

Sažetak nacionalne ankete o uključivanju zaposlenika u korporativno vodstvo – Hrvatska

Hrvatska udruga poslodavaca

Uvod

Cilj projekta – za Hrvatsku udrugu poslodavaca – je da upoznaju hrvatske socijalne partnere i dionike na razini tvrtke s relevantnim sadržajem uključivanja zaposlenika i osvijestiti ih o važnosti učinkovitih predstavničkih tijela zaposlenika koja pridonose postupku donošenja odluka tvrtke, povećavajući na taj način konkurentnost i poslovne rezultate kako bi se učinkovitije suočila s izazovima globalne konkurencije; pokrenula transnacionalne aktivnosti i suradnju; promicala EU zakon i politike kroz razmjenu informacija, zajedničko stručno znanje i primjere najbolje prakse radi stvaranja povoljnih uvjeta za uspostavljanje mehanizama i nacionalnih tijela za obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje, prilagođavanje odnosa poslodavac-zaposlenik promjenama u zapošljavanju te izazovima vezanim uz rad: modernizacija tržišta rada.

Anketa

Direktiva i načela Europskog stupa socijalnih prava propisuju da radnici ili njihovi predstavnici imaju pravo biti pravovremeno obaviješteni i uključeni u pitanja koja su za njih relevantna. Pored prava na dobivanje informacija, uspostavljeno je pravo na sudjelovanje u raspravi o svim korporativnim aktivnostima, koje podrazumijeva razmjenu mišljenja i uspostavljanje socijalnog dijaloga s poslodavcem. Značenje izbora radničkog vijeća je demokratski standard, koji se izražava kroz konstruktivno sudjelovanje radnika u procesu donošenja odluka s upravom o pitanjima koja utječu na njihove ekonomske i socijalne radne uvjete. To mogu također biti razni izazovi vezani uz demografsku promjenu, digitalizaciju i globalizaciju, koje utječu na strateški razvoj poduzeća. Motiv za sudjelovanje radnika u procesu donošenja odluka je borba za veća radnička prava u određivanju njihovih radnih uvjeta.

Zbog toga je provedena anketa među članovima Hrvatske udruge poslodavaca. Rezultati ankete se koriste za izradu izvješća o radu europskog i radničkog vijeća u praksi i stajališta poslodavaca o nacionalnom zakonodavstvu u pogledu sudjelovanja radnika u postupku donošenja odluka.

Izrađena je aktivna poveznica na internetskim stranicama HUP-a kako bi se osigurala veća vidljivost upitnika:

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

Također, poslano je oko 600 osobnih poziva za ispunjavanje ankete, ali je zaprimljeno tek 14 odgovora ($\Sigma = 14$).

Rezultati

1. **Pravni status:** većina tvrtki su bile d.o.o. – 11; 2 su bile dionička društva i 1 tvrtka u samostalnom vlasništvu.
2. **Vlasnički status:** Većina tvrtki su bile u privatnom vlasništvu – 9; samo 2 u državnom vlasništvu i 3 tvrtke u stranom vlasništvu.
3. **Veličina:** 6 velikih, 3 srednje, 1 mala i 1 mikro tvrtka

4. **Ispitanici:** uglavnom direktori (6) i voditelji ljudskih resursa (5)
5. **Vrste udruživanja:** samo jedna tvrtka (u stranom vlasništvu) je imala radničko vijeće, EU radničko vijeće i sindikat unutar tvrtke. Većina ispitanika (7) je navelo da nemaju ništa, dok su 2 tvrtke navele da imaju kombinaciju radničkog vijeća sa sindikatom unutar tvrtke, a 2 su navele da imaju radničko vijeće i sindikalnog povjerenika. **Dakle, 5 velikih tvrtki i samo 1 srednja imaju neku vrstu radničkih vijeća.**
6. **Vrste sudjelovanja radnika primjerene za vašu tvrtku:** većina ispitanika odabrala je prva dva odgovora, tj. **obavješćivanje** (6) i **savjetovanje** (8) dok su se brojevi smanjivali sa zahtjevnijim oblicima, odnosno podjela dobiti i interni vlasnički udjeli radnika su dobili svaki po jedan glas. S druge strane, odgovor „Ništa“ kao najprimjereniji oblik bio je među najpopularnijima – s 4 glasa.
7. Postoje zanimljivi primjeri **tvrtki s radničkom vijećima**, gdje detaljnija analiza otkriva da čak i u tvrtkama s radničkim vijećima s duljom poviješću – više od 10 godina – rezultati pokazuju da osobe koje ispunjavaju anketu ne vide korist od njih, niti ih uključuju na odgovarajući način. Neke, međutim, vjeruju da je suradnja dovela do bolje komunikacije unutar tvrtke ili do promjena, inovativnosti i povećane produktivnosti. Ali ostali daju vrlo negativne izjave: *„Radničko vijeće i sindikat su prvenstveno usredotočeni na povećanje financijskih pogodnosti za radnike sa srednjoškolskim obrazovanjem, dok potpuno ignoriraju radnike sa visokoškolskim diplomama. Oni također ni na koji način ne podržavaju promjenu, inovativnost ili povećanje produktivnosti, nego ih štoviše onemogućavaju.“* Problem je uočen i na polju *„prijenos informacija svim zaposlenicima i osiguranje da dobivene informacije razumiju“*, što znači da radnička vijeća nisu uspjela omogućiti bolji i brži prijenos informacija. Njihova *„slaba zastupljenost“* je također navedena.
8. Što se tiče **sadržaja koji bi bio prihvatljiv poslodavcu za obavješćivanje, savjetovanje i suodlučivanje s radničkim vijećem/europskim radničkim vijećem**, većina ispitanika čini se smatra da za strategiju tvrtke, promjenu pravnog statusa tvrtke i pitanja vezanih uz poslovanje – obavješćivanje je najprimjereniji način, dok su pitanja vezana uz ljudske resurse i organizaciju rada podložnija višim oblicima – najčešće savjetovanju, a manje često suodlučivanju.
9. Odgovor koji se odnosi na **najkritičnija pitanja o Zakonu o radu i Zakonu o osnivanju europskih radničkih vijeća** sadrži još jednu zanimljivu točku: samo jedan odgovor navodi da je Zakon dobar kakav je. Ostali odgovori uključuju (u dva slučaja) – sve četiri mogućnosti (!), što znači da su sve četiri mogućnosti u Zakonu o radu jednako loše, dok ispitanici imaju najviše primjedbi na sadržaj suodlučivanja.

Zaključci ankete:

Kako je pokazalo istraživanje, pravilna provedba pravnog okvira nije dovoljna za ispravno funkcioniranje, napredak i razvoj sudjelovanja radnika. Zapaženo je da radnici ne ostvaruju svoje pravo na izbor radničkog vijeća. Odgovarajući pravni okvir očigledno nije dovoljan. Zapore u provedbi nacionalnih pravila za osnivanje i rad radničkih vijeća su nedovoljna motivacija za djelovanje, dodatno podržani nezadovoljstvom zaposlenika s nekoliko postojećih radničkih vijeća, koja pretežno pokazuju da predstavnici radnika djeluju prvenstveno u vlastitom interesu, a ne u interesu **svih** radnika koje predstavljaju.

Preporuke za poboljšanje nacionalnog zakonodavstva o sudjelovanju radnika

HUP vjeruje da je potrebno posvetiti posebnu pažnju motivaciji, predanosti i obučavanju predstavnika radnika i poslodavaca kako bi se razvili standardi prava na rad na demokratski način. Uvažavajući najniže standarde u polju rada propisane direktivama i nacionalnim zakonodavstvom potrebno je također poticati interes radnika za slobodno udruživanje kroz institut radničkih vijeća. Prema tome, potrebno je motivirati i radnike i predstavnike poslodavaca da se zajedno uključe u procese donošenja odluka. Radnička vijeća su mehanizam komunikacije koji uključuje od viših do nižih razina zaposlenika uz razumijevanje izazova s kojima se poduzeće suočava, oni mogu olakšati strateško upravljanje odlukama. Najveća prepreka je prikazana u primjeni zajedničke odluke instituta radničkog vijeća, budući da je radničko vijeće dobilo određenu ovlast da se miješa u poslovnu politiku uprave. Predlaže se da se o ovim pitanjima savjetuje s radničkim vijećima. Poslodavac ili uprava bi trebala obavijestiti radničko vijeće o temama koje se odnose na strategiju tvrtke, promjenu pravnog statusa i poslovanja tvrtke te o temama koje se odnose na organizaciju rada i ljudske resurse. Kako bi radnici i predstavnici poslodavaca razumjeli funkcioniranje i svrhu radničkih vijeća potrebna im je daljnja obuka i obrazovanje o svrsi opsega rada radničkog vijeća, ali i o poslovnim izazovima. Ispitanici posebno pokazuju pogrešno razumijevanje funkcioniranja i svrhe radničkog vijeća, kako se može vidjeti iz ankete. Radnici i predstavnici poslodavaca bi kroz dodatnu obuku trebali razumjeti da radničko vijeće nije pregovaračko tijelo kao što je to sindikat, a pravo na obavješćivanje, savjetovanje i suodlučivanje se primjenjuje na sve teme koje mogu utjecati na njihova radna mjesta ili radne uvjete. Obuka bi trebala istaknuti razumijevanje koristi od radničkih vijeća: poboljšanje razumijevanja postavljenih pitanja, poticanje rasprava o strateškim pitanjima, davanje prijedloga za djelovanje, obrazloženje odluka itd.

Rad i aktivnosti radničkog vijeća trebali bi biti javni i transparentni na razini tvrtke, budući da bez otvorene i pravovremene komunikacije predstavnika radnika s ostalim radnicima nije moguće oblikovati i stvoriti promjenu unutar tvrtke. Obuka bi također trebala istaknuti važnost prijenosa informacija svim radnicima, zbog čega je potrebno osigurati da predstavnici radničkog vijeća obavještavaju sve radnike na pravovremen način. Prema tome, vjerujemo da bi obuka i obrazovanje potaknuli motivaciju i povjerenje u rad radničkih vijeća.