOP br. 135 vezanu uz zaštitu radničkih predstavnika u poduzećima i njihovih prava. Mogu se naglasiti postulati zaštite predstavnika od šikanacije od strane poslodavca, postulati uvođenja mogućnosti koje bi pomagale u brzom i učinkovitom vršenju njihovih funkcija uzimajući u obzir vrstu sistema poslovnih odnosa u državi te potrebe, dimenzije i mogućnosti zainteresiranog poduzeća, i to na način koji neće smetati u učinkovitom poslovanju zainteresiranog poduzeća. Obratite pozornost na članak 5 konvencije, sukladno kojem u slučaju kad postoji nesindikalni predstavnik i sindikat, treba stvoriti takve uvjete da prisutnost izabranih predstavnika ne ugrožava položaj zainteresiranih sindikata i koje bi poticale na međusobnu suradnju tih predstavnika s sindikatima na polju svih pitanja koja ih se tiču.

Nesindikalno zastupanje može postojati:

- istovremeno s sindikalnim zastupanjem,
- samostalno iz običajnog prava – bez obzira na to da u poduzeću postoje i sindikati,
- samostalno iz pravnih razloga – bez obzira na to da u poduzeću postoje i sindikati ,
- može biti izabrano od strane sindikata.³⁴

Klasičan primjer funkcioniranja nesindikalnog zastupanja radnika kod istovremenog funkcioniranja sindikata su predviđana u poljskoj pravnoj regulativi vijeća radnika (osnovana na osnovi zakona od 7 travnja 2006 g. o obavještanju i savjetovanju radnika) te radnička vijeća (koja funkcioniraju na osnovi zakona od 25 rujna 1981 g. o samoupravi radnika državnog poduzeća). Nesindikalno istovremeno zastupanje radnika postoji također u organima društva kapitala na osnovi zakona o komercijalizaciji i privatizaciji državnih poduzeća te u obliku vijeća radnika koji funkcioniraju isključivo u državnim poduzećima. Međutim, ti oblici zastupanja nisu predmet daljih razmatranja.

Pravo sindikata na obavještanje

Na osnovi članka 28 zakona o sindikatima poslodavac je dužan davati informacije neophodne za provođenje sindikalnih aktivnosti, a posebice informacije vezane uz uvjete rada i načina isplaćivanja naknade. Pravnu i faktičnu obavezu davanja informacija o konkretnim individualnim ili kolektivnim pitanjima snosi poslodavac, no informacije općeg karaktera se daju inicijativom sindikata. Predstavnici doktrine smatraju da pravo sindikata na takvu informaciju nije dovoljno precizirano u propisima. Ludwik Florek ističe da ta nepreciznost se

³⁴ A. Sobczyk, Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników- stan obecny i kierunki zmian, (w) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku (pod red.) A. Wypych – Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina), Gdańsk 2010, str. 210.

odnosi prije svega na opseg informacije, čuvanje povjerljivih informacija te stavljanja informacija dobivenih od poslodavca na internetske stranice sindikata³⁵.

Pravo sindikata na dobivanje informacija od poslodavaca je zasnovano na različitim pravnim osnovama. Pravni propisi predviđaju pravo na informaciju u individualnim slučajevima (prije svega vezanim uz prekidanje radnog odnosa ili promjene radnog odnosa) i kolektivnim (na primjer pregovori, kolektivna otpuštanja ili preuzimanje poduzeća od novog poslodavca)³⁶.

Bitno je da se ovdje naglasi kako sindikat treba od poslodavca dobivati informaciju i onda, kada u pravnoj regulativi ne postoji za to neposredna odredba. Dolazi do toga u vezi obavještanja ili savjetovanja oko pitanja koja sukladno zakonu podliježu takvoj proceduri. Kao primjer takve situacije možemo navesti zajedničko dogovaranje internih akata, s učešćem sindikata. Proces usklađivanja pravilnika o radu ili pravilnika o određivanju plaća treba podrazumijevati situaciju kad poslodavac daje informacije koje služe obrazloženju njegovih prijedloga. Članak 241(4) pravilnika o radu u § 1 određuje da je poslodavac dužan predstavnik sindikata koji vode kolektivne pregovore vezane za kolektivni ugovor o radu obavještvati o svojem ekonomskom položaju i to u opsegu koji se odnosi na pregovore i neophodan je za vođenje odgovornog postupka pregovaranja. Ta se obaveza posebice odnosi na informacije koje se dostavljaju Glavnom uredu za statistiku. Ako je u pitanju proces dogovaranja sadržaja internih akata, onda treba napomenuti da je davanje informacija od strane poslodavca obrazloženo samom logikom tog procesa. Na isti način se može navesti i norma koja proizlazi iz članka 9(1) pravilnika o radu, a koja predviđa mogućnost sklapanja sporazuma vezanog uz privremeno odustajanje od primjene propisa zakona o radu i to u cijelosti ili djelomično³⁷. U situaciji kad poslodavac potiče inicijativu za sklapanjem takvog sporazuma, treba dostaviti informacije vezane uz svoj ekonomski položaj, a koje bi obrazloživale potrebu za njegovim sklapanjem.

³⁵ L. Florek, Prawo związku zawodowego do informacji, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 5/2010, str. 2 i kolejne.

³⁶ E. Maniewska, Indywidualne a zbiorowe prawo pracowników do informacji (w) Indywidualne a zbiorowe prawo pracy, red. L. Florek, Zakamycze 2007, str. 203 i następane.

³⁷ Sukladno članku 9(1) Pravilnika o radu sklapanje sporazuma o suspendiranju je obrazloženo financijskim položajem poslodavca. Radi se o sporazumu koji suspendira sve propise Zakona o radu ili neke od njih koje definiraju prava i obaveze stranaka radnog odnosa; ne odnosi se na propise Pravilnika o radu niti na druge zakone i pravne akte. U praksi najčešće dolazi do suspendiranja normi utvrđenih pravilnikom o radu, pravilnikom o plaćama ili sporazuma koji je bio sklopljen tijekom trajanja kolektivnog spora.

Sukladno § 2 čl. 9 (1) Pravilnik o radu sporazum sklapaju poslodavac i sindikalna organizacija koja zastupa radnike, a ako poslodavca ne obuhvaća djelovanje takve organizacije, onda isti sklapa sporazum s zastupnicima radnika odabranim u načinu koji je za to predviđen kod tog poslodavca. Sukladno § 3 i 4 čl. 9(1) Pravilnika o radu, suspenziranje propisa Zakona o radu ne smije trajati dulje od 3 godine, a poslodavac dostavlja sporazum odgovarajućem inspektoratu za rad.

Iz članka 28 zakona o sindikatima proizlazi pravo na dobivanje informacija „neophodnih za provođenje sindikalnih aktivnosti”. Kao najozbiljniji problem se ističe pitanje zaštite poslovne tajne. Pitanje koje se ovdje javlja je vezano uz problem da li sindikati na osnovi članka 28 zakona o sindikatima imaju pravo na traženje tehničkih, tehnoloških i organizacijskih informacija o poduzeću ili drugih informacija gospodarskog karaktera koje su zahvaljujući nastojanima poduzetnika smatrane povjerljivim. (članak 11 stavak 4 zakona od 16 travnja 1993 g. o sprječavanju nelojalne konkurencije). Neki autori tvrde da sindikati imaju na to pravo i da je poslodavac dužan da daje informacije koje su poslovna tajna poduzeća, no jedino tih koje su neophodne za vođenje sindikalnih aktivnosti. Međutim, nije moguće precizno odrediti koje su tu informacije u pitanju³⁸. Zastupa se i druga solucija prema kojoj se sindikatima s pravom ograničava uvid u informacije vezane uz gospodarsku, poslovnu, trgovačku ili financijsku situaciju poslodavca. Obrazloženje takvog stava je da sindikalne aktivnosti ne mogu zauzimati mjesto organa samog poduzetnika tražeći uvid u takve informacije.

Navodi se također da pravo na informaciju o aktivnostima ekonomskog položaja poslodavaca te predviđenih promjena u tom pogledu je predviđeno za radničko vijeće, temeljem članka 13 stavak 1 zakona o obavještanju radnika i savjetovanju i zato nema razloga da se dupliciraju kompetencije različitih radničkih zastupnika u pogledu prava na obavještanje i zaštitu radničkih interesa.

Kao što vidimo u gore navedenim razmatranjima, za analizu članka 28 zakona o sindikatima i njihovom pravu na prikupljanje prikladnih informacija, koristi se pojam „predmet sindikalnih aktivnosti”. U prvom redu dobro je odrediti opseg onog pojma koji proizlazi direktno s važećeg zakona o sindikatima.

Subjekt djelovanja sindikata je definiran u zakonu na način određivanja zadataka za sindikate. Članak 1 zakona ističe da je sindikat samostalna udruga dragovoljno učlanjenih radnika, nastala za zastupanje i zaštitu njihovih prava, radničkih interesa i socijalnog položaja. Sukladno članku 4 zakona sindikati zastupaju radnike i druge osobe, o kojima je riječ u članku 2, a također štite njihovu čast, njihova prava te materijalne i moralne interese, kolektivne i individualne. Sukladno članku 6 sindikati sudjeluju u stvaranju korisnih uvjeta rada te uvjeta za život i odmor. Sukladno članku 8, prema odredbama predviđenim zakonom o sindikatima i drugim propisima, sindikati kontroliraju poštivanje propisa koji se odnose na

³⁸ K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, str. 252.

interese radnika, penzionera, nezaposlenika i njihovih obitelji. Na osnovi članka 23 stavak 1 sindikati vrše kontrolu poštivanja zakona o radu te na osnovi prava definiranih u posebnim propisima sudjeluju u nadziranju poštivanja propisa te zakona o zaštiti na radu.

Čini se da shvaćana na taj način uloga sindikata ne odražava do kraja njihovu potencijalnu ulogu u suvremenoj privredi. U sve većoj mjeri uloga sindikata se svodi na postojanje, te podupiranje radnika tijekom procesa neprekidnih promjena. Uveliko je to uzrokovano pojavom novog modela rada koji se upravo formira pod utjecajem tehnoloških promjena i globalizacijskih procesa.

Važeća pravna regulativa ne određuje nikakav način koji bi sankcionirao odbijanje mogućnost davanja sindikatima informacije kojih isti zahtijevaju od poslodavca na osnovi članka 28. Čini se da je nedostatak takve norme, koja bi sindikatima omogućavala učinkovitiju borbu za prikupljanje informacija, ozbiljna neispravnost važećeg zakona o sindikatima. U literaturi se javno ističe da se odbijanje davanja informacija može kvalificirati kao otežavanje sindikalnih aktivnosti koje se vode sukladno odredbama zakona (članak 35 stavak 1 točka 2 zakona o sindikatima³⁹). Međutim, uzimajući u obzir činjenicu da pravo samo u općenitim okvirima određuje obveze poslodavaca u pogledu davanja informacija, a pravna mišljenja su različita, onda kaznene sankcije za odbijanje davanja informacije će se provoditi jako rijetko i od male je koristi u učinkovitom sindikalnom djelovanju.

Realizacija prava na obavještanje i savjetovanje putem institucije radničkog vijeća

Poljska je jako dugo odugovlačila prihvaćanje implementacije unijske direktive 2002/14/WE koja je određivala okvirne uvjete za obavještanje i savjetovanje s radnicima. To je izazvalo reakciju Europske Komisije koja je dana 31 ožujka 2005 g. pokrenula protiv Poljske postupak optužujući za nepridržavanje se obaveza koje proizlaze iz sporazuma.

Čini se da je sindikatima prioritet bilo zadržavanje monopola za primjenjivanje ovlasti u pogledu obavještanja i savjetovanja kod tih poslodavaca kod kojih su funkcionirale sindikalne strukture. Poljski sindikati su se zalagali za češki model, koji podrazumijeva osnivanje vijeća isključivo u tim poduzećima u kojima nema sindikata te za davanje vijećima ovlasti koje ostaju u neposrednoj vezi s implementacijom direktive. S druge strane

³⁹ Čl. 35 Zakona o sindikatima predviđa da osoba koja iskorištavajući svoje radno mjesto ili vršenu funkciju

1) smeta u osnivanju sindikalne organizacije koja se sukladno važećem zakonu može osnovati,

2) otežava vršenje sindikalne djelatnosti koja je vođena sukladno propisima zakona,

3) diskriminira radnika zbog sudjelovanja u sindikatu, ostavanja van sindikata ili vršenja funkcija u sindikatu,

4) ¹ ne ispunjava obaveze određene u čl. 26¹, 33¹ i 34¹

- podlježe novčanoj kazni ili kazni ograničenja slobode .

poslodavci koji a priori nisu skloni obavještanju i savjetovanju, bojali su se osnivanja novih radničkih predstavništava (stvaranje čak i minimalnog organizacijskog zaleđa za radnička vijeća i zaštita radnog odnosa članova vijeća). Konačno pod prijetnjom unošenja sankcija od strane EU sporazumjeli su se svi osim jedne organizacije socijalnih partnera. Dogovoren je bio sadržaj prikladnog zakona sukladno kojem reprezentativni sindikati samostalno raspoređuju mjesta u vijeću. U slučaju kad kod poslodavca djeluje jedna reprezentativna sindikalna organizacija, ista ima isključivo pravo na određivanje članova vijeća. Kad takvih organizacija ima više, onda zajednički određuju predstavnike na osnovi ugovora koji su sklopile. Ako ne dođe do sporazuma radnici biraju članove vijeća prijavljene od strane reprezentativnih sindikata. Sami radnici biraju članove vijeća u poduzećima gdje nema sindikata ili kod poslodavaca kod kojih djeluju nerepresentativni sindikati. Konfederacija poljskih poslodavaca je zakon u njegovom ondašnjem obliku prijavila Ustavnom tribunalu, ističući protuustavni karakter monopola sindikata u pogledu određivanja članova radničkog vijeća. Obrazloženje tužbe je bilo dovoljno jako da uvjeri Ustavni tribunal koji je presudom (K 23/07) od dana 1. srpnja 2008 g. ustvrdio kako propisi dotičnog zakona radnike koji nisu članovi reprezentativne sindikalne organizacije dovode u gori položaj u odnosu na članove takve organizacije što očito ugrožava sindikalnu slobodu u njezinom negativnom aspektu. Dodatno Tribunal se osvrnuo na protuustavne zapise zakona s zabranom diskriminacije, koje proizlaze iz članka 32 Ustava. Usput može se i primijetiti da i Ustavni sud Republike Češke u odluci od dana 14. ožujka 2008 g. (PIUS 83/06), zanijekao zapis češkog zakona koji je onemogućivao radnicima izbor članova vijeća u situaciji kada je kod nekog poslodavaca djelovao sindikat.

Sukladno članku 1 zakona od 7 travnja 2006 g. o obavještanju i savjetovanju radnika zakon određuje uvjete izbora radničkog vijeća. Aktualni propisi zakona se primjenjuju u odnosu na poslodavce koji posluju i zapošljavaju bar 50 radnika. Do 23 ožujka 2008 g. propisi zakona su bili primjenjivani u odnosu na poslodavce koji su zapošljavali bar 100 radnika.

