

---

# ПРИЛОЗИ

---

др Љубинка КОВАЧЕВИЋ  
доцент Правног факултета Универзитета у Београду

## РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

### Обавештавање и консултовање запослених у мултинационалним предузећима која послују на нивоу ЕУ

1. Право на обавештавање и консултовање о битним питањима у области рада представља кључни елемент учешћа запослених у управљању предузећем и једно од основних права из колективног радног односа. Њему је корелативна послодавчева обавеза да представницима запослених преноси податке о питањима која (неповољно или повољно) утичу на положај запослених, како би они могли да се упознају са одређеним питањем, а, затим, и да то питање разматрају. Премда запосленима обезбеђује најслабији утицај, остваривање *права на обавештавање* је предуслов за делотворно учешће у управљању. За разлику од обавештавања, које претпоставља једнострану активност послодавца, *консултовање* омогућава размену идеја, мишљења и предлога између послодавца и представника запослених, као и њихову дискусију о битним питањима у области рада. Будући да им омогућава да износе своја запажања и формулишу предлоге о условима рада и организацији активности у одређеној радној средини, право на консултовање ваља разумети и као кључни сегмент *права зајослених на изражавање мишљења*. Мишљење представника запослених, притом, може имати различиту вредност, али, по правилу, не обавезује послодавца да га уважи. Ипак, због тога нема места закључку да је консултовање запослених „пука формалност“, већ је реч о неопходном услову за доношење (а, тим пре, и за спровођење) одређених одлука послодавца.

2. Остваривање права на обавештавање и консултовање добија посебан значај у условима глобализације, јер постоји потреба да се правила о партиципацији запослених прилагоде „логици“ мултинационалних предузећа. Са овим изазовом биле су суочене и комунитарне институције, јер су запослени у мултинационалним предузећима која послују на нивоу Европске уније (ЕУ) били ускраћени за могућност да преко својих представника буду обавештавани и консултовани о одлукама које утичу на њихов положај, уколико те одлуке нису донете у држави у којој они обављају послове за послодавца. Стога су Директивом Савета 94/45/ЕЗ уведена два могућа начина успостављања (институционалног и неинституционалног) транснационалног социјалног дијалога.<sup>1</sup> Први се односи на обавезу управе мултинационалног предузећа или групе предузећа која послују на нивоу ЕУ да, преко посебног тела – *евројској радној савети* (енгл. *European Works Council*, фр. *comité d'entreprise européen*) – обавештава и консултује запослене о развоју пословања и свим важним одлукама значајним за њихове интересе.<sup>2</sup> Истовремено, одредбама Директиве утврђена је и алтернатива формирању европских радних савета, и то, у облику поступка или мање-више неформалног механизма обавештавања и консултовања запослених у овим предузећима. У подручје примене Директиве, притом, улазе предузећа са најмање 1000 запослених у државама чланицама и најмање 150 запослених који раде барем у два државама чланицама ЕУ (енгл. *Community-scale undertaking*), док се као група предузећа која послује на комунитарном нивоу (*Community-scale group of undertakings*) квалификује група предузећа са најмање 1000 запослених у државама

1 Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (*Official Journal*, L 254, 30. септембар 1994, стр. 64–72).

2 Одређени аспекти „транснационалне“ партиципације запослених уређена су и Директивом 2005/56/ЕЗ о прекограничним спајањима, док партиципација у Европској компанији и Европској задрузи представља предмет уређивања директива 2001/86/ЕЗ и 2003/72/ЕЗ. Осим тога, право запослених на обавештавање потврђено је у директивама о уговору о раду (Директива 91/533/ЕЕЗ), привременом запошљавању (Директива 2008/104/ЕЗ) и радном односу са непуним радним временом (Директива 97/81/ЕЗ) и на одређено време (Директива 99/70/ЕЗ), док је партиципација у погледу питања из области безбедности и здрављу на раду уређена Оквирном директивом 89/391/ЕЕЗ и другим директивама у овој области. Посебним директивама уређено је и обавештавање и консултовање запослених у случају колективних отпуштања запослених (75/129/ЕЕЗ и 98/59/ЕЗ) и промене (77/187/ЕЕЗ и 2001/23/ЕЗ) и стечаја послодавца (80/987/ЕЕЗ). Ипак, најзначајнији извор права у овој области је Директива Европског парламента и Савета 2002/14/ЕЗ, којом су утврђени минимални захтеви за остваривање права на обавештавање и консултовање запослених у привредним друштвима са најмање 50 запослених и огранцима са најмање 20 запослених у било којој држави чланици ЕУ.

чланицама ЕУ, која, притом, има најмање два предузећа у различитим државама, под условом да барем једно предузеће из групе запошљава макар 150 запослених у једној држави чланици и да још најмање једно предузеће запошљава барем исти број запослених у другој држави чланици ЕУ. Премда је на тај начин примена Директиве усмерена поглавито на велика предузећа, право на обавештавање и консултовање имају и запослени у средњим и мањим предузећима, будући да је то њихово фундаментално право, које је као такво потврђено и заштићено, нарочито под окриљем ЕУ.<sup>3</sup>

Државе чланице ЕУ су на различите начине имплементирале Директиву 94/45/ЕЗ, тако да су неке од њих законом утврдиле обавезу послодавца да иницира оснивање телâ за обавештавање и консултовање запослених (нпр. у Аустрији, Белгији, Луксембургу, Француској и Холандији), док је у највећем броју држава обавештавање и консултовање запослених зависило од њихове иницијативе (нпр. у Бугарској, Великој Британији, Грчкој, Ирској, Италији, Мађарској, Немачкој, Пољској, Португалији, Словенији, Чешкој и Шпанији).<sup>4</sup> Ипак, и поред ових разлика, европски радни савети су основани у свега 41,3% предузећа из подручја примене Директиве,<sup>5</sup> док је њихов утицај на доношење одлука у мултинационалним предузећима био различит. Такав „биланс“ примене Директиве се, најпре, може објаснити нејасноћом и неконзистентношћу неких њених одредаба, као и неуређеношћу одређених важних аспеката партиципације запослених. Томе треба додати и праксу многих послодаваца да ускраћују запосленима неопходне информације, посеб-

3 Ово тим пре што су и предузећа са мањим бројем запослених суочена са изазовима европских интеграција и глобализације, због чега државе треба да размотре могућност да, приликом имплементације Директиве (која садржи само минималне стандарде), утврде и блаже услове који се тичу минималног броја запослених, како би се отворила могућност за оснивање европских радних савета и у предузећима са мањим бројем запослених. Стога и Европска конфедерација синдиката (*European Trade Union Confederation*) подстиче послодавце да, на фону политике друштвене одговорности и доброг управљања, допринесу оснивању европских радних савета и онда када изворима права унутрашњег порекла то није предвиђено за предузећа чији је број запослених мањи од Директивом утврђеног минимума. Séverine Picard, *European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC*, European Trade Union Institute, Brussels, 2010, стр. 57–58.

4 Mark Hall, John Purcell, *Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2011, стр. 2–4.

5 Romuald Jagodzinski, „Les comités d'entreprise européens 18 ans après la directive: une évaluation“, *Revue de l'IRES*, број 4/2011, стр. 58. У јануару 2013. године, број европских радних савета попео се на 1219 савета, од којих су 1000 активних и представљају интересе више од 15 милиона запослених. Текстови споразума којима су установљени европски радни савети доступни су на интернет адреси: [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu).

но оне које се односе на структуру и финансијска средства предузећа, што је потврђено и у више пресуда Суда правде Европске уније.<sup>6</sup> Проблеми који су пратили оснивање и рад европских радних савета могу се објаснити и сложеном структуром мултинационалних предузећа, настојањем управа предузећа да избегну трошкове оснивања савета запослених,<sup>7</sup> као и чињеницом да савет треба да обједини представнике запослених из различитих (језичких, културних и радних) средина. На то се надовезује и одсуство сарадње савета са синдикатима и другим представницима запослених на националном нивоу, али и са европским федерацијама синдиката.<sup>8</sup> Осим тога, могући разлог за оснивање скромног броја европских радних савета лежи и у недовољној заинтересованости запослених за њихово оснивање и високо постављеном цензусу за покретање поступка за оснивање савета, као и у непостојању, односно недолотворности санкција за повреду обавезе успостављања овог тела.<sup>9</sup>

6 За илустрацију видети пресуде у предметима: C-62/99 (*Betriebsrat der Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG v. Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG.*) од 29. марта 2001. године (European Court reports 2001, стр. I-02579), C-440/00 (*Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG v. Kühne & Nagel AG & Co. KG.*) од 13. јануара 2004. године (European Court reports 2004, стр. I-00787) и C-349/01 (*Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH v. ADS Anker GmbH*) од 15. јула 2004. године (*European Court reports 2004, сџр. I-06803*). Наведене пресуде односе се на немачка предузећа, што је на први поглед неочекивано, ако се има у виду богата традиција индустријских односа и успостављања делотворних институционалних облика партиципације запослених у овој држави. Ипак, европски радни савети нису основани у чак 71,7% немачких предузећа из подручја Директиве 94/45/ЕЗ, што се може објаснити, између осталог, и непостојањем правне обавезе приватних предузећа да учине доступним податке о броју запослених и структури предузећа. Стога је представницима запослених било тешко, ако не и немогуће, да одреде да ли су одређено предузеће или групација предузећа уопште „покривени“ Директивом (с обзиром на минимални број запослених на подручју ЕУ, односно у два државама чланицама). Michael Whittall, Stefan Lücking, Rainer Trinczek, „Understanding the European Works Council deficit in German multinationals“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 3/2008, стр. 453–467.

7 R. Jagodzinski, *нав. гело*, стр. 55.

8 Jeremy Waddington, „Comités d'entreprise européens: comment les salariés peuvent-ils exercer une influence?“, *Revue de l'IREs*, бр. 4/2011, стр. 25.

9 M. Hall, J. Purcell, *нав. гело*, стр. 14. Иако је право на обавештавање и консултовање једно од основних права запослених, отпочињање преговора препуштено је послодавцу или запосленима чији је минимални број прилично високо одређен (100 запослених у најмање два предузећа или огранка у најмање два државама чланицама ЕУ), посебно када је реч о запосленима који нису синдикално организовани. Такво решење се, с правом, критикује у литератури, нарочито ако се има у виду непостојање санкције за случај да европски радни савет не буде успостављен због тога што ниједан од ових субјеката није покренуо иницијативу за започињање преговора. Стога се оснивање малог броја европских радних савета може објаснити и непостојањем правне обавезе успостављања овог

3. Због лоших „резултата“, Директива 94/45/ЕЗ је стављена ван снаге, док је нови, унапређени оквир за уређивање партиципације у мултинационалним предузећима која послују на нивоу ЕУ установљен одредбама Директиве Европског парламента и Савета 2009/38/ЕЗ, која се примењује од средине 2011. године.<sup>10</sup> Премда не нуде решења за све уочене проблеме, нити уводе неке нарочито велике новине, чини се да би одредбе нове директиве могле да допринесу савладавању одређених изазова, као и да унапреде партиципацију запослених, посебно када је реч о свакодневним активностима европских радних савета.

Будући да обавештавање и консултовање чине *raison d'être* европских радних савета, одредбама нове директиве уведене су и нове, јасне дефиниције ових појмова. Први појам се, тако, одређује као преношење података од стране послодавца, како би се представницима запослених омогућило упознавање и испитивање одређеног питања. Највећу предност нове дефиниције представља истицање *блајовременостии и квалитетиа њружених информација*, који морају бити такви да представницима запослених омогућавају детаљну процену могућег утицаја одређене активности послодавца на положај запослених, а, ако је то потребно, и припрему за консултације са надлежним органом мултинационалног предузећа.<sup>11</sup> То, дакле, значи да послодавац (и то, не само централна управа, већ и управа на осталим нивоима управљања, уколико располаже релевантним информацијама) треба да обавести представнике запослених пре усвајања одређене планиране мере, остављајући им довољно времена да се са том мером упознају и евентуално добију стручни савет о предметном питању (нпр. савет о одређеном радноправном или порескоправном питању или одговарајућу микроекономску анализу). Такво решење је посебно значајно ако се има у виду да су у пракси, мултинационална предузећа редовно обавештавала представнике запослених о одређеним питањима тек након што би управа донела одлуку од значаја за положај запослених, и то, најчешће у виду усменог саопштења на годишњем састанку европског радног савета, уз *PowerPoint* презентацију са основним подацима о активностима предузећа.<sup>12</sup> Стога централна

---

институционалног облика партиципације, али и недовољном иницијативом запослених за то. Pascale Lorber, „Worker participation and industrial democracy: strengthening information and consultation“, у: Edoardo Ales et al. (eds.), *Fundamental social rights in Europe: Challenges and opportunities*, Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2009, стр. 138–139.

10 Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (*Official Journal*, L 122, 16. мај 2009, стр. 28–44).

11 Директива 2009/38/ЕЗ, члан 2, став 1, алинеја f.

12 S. Picard, *нав. дело*, стр. 43.

управа, у складу са одредбама Директиве, има обавезу да европском радном савету учини доступним прецизне, тачне и потпуне податке који омогућавају процену утицаја одређене планиране мере на положај запослених, без потребе савета да предузима додатна испитивања.

Писци Директиве слично су резоновали и у погледу консултовања, одредивши овај појам као „успостављање дијалога и размену мишљења између представника запослених и централне управе или неког другог примеренијег нивоа управе, у року, на начин и са садржајем који су такви да представницима запослених омогућавају да на основу обезбеђене информације, изразе мишљење о предложеним мерама на које се односи консултовање, и то, у разумном времену, а које (мишљење – Љ. К.) може бити узето у обзир у оквиру мултинационалног предузећа или групе предузећа“.<sup>13</sup> Наведена дефиниција потврђује правило да се консултације морају спровести *пре* доношења (а не само пре примене) одлука, како би се представницима запослених омогућило да својим запажањима утичу на садржину и облик одлуке о којој су консултовани.<sup>14</sup> Језичко тумачење наведене одредбе Директиве, притом, сугерише да је обавеза саветовања резервисана само за теме о којима управа доноси одређене одлуке, за разлику од обавезе обавештавања, која се односи на сва *ишћања транснационалног карактера* која утичу на интересе запослених, чак и ако она нису повезана са одлукама послодавца.<sup>15</sup> Обавеза консултовања, притом, не подразумева само могућност представника запослених да изразе своје мишљење, већ и обавезу послодавца да озбиљно размотри

13 Директива 2009/38/ЕЗ, члан 2, став 1, алинеја g.

14 Roger Blanpain, „European work councils. The European Directive 2009/38/EC of 6 May 2009“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2010, стр. 109.

15 Надлежност и подручје рада европског радног савета ограничени су на транснационална питања, каквим се сматрају не само питања која се тичу целокупног предузећа или групе предузећа која послују на нивоу ЕУ или у најмање две њене државе чланице, већ и питања која су важна за запослене, без обзира на број укључених држава чланица (нпр. одлука која суштински утиче на читаво предузеће, иако се у пракси примењује у више различитих фаза, од којих свака /фаза/ формално делује само на једну (по једну) државу чланицу ЕУ). Обавеза обавештавања представника запослених нарочито се односи на структуру, финансијско стање и развој предузећа, док се консултације посебно тичу тренда запошљавања у предузећу, инвестиција, суштинских промена у организацији, колективних вишкова, увођења нових метода рада или производних процеса, као и преноса производње и спајања или затварања предузећа, огранака или њихових важних делова. Неко питање, дакле, постаје транснационално ако превазилази надлежност локалне управе, тако да би сваку одлуку која није донета у држави у којој треба да се примени требало сматрати делом транснационалне стратегије која утиче на деловање предузећа као целине. Централна управа може да обори ову претпоставку ако докаже да се одређена одлука односи искључиво на неко локално питање. S. Picard, *нав. дело*, стр. 44. и 49.

добијено мишљење, односно обавезу управе да се изјасни у којој мери и зашто се слаже или не слаже са њим.<sup>16</sup>

4. Оснивање и рад европских радних савета не уређују се императивним нормама, већ споразумом заинтересованих страна, у складу са традицијом колективног преговарања.<sup>17</sup> Ипак, њихова аутономија и слобода уговорања нису неограничене, већ се преговори који претходе закључењу споразума морају водити сагласно одредбама Директиве.<sup>18</sup> Ово ограничење је неопходно због потребе да се уважи и ублажи неједнак положај послодавца и запослених, тако да Директива садржи и посебна правила (супсидијарне захтеве) за случај да заинтересована лица не постигну споразум о оснивању европског радног савета у року од три године од започињава преговора или се током преговора сагласе о примени посебних правила, као и ако централна управа не започне преговоре у року од шест месеци од када су то захтевали запослени.<sup>19</sup>

У *преговорима о успановљавању европској радној саветима или постојаности за обавештавање и консултовање* учествују мултинационално предузеће, које представља *централна управа*, и представници запослених окупљени у *посебном преговарачком телу*. Будући да је одговорна за стварање услова (и обезбеђивање средстава) за успостављање европског радног савета или поступка за обавештавање и консултовање, централна

16 S. Picard, *нав. дело*, стр. 46.

17 Ivor Roberts, Beverly Springer, *Social policy in the European Union: Between harmonization & national autonomy*, Lynne Rienner Publishers, London, 2001, стр. 128.

18 Важно је уочити да директиве о европским радним саветима утврђују само процесна правила, остављајући управама мултинационалних предузећа и представницима запослених у тим предузећима да осмисле и развију концепцију обавештавања и консултовања која ће највише одговарати структури одређеног предузећа. Стога и има места закључку да су ове директиве имале за циљ обезбеђивање „структуре преговорања која ће социјалним партнерима омогућити стварање сопствених транснационалних норми“, односно повезивање „императивних комунитарних процесних норми са колективном аутономијом транснационалног карактера“. Тако: Manfred Weiss, „The European Community's approach to workers' participation: recent developments“, у: Alan C. Neal (ed.), *The changing face of European labour law and social policy*, Kluwer Law International, The Hague, 2004, стр. 39-41; Marie-Ange Moreau, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation: Confrontations et mutations*, Dalloz, Paris, 2006, стр. 174 и 332.

19 У том смислу, Вајс уочава следеће битне елементе концепта комунитарних правила о обавештавању и консултовању запослених у мултинационалним предузећима: утврђивање функционалног циља партиципације запослених; одређивање субјеката преговарања; препуштање уређивања свих питања њиховом преговарању, и успановљавање „безбедносне мреже супсидијарних захтева“, чије постојање треба да послужи као „претња послодавцима“, тј. да спречи неуспех њихових преговора са представницима запослених. Manfred Weiss, „Workers' participation: a crucial topic for the EU“, ó: Reiner Hoffmann, Otto Jacobi, Berndt Keller, Manfred Weiss (eds.), *Transnational industrial relations in Europe*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2000, стр. 93.

управа покреће преговоре на сопствену иницијативу или на писани захтев најмање 100 запослених или њихових представника из најмање два предузећа или огранка у најмање двома државама чланицама ЕУ. У ту сврху се оснива и *посебно преговарачко тело*, у које се бирају или именују представници запослених из држава у којима раде запослени.<sup>20</sup> Посебно преговарачко тело, притом, има ограничен правни субјективитет, јер се писани споразум који закључује са централном управом предузећа односи само на установљавање, састав, функције и услове рада европског радног савета или на примену договореног поступка за обавештавање и консултовање запослених. У том смислу, нарочити практични значај имају одредбе Директиве којима је утврђен *обавезни минимални садржај споразума о европском радном савету*: њиме би, између осталог, требало обухватити број чланова савета и расподелу њихових мандата,<sup>21</sup> као и поступак обавештавања и консултовања савета и повезивање тог поступка са поступком обавештавања и консултовања националних представничких тела, како се не би догодило да раднички представници на различитим нивоима партиципације добијају различита обавештења о истом питању. Осим тога, споразумом морају бити утврђени и подаци о његовом ступању на снагу, трајању, новелирању и стављању ван снаге, случајеви у којима ће се поново водити преговори (нпр. случај измене структуре предузећа), као и место и динамика одржавања састанака савета и финансијска и материјална средства за његов рад.

5. Ради обавештавања и саветовања о пословном успеху предузећа и његовим изгледима за будућност, европски радни савет се састаје са централном управом једанпут годишње, док се сарадња између годишњих састанака одвија између централне управе и посебног тела које координира активностима савета, а чини га највише пет чланова савета (*изабрани одбор*). Уколико наступе изузетне околности, које у великој мери утичу на интересе запослених (нпр. промена места пословања, затварање огранка или предузећа, отпуштање вишка запо-

20 Место у посебном преговарачком телу припада свакој држави за запослене који раде на њеној територији, ако њихов број износи 10% од укупног броја запослених у свим државама заједно. Држава, притом, шаље по једног представника у преговарачко тело за сваких 10%, тако да посебно преговарачко тело може имати најмање 10 чланова, док максимални број чланова није ограничен. Представници се, притом, бирају или именују у складу са прописима државе у којој се врше избори или именована, због потребе да се осигура „територијална укорењеност учесника“ и уваже разлике у пракси избора и именована радничких представника у државама чланицама ЕУ. М.-А. Мореау, *нав. дело*, стр. 333.

21 Састав европског радног савета мора у највећој могућој мери одражавати састав запослених у предузећу, како у квантитативном, тако и у квалитативном смислу, што нарочито вреди за сразмерну заступљеност запослених према полу, професији и припадности одређеним категоријама радника.



слених), изабрани одбор или европски радни савет могу захтевати и ванредни састанак са централном управом или било којим другим нивоом управе (мултинационалног предузећа) који самостално одлучује.

Нова директива непосредно уређује и *права, дужности и посебну заштитиу чланова европског радног савета*. Њима је, тако, стављено у задатак да извештавају националне радне савете, односно представнике запослених на националном нивоу о раду европског радног савета и садржини и резултатима његовог обавештавања и консултовања, због чега се члановима савета морају обезбедити одговарајућа средства за комуникацију, као и приступ свим местима рада у предузећу. Чланови европских радних савета имају и право на накнаду зараде за време одсуства са рада због представљања запослених на међународном нивоу, као и због похађања обуке за вршење те дужности. Будући да се сматрају *правним представницима интереса запослених* у предузећу или групи предузећа, чланови савета су активно легитимисани за покретање поступка против управе предузећа, уколико сматрају да су повређена нека њихова права. Осим тога, у држави њиховог запослења, чланови савета и посебног преговарачког тела уживају и посебну заштиту која припада радничким представницима, а најмање заштиту од дискриминације и заштиту за случај отказа. Посебне похвале заслужује и гаранција посебне заштите запослених у мултинационалним предузећима који поднесу захтев за успостављање европског радног савета.

6. Развој прописа о партиципацији запослених у мултинационалним предузећима која послују на нивоу ЕУ сведочи да је процес интернационализације продаје роба и пружања услуга скопчан, између осталог, и са потребом да се правила о партиципацији запослених прилагоде раду мултинационалних предузећа. То, нарочито, подразумева осмишљавање „нове правне технологије“,<sup>22</sup> која представницима запослених омогућава да делују у једном посве новом оквиру, тим пре што партиципација запослених чини један од стубова европског социјалног модела.<sup>23</sup> У том смислу се и усвајање нове директиве у овој области чини важним кораком у остваривању колективних права запослених, иако је за „оживљавање“ европских радних савета као лепе правне конструкције неопходна решеност социјалних партнера да, окупљени око заједничких вредности, развијају и унапређују свој транснационални дијалог. Ово тим пре што би, и поред значајних препрека које прате примену Директиве 2009/38/ЕЗ, европски радни савети могли постати *гаранцијом заштите интереса запослених*, али и прави *партнер управе мултинационалних*

22 М.-А. Moreau, *нав. дело*, стр. 349.

23 Isabel da Costa, Udo Rehfeