

Osnaživanje na radu: Kako se zakonodavstvom EU promoviše učešće zaposlenih u procesima odlučivanja

Osnaživanje na radu odnosi se na proces davanja zaposlenima ovlašćenja, odgovornosti i autonomije neophodnih za donošenje odluka u vezi sa njihovim poslovima. U Evropskoj uniji (EU) implementiran je niz inicijativa i zakona sa ciljem promovisanja učešća zaposlenih u donošenju odluka, čime se jača osnaživanje na radnom mestu. Neke od najznačajnijih mera obuhvataju:

- **Direktiva u vezi sa učešćem radnika u Evropskim društvima (ED):** Ovom direktivom, koja je usvojena 2001. godine, uspostavljen je okvir za učešće radnika u ED, odnosno u specifičnim formama poslovanja u EU. Njome je predviđena obaveza preduzeća sa više od 1.000 zaposlenih i sa podružnicama u najmanje dve države u okviru EU da formiraju telo koje omogućava učešće zaposlenih ili da primenjuju proceduru informisanja i konsultovanja.
- **Direktiva u vezi sa informisanjem i konsultovanjem radnika:** Ovom direktivom, koja je usvojena 2022. godine, predviđeni su minimalni zahtevi za informisanje i konsultovanje radnika u preduzećima i grupama preduzeća. Njome se garantuje da su radnici informisani i konsultovani u vezi sa pitanjima od značaja, kao što su važne promene u organizaciji rada ili u domenu radnih odnosa.
- **Direktiva u vezi sa predstavljanjem radnika u evropskim preduzećima (ETSE):** Ova direktiva, koja je usvojena 2009. godine, ima za cilj omogućavanje učešća radnika u procesima odlučivanja u vezi sa pitanjima sa transnacionalnom komponentom u preduzećima koja posluju u više država članica EU. Njome je predviđeno uspostavljanje evropskih radničkih saveta odnosno primena alternativnih procedura u cilju garantovanja informisanja i konsultovanja radnika u vezi sa prekograničnim pitanjima.
- **Strateški okvir za bezbednost i zdravlje na radu (2014-2020):** Iako nije neposredno fokusiran na učešće zaposlenih, ovaj okvir sadrži smernice za unapređenje uslova rada i učešća radnika u upravljanju pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

Ove direktive i okviri imaju za cilj jačanje socijalnog dijaloga između poslodavaca i zaposlenih, podsticanje transparentnosti i poboljšanje učešća radnika u procesima odlučivanja na nivou preduzeća. Važno je istaći da se konkretna primena ovih mera može razlikovati među državama članicama EU, budući da u pojedinim državama mogu biti na snazi i dodatni propisi ili iste mogu biti posebno prilagođene na nacionalnom nivou.