Prema podacima Ministarstva rada i socijalnog staranja (MPiPS) krajem ožujka 2010 g. vijeća su osnovana u 2981 poduzeća, što obuhvaća manje od 9% poslodavaca kod kojih teoretski takva vijeća bi mogla djelovati. Ovdje treba napomenuti da u sadašnjoj pravnoj regulativi postoji obaveza pismenog davanja zahtjeva za organizaciju izbora, a koji daje skupina od najmanje 10% radnika (članak 8 stavak 1 zakona). J. Wratnz tvrdi da to stvara

psihološku barijeru koju je teško savladati i iskrivljuje namjere europskog zakonodavca koji je htio osigurati radnicima pravo na obavještanje i savjetovanje⁴⁰.

Analiza podataka Ministarstva rada (MpiPS) donosi i zaključak da su radnička vijeća osnovane gotovo isključivo u poduzećima u kojima su aktivne organizacije sindikata. Prema podacima iz dana 1. ožujka 2007 g. od oko 11 tisuća poduzeća u kojima nije bilo sindikata a koji su ispunjavali predviđane ondašnjim zakonom kriterije za radnička vijeća, ista su osnovana samo u 3,3 posto slučajeva, odnosno u 354 poduzeća.

Obratite pozornost na 2 karakteristična elementa uvođenog sistema. Kao prvo zakon u članku 24 određuje da se propisi zakona ne primjenjuju kod tih poslodavaca s kojima je prije stupanja na snagu zakona sklopljen ugovor vezan uz obavještanje radnika i savjetovanje koji osigurava uvjete obavještanja i savjetovanja koji su u najmanju ruku isti kao ti određeni zakonom. Podaci Ministarstva rada govore da je bilo sklopljeno 4040 takvih ugovora. Intenzivni porast broja takvih ugovora sklopljenih u zadnje dane prije stupanja na snagu zakona, izaziva opravdanu sumnju da su bili sklapani kako bi se izbjegla primjena zakona. Ovdje je red da se istakne kako u cijelom poljskom metalurškom sektoru pravo na obavještanje i savjetovanje je zasnovano na sporazumima sklopljenim sa sindikatima prije nego je stupio na snagu zakona o obavještanju i savjetovanju radnika.

Na drugom mjestu obratite pozornost na ograničene mogućnosti korištenja vanjske ekspertize. Sukladno članku 5 zakona radničko vijeće dogovara s poslodavcem:

- načela i način obavještanja i savjetovanja s radnicima,
- način rješavanja sporova,
- načela snošenja troškova vezanih uz izbor i djelovanje radničkog vijeća, uključujući i troškove provedenih neophodnih ekspertiza. Sukladno stavku 4 članka 5 u slučaju nedostatka odredbi na tu temu, primjenjuju se propisi zakona.

Zbog toga što je na osnovi članka 5 zakona sklopljeno drastično malo sporazuma, a istovremeno donošene u njima odredbe su općeg karaktera, dolazi do toga da teoretska prava vijeća (kao što je na primjer pravo na ekspertizu) postaju iluzorna. U takvom slučaju teško je govoriti o realnim sposobnostima vijeća za davanje ocijene o procesu restrukturizacije i opsegu aktivnosti poslodavca na tom području.

⁴⁰ J. Wratny, Partycypacyjne rachuby. Rady pracowników po kilku latach działania, Dialog, Pismo dialogu społecznego 3/2010 str. 28.

Radnička vijeća - pravo na obavještanje

Definiciju obavještanja donosi članak 2 zakona o obavještanju i savjetovanju radnika i određuje da je obavještanje davanje radničkom vijeću podataka o pitanjima vezanim uz poslodavca na osnovi kojih isti se može upoznati s predmetom. Treba primijetiti da je od svih participacijskih prava radnika pristup informacijama najslabija oznaka zajedničkog djelovanja, mada je istovremeno i osnovni uvjet za efektivnu participaciju. Dajući radnicima određene informacije poslodavac podliježe društvenoj kontroli. Položaj radnika u poduzećima u kojima poslodavac nije dužan da daje bilo koje informacije se uvelike razlikuje od položaja tih zaposlenika koji pravo na informaciju imaju⁴¹. Napominje se da čak i formalno pasivna uloga radnika nije zapreka za neformalne reakcije koje mogu korektivno utjecati na razvoj situacije⁴².

Sukladno članku 13 zakona o obavještanju i savjetovanju radnika poslodavac daje radničkom vijeću informacije vezane uz:

1. poslovanje i ekonomski položaj poslodavca te predviđanih promjena na tom području;
2. stanja, strukture planiranih promjena u zapošljivanju te aktivnosti koje bi osigurale zadržavanje postojećeg broja radnika;
3. aktivnostima koje mogu uzrokovati bitne promjene u organizaciji rada ili u osnovama za zapošljavanje.

Kod ocjenjivanja efektivnog prava na obavještanje koje proizlazi iz dotičnog zakona i njegov utjecaj na industrijske odnose u Poljskoj, moramo istaknuti mali broj postojećih vijeća radnika i minimalni broj sporazuma koji bi precizirao načela obavještanja (na primjer koji određuju precizan katalog dokumenata koje dostavlja poslodavac). Kao zaključak može se istaknuti da su vijeća radnika znatno češće predmet debatiranja predstavnika pravne doktrine nego li instrument efektivnog utjecanja na položaj poljskih radnika.

Radnička vijeća – pravo na savjetovanje

Pojam savjetovanja definira članak 2 zakona: izvršiti savjetovanje označava izmjena mišljenja te poduzimanje dijaloga između poslodavaca i vijećem radnika.

Sukladno članku 13 savjetovanje se odnosi na:

⁴¹ M. Gładoch, Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz, Toruń 2007, str. 54.

⁴² J. Wratny (w) J. Wratny, M. Bednarski, Wpływ partycypacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno – ekonomiczne, Warszawa 2005, str. 47.

- stanje, strukturu i predviđene promjene u zapošljivanju te aktivnosti koje imaju za cilj zadržavanje postojećeg broja zaposlenika,
- aktivnosti koje mogu dovesti do bitnih promjena u organizaciji rada ili osnovama za zapošljavanje.

Sukladno članku 14 stavak 2 savjetovanje se treba voditi:

1. U roku, obliku i opsegu koji daje poslodavcu mogućnost poduzimanja aktivnosti u pitanjima na koja se savjetovanja odnose,
2. Ovisno o temi diskusije, na odgovarajućoj razini rukovodstva;
3. Na osnovi informacija davanih od poslodavaca te mišljenja od strane radničkog vijeća i mišljenja posebnog člana radničkog vijeća;
4. Na način koji radničkom vijeću daje mogućnost sastanka s poslodavcem s ciljem upoznavanja njegovog mišljenja zajedno s obrazloženjem koje se odnosi na njegovo gledište.
5. S ciljem da se omogući postizanje sporazuma između radničkog vijeća i poslodavca.

U članku 14 stavak 2 točka 5 nalazi se zapis „s ciljem da se omogući postizanje sporazuma” koji se čini biti manje odlučan nego što su savjetovanja koja se vode sa sindikalnom organizacijom u slučaju transfera poduzeća (članak 26(1) zakona o sindikatima) ili u slučaju kolektivnih otpuštanja. Međutim, u pravnoj literaturi jako brzo su se pojavile teorije da vijeće može sa poslodavcem sklapati sporazume, a ako je u njima riječ o obvezama strana radnog odnosa, isti sporazumi postaju izvori zakona o radu u okviru koji definira članak 9 pravilnika o radu. Autori koji zastupaju takvo mišljenje, naravno su primjećivali i mogućnost da u vezi s time nastane problem konkurentnosti kolektivnih sporazuma.⁴³

Zaključci

Iz gore navedenog mišljenja proizlazi zaključak da prava na dobivanje informacija te provođenje savjetovanja od strane radničkih predstavništava, unatoč postojanju formalnih pravnih regulacija, nisu jednoznačno definirana kako u odnosu prema procedurama, tako i u predmetnom opsegu. Specifičnost poljskih gospodarskih odnosa, koji se temelje prije svega na modelu strukovnih sindikata, stvara istovremeno nesigurnost dupliciranja prostora kompetencija dva oblika radničkog predstavništva. Primijenjen na anakroničan način pojam predmeta djelatnosti sindikata dovodi do toga da su ovlaštenja za dobivanje informacija od

⁴³ M. Gładoch, Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz, Toruń 2007, str. 101.

poslodavca poimane vrlo usko, što onemogućava uključivanje sindikata u procese restrukturizacije poduzeća. S druge pak strane pod pritiskom Europske Unije uvedena institucija vijeća radnika nije smatrana od strane poslodavaca kao bitan instrument suradnje u anticipacijskim postupcima, a sindikati ga smatraju kao slabi instrument, koji ne dozvoljava odgovarajuće iskorištavanje traženih informacija, te na njihovoj osnovi provođenje stvarnih savjetovanja vezanih uz perspektive funkcioniranja poduzeća.

Ovdje treba spomenuti mišljenje, da je trenutno obavezujući zakon rezultat ispunjavanja obaveza prema Europskoj Uniji, a nije rezultat opće prihvaćenih očekivanja ili vrijednosti, i vidljiv je mehanički pristup prema obavezi ispunjavanja odluka europske direktive uz istovremeni gubitak smisla, koji ona u sebi sadrži⁴⁴. Uvođenje institucije vijeća radnika nije popunilo prazninu u prostoru zastupanja radničkih interesa u poduzećima koje nemaju sindikate, jer s obzirom na ovlaštenja vezana prije svega uz odluke koje donosi poslodavac na daljem vremenskom planu, vijeća ne čine u nikojem slučaju zamjenu za sindikate⁴⁵. Treba također obratiti pozornost, da u većini poljskih poduzeća – onih koja zapošljavaju manje od 50 radnika, i nadalje, takva ovlaštenja na obavještanje i savjetovanje nisu zakonski zajamčena.

Ocjenjujući iz te perspektive postojeće okvire za provođenje društveno odgovorne restrukturizacije poduzeća u Poljskoj, može se ustvrditi, da su one daleko nedovoljne. Sindikati imaju ograničen pristup permanentnim informacijama vezanim uz temu osnovnog razvitka poduzeća, a vijeća radnika – naravno, ako uopće postoje, kao posljedica prevelike uopćenosti procedura navedenih u zakonima koji ih se tiču, nisu u stanju primorati poslodavca na vođenje perspektivnog dijaloga vezanog uz ekonomske promjene.

Istovremeno, treba skrenuti pozornost na širi kontekst teme o kojoj se govori. Prema mišljenju Europske Komisije restrukturizacija je proces nužni za opstanak i razvoj poduzeća. No ipak treba poduzimati aktivnosti, zahvaljujući kojima će utjecaj restrukturizacije na zapošljavanje i uvjete rada biti tako kratkotrajan i ograničen, koliko je to moguće⁴⁶. Odgovarajuće preporuke vezane uz upravljanje društvenim posljedicama promjena prikorištenju procedura obavještanja i savjetovanja s radnicima formulirali su europski socijalni partneri⁴⁷.

⁴⁴ J. Wratny, Partycypacyjne rachuby. Rady pracowników po kilku latach działania, Dialog, Pismo dialogu społecznego 3/2010 stg. 28.

⁴⁵ J. Wratny, Partycypacyjne rachuby. Rady pracowników po kilku latach działania, Dialog, Pismo dialogu społecznego 3/2010 stg. 29.

⁴⁶ Orientations for reference on managing change and its social consequences", 2003, http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue.

⁴⁷ Komunikat Komisji - Restrukturyzacja i zatrudnienie Antycypacja i towarzyszenie restrukturyzacji na rzecz poprawy zatrudnienia: rola Unii Europejskiej /COM/2005/0120 końcowy/.

Istraživanja pokazuju, da su posljednjih godina i poljski socijalni partneri promijenili svoj pristup vezan uz razumijevanje procesa restrukturizacije i ekonomske promjene. Kako pokazuje A. Kwiatkiewicz još u 2005 g. smatrali su ih kao kratkotrajan događaj, obično povezan s procesom privatizacije. No ipak, od polovice 2009 g. moguće je primijetiti, da su počeli prihvaćati mišljenje, kako je gospodarstvo postala arena permanentnih ekonomskih promjena⁴⁸. Budući da je tako, onda bi slijedom toga trebalo očekivati promjenu pristupa u realizaciji prava na obavještanje i savjetovanje, koje razumijemo prije svega kao element dijaloga vezanog za razvoj poduzeća.

3.3 Obavještanje i savjetovanje u poljskim metalurškim poduzećima u razdoblju ekonomske krize - prikaz rezultata iz anketa

Iz poduzeća iz metalurškog sektora dobili smo 12 anketa. Ovdje treba napomenuti da u više slučajeva ankete nisu popunjene u cijelosti.

Opis ispitanika

Ankete su popunjavali radnici iz poduzeća koja posluju s sklopu multinacionalnih grupacija Arcelor Mittal, ISD, CMC, Severstallat i BGH, koji zajedno predstavljaju više od 80% proizvodnog kapaciteta nacionalnog metalurškog sektora te željezara koje ostaju u vlasništvu poljskog privatnog kapitala (Batory, Łaziska) i državnog kapitala (Kościszko, Łabędy). Željezara Pokój je primjer tvrtke koju istovremeno kontroliraju strane pravne osobe i Državna blagajna.

Donja tablica prikazuje razinu zapošljavanja te postotak radnika učlanjenih u sindikate u anketiranim poduzećima.

l.p.	Naziv	Broj radnika	Broj člana sindikata	Postotak radnika u sindikatima u %
1	Arcelor Mittal Poland	10250	6000	58,5
2	Arcelor Mital Poland Świętochłowice	350	280	80

⁴⁸ A. Kwiatkiewicz, Restrukturizacija i ekonomske promjene- uloge socijalnih partnera, Dijalog. Pismo socijalnog dijaloga 1/2010 stg. 12 i naknadne.

3	Arcelor Mittal o/Warszawa	570	350	61,4
4	ISD Źeljezara Częstochowa	4051	2050	50,6
5	CMC Zawiercie	1800	900	50
6	Źeljezara Pokój	1200	400	30
7	Źeljezara Batory d.d.	670	-	-
8	Źeljezara Łabędy	475	-	-
9	Severstallat Silesia	220	100	45,5
10	Źeljezara Kościuszko	130	110	84,6
11	BGH Poljska	120	60	50
12	Źeljezara Łaziska d.d.	66		--

Broj sindikata koji djeluju na razini poduzeća je različit u pojedinim firmama. U jednom poduzeću djeluje 1 sindikat (BGH Poljska), u 5 poduzeća djeluju po 2 sindikata (Pokój d.d., CMC Zawiercie d.d., ArcelorMittal Warszawa, Severstallat Silesia, Źeljezara Kościuszko d.d.), u 2 poduzeća ima 3 sindikata (ArcelorMittal Poland d.d. u gradu Świętochłowice, Łaziska d.d.), dok su u 2 ostala poduzeća aktivna 4 sindikata (Źeljezara Batory, Łabędy). W ISD d.d.). U Źeljezari Częstochowa djeluje 6 organizacija. U cijeloj skupini ArcelorMittal Poland S.A. ukupno djeluje 28 sindikalnih organizacija.

Odgovor poduzeća na krizu – Ocjena sindikata

Većina sudionika ankete izjavljuje da su njihova poduzeća u 2010 g. i dalje osjećala posljedice gospodarske krize. Izuzetak su tvrtke: Łabędy d.d., Severstallat Silesia i Łaziska d.d.. Pretpostavljamo da je to vezano uz usku specijalizaciju tih 3 poduzeća. Źeljezara Łabędy proizvodi prije svega za potrebe rudarstva i građevinarstva, znači za te sektore koje u Poljskoj nisu u velikoj mjeri osjetile krizu. Severstallat se specijalizira u proizvodnji cijevi i zatvorenih profila, pak Źeljezara Łaziska je jedini poljski proizvođač ferolegure. Ostala metalurška poduzeća zbog još uvijek nedovoljne potrebe za njihovim proizvodima su morala poduzimati protukrizne mjere. Osim drugih, bili su uočljivi takvi simptomi krize:

- Nepuno iskorištavanje proizvodnih kapaciteta Źeljezara;
- Nastavljanje smanjivanja broja radnika;

- Nedostatak prihvatljivih pregovora o plaćama;
- Nedostatak sredstava za investicije i obnavljanje
- Pogoršavanje uvjeta rada i zaštite na radu (ArcelorMittal Warszawa);
- Korištenje od strane poslodavca civilno - pravnih ugovora u odnosu na novo zapošljavane radnike (ArcelorMittal Poland d.d).

Poduzeća koja funkcioniraju kao integrirane filijale globalnih metalurških koncerna su smanjivala broj zaposlenika zbog – pretpostavljamo – realiziranja sistemskih multinacionalnih strategija za prilagođivanje novim uvjetima.

Broj kolektivnih otkaza je izgledao ovako:

- CMC Zawiercie oko 300,
- ArcelorMittal Poland d.d- 4000,
- ArcelorMittal Poland d.d., odjel u gradu Świętosławice – oko ¼ radne snage
- ISD Źeljezara Częstochowa – 300 radnika.

U niti jednom od gore navedenih slučajeva ispitanici ne primjećuju pokušaje poduzimanja aktivnosti tipa "outplacement" (kao što su na primjer programi za obuku i promjenu kvalifikacija za otpuštane radnike, pomoć u posredovanju kod pronalaženja novog radnog mjesta) a koje su bile dogovorene sa sindikatima.

Što se tiče Źeljezara: BGH Poljska, ArcelorMittal Warszawa (bez obzira na to da je sastavni dio svjetskog koncerna, ta je tvrtka donekle očuvala neku razinu svoje samostalnosti), Źeljezara Kościuszko S.A., Źeljezara Batory, Severstallat Silesia, Źeljezara Łabędy d.d., Łaziska d.d., Źeljezara Pokój d.d. poslije 2008. godine nije došlo do kolektivnih otpuštanja radnika.

Svi ispitanici ističu da se antikrizne mjere poduzimale na razini poslodavca. Takve aktivnosti na razini grane niti na centralnoj razini nisu bile primjećivane (izuzetak je odgovor iz Źeljezare Kościuszko, no ovdje treba istaknuti da to poduzeće, koje ostaje u vlasništvu Državne blagajne, aktualno se bavi prije svega uslužnim aktivnostima koje se svode na isporučivanje drugim proizvođačima korisničkih medija). 8 ispitanika navodi da su aktivnosti poticane krizom bile posljedica pregovaranja poslodavaca i sindikata, dok 3 ispitanika navodi da do takvih pregovora nije dolazilo.

Općenito, do ublažavanja posljedica krize je dolazilo putem promjena u strukturi financijskih transfera u korist radnika, njihovim prilagođavanjem mogućnostima poduzeća. Ovdje su navedene slijedeće aktivnosti:

- uspješno dogovaranje veće naknade za vrijeme zastoja u iznosu od 88% osnovne naknade (primjer iz ISD Źeljezara Częstochowa);
- usklađivanje smanjenja normi radnog vremena za 10% zaposlenika i smanjenja plaće za 5% svim radnicima (primjer iz CMC Zawiercie);
- uvođenja 80% naknade za vrijeme zastoja (ArcelorMittal Poland d.d.);

5 ispitanika dobro ocjenjuje pregovore vezane uz protukrizne mjere, dok su 3 od njih suprotnog mišljenja.

Uloga procedura za obavješćavanje i savjetovanje u sprječavanju negativnih ekonomskih pojava

U svim slučajevima do obavješćavanja i savjetovanja s radnicima dolazi uz posredovanje sindikata, jer baš oni na osnovi sklopljenih ranije ugovora ispunjavaju funkcije koje po zakonu pripadaju radničkim vijećima.

Na pitanje jesu li informacije o ekonomskom položaju poslodavca precizne i potpune, 5 ispitanika daje pozitivan odgovor, dok su 4 odgovora negativna.

Na pitanje da li je do savjetovanja s predstavnicima radnika došlo pravovremeno, 7 ispitanika daje pozitivan odgovor, dok su 3 odgovora negativna.

Gotovo svi ispitanici ističu da je kriza naglasila slabe točke sistema kolektivnih pregovora te prava na obavješćavanje i savjetovanje. Drugačiji odgovor je došao samo u anketi BGH.

Problemima se smatraju:

- problem pravovremenog dobivanja informacija
- nedostatak potpune informacije,
- nedostatak efektivnog prava na ekspertizu i pomoć stručnjaka.

Ocjena kvalitete socijalnog dijaloga u poduzeću

Socijalni dijalog se vodi na razini poduzeća i generalno se smatra da je faktor koji pozitivno utječe na međusobne radne odnose. Međutim, različiti su stavovi glede njegove korisnosti u situacijama određenih poduzeća. Navedene su slijedeće ocijene:

1. Dijalog u poduzeću postoji, no bez obzira na to poslodavac i dalje radi to, što smatra pravilnim - 5 odgovora
2. Dijalog završava s tim da poslodavac prima nove obveze – 2 odgovora
3. Dijalog u poduzeću daje mogućnost za poboljšanje ekonomskog položaja poduzeća- 4 odgovora
4. Bitno je da se vodi dijalog, bez obzira na rezultate, jer sastanci pozitivno utječu na radnu atmosferu – 7 odgovora
5. Dijalog u poduzeću daje mogućnost za rješavanje konflikata- 9
6. Svrha dijaloga je da svi njegovi sudionici primaju na sebe obveze - 8

Treba obratiti pozornost na to da samo 2 ispitanika vide međusobnu povezanost poboljšanja ekonomskog položaja poslodavca i socijalnog dijaloga koji se na tu temu vodio. U tom slučaju nameće se zaključak da se dijalog na razini poduzeća više odnosi na reagiranje na već postojeće probleme nego na anticipacijske aktivnosti.

Uloga socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini

Među zaključcima vezanim za budućnost općenarodnog nacionalnog dijaloga, nakon iskustava izazvanih krizom, ispitanici ističu da aktivnosti koje je poduzimala javna administracija za uvođenje socijalnih postulata (tako zvani protukrizni zakon) su pokrenute prekasno. Naglašena je potreba za većom elastičnošću vlade u odnosu na prijedloge koje signalizira društvo. Jedan od ispitanika tvrdi da je kriza dokazala kako je socijalni dijalog u Poljskoj potpuno neučinkovit, a Vlada RP omalovažava njegove zaključke.

Zaključci

Iz dobivenih odgovora ističe se slika sektora, u kojem se socijalni dijalog vodi na razini poduzeće, te se poduzimaju aktivnosti s ciljem poboljšanja ekonomskog položaja željezara u krizno razdoblje. To se prije svega odnosi na upravljanje vremenom i kontrolirano smanjivanje plaća. Međutim, primjećuje se jedna suprotnost. Socijalni dijalog je prije svega verbalnog i formalnog karaktera, a uloga sindikata u uvođenju protukriznih mjera ne odgovara njihovim potencijalnim mogućnostima. Kao razlog takve situacije se navode primjećivane prepreke. Sindikati imaju djelomični uvid u informacije ekonomskog karaktera, no te

informacije nisu dovoljno precizne i cjelovite da bi mogle biti iskorištene za aktivno sudjelovanje u stvaranju anticipacijskih rješenja koja predviđaju potencijalne izazove za poduzeća. U tom smislu obratite pozornost na učestalu temu skrivanja informacija (na primjer zbog pozicije društva na njujorškoj burzi).

Iz rezultata anketa se ističe opće nezadovoljstvo kvalitetom dobivanih informacija. Nedostatak znanja na temu aktualne kondicije poduzeća se smatra jednim od glavnih razloga zbog kojeg sindikati ne sudjeluju u diskusijama o rješenjima koja bi mogla štititi radnu snagu u situaciji ekonomske krize.

Zbog toga što postojeća pravna regulativa daje predstavnicima radnika mogućnost pristupa širokom spektru informacija o firmi, potrebno je definirati razlog zbog kojeg se te mogućnosti ne koriste. S razlogom se traži da se na razini sektorske strukture sindikata pripremi popis dokumenata i informacija koje poslodavac treba dostavljati na razini poduzeća. Potrebno je također izrađivanje standardnih procedura vezanih uz dobivanje pristupa informacijama o kondiciji firme. Na poseban način treba odrediti okvir u kojem bi predstavnici radnika (vijeća radnika, sindikalne organizacije u poduzeću) mogli koristiti ekonomsku ekspertizu koju izrađuju vanjski stručnjaci. Poželjno je i da granske strukture sindikata koriste postojeće kanale za komuniciranje s sektorskim organizacijama poslodavca s ciljem poticanja lokalnih poslodavaca na poboljšavanje kvalitete dijaloga s predstavnicima radnika na razini firme.

4. Procedure za obavještanje i savjetovanje kao instrument nacionalnog dijaloga u metalurškim poduzećima u Njemačkoj

4.1 Njemačka metalurška industrija – struktura, trendovi, proizvođači

Njemačka je najveći proizvođač sirovog čelika u Europskoj Uniji, proizvodi gotovo 25% cijele unijske proizvodnje. U globalnom popisu zauzimaju 7 mjesto (za Kinom, Japanom, Indijom, Rusijom, SAD i Južnom Korejom). Njemačka zauzima također 7 mjesto na listi proizvođača toplo valjanih proizvoda. Oko 100 željezara i metalurških poduzeća u Njemačkoj zapošljava 90 tis. radnika i generira promet veličine 51,5 mld EUR (2008 g.). Sektor karakterizira visoki stupanj teritorijalne koncentracije – više od 50% sirovog čelika se proizvodi u Nadureniji – Vestfaliji te Kraju Saare. Visoka je i razina koncentracije vlasništva – gotovo 65% čelika proizvode 3 vodeća koncerna.

U zadnjih 40 godina je došlo do presudnih tehnoloških promjena. U 70-tim godinama XX stoljeća u proizvodnom procesu još uvijek se koristila tehnologija Siemens-Martin (martinove peći) a sada se proizvodnja sirovog čelika održava isključivo na osnovi LD procesa te metode elektro lučne peći (metalurška poduzeća iz istočnih pokrajina su koristila martinove peći sve do 1994 g.) Danas se čelika proizvodi (2009 g.) u 97% na osnovi linija stalnog lijevanja. Struktura proizvodnje odgovara strukturi koja je i u drugim industrijskim zemljama. 60% su plošni proizvodi, dok ostalih 40% čine dugi proizvodi.

2008 g. proizvodnja sirovog čelika je u Njemačkoj iznosila 45,8 mln t., od čega je 32% proizvedeno u tehnologiji električnog luka. Zbog globalne krize u 2009 g. proizvodnja je opala do 32,6 mln t, no već u 2010 g., nakon 10 mjeseca, dosegla je razinu od 36,9 mln t. Uslijed restrukturizacijskih aktivnosti u razdoblju 1970 – 2008 proizvodnja sirovog čelika se smanjila za 27%, a broj radnika se smanjio za 75% (1970 – 374 tis.). Učinkovitost sektora je porasla za 195%. Kako bi si osigurala visoku vanjsku konkurentnost ta se industrija koncentrira prije svega na proizvodnji visokokvalitetnog čelika.

Restrukturizacijske aktivnosti pratilo je i poboljšavanje odnosa njemačke metalurške industrije s vanjskom okolinom. U razdoblju 1960-2006 emisija prašine se smanjila za 95%, dok je emisija CO₂ smanjena za 40%. Zahvaljujući uvođenju novih tehnologija došlo je do smanjivanja potrošnje električne energije za više od 40%. U razdoblju 1985-2006 potrošnja

svježe vode je smanjena za 70% zahvaljujući uvođenju sistema za recykling i zatvorenog kruga. Gotovo 100% čeličnog otpada se koristi za ponovnu obradu.

Njemačka metalurška industrija se bazira na ponovnom iskorištavanju čeličnog otpada (w 2009 g. 15,2 mln t) te na uvoznim sirovinama. Još 1970 g. isporuke željezne rude su bile dosta diversificirane. 24,2% je isporučivala Švedska, 17,1% z Liberija, 13,3% Brazil a 10,3% Francuska. Sada (2008 g. – 41.9 mln t) više od 53% isporučuje Brazil, a 17% Kanada. Glavni isporučitelji koksnog ugljena su Australija (36,1%) te SAD (25,2%), a Poljska zajedno s Francuskom (Carling – poduzeće koje kontrolira njemački kapital) isporučuju više od 56% njemačkog uvoznog koksa.

Najveći njemački proizvođač čelika je bez sumnje ThyssenKrupp (14,2 mln t u 2008 g., u 2009 g. pad do 11 mln t)), slijede Salzgitter, ArcelorMittal te HKM (Hüttenwerke Krupp Mannesmann) - firma koja ostaje pod zajedničkom kontrolom ThyssenKrupp i Salzgitter. Dalja mjesta zauzimaju Dillinger te Saarstahl. Sve te tvrtke za proizvodnju čelika koriste prije prije svega LD postupak. Manja poduzeća s proizvodnim kapacitetom od 2 – 1 mln t Badische Stahlwerke, RIVA, Georgsmarienhütte, Lech Stahlwerke, Stahlwerk Thuringen, FERALPI, Deutsche Edelstahlwerke baziraju na metodi električnog luka. BGH Edelstahl s proizvodnjom veličine 0,3 mln t se bavi specijaliziranom proizvodnjom legurnih čelika.

Karakteristika glavnih proizvođača

ThyssenKrupp

Globalno integrirana tehnološka grupacija koja se bavi proizvodno- uslužnom djelatnošću u metalurškoj industriji, bila je osnovana 1999 g. kao rezultat spajanja firmi Thyssen te Krupp. Taj njezin dio koji se bavi proizvodnjom čelika, koncentrira se prije svega na ugljičnom čeliku i nehrđajućim čeliku.

ThyssenKrupp Steel Europe je treći po veličini proizvodnje u Europi proizvođač plošnih proizvoda. Firma je također svjetski lider u proizvodnji čeličnih proizvoda rađenih tehnologijom *tailored blank* te počičanih limova.

Proizvodnja sirovog čelika 2007/2008: ok. 14.2 mln t

Broj radnika: oko 36,000

ArcelorMittal

Drugi po veličini proizvodnje proizvođač čelika u Njemačkoj. Njegove filijale u Bremi te Eisenhüttenstadt proizvode plošne proizvode, a poduzeća u Duisburgu i Hamburgu se

specijaliziraju u dugačkim proizvodima. Ta grupacija je ujedno i vlasnik svoje mreže prodaje i distribucije. Njihov glavni potrošač je njemačko tržište. Eisenhüttenstadt zbog svoje povoljne lokalizacije blizu poljske granice isporučuje više od pola svojih proizvoda u Srednju i Istočnu Europu. Najveći potrošač njihovih proizvoda je industrija automobila.

Proizvodnja sirovog čelika 2007/2008: ok. 8.2 mln t

Broj radnika: oko 7,800

HKM

Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM) ima svoje sjedište u Duisburgu. Povijest željezare počinje u 1909 g. Od 2005 g. vlasnici društva HKM su: Thyssen Krupp Steel Europe AG (50%), Salzgitter Mannesmann GmbH (30%) te Vallourec & Mannesmann Tubes d.d. (20 %). HKM proizvodi oko 1000 različitih vrsta čeličnih proizvoda uključujući prije svega ploče i okrugle šipke. Proizvodi se isporučuju isključivo dioničarima poduzeća s ciljem njihove dalje prerade.

Proizvodnja sirovog čelika (2008): 5.2 mln t

Broj radnika (2008): ok 3,000

Salzgitter AG

Dioničko društvo Salzgitter sa sjedištem u Salzgitter je grupacija koja se sastoji od preko 100 Posebnih poduzeća, pretežno iz industrije čelika. Firma se specijalizira u proizvodnji čeličnih cijevi te plošnih proizvoda. Ujedno je i vodeći svjetski proizvođač ambalaže za prehrambenu industriju. Nakon što je 1998 g. poduzeće preuzela vlada Donije Saksonije, većina dionica tvrtke je završila na burzi pa sad društvo ima više dioničara.

Proizvodnja sirovog čelika (2008): 7 mln t

Broj radnika: 24,000

Dillinger Hütte Group

Željezara Dillinger je osnovana 1685 godine i postala je prvo njemačko dioničko društvo (1809). Aktualno željezara ima najveću na svijetu valjaonicu i je vodeći proizvođač kvalitetnih plošnih proizvoda. Struktura vlasništva je dosta komplicirana. Holding DHS koji ima 95,28 % dionica željezare podliježe kontroli Saarstahl AG (33,75 %) te ArcelorMittal (30,08 %), no važni dioničar je fond povezan sa industrijalcima iz saarske regije.

Proizvodnja sirovog čelika (2008): 2,6 mln t

Broj radnika: oko 8,000

Badische Stahlwerke GmbH

Društvo sa sjedištem u Kehkl (Baden-Württemberg) koje prije svega proizvodi od otpada konstrukcijski čelik za potrebe građevinarstva. Poduzeće je osnovano 1955 godine. Godišnja proizvodnja iznosi oko 2 mln tona čelika, što odgovara oko. 5 % proizvodnje u Njemačkoj. Firma zapošljava oko 800 radnika, što znači da uzimajući u obzir broj zaposlenika željezaru karakterizira jedna od najvećih učinkovitosti na svijetu.

BGH Edelstahl

Grupacija BGH se specijalizira u proizvodnji plemenitog čelika i specijalnih legura. Povijest firme počinje u XV stoljeću kada su ljudi u Siegenu počeli koristiti naslage siderita za metaluršku proizvodnju. Aktualno grupacija BGH ima 8 adresa u Njemačkoj te 1 filijalu u Poljskoj.

Proizvodnja sirovog čelika (2008): 0,3 mln t

Broj radnika: 1,900

Odgovor njemačke industrije čelika na krizu

Svjetska gospodarska kriza prvih mjeseci 2009 godine je imala drastičan utjecaj na pad proizvodnje u njemačkoj industriji čelika. U prvom tromjesečju je došlo do pada narudžbi za 59 % u odnosu na prvo tromjesečje 2008 g. Od siječnja do svibnja 2009 g. proizvodnja sirovog čelika je pala za 44 % u odnosu na prethodnu godinu. Proizvodni kapaciteti su bili iskorištavani u oko 55 %, 6 od 15 peći u Duisburgu nije radilo. Gotovo polovici zaposlenika je bilo skraćeno radno vrijeme ili su bili poslani na dopuste. Bitno se smanjio uvoz i izvoz čelika. Međutim, u 2010 g. je došlo do preokreta. Proizvodnja sirovog čelika je dosegla razinu od 43,8 mln t. Slijedećih godina oslabljena krizom njemačka metalurška industrija morat će prije svega rješavati probleme vezane uz promjene u davanju dozvola za emisiju CO₂. Ocjenjuje se da od 2013 g. troškovi vezani uz dobivanje takvih dozvola mogu koštati granu čak 1 mld Eura godišnje.

4.2 Pravna regulativa i procedura obavještanja i obavještavanja u Njemačkoj

Njemačka ima oko 82 mln stanovnika. 2007 g. od oko 35 mln radnika, 20% njih je bilo član sindikata. Najveća sindikalna organizacija je konfederacija Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) koja preko granskih sindikata ujedinjuje oko 6,3 mln članova. Najveći od granskih sindikata u okviru DGB su IG Metall (2,3 mln članova) i Veg.di – sindikat radnika u civilnim službama (2,1 mln članova). Najveća organizacija poslodavaca je Konfederacija Njemačkih Poslodavaca (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA), kod koje postoje 64 granskih i međugranskih organizacija. Ocjene kažu da BDA zastupa oko 80% privatnih poduzetnika u Njemačkoj. Međutim, Udruga poslodavaca u industriji čelika Arbeitgeberverband Stahl e. V. nije njezin član, zbog specifičnosti sistema suodlučivanja u tom sektoru.

Karakter industrijskih odnosa

Na početku treba istaknuti da se zbog povijesnih razloga u Njemačkoj industrijski odnosi temelje na 2 stupa: na sistemu autonomnih kolektivnih pregovora na razini branše, te na internom principu suodlučivanja (*Mitbestimmung*). Dijalog je obostranog karaktera, a njegovi rezultati (uključujući i odredbe tarifnih sustava) se odnose jedino na članove uključenih organizacija. Pokušaji sklapanja trostranih sporazuma (karakterističnih na primjer za Irsku) završavali neuspjehom. 1996 g. neuspješni pokušaj je poduzela je vlada Helmuta Kohla, a u razdoblju 1998- 2003 vlada Gerharda Schrodera. Koalicija socijaldemokrata i zelenih (u godinama 2003-2005) je samostalno uvela program Agenda 2010, jer ga nisu odobrili sindikati.

Međutim, ništa ne ostaje nepromjenljivo. Neki ispitivači tvrde da se sadašnji dijalog u Njemačkoj uvelike oblikuje u odnosu na posljedice proširenja Europske Unije za države u kojima je jeftinija radna snaga i gdje vladaju znatno niži standardi radničke i socijalne zaštite, a sindikati i mehanizmi socijalnog dijaloga su slabi⁴⁹.

Dolazi do izrazitog oslabljivanja značenja granskih pregovora zbog bezbrojnih slučajeva tako zvanih koncesioniranih pregovora na razini poduzeća. Također vlada sve češće ulazi u autonomiju socijalnih partnera putem generalizacije sustava kolektivnih ugovora o radu. Na primjer u 2007 g. Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike je odlučilo da kolektivni ugovor o određivanju minimalne plaće, sklopljen za sektore vezane s električarima

⁴⁹ T. Grosse, Dialog z liberalizacją w tle rozwój partnerstwa społecznego w Niemczech, Dialog 3/ 2010, Str. 15.

(koji rade van tvrtke, uglavnom na gradilištima) će obuhvaćati i 6 grana povezanih s građevinarstvom⁵⁰.

Dijalog na razini poduzeća

Nesumnjivo „Mitbestimmung” – suodlučivanje odražava njemačku koncepciju socijalnog dijaloga. Sudjelovanje radnika u upravljanju smatra se društveno ekonomskim temeljem države i tržišne socijalne privrede koja ga karakterizira⁵¹. M. Gładoch ističe da se koncepcija „Mitbestimmung” odnosi na slijedeće ciljeve: uravnoteživanje utjecaja kapitala i rada, postizanje demokracije u privredi, socijalni napredak te kontrola privrednog paketa. Mitbestimmung se smatra najvažnijim načinom za postizanje stabilizacije između privrednog poretka i socijalnog poretka⁵². 1979 g. Njemački Ustavni sud je naveo da suodlučivanje daje socijalnu legitimaciju za rukovoditelje poduzeća.

Na razini poduzeća sistem se temelji na zakonu o sustavu strukturi i uređenju poduzeća iz 1972 g. (ta regulativa je većinom zasnovana na prijašnjim riješenima). Zakon se odnosi na poslodavce koji zapošljavaju više od 5 radnika. Radnici biraju radničko vijeće na 4 godišnje mandatno razdoblje. Najbitnija je činjenica da vijeće postaje poslodavcu partner kojeg isti u više slučajeva mora pitati za mišljenje, a ponekad i dobivati odobrenje za svoje odluke. Obje strane trebaju surađivati u duhu međusobnog povjerenja, što podrazumijeva konstruktivan a ne konfliktan pristup.

Vijeće ima ovlasti za sudjelovanje ili suodlučivanje u socijalnim, personalnim i gospodarskim pitanjima. Odluke za koje je potrebno odobrenje vijeća, a nije došlo do konsenzusa, sporazum se postiže odlukom nagodbene komisije (Einigungsstelle).

U odnosu na socijalna pitanja vijeće ima pravo na suodlučivanje u pogledu slijedećih tema: Organizacija i redoslijed na poslu, određivanje harmonograma radnog vremena, upravljanje prekomjernim radnim satima, probleme vezane uz zaštitu na radu, funkcioniranje socijalnih ustanova (na primjer menze). Jako bitno područje odlučivanja vijeća je vezano uz personalna pitanja. Vijeća su zadužena za pripremu takozvanog Sozialplana za slučaj restrukturizacije ili transfera poduzeća. Ovdje treba napomenuti da vijeća na odlučan način utječu na politiku obuke, određuju opseg obuke i

⁵⁰ Germany, Industrial relations development in Europe 2007 str. 3.

⁵¹ J. Wratny, Instytucja porozumienia zakładowego w prawie niemieckim, Polityka społeczna, 1999/ 5,6, str. 23

⁵² M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (Mitbestimmung), Dialog. Pismo dialogu społecznego, Prosinac 2006, str. 26.

način odabira radnika koji sudjeluju u obuci. Bitno je i to da poslodavac je dužan da se dogovori s vijećem oko prekidanja radnog odnosa, uvjeta rada te isplate plaće⁵³.

Slijedeće važno pitanje je suradnja vijeća i poslodavca vezana uz gospodarske aspekte. Na tom području vijeće ima prije svega mogućnost davanja svog mišljenja i savjeta. Vijeće zauzima svoj stav u slučaju restrukturizacije, uvođenje tehnoloških promjena, transfera poduzeća ili njegovog dijela, a također kod donošenja odluka ekonomskog karaktera koje bi utjecale na broj zaposlenika.

Interesantno rješenje predstavlja privredna komisija (Wirtschaftsausschus) – u njene zadatke spada vođenje razgovora s upravom o gospodarskim temama, a nakon toga prenošenje vijeću sadržaja tih razgovora. Komisija ustanovljuje vijeće i može ga u svakom trenutku raspustiti. Gospodarska komisija postoji u poduzećima u kojima je zaposleno više od 100 radnika.

Slijedeće područje surađivanja vijeća i poslodavca obuhvaća sklapanje ugovora s radnicima (Betriebsvereinbarung), no takvih koji ne mogu odlučivati o pitanjima koja su već bila regulirana kolektivnim ugovorima, na primjer vezanim uz naknadu za posao. Situacija izgleda drugačije kada u kolektivnom ugovoru postoji takozvana klauzula otvaranja⁵⁴.

Pozicija sindikata

Za njemačke industrijske odnose karakteristična je lokalizacija sindikata, koji razvijaju svoju osnovnu aktivnost na razini grane. Međutim, u pojedina poduzeća su delegirani predstavnici koji se među ostalim bave i agitacijom za neki određeni sindikat. Sindikati imaju monopol na sklapanje kolektivnih ugovora i na vođenje štrajkova.

Ako su u pitanju relacije s radničkim vijećima, treba navesti da im sindikati pružaju stručnu potporu, ponekad šalju svoje predstavnike da sudjeluju u sjednici vijeća, a u slučaju ozbiljnog kršenja obaveza od strane člana vijeća, sindikati mogu zahtijevati njegov otkaz pred nadležnim organom.

Naravno, do najšireg i donekle najprirodnijeg utjecaja sindikata na vijeće dolazi u slučaju kad su njegovi predstavnici odabrani da postanu njegovi članovi.

⁵³ M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (Mitbestimmung), Dialog. Pismo dialogu społecznego, Prosinac 2006.

⁵⁴ M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (Mitbestimmung), Dialog. Pismo dialogu społecznego, Prosinac 2006.

Pravo na sudjelovanje u upravljanju

Sindikati također mogu bitno utjecati na izbor predstavnika radnika za organe društva (nadzornog odbora i uprave). Tu regulativu sadrži zakon z 1951 r⁵⁵ o suodlučivanju radnika u nadzornim odborima i upravama poduzeća u sektoru rudarstva i industrije željeza i čelika. Regulativa se odnosi na poslodavce koji zapošljaju više od 1000 radnika. Predstavnik radnika bira radničko vijeće, a predstavnike sindikata biraju centralne organizacije sindikata, u broju proporcionalnim u odnosu na broj članova .

Ovdje treba istaknuti zakon iz 1976 g. koji se odnosi na suodlučivanje u poduzećima koje imaju više od 2000 zaposlenika. Predstavnik radnika imaju isti broj mjesta u vijeću kao i predstavnici investitora. Predsjednik nadzornog odbora raspolaže s dva glasa. Zakon iz 2004 g. o paritetu jedne trećine obuhvaća društva kapitala koja zapošljavaju više od 500 radnika.

Predstavnik radnika biraju također član uprave – rukovoditelja za radničke interese koji ima iste ovlasti kao i ostali predstavnici izvršne vlasti u poduzeću.

Suodlučivanje u praksi

Iz njemačkog gledišta Mitbestimmung te financijska participacija radnika predstavljaju sastavne dijelove socijalne tržišne privrede, na koju se među ostalog odnosi članak 3.3. Traktat o Europskoj Uniji (TUE)⁵⁶.

2008 g. u oko 30 poduzeća su postojali nadzorni odbori s članovima odabranim sukladno odredbama zakona o suodlučivanju u poduzećima sektora rudarstva i industrije čelika, a u gotovo 700 poduzeća članovi odabrani sukladno propisima zakona o suodlučivanju⁵⁷.

Zanimljivo je to da opseg radničkih vijeća nije toliko rasprostranjen kao što bi se moglo činiti. Funkcioniraju u oko 13% firmi, uglavnom u velikim poduzećima. Ustanovljavanje vijeća ovisi o inicijativi grupe radnika, ali to nije uvijek moguće. Statistika izgleda bolje kad se uzme o obzir ukupni broj radnika. Ocjene kažu da vijeća obuhvaćaju svojim djelovanjem oko 47% radnika u zapadnim i 38% radnika u istočnim pokrajinama Njemačke. Treba naglasiti da je veliki dio članova sindikata sudjelovao u aktivnostima vijeća.

⁵⁵ Sukladno toj regulativi radnici imaju pravo na biraju polovicu članova nadzornog vijeća - to je model u kojem radnici i dioničari obično biraju po 5 osoba. Međutim, jedno mjesto u nadzornom vijeću ostaje za vanjsku osobu što daje mogućnost donošenja odluke u slučaju kad se stranke ne mogu međusobno sporazumijeti.

⁵⁶ M. Koppernock, Niemiecki model partycypacji pracownicy we współzarządzaniu i jako właściciele, Dialog Pismo dialogu społecznego, 3/2010 str. 3.

⁵⁷ M. Koppernock, Niemiecki model partycypacji pracownicy we współzarządzaniu i jako właściciele, Dialog Pismo dialogu społecznego, 3/2010 str. 5

Oko 73% članova svih vijeća dolazi od granskih sindikata ujedinjenih u najvećoj njemačkoj konfederaciji sindikata DGB⁵⁸.

4.3 Obavješćavanje i savjetovanje u njemačkim metalurškim poduzećima u razdoblju ekonomske krize - prikaz rezultata iz anketa

Ispitivanja su donijela 15 odgovora. Ovdje treba naglasiti da ankete nisu popunjene do kraja, na primjer ispitanici ističu da i dalje osjećaju krizu, no ne daju informaciju na koji se to način demonstrira.

Opis ispitanika

Anketirana su poduzeća koja čine „veliki trojac” njemačke industrije čelika (ThyssenKrupp, Salzgitter, ArcelorMittal), firme sa srednjim proizvodnim kapacitetom (Benteler, Dillinger; Georgsmarienhütte), manje skupine te samostalna poduzeća s visokom razinom specijalizacije (BGH, Deutsche Edelstahlwerke, Rohrwerk Maxhütte, Sona). Zahvaljujući tolikom broju ispitanika rezultate ispitivanja se mogu smatrati reprezentativnim za cijeli metalurški sektor u Njemačkoj.

Donja tablica prikazuje razinu zapošljavanja te postotak radnika učlanjenih u sindikate u anketiranim poduzećima.

Poduzeće/ grupa	Broj radnika	Broj člana sindikata	Postotak radnika u sindikatu %
ThyssenKrupp Steel Europe AG	12 700	9900	77,9
ThyssenKrupp Nirosta	2100	1000	47,6
Rasselstein GmbH Andernach (<i>Thyssenkrupp</i>)	2350	2020	93,6
Salzgitter Flachstahl GmbH	4800	4400	91,6

⁵⁸ T. Grosse, Dialog z liberalizacją w tle rozwój partnerstwa społecznego w Niemczech, Dialog 3/ 2010, Str. 15.
T. Grosse, Dialog z liberalizacją w tle rozwój partnerstwa społecznego w Niemczech, Dialog 3/ 2010, Str. 23.

Hoesch Spundwand & Profil GmbH (<i>Salzgitter</i>)	460	414	90
ArcelorMittal Hochfeld GmbH	210	209	99,5
Benteler Steel/ Tube GmbH Stahlwerk Lingen	300	160	53,3
AG der Dillinger Hüttenwerke	5700	4700	82,4
BGH Edelstahl Freital GmbH	830	430	51,8
Schmiedewerke und Elektrostahlwerke Groditz (<i>Georgsmarienhütte</i>)	800	650	81,2
Deutsche Edelstahlwerke Siegen	1100	1000	91
Deutsche Edelstahlwerke Hagen	420	420	100
Rohrwerk Maxhütte Sulzbach	440	401	91
Kovačnica Sona BLW	590	420	71
Doncasters Precision Castings- Bochum GmbH	440	365	83

Dva ispitanika nisu se izjasnila o svojoj pripadnosti. 6 ispitanika zastupa radnička vijeća, ostali zastupaju sindikate (7). U svim poduzećima je aktivan jedan granski sindikat (IG Metall).

Odgovor poduzeća na krizu – ocjena sindikata

U većini odgovora je istaknuto da se još uvijek osjećaju posljedice krize. Drugačijeg su mišljenja 3 sudionika ankete (BGH Edelstahl Freital, Deutsche Edelstahlwerke Hagen, Deutsche Edelstahlwerke Siegen). Ovdje treba napomenuti da su to predstavnici poduzeća koja proizvode prije svega visokokvalitetni čelik, kakav je uvijek tražen na tržištu neovisno o kretanju konjunktura.

Nestabilnost se demonstrira prije svega u :

- Nepunom iskorištavanju proizvodnih kapaciteta željezare/ kovačnice (7 odgovora);
- Nastavljanju smanjivanja broja radnika (5 odgovora);
- nedostatku zadovoljavajućih pregovora o plaćama (2 odgovora).

Najveća tvrtka među ispitanicima - ThyssenKrupp Steel Europe AG ističe nastavljanje smanjivanja broja radnika.

U 4 poduzeća je došlo do smanjivanja broja radnika poslije 2008 g. To su:

- ThyssenKrupp Steel Europe AG – broj otpuštenih radnika nije naveden, kako bi se ublažile posljedice te situacije došlo je do transfera radnika u okvirima poduzeća, no također je dolazilo do prekida radnih odnosa i isplate otpremnine te do outplacement aktivnosti za koje je korišteno surađujuću s poduzećem tvrtku PEAG;
- Rasselstein GmbH Andernach (filijala ThyssenKrupp) – nema podataka o broju otpuštenih radnika, no 80 radnika su obuhvatili tako zvani socijalni planovi;
- Rohrwerk Sulzbach – nema podataka o broju otpuštenih radnika, nije bilo outplacement aktivnosti;

Kod određivanja učinkovitosti protukriznih aktivnosti većina ispitanika je navodila razinu poduzeća (10). U 6 slučajeva je navedena državna razina, a samo u 4 slučaja – razina grane.

Na otvoreno pitanje na koji se način demonstrirala kriza, odgovori su navodili :

- prestanak korištenja usluga privremenih radnika ;
- ne produživanje ugovora sklopljenih na određeno vrijeme (na primjer u w Benteler Steel od 300 radnika 7njih je imalo ugovor na određeno vrijeme i ti ugovori nisu bili produženi);
- skraćeno radno vrijeme;

Uloga procedura za obavještanje i savjetovanje

Do obavještanje radnika i savjetovanja dolazi uz posredovanje radničkih vijeća (*betriebsrates*). Svi ispitanici tvrde da su bili obavještavani o ekonomskom položaju poduzeća. Velika većina njih smatra da su dobivene informacije bile vjerodostojne i precizne. Drugačije mišljenje o toj temi imaju ispitanici iz 3 poduzeća (Salzgitter Flachstahl, Doncasters Precision Castings te Schmiedewerke und Elektrostahlwerke).

Slijedeće pitanje se odnosilo na to da li je informacija dobivena pravovremeno. U većini slučajeva odgovor je bio pozitivan. Samo u jednom slučaju odgovor je bio negativan (Schmiedewerke Und Elektrostahlwerke).

Ocjena kvalitete socijalnog dijaloga u poduzeću

Socijalni dijalog se vodi na razini poduzeća i generalno se smatra da je zadovoljavajući i igra pozitivnu ulogu. Navedene su slijedeće ocijene:

1. Dijalog u poduzeću postoji, no bez obzira na to poslodavac i dalje radi to, što smatra pravilnim - 2 odgovora
2. Dijalog završava s tim da poslodavac prima nove obveze – 7 odgovora
3. Dijalog u poduzeću daje mogućnost za poboljšanje ekonomskog položaja poduzeća- 7 odgovora
4. Bitno je da se vodi dijalog, bez obzira na rezultate, jer sastanci pozitivno utječu na radnu atmosferu – 6 odgovora
5. Dijalog u poduzeću daje mogućnost za rješavanje konflikata- 12
6. Svrha dijaloga je da svi njegovi sudionici primaju na sebe obveze - 9

Svi ispitanici daju pozitivnu ocjenu suradnji između sindikata i radničkog vijeća. Predstavnici sindikata su pozivani na sastanke radničkog vijeća kao promatrači. Ponekad su članovi vijeća istovremeno i članovi granskog sindikata IG Metall. Ispitanici ističu i postojanje gremija za ocjenjivanje i savjetovanje koji zastupaju radnika, a postoje ne zbog pravne regulative, već zbog tradicije u nekom poduzeću. Također i u tom slučaju suradnja takvog radnog tijela s IG Metall dobiva pozitivnu ocjenu. Ispitanici ističu pitanje međusobnog povjerenja među radničkim vijećima i IG Metall. Na primjer uloga sindikata je bila koordinacija izmjene informacije između vijeća u različitim poduzećima u odnosu na prihvaćena rješenja vezana uz skraćeno radno vrijeme.

Uloga europskih radničkih vijeća

Mišljenja o mogućnostima iskorištavanja institucija ERV za uvođenje protukriznih mjera su dijametralno različita – počevši od: „Europsko radničko vijeće ne igra nikakvu ulogu” (Benteler Steel/ Tube GmbH Stahlwerk Lingen), sve do preciziranja njegove uloge na slijedeći način: „Vijeće mora inicirati ili produbljivati kontakte među pojedinim poduzećima” (ThyssenKrupp Steel Europe AG). Ispitanici iz ArcelorMittal tvrde da ERV igra samo ulogu savjetnika. Zbog toga što ne može donositi odluke a pravne regulative u pojedinim državama se međusobno razlikuju, više smisla je imalo donošenje protukriznih odluka na razini pojedinih država.

Prijedlozi za buduća rješenja

U generalnoj ocijeni posljedica krize ispitanici naglašavaju da je ekonomska kriza počela financijskom krizom i stoga smatraju da je potrebno da država ima veće mogućnosti u pogledu kontrole banaka. Financijski sektor treba biti više transparentni.

Kako bi se u budućnosti sprječavale krize, sindikati i zastupnici radnika trebaju imati više mogućnosti suodlučivanja, a ta bi regulacija trebala dobiti zajedničke unijske dimenzije. Ispitanici direktno ističu potrebu za posvećivanjem prava radničkog vijeća na suodlučivanje o ekonomskim pitanjima. Zastupljena je i teza da bi posljedice krize trebale snositi osobe koje su je izazvale a ne radnici i njihove obitelji.

Jedan odgovor je jako interesantan – kriza nije očitovala slabe točke sistema socijalnog dijaloga, naprotiv – aktivnosti radničkih vijeća i sindikata su dobile „odličnu” ocjenu također kod skeptičnih promatrača.

Zaključci

Na osnovi dostavljenih odgovora dobivamo sliku sektora, u kojem se aktivnosti usredotočene na poboljšanje ekonomskog položaja željezara u kriznom razdoblju, odvijaju prije svega na razini poduzeća. Nedostaje shvaćanje kao vidljiva pojava protukriznih granskih aktivnosti. To je interesantan zaključak, pogotovo ako uzmemo u obzir snažne tradicije sektorskog socijalnog dijaloga u Njemačkoj a također i činjenicu da se u slučaju industrije čelika još uvijek većina poduzeća nalazi u rukama domaćeg kapitala.

Ovdje treba naglasiti da je većina ispitanika zadovoljna s praktičnim funkcioniranjem mehanizama obavještanja i savjetovanja. Informacije ekonomskog karaktera koje daje

poslodavac, smatrane su kao dovoljne i pravovremene. Radnička vijeća su ocjenjivana kao učinkoviti instrument dijaloga u rješavanju internih konflikata u poduzeću.

Dolazimo do pitanja da li se poduzimaju pokušaji izmjene iskustava s predstavnicima radnika iz drugih poduzeća istog sektora? Do koje mjere je korisna koordinacijska funkcija granskog sindikata, kod općeg pritiska na širenje derogativnih klauzula (*open clauses*)? Zabrinjavajuća je ocjena europskih radničkih vijeća kao još uvijek nedovoljno učinkovitog instrumenta, a koji je samo pomoćnog karaktera. Čini se da dinamika promjena industrijskih odnosa, kod nedovoljno razvijene interne komunikacije u ERV stvara potrebu za izrađivanjem neovisnih procedura za izmjenu informacija između predstavnicima radnika u poduzećima, do koje bi dolazilo uz logističku potporu sektorskog sindikata.

Literatura

M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników, Dialog. Pismo dialogu społecznego, Prosinac 2006

M. Koppernock, Niemiecki model partycypacji pracownicy we współzarządzaniu i jako właściciele, Dialog Pismo dialogu społecznego, 3/ 2010

5. Procedure obavještanja i savjetovanja kao instrument socijalnog dijaloga u poduzećima metalurške industrije u Hrvatskoj

5.1 Čelična industrija i prerada željeza u Hrvatskoj

Hrvatski čelični potencijal čine 2 poduzeća: CMC Sisak te Željezara Split d.d (aktualno nema proizvodnje). Zapošljavaju oko 1,5 tisuća radnika. Proizvodnja sirovog čelika u 2008 g. je iznosila 121,8 tis. t⁵⁹, a u 2009 g. je pala za 58% , do razine 51 tisuća tona, što je donekle bilo posljedica kraha u cijelom europskom metalurškom sektoru izazvanog ekonomskom krizom.

Međutim, do toliko drastičnog pada proizvodnje dovela je prije svega situacija u Željezari Split. Željezara koju je u 2007 g. kupila poljska korporacija Złomrex, upala je u financijske probleme i aktualno je u stečaju. U trenutku njene prodaje (Złomrex je kupio željezaru za 1,9 mln dolara), planirano je uložiti u nju 200 milijuna kuna i kroz 3 godine zadržati 468 zaposlenika. U to vrijeme željezara je proizvodila armaturne mreže (40 tona godišnje). Planovi su govorili o proširenju proizvodnog programa za manje profile, a u daljnjoj perspektivi i za kvadratne šipke. Međutim u 2009 g. proizvedeno je samo 1,4 tis. t sirovog čelika, u odnosu na 89 tis. t. u 2008 g. Aktualno poduzeće čeka potencijalnog kupca koji bi mogao reaktivirati proizvodnju.

Trenutno jedina aktivna željezara u Hrvatskoj je CMC Sisak, koja je osnovana 1948 g. kao valjaonica cijevi. Nakon što je Hrvatska dobila svoju samostalnost, došlo je do privatizacije željezare koja je više puta mijenjala vlasnike. Međutim, nije uspijevala stabilizirati proizvodnju i većinu tog vremena iskorištavala je samo 20% svojih proizvodnih kapaciteta. U 2007 g. željezaru je preuzeo američki Commercial Metals Company (CMC). Proizvodni potencijal željezare iznosi oko 305 tis. t i zapošljava oko 1100 radnika. Željezara se specijalizira u proizvodnji bešavnih cijevi (seamless pipes) - uglavnom za potrebe petrokemijske industrije (naftovodovi). Proizvodi također za brodogradnju, strojogradnju i graditeljstvo.

Hrvatska ljevaonička industrija se sastoji od 40 ljevaonica, od čega njih 22 rade kao trgovačka društva a zajedno posjeduju proizvodni potencijal od oko 65,7 tis. t.⁶⁰ U tim tvrtkama je zaposleno oko 4100 radnika (2008). Oko 49 % cijele proizvodnje isporučuju

⁵⁹ <http://minerals.usgs.gov/minerals/pubs/country/2009/myb3-2009-hg.pdf>.

⁶⁰ <http://www.ljevarstvo.hr/slike/Pregled%20poslovanja%20hrvatskih%20ljevaonica%20u%202008.pdf>.

ljevaonice aluminijske, 34% ljevaonice ljevanog željeza a 5% ljevaonice ljevanog čelika. Ta industrija se bori s problemima vezanim uz nisku razinu investicija, s poteškoćama uzrokovanim tim što Hrvatska još nije član EU, te lokalizacijom na nastanjenim terenima što podrazumijeva potrebu za premještanjem na drugo odredište u budućnosti. Nedostaje i sredstava za zaštitu okoliša. U važnije ljevaonice ljevanog željeza spadaju MIV Varaždin, te Ljevaonica Bjelovar, pak ljevaonica ljevanog čelika je – Felis Sisak.

5.2 Pravni uvjeti i procedura za obavještanje i savjetovanje u Hrvatskoj

Hrvatska ima 4,4 milijuna stanovnika. Ocjenjuje se da od 1,42 milijuna radnika oko 38% je član sindikata. Oko 424 tisuća radnika su članovi sindikata koji spadaju u 5 glavnih konfederacija: Savez samostalnih sindikata Hrvatske - SSSH, Nezavisni hrvatski sindikati – NHS, Matica hrvatskih sindikata, Hrvatska udruga sindikata – HUS te Udruga radničkih sindikata Hrvatske – URSH. Oko 100 tis. radnika su članovi sindikata. Jedina organizacija poslodavaca je Hrvatska udruga poslodavaca – HUP, koja skuplja oko 5 tisuća poslodavaca koji zapošljavaju oko 400.000 radnika.

Od 2004 g. Hrvatska se kandidira za EU. Do travnja 2009 g. hrvatska je Vlada zatvorila 18 od 33 pregovaračka poglavlja.

Hrvatski Zakon o radu je donesen u 1995 g. (stupio na snagu 1. siječnja 1996 g.) Obuhvaćao je norme vezane uz zastupanje radnika istovremeno od strane radničkog vijeća i sindikata. Taj Zakon je bio više puta nadopunjavan (2001, 2003, 2004 g.), a 2009 godine je donesen novi Zakon o radu koji je stupio na snagu 1. siječnja 2010 g.).

U razdoblju od 1991 do 1995g. sindikati su bili jedini kanal za predstavljanje radnika. Na osnovi Pravilnika o radu koji je stupio na snagu u siječnju 1996 g., došlo je do osnivanja radničkog vijeća. Uvedeni sistem u velikom stupnju se odnosio na njemačke uzore gdje sindikati zastupaju prava i interese svojih članova, a radnička vijeća zastupaju sve radnike. Isključivo sindikati imaju pravo na vođenje kolektivnih pregovora i sklapanje kolektivnih ugovora o radu (osim ako sami odluče da će povjeriti ta prava radničkim vijećima) te imaju isključivo pravo na vođenje kolektivnih akcija, uključujući i štrajk.

Ustanovljenje radničkih vijeća u 1995 g. je izazvalo miješane reakcije sindikata koji su se bojali da će izgubiti svoj položaj. Međutim glavna centrala SSSH je u tome primjećivala demokratizaciju i modernizaciju industrijskih odnosa. Zalagala se za to da se u nadzorni odbor uvedu predstavnici radnika.

2001 godine je unesena promjena koja se odnosi na povećavanje prava za zastupanje radnika u nadzornom tijelu koje je nadzorno vijeće.

Novi pravilnik radu koji je stupio na snagu 2010 g., sadrži 90 članaka vezanih uz radnička prava na obavještanje i savjetovanje. Osim problematike radničkih vijeća, zasjedanja radnika i predstavnika radnika u nadzornom vijeću (28 članaka), u pogledu prava na obavještanje i savjetovanje se tamo nalaze i regulative vezane uz ERV, društva i europske udruge. Sukladno odredbama pravilnika o radu, radnička vijeća trebaju nastati kod poslodavaca koji zapošljaju više od 20 radnika, izuzetak su javni subjekti.

Ako ne dolazi do osnivanja radničkog vijeća, njegove funkcije vrši sindikalni predstavnik (shopsteward). Osnivanje radničkog vijeća je pravo radnika, nije pak dužnost poslodavca. Stvaranjem radničkog vijeća može doći do iniciranja sindikata ili 10 % radnika. Broj predstavnika u radničkom vijeću ovisi o broju zaposlenika i određuje se na slijedeći način

20-75 radnika – 1 predstavnik,

76-250 radnika- 3 predstavnika,

251-500 radnika- 5 predstavnika,

501-750 radnika – 7 predstavnika,

751-1000 radnika -9 predstavnika,

Na svakih slijedećih 1000 radnika 2 dodatna predstavnika.

U vijeću se mora naći mjesto za predstavnike oba spola, predstavnike svake generacije i različitih kvalifikacija. U slučaju kad postoji više podružnica, postoji mogućnost ustanovljenja područnih radničkih vijeća koja bi delegirali svoje predstavnike u centralno radničko vijeće. Predstavnici se biraju na 3 godišnje mandatno razdoblje, izbori već uobičajeno se održavaju u ožujku. Aktivno i pasivno biračko pravo imaju svi radnici osim upravljačkog kadra, članova nadzornog odbora i članova njihovih obitelji.

Izbori se smatraju valjanim ako u njima sudjeluje bar 1/3 radnika. Troškove izbora snosi poslodavac. Ako je broj predstavnika veći od 3, za izračunavanje rezultata se koristi sistem D' Honda.

Prava i obaveze radničkog vijeća.

Osnovni zadatak radničkog vijeća je kontroliranje jesu li poštovana radnička prava, koja garantiraju zakon o radu i kolektivni ugovori. Vijeće kontrolira također da li poslodavac

redovito uplaćuje doprinose na mirovinsko i zdravstveno osiguranje i ima pravo da traži dokumente koji bi to potvrđivali. Prava vijeća se mogu podijeliti u tri skupine:

1. Pravo na obavještanje,
2. Pravo na savjetovanje,
3. Pravo na suodlučivanje.

Ad. 1 Poslodavac je dužan davati za svako tromjesečje informacije vezane uz:

- Ekonomsku situaciju;
- Očekivanu ekonomsku situaciju i njezin utjecaj na plaće radnika i njihov socijalni položaj;
- Očekivane promjene u sistemu plaćanja;
- Količini i obrazloženju prekovremenih radnih sati;
- Broj radnika i vrstu potpisanih ugovora o radu;
- Promjene uvjeta rada i njihov utjecaj na sigurnost i zaštitu na radu;
- Druge faktore koji mogu utjecati na položaj radnika.

Ad. 2

Raspon savjetovanja je vezan prije svega za probleme oko otpuštanja radnika. U slučaju neopravdanog otpuštanja radnika kojem se radničko vijeće protivi, poslodavac ga je dužan zapošljavati sve do trenutka dok ne bude izrečena sudska odluka suda, koji ispituje razloge i način otpuštanja. U slučaju naglašenog kršenja radnih obaveza i neprihvatanja od strane vijeća odluke o otpuštanju radnika, poslodavac, sve do donošenja sudske odluke o rješavanju slučaja, može da istom zabrani izvršavanje radnih zadataka (u takvom slučaju radnik dobiva pola plaće).

Savjetovanje se također odnosi na:

- godišnji plan dopusta;
- promjene u organizaciji rada, uvođenje novih tehnologija;
- raspored radnog vremena;
- uvođenje noćne smjene;
- socijalne planove vezane uz kolektivna otpuštanja (takav se plan mora napraviti, ako poslodavac namjerava otpustiti 20 radnika u roku od 90 dana).

Ad. 3

Za slijedeće odluke poslodavac mora imati odobrenje radničkog vijeća:

1. Otpuštanje radnika koji je član radničkog vijeća;
2. Otpuštanje radnika koji se kandidira za članstvo u radničkom vijeću ili je radnik koji zahtijeva sazivanje radničkog vijeća (u roku od 3 mjeseca nakon izbora);
3. Otpuštanje radnika s invaliditetom ili radnika kojem prijete invaliditet;
4. Otpuštanje radnika koji ima više od 60 godina (radnice koja ima više od 55 godina);
5. Otpuštanje radnika koji je predstavnik radnika u radničkom odboru;
6. Otpuštanje u okviru kolektivnih otkaza: trudnice, radnika koji upravo koristi bilo koji oblik dopusta vezanog uz roditeljstvo ili koji radi na nepuno radno vrijeme zbog bolesti djeteta ;
7. Upotrebu osobnih podataka radnika .

U slučaju ako se radničko vijeće ne složi sa gore navedenim riješenima, poslodavac ima pravo da se obrati nadležnom sudu za donošenje odluke, a isti je dužan da u roku od 30 dana donese svoju odluku.

Rad radničkog vijeća

Svaki član vijeća ima pravo na 6 sati tjedno plaćenog dopusta za potrebe aktivnosti vijeća. Članovi vijeća imaju pravo da te sate međusobno „transferiraju”, što u slučaju većih vijeća može dovesti do situacije da će se predsjednik vijeća potpuno posvetiti tim aktivnostima. Poslodavac snosi troškove obuke i eksperta, no detaljno se o tome trebaju sporazumjeti poslodavac i vijeće (pretpostavlja se da je sporazum vezan uz način djelovanja sklopilo 50% vijeća).

Generalno zasjedanje radnika

Treba se održavati dvaput godišnje. Najčešće ga organizira vijeće, no ako vijeće nije aktivno, poslodavac je dužan da ga organizira i obavijesti o njemu vijeće. Radnici mogu biti podijeljeni u skupine.

Predstavnik radnika u nadzornom odboru

Prije se to odnosilo na poslodavce koji zapošljavaju više od 200 radnika ili subjekta, bar u 25% kontroliranih od strane države. Sadašnja (od 2001 g.) regulativa odlučuje da se odnosi na sve poslodavce čija pravna struktura zahtijeva ustanavljanje nadzornog odbora. Član koji je predstavnik radnika ma iste ovlasti kao i ostali članovi nadzornog odbora.

Usklađivanje s pravom EU

U vrijeme stvaranja novog Zakona o radu (2009 g.) sindikati su se bojali da će pod maskom usklađivanja sa zakonodavstvom EU doći do smanjivanja standarda u okviru prava na obavještanje, savjetovanje i suodlučivanje. Predmet je bio tako uzavreo, da su za vrijeme glasovanja 4. prosinca 2009 g. oporbene stranke napustile parlament u znak protesta protiv „antiradničkih” promjena. Ipak, treba objektivno ustvrditi, da su promjene koje su stupile na snagu u 2010 g. imale prilično kozmetičko značenje i općenito stupanj ovlaštenja je viši nego što to proizlazi iz minimalnih standarda EU.

Radnička vijeća u praksi

SSSH ocjenjujući izborne cikluse (1998, 2002, 2006) smatra, da članovi sindikata dobivaju 80% do 90% mjesta u vijećima i da je jaka tendencija za re- izborom⁶¹.

Autori hrvatskih radova ističu nedostatak statistika i ispitivanja nad praktičnim djelovanjem vijeća. Na primjer, iz analize upitnika koji je distribuirao SSSH u 1997 g. proizlazi, da se 30% vijeća žalilo na loš stupanj dijaloga s poslodavcem i neispunjavanje s njegove strane prava na obavještanje i savjetovanje. Najveći stupanj nezadovoljstva bio je vezan uz dobivene informacije. No ipak, u tadašnjim ispitivanjima gotovo 60% vijeća je smatralo, da je to dobar start nove institucije, a samo 10% je smatralo to tijelo kao beskorisno. No ipak, to su prilično zastarjela ispitivanja.

Iz ispitivanja INFORMIA proizlazi zaključak koji ukazuje, da oko 35% poslodavaca u potpunosti ispunjava obaveze koje su im zakonski određene⁶². Ako poslodavci ispunjavaju obaveze koje proizlaze iz zakona vijeća o suodlučivanju, tako postoji nedostatak značajnijeg napretka kada se radi o predavljanju ekonomskih informacija.

⁶¹ Information and consultation rights of workers in Croatia, Informia, National report on legal framework and its implementation prepared by the Union of Autonomous Trade Union of Croatia (SSSH/UATUC) maj 2010, str. 9.

⁶² Information and consultation rights of workers in Croatia, Informia, National report on legal framework and its implementation prepared by the Union of Autonomous Trade Union of Croatia (SSSH/UATUC) maj 2010, str. 13.

5.3 Obavješćavanje i savjetovanje u hrvatskim metalurškim poduzećima u razdoblju ekonomske krize - prikaz rezultata iz anketa

U okviru ispitivanja dobili smo ankete od 9 subjekata koji predstavljaju željezare (2) te ljevaonice. To su ljevaonice aluminijske, ljevanog željeza i ljevanog čelika. Njihov popis prikazuje sljedeća tablica.

Poduzeće	Broj radnika	Broj člana sindikata	Postotak radnika u sindikatima u %
CMC (SISAK)	1050	800	76
Željezara Split	420	130	31
FERRO PREIS – Čakovec	160	148	92,5
Felis produkti d.o.o. Sisak	110	60	54,6
DALTI Daruvar	62	52	83,9
Bjelovar	247	138	55,9
KOVINA-Veliko Trgovšće	26	19	73
Krapina	44	37	84
MIV Varaždin	640	166	26

U svim poduzećima postoje sindikati. U većini slučajeva to je 1 sindikat (FERRO PREIS, Felis produkti d o.o. Sisak, DALTI Daruvar, Bjelovar, KOVINA, Krapina), kod 2 subjekta su aktivne dvije organizacije (MIV Varaždin, CMC (SISAK)), a u jednom čak i tri (Željezara Split)

Odgovor poduzeća na krizu – ocjena sindikata

Svih 9 anketa dolazi od predstavnika sindikata. Velika većina ispitanika (8) smatra da njihova poduzeća i dalje osjećaju posljedice ekonomske krize. Drugačiji odgovor je došao samo od jedne tvrtke – FERRO PREIS.

Ako su u pitanju znakovi krize, onda se mora navesti da Željezara Split već 1,5 godine ne radi. U ostalim slučajevima 5 subjekata ističe nepotpuno iskorištavanje proizvodnih kapaciteta poduzeća, 2 od njih signaliziraju nastavljanje smanjivanja broja radnika, a 2 ispitanika navodi nedostatak prihvatljivih pregovora o plaćama.

U većini subjekta poslije 2008 g. nije dolazilo do kolektivnih otpuštanja. Drugačija situacija je bila kod tri subjekta:

- Felis produkti d.o.o. – 60 osoba (i dalje traju pokušaji drugih otpuštanja);
- CMC (SISAK) – 400;
- DALIT Daruvar – nema podataka

U 7 slučajeva antikrizne mjere su bile predmet pregovora sa sindikatima. U 6 slučajeva iste su se svodile na skraćivanje radnog vremena kod proporcionalnog smanjivanja plaće. U jednom slučaju aktivnosti su podrazumijevale dijalog uz sudjelovanje vlade (Željezara Split) s ciljem poništavanja ugovora o prodaji sa tvrtkom ZŁOMREX (Željezara Split). Od tih 7 subjekata 5 njih ocjenjuje pregovore kao zadovoljavajuće, a dva od njih (DALIT Daruvar i Split) kao nedovoljne. Nedovoljna ocjena od strane DALIT je obrazložena otpuštanjem radnika. U slučaju sva subjekta (CMC i Felis produkti d.o.o. Sisak) nema dijaloga sa sindikatima.

Većina ispitanika vidi djelovanje na razini poduzeća (6 odgovora), dva od njih prikazuju razinu branše (MIV Varaždin te FERRO PREIS) dok Željezara Split vidi djelovanje na nacionalnoj razini.

Velika većina ispitanika ocjenjuje da je kriza pokazala slabe točke sistema kolektivnih pregovora te prava na obavještavanje i savjetovanje u Hrvatskoj (8 odgovora). Drugog je mišljenja predstavnik CMC SISAK, što je malo čudno s obzirom na to da istovremeno ističe da nije došlo s sindikatima do pregovora vezanih za krizu.

Uloga procedura za obavještavanje i savjetovanje

Iz odgovora jednog sudionika ankete proizlazi zaključak da u poduzeću ne postoji radničko vijeće CMC SISAK, dok ostali anketirani dobro ocjenjuju suradnju između sindikata i vijeća (izuzetak je Dalit Daruvar – gdje ocjena pokazuje da suradnja ne ispunjava zahtjeve jer se nitko ne želi zamjeriti poslodavcu i aktivno djelovati u organima za koje je bio izabran).

Gotovo svi anketirani ocjenjuju da radničko vijeće dobiva redovite informacije, s time što 7 ispitanika ocjenjuje da informacija nije bila precizna niti dovoljna. Drugačije odgovore su dale Željezara Split te MIV Varaždin.

Ocjena kvalitete socijalnog dijaloga u poduzeću

7. Dijalog u poduzeću postoji, no bez obzira na to poslodavac i dalje radi to, što smatra pravilnim - 5 odgovora
8. Dijalog završava s tim da poslodavac prima nove obveze – 4
9. Dijalog u poduzeću daje mogućnost za poboljšanje ekonomskog položaja poduzeća- 2
10. Bitno je da se vodi dijalog, bez obzira na rezultate, jer sastanci pozitivno utječu na radnu atmosferu – 2
11. Dijalog u poduzeću daje mogućnost za rješavanje konflikata- 2
12. Svrha dijaloga je da svi njegovi sudionici primaju na sebe obveze - 3

Dva sudionika ankete se ne slaže ni sa jednim od gore navedenih odgovora (Željezara Split te Felis produkti d.o.o. Sisak).

U zaključcima vezanim za budućnost 7 sudionika ankete smatra potrebnim sklapanje kolektivnog ugovora za granu željezara i ljevaonica. Sudionik ankete iz Željezare Split ističe potrebu za davanjem vjerodostojnih informacija o potencijalnom kupcu željezare, njegovim namjerama, planiranoj organizaciji proizvodnje te planiranim naknadama za radnike.

Zaključci

Iz dobivenih odgovora se pokazuje da se aktivnosti koje bi trebale poboljšati ekonomski položaj u razdoblju krize poduzimaju prije svega na razini poduzeća. Međutim, javlja se i potreba za pronalaženjem granskog okvira dijaloga koji bi mogao biti zajednički kolektivni ugovor. Među sudionicima ankete vidljivo je shvaćanje radničkog vijeća kao prijateljskog tijela koje je dodatni instrument sindikata. Najvjerojatnije je to zbog korisnih pravnih okolnosti koje daju vijeću dosta konkretnih prava a istovremeno ga ne stavljaju u suparnički položaj u odnosu na sindikalne organizacije.

Zabrinjava ocjena da je kriza izvukla na vidjelo slabe točke kolektivnih pregovora. Može to označavati da bez obzira na dosta visoku razinu participacije radnika u sindikatima ispitivanih poduzeća, sami sindikati nemaju realnu mogućnost utjecaja na odluke poslodavaca.

Također negativna ocjena funkcioniranja sistema za obavještanje i savjetovanje može potvrđivati činjenicu, da neovisno o povoljnim pravnim okvirima, komunikacijski kanali između poslodavaca i predstavnika radnika ne funkcioniraju dovoljno dobro. Razlog takve situacije može biti nedostatak provjerenih instrumenata za dobivanje kvalitetnih informacija koje bi mogle biti iskorištene od strane sindikata tijekom vođenja pregovora.

Literatura

Information and consultation rights of Workers in Croatia, Informia, National report on legal Framework and its implementation prepared by the Union of Autonomous Trade Union of Croatia (SSSH/UATUC)

6. Model transgranične suradnje sindikata u razmijeni informacija

U prethodnim poglavljima prikazani su opisi položaja metalurškog sektora te sistema za obavještanje i savjetovanje u Poljskoj, Njemačkoj i Hrvatskoj. Ocijenjeni su rezultati anketa koje su popunjavali predstavnici radnika u poduzećima metalurškog sektora. Sad ćemo prezentirati prijedlog modela transgranične suradnje sindikata.

6.1 Koordinacija kolektivnih pregovora

Kako bismo mogli definirati odredbe vezane uz suradnju u izmjeni informacija, moramo najprije odrediti opći kontekst za koordiniranje aktivnosti sindikata na europskoj razini. Promatranjem gospodarske situacije u EU ustanovili smo da su se sindikati našli pred izuzetno teškim izazovom. Sve je očitija činjenica da promjene do kojih dolazi, uključujući globalizaciju i uvođenje tehnoloških promjena, utječu na smanjivanje pregovaračke snage sindikata kao strane koja dogovara visinu plaće. U nekim državama donesene su političke odluke koje su dovele do smanjivanja pregovaračke snage sindikata i promjene modela kolektivnih pregovora u smjeru koncentracije na pregovorima na razini poduzeća. Sektorski pregovori su promatrani iz neoliberalne perspektive kao smetnja u slobodnom djelovanju na tržištu i pogoršavanje međunarodne konkurentnosti neke grane⁶³. Iz gore navedenih razloga raste značenje transgranične koordinacije kolektivnih pregovaranja u odnosu na dva područja: naknada za rad i uvjeta rada. Problem naknada je isključen iz zajedničkih kompetencija pa jedino djelovanje socijalnih partnera na tom tlu mogu dovesti do veće konvergencije.

Potencijalna transgranična koordinacija kolektivnih pregovora može imati dvostruke dimenzije. Prva se odnosi na djelovanje u okviru istih sektora industrije ili usluga u različitim državama i na početku se svodi na razmjenu informacija vezanih uz proces pregovaranja o visini naknada u pojedinim sektorima⁶⁴. Potencijalno to može dovesti do koordinacije sektorskih kolektivnih pregovora u različitim državama.

Druga dimenzija obuhvaća djelovanje u okviru jedne multinacionalne korporacije koje se najprije svodi na izmjenu informacija, a u danjoj perspektivi na koordinaciju pregovora o naknadi za rad, vođenih od strane sindikata u okviru pojedinih poduzeća koja čine jednu

⁶³ Krugman, P. *The conscience of a liberal*, New York, London 2007.

⁶⁴ Marginson, P., Sisson, K., *European collective bargaining: a virtual prospect?*, *Journal of Common Market Studies*, 1998/4, str. 505-528.

korporaciju. U literaturi se naglašava kako poslodavci su više zainteresirani za to drugo područje, dok je sindikatima bitnija sektorska koordinacija⁶⁵.

Aktivnosti sindikata poduzimane s ciljem građenja koordinacije kolektivnih pregovora se odvijaju uz korištenje dviju metoda. Horizontalna metoda se svodi na izmjenu informacija između nacionalnih sindikata iz iste grane u različitim državama. Vertikalni proces karakterizira pomicanje „prema dolje” načela za kolektivne koordinacije određene od strane europskih granskih federacija. Ovdje je vrijedno spomenuti, da ne postoji dobro razvijen proces protoka informacija vertikalno-povratnog karaktera, od razine poduzeća „prema gore”.

Europska federacija metalaca je još prije uvođenja EMU (gospodarsko- valutne unije) prihvatila osnovna pravila vezana za kolektivna pregovaranja. U dokumentu iz 1993 g. se navodi se da godišnji rast plaća treba temeljiti na rastu cijena, kako bi se garantiralo održavanje kupovne moći naknada te korištenje od strane radnika porasta učinkovitosti rada⁶⁶.

1997 g. se javila slijedeća inicijativa. Njemački sindikat IG Metall, belgijski sindikati (CCMB i CMB) te dvije granske organizacije iz Nizozemske su se sporazumjele oko stvaranja mreže suradnje s ciljem izmjena informacija vezanih uz kolektivne pregovore⁶⁷. Godine 1998 EFM je prihvatio *European Coordination Rule* s njegovim količinskim i normativnim kriterijima za kolektivne pregovore. Poslije 1990g. broj odozdo inicijativa vezanih uz izmjenu informacija i „mekih” oblika koordinacije kolektivnih pregovora je u očitom porastu. Dobar primjer takve inicijative su aktivnosti koje su završile osnivanjem tako zvane Skupine Bečkog memoranduma, s učešćem sindikata iz metalurške grane iz Austrije, Bavarske, Češke, Slovačke, Slovenije i Mađarske – u okviru zajedničkog djelovanja bili su organizirani sastanci i konferencije za izmjenu mišljenja o kolektivnim pregovorima u povezaniju sa odredbama EFM.

Bez obzira na razvitak koordinacijskih aktivnosti, i dalje se možemo bojati da primjećivani trend za transferiranje kolektivnih ugovora iz granske razine na razinu pojedinih poduzeća, bit će ozbiljno otežanje razvitka transgraničnih kolektivnih pregovora⁶⁸. U

⁶⁵ Marginson, P., The transnational dimension to collective bargaining in a European context, *International Journal of Labour Research* 2009/1, str 63.

⁶⁶ Collective Bargaining Policy in Changing Europe, statement of principle on collective bargaining, koje je prihvatila prva konferencija EFM na temu kolektivnih pregovora, Luksemburg 1993.

⁶⁷ Gollbach, J., Schulten, T., Cross- Border Collective Bargaining Networks in Europe, *European Journal of Industrial Relations*, 2000/6, str. 161-179.

⁶⁸ Glassner, V., Transnational collective bargaining coordination at the European sectoral level. The outlines and limits of a European system, *International Journal of Labour Research*, 2009/1, str 120.

završnim zaključcima materijala o mogućnostima postojanja transgraničnih kolektivnih pregovora Vera Glasner navodi kako je relativno mali broj aktivnosti usmjerenih na koordinaciju sektorskih kolektivnih pregovora poduzimanih od strane europskih sindikata.⁶⁹ Doduše, takvu situaciju uzrokuju financijska i kadrovska ograničenja, no ne postoji za tim niti izrazita politička volja. Vera Glasner ističe da je zadatak izuzetno težak: sve češće premještanje težine kolektivnog pregovora iz granske razine na razinu poduzeća, što je slučaj u EU, dovodi do situacije kad je sindikatima sve teže izgraditi politiku, usredotočenu na građenje temelja za transgranična sektorska pregovaranja.

Istovremeno, sve češća prisutnost pojava takvih kao što je na primjer stagnacija po pitanju radničke naknade, naglašava da pregovori oko te teme postaju sve potrebni.

Bitna je činjenica da u metalurškom sektoru već funkcionira sistem za izmjenu podataka vezanih uz rezultate kolektivnih pregovora (EUCOB@N). Međutim, još uvijek nije uveden na dovoljno učinkoviti način.

Analiza podataka iz anketa koje su popunjavali predstavnici sindikata i radničkih vijeća u okviru projekta "Jačanje i razvoj struktura obavještavanja i savjetovanja s radnicima transnacionalnih poduzeća metalurškog sektora kao način za povećanje adaptivnosti poduzeća i ograničenja negativnih posljedica gospodarske krize" donosi zaključak, da procedure za obavještavanje i savjetovanje radnika, primjenjivane za vrijeme gospodarske krize u poduzećima metalurškog sektora u Poljskoj, Njemačkoj i Hrvatskoj samo su djelomično ispunile svoju ulogu u građenju osjećaja sigurnosti kod radnika. Čini se da je jedan od razloga odgovornih za takvu situaciju nedostatak učinkovitog sistema za izmjenu informacija, a koji bi bio rezultat spajanja horizontalnog i vertikalnog procesa „*bottom-up*”.

Ovdje treba primijetiti da postoji stalna potreba za promoviranjem odozdo aktivnosti, čiji je cilj povećavanje znanja sindikata o metalurškom sektoru kao cjelini i izazovima pred kojima se taj sektor nalazi. Izmjena informacija slijedećim ciljevima:

- Međusobno upoznavanje sindikalnih djelatnika i upoznavanje specifičnosti drugih poduzeća,
- Pronalaženje šire polazne točke za vrijeme kolektivnih pregovora (u nekog poslodavca ili sektorskih pregovora u nekoj državi),

⁶⁹ Glasner, V., Two Paths towards Europeanisation: The institutional and economic determinants of the transnationalisation of collective bargaining on the European sectoral level, str. 311.

- Povećavanje znanja o sektoru što je neophodan element za pokretanje djelovanja u smjeru stvaranja praktičnih okvira za transgranične sektorske pregovore,
- Upoznavanje prakse koje su na snazi u pojedinim multinacionalnim korporacijama (što daje sindikatima razinu znanja neophodnu u slučaju promjene vlasništva).

Donesena je odluka da se u okvirima projekta izradi model suradnje vezan uz protok informacija o položaju poduzeća iz metalurškog sektora najprije u odnosu na radnike. Aplikacija takvog modela bila bi korelatna s ranije spomenutim djelovanjem „odozdo prema gore”, a koje služi za popunjavanje rupe u tim sistemima za izmjenu informacija koje najčešće koriste sindikati (metoda horizontalna te vertikalna „*top-down*”).

6. 2 Opis modela suradnje

Suradnja koja je zasnovana na izmjeni informacija između struktura sindikata u metalurškom sektoru od velike je vrijednosti. Olakšava vođenje pregovora – tih koji se odnose na povećanje naknade za rad kao i pregovora koji se vežu s poboljšavanjem uvjeta rada. U prethodnom dijelu tog rada bili su navedeni argumenti u korist potrebe za transgraničnom suradnjom sindikata, s ciljem pokretanja transgraničnih pregovora. Prva faza je povećanje izmjena informacija.

Efektivnost procesa izmjene informacija ovisi o dva aspekta:

- Kvaliteta informacija koje dostavlja poslodavac (da li su zadovoljavajuće i pravovremene);
- Izrada od strane sindikata efektivne platforme za izmjenu odabranih i obrađenih informacija.

Ukoliko prvi aspekt ovisi o razini socijalnog dijaloga u nekom poduzeću i o angažiranosti poslodavca, utoliko drugi aspekt se više odnosi na interno djelovanje sindikata.

Naravno, do neke izmjene informacije između sindikata, koji postoje u okviru jednog koncerna dolazi i prigodom sastanaka europskih radničkih vijeća. Međutim, bitno je da se u slučaju navedenog modela radi o izmjeni informacija koje će sindikatima iz različitih koncerna u većoj mjeri omogućiti uspoređivanje njihovog položaja (također gledajući iz dinamičnog aspekta u pogledu očekivanja tijekom pregovora o visini plaća i drugih). Čini se da će takve izmjene informacija pojačati njihov pregovarački položaj. Izmjena informacija daje također mogućnost povećanja razine znanja i prekogranične solidarnosti radnika u okviru jedne grane.

U velikoj mjeri jačanje će se odnositi na sindikalne strukture u novim državama članicama. Napredujuće promjene vlasništva (privatizacija metalurškog sektora) i promjene uzrokovane restrukturizacijom stvorile su posve novu sliku metalurške grane u državama Srednje i Istočne Europe. Zbog povećavanja razine konkurencije između koncerna i izazova koji čekaju metalurški sektor (starenje radne snage, konkurencija od strane neeuropskih država, problemi vezani uz zaštitu okoliša i emisiju CO₂) suradnja među sindikatima je sve važnija.

Autori ocjenjuju da bi izmjena informacija trebala poprimiti dva oblika:

- Stalne razmjene informacija
- Razmjene informacija *ad hoc* vezanih uz proces restrukturizacije (na primjer ograničavanje proizvodnje, masovna otpuštanja, promjena profila proizvodnje, zatvaranje poduzeća).

Model se mora sastajati od dva elementa: modula stalne izmjene informacija i modula *ad hoc* izmjene informacija. Prema mišljenju autora realno građenje modela može imati oblik etapnih djelovanja koji bi se svodili na organiziranje projekta u kojima bi sudjelovalo sve više država. Ocjenjujemo da jedino takve postepene odozdo aktivnosti pokazat će u praksi da li je model izmjene informacija potreban u tekućem sindikalnom poslovanju.

Model stalne izmjene informacija

Za izradu modela stalne izmjene informacija neophodno je skupljanje informacija od sindikata na razini poduzeća, uz pomoć jedne strukturirane ankete. Čini se da bi takvo ispitivanje bilo dobro napraviti jednom na 6 mjeseci. Kasnije ti podaci trebaju biti obrađivani od strane državnog sektorskog sindikata vezanog uz EFM (u slučaju Poljske to je: Tajništvo metalaca NSZZ „Solidarność”). U takvom bi se radu koristili tri izvori informacija:

- Svedostupni podaci,
- Podaci iz anketa koje su poslali sindikati iz pojedinih poduzeća,
- Podaci skupljeni za potrebe rada (na primjer koji dolaze u odgovoru na pitanja upućena organizaciji poslodavaca, ispitivačkog instituta ili ekspertnog subjekta).

Rezime mora biti preveden na engleski i šalje se EFM-u te granskim strukturama i sindikatima koji surađuju u pojedinim poduzećima (broj partnera ovisi o fazi razvitka projekta).

Kao što se vidi ključni problem stvaraju dva elemenata. Priprema anketa te osiguranje sredstava za njihovu profesionalnu obradu od strane struktura granskog karaktera (drugi element – vidi sljedeće zaključke vezane uz projekt). Bitno je napomenuti da sada sam proces slanja informacija (putem Interneta) ne stvara troškove. Ključni je problem postojanje aktualne baze podataka s podacima kontakt osoba.

Model ad hoc izmjene informacija

U slučaju kad dolazi do restrukturizacije – do izmjenjivanja informacija treba dolaziti od razine poduzeća, sve do državne granske organizacije, koja bi nakon prevođenja na engleski trebala stići EFM-u i partnerima koji sudjeluju u projektu. Uloga EFM je da eventualno predloži i druge potencijalno zainteresirane primatelje.

Daljnji zaključci vezani uz projekt

Za realizaciju modela međunarodne suradnje kod izmjene informacija u metalurškoj grani potreban je projekt koji bi provjerio njegovu efektivnost. U okviru tog projekta bit će mogućnost iskorištavanja alata izrađena u sadašnjem projektu, a to je anketa s pitanjima o najbitnijim parametrima poduzeća, a koja se odnose na njegove radnike. U projektu bi trebale sudjelovati granske strukture sindikata iz metalurške grane (s posebnim naglaskom na nove države članice i države koje se kandidiraju za ulazak, interesantni partner mogli bi biti i predstavnici radnika iz Turske i Ukrajine).

U prvoj fazi projekta bi došlo do organizacije zajedničkog seminara tijekom kojeg bi sudionici ocjenjivali eventualno usavršavanje tih alata koji su nastali u okviru sadašnjeg projekta.

U drugoj bi fazi svatko od sudionika „samostalno” izveo anketiranje i obradio njegove rezultate. Sljedeća faza bi se svodila na izmjenu izvještaja te ocjenjivanje korisnosti skupljenih podataka i njihovog potencijalnog utjecaja na rezultate budućih pregovora. Ocjena projekta dala bi mogućnosti određivanja koliko je korisno razvijanje mrežne suradnje. Treba naglasiti da model za testiranje ne bi bio pravljen s ciljem dubliranja već postojećeg sistema Eucob@n, već s ciljem njegova nadopunjavanja uz korištenje prikladne ankete.

Prijedlog sadržaja ankete za stalnu izmjenu informacija (za popunjavanje svakih 6 mjeseci)

A. Podaci za kontakt

Naziv poduzeća

Osoba koja popunjava anketu, podaci za kontakt, poznavanje stranih jezika

B. Osnovne informacije na temu ljudskih resursa

1. Broj zaposlenika
2. Postotak radnika s stalnim ugovorom o radu (na neodređeno vrijeme)
3. Način zapošljivanja privremenih radnika: da li se događa stalno, na kojim radnim mjestima sve rade, da li je njihovo zapošljavanje bilo konzultirano sa sindikatima?
4. Prosječna dob radnika, prosječna dob radnika u proizvodnji
5. Prosječna plaća radnika u proizvodnji
6. Da li u odnosu na točke 1 i 3, 5 u zadnjih 6 mjeseci dolazilo do nekih bitnih promjena ?

C. Poduzeće

7. Veličina proizvodnje
8. Glavni asortiman proizvoda
9. Glavni tehnološki procesi
10. Da li u odnosu na točke 7,8,9 u zadnjih 6 mjeseci dolazilo do nekih bitnih promjena ?
11. Struktura vlasništva
12. Da li u odnosu na točku 11 u zadnjih 6 mjeseci dolazilo do nekih bitnih promjena ?

D. Obuka

13. Da li postoje planovi za obuku?
14. Da li se oko njih dogovara sa sindikatima?
15. Koliki je prosječni broj sati obuke predviđen za jednog radnika?
16. Koliki je prosječni broj sati obuke predviđen za jednog radnika proizvodnje?
17. Opiši dobra iskustva vezana za obuku?
18. Da li postoji i kako izgleda suradnja željezare sa sistemom za edukaciju?
19. Da li smatraš da je razina i broj obuke dovoljna?
20. Da li postoje projekti za obuku namijenjeni za starije radnike?

E. Strukovna karijera

21. Da li su precizirane etape strukovne karijere?
22. Da li su bili primjenjivani *outplacement* aktivnosti u slučaju masovnih otpuštanja?
23. Ako da, kako je to izgledalo?

F. Obavješćavanje i savjetovanje

24. Da li je za obavješćavanje i savjetovanje zadužen sindikat ili neki drugi organ?
25. Da li poslodavac daje informacije vezane uz ekonomski položaj poduzeća?
26. U kojim situacijama dolazi do savjetovanja?
27. Ocjena i razina satisfakcije mehanizmima za obavješćavanje i savjetovanje.

G. Dijalog, kolektivni pregovori

28. Kad su bili zadnji pregovori o plaćama?
29. Koji su bili zahtjevi?
30. Koji su bili rezultati?

H. Uvjeti rada

31. Promjene koje imaju utjecaj na poboljšavanje uvjeta rada u zadnjih 6 mjeseci?
32. Broj nesreća na radu u zadnjih 6 mjeseci?

I. Efektivnost na radu

33. Efektivnost rada zaposlenika – koje informacije daje **uprava** ?

J. Pitanja ekologije

34. Kakve su aktivnosti po pitanju zaštite okoliša bile poduzimane u zadnjih 6 mjeseci ?

K. Drugi zaključci

Opis procedure vezane za popunjavanje stalnih anketa:

1. Za distribuciju anketa zadužen je državni koordinator. Njegov je zadatak da brine o što većoj reprezentativnosti anketa. Naravno, broj anketa ovisi o broju metalurških poduzeća u određenoj državi i mogućnosti dobivanja odgovora od ispitanika.
2. Kasnije koordinator izrađuje nacionalni izvještaj, u kojim se nalazi rezime podataka sa svih anketa te rezultata njegovih vlastitih ispitivanja metalurškog sektora u određenoj državi. Izvještaj se priprema na jeziku određene države i na engleskom.

3. Zadatak koordinatora cijelog projekta je kritična analiza nacionalnih izvještaja i izrada kompletnog izvještaja.
4. U okviru aktivnosti vezanih uz projekt dolazi do sastanaka u pojedinim državama, s ciljem prezentacije *case studies* te praktičnog stvaranja mreže suradnje.

Formular *ad hoc*

A. Podaci za kontakt

Naziv poduzeća

Osoba koja popunjava anketu, podaci za kontakt, poznavanje stranih jezika

B. Razlozi popunjavanja ankete

1. Masovna otpuštanja,
2. Promjena vlasništva,
3. Radikalna tehnološka promjena,
4. Drugi procesi za restrukturizaciju

C. Opiši proces

Primjedbe

Popunjavanje *ad hoc* formulara je povezano s potrebom reagiranja državnog koordinatora na procese do kojih dolazi u nekom poduzeću, a koji su potencijalno opasni po stabilnost i kvalitetu zapošljavanja radnika. Zadatak koordinatora je da pošalje anketu u određeno poduzeće, analizira materijal, nadopuni ga s podacima koji proizlaze iz njegovih ispitivanja a kasnije da je pošalje koordinatoru projekta i EFM.

Rezime

Europska Komisija u izvješću „Industrial Relations in Europe 2010”, ističe da je recesija bila izuzetan izazov za subjekte i institucije odgovorne za radne odnose u svim državama članicama EU. Situacija u cijeloj Europskoj Uniji nije ista, neke od država članica su bile vrlo pogođene krizom i došlo je do velikog porasta broja nezaposlenih, dok je u drugim državama recesija jedva primjetljiva. Bitni faktor koji odlučuje o mogućnostima za postizanje kompromisa i sporazuma između društvenih partnera su bile razlike u razini i efektivnosti društvenog dijaloga.

Metalurška grana i njezini već tradicionalno jaki sindikati bili su izloženi posebnom pritisku koji su izazvale negativne posljedice krize. Pojavilo se pitanje jesu li su dostupni mehanizmi za obavještanje i savjetovanje s radnicima odigrali pozitivnu ulogu u povećavanju društveno prihvatljivoj adaptivnosti poduzeća. Za određivanje tih činjenica služila su ispitivanja napravljena za potrebe tog izvještaja. Pokazalo se da je od velikog značaja tradicija industrijskih odnosa te dostupni pravni instrumenti. Iz anketa proizlazi činjenica da su procedure za obavještanje i savjetovanje radnika samo djelomično ispunile svoju ulogu za vrijeme ekonomske krize. Čini se da je društveni dijalog u Poljskoj i Hrvatskoj previše formaliziranog karaktera što ne daje mogućnost za potpuno iskorištavanje potencijala sindikata. Većina predstavnika radnika nije zadovoljna opsegom i točnošću podataka koje daje poslodavac. To otežava građenje partnerskih odnosa i suradnju u kriznim situacijama. U Njemačkoj ta je slika više optimistička, što je vezano uz procedure izrađene u zadnjih godina te osjećaj za dijalog s pretpostavkom uzajamnog djelovanja u dobrim namjerama. Međutim, i tamo se primjećuje tendencija za „zatvaranjem” unutar poduzeća, što otežava sindikalcima određivanje generalne strategije snalaženja u slučaju kada dolazi do nekih promjena te otežava izmjenu iskustava.

Velika dinamika s kojom se javljaju promjene u industrijskim odnosima i globalizacijskim procesima zahtijevaju potrebu za povećanjem suradnje transgraničnog karaktera između sindikalnih struktura, kako bi iste bile u stanju da unaprijed reagiraju na nadolazeće promjene.

Tijekom projekta izrađen je okvir modela mreže za izmjenu informacija na temu situacije u metalurškoj grani u pojedinim državama. Gradnja takve mreže je potrebna jer su bitne sve pripreme aktivnosti koje daju mogućost za upoznavanje specifične drugih poduzeća, pravnih modela za kolektivne pregovore. Izmjena informacija omogućava postizanje šire

polazne točke tijekom kolektivnih pregovora, a poznavanje iskustava iz pojedinih transgraničnih korporacija daje sindikatima neophodnu razinu informacija potrebnih u slučaju kad dolazi do promjene vlasništva.

Bitno je da se obrati pozornost na činjenicu da je u pitanju nešto više. Široka suradnja u pogledu razmjene informacija uvjet je efikasnog djelovanja u pogledu koordinacije kolektivnih pregovora. Ta tema postaje glavni izazov za europske sindikate, a nastala je uslijed harmonizacije monetarne politike koja je tijesno povezana sa uvođenjem ekonomske i monetarne unije (EMU). Ograničavanje budžetnog deficita koje Europska Unija traži od država članica je dovelo do toga da određivanje visine plaća postaje najbitniji faktor za prilagođavanje u pojedinim privredama⁷⁰. U zadnjih nekoliko desetaka godina udio plaća u BDP-u u pojedinim visoko razvijenim zemljama je bio u padu⁷¹, što je u zadnje vrijeme posebno uočljivo u državama strefe euro⁷². Posao ne samo da locira sredstva tamo gdje je najkorisnije, transgranična poduzeća u znatnoj su mjeri uspjela odrediti strategiju koja se svodi na međusobno suprotstavljanje država, vlada i radnika i to na način koji osigurava najkorisnije uvjete, vezane uz troškove rada, oslobađanje plaćanja poreza te drugih bonusa koje nudi neka državna ili samoupravna administracija. Takve (donekle prirodne) aktivnosti od strane transgraničnih korporacija uzrokuju da je sistem industrijskih odnosa, plaća, društvenog osiguranja pod stalnim pritiskom. Osim toga važno je napomenuti da Europska Centralna banka (EBC) baš u ograničavanju porasta plaća vidi osnovni element koji osigurava stabilizaciju, smatrajući da od 2001 g. rast plaća je zaostajao u odnosu na rast produktivnosti. Međutim, zbog toga što se inflacija još uvijek nalazi iznad očekivanih pokazatelja EBC-a, ona predlaže još veće ograničavanje rasta plaća. Zahvaljujući tome EBC i poslovna središta se zajednički zalažu za ograničavanje porasta plaća i strukturalnih promjena koje bi smanjile pregovaračku snagu radnika i sindikata koji ih zastupaju⁷³.

Takav pristup dosad nije doživio prikladni otpor od druge strane – predstavnika radnika. Transgranična koordinacija kolektivnih pregovora je do sada slabo razvijena i nisu je

⁷⁰ Glassner, V., Transnational collective bargaining coordination at the European sectoral level. The outlines and limits of a European system, *International Journal of Labour Research*, 2009/1, str. 114.

⁷¹ Goscina, A., Effects of globalization on labour's share in national income (w) IMF Working Papers 2006/294

⁷² Janssen R., Transnational employer strategies and collective bargaining. The case of Europe, *International Journal of Labour Research* 2009/1, str. 132.

⁷³ Janssen R., Transnational employer strategies and collective bargaining. The case of Europe, *International Journal of Labour Research* 2009/1, str. 138

svi sindikati shvatili kao očit zadatak⁷⁴. Marginalizaciji tog pitanja ide u prilog briga oko porasta konkurentnosti vlastite tvrtke koju vješto potiču transgranične korporacije. Dovodi to do situacije kad lokalni sindikati postaju taoci transgranične strategije poslodavca. U takvoj situaciji bitne su sve djelomične aktivnosti sa svrhom promjene tog stanja i izgrađivanja okvira za tekuću stabilnu suradnju između sindikata. Stoga izrada procedura za redovitu razmjenu informacija nije možda spektakularna inicijativa, no je neophodna na putu za uklanjanje međusobnih predrasuda.

Prema informacijama Europske Komisije⁷⁵ u najbližoj budućnosti bit će ocjenjivane zajedničke direktive vezane uz obavještanje i savjetovanje s radnicima, s posebnim naglaskom na djelotvornost tih instrumenata u pogledu restrukturizaciju poduzeća za vrijeme sadašnje krize. Vrijedi imati na pameti da u vrijeme globalizirane privrede koja se bori s vanjskom konkurencijom, za pravilno predstavljanje radnika nije dovoljno samo vođenje dijaloga s neposrednim poslodavcem. U tom pogledu puno je hitnije građenje kanala za transgraničnu komunikaciju između sindikata, kako bi se od razmjene informacija prošlo do efikasne koordinacije a poslije tražilo put vođenje zajedničkih kolektivnih pregovora na europskoj razini.

⁷⁴ Glassner, V., Transnational collective bargaining coordination at the European sectoral level. The outlines and limits of a European system, *International Journal of Labour Research*, 2009/1, str 121

⁷⁵ *Industrial Relations in Europe 2010*, str. 220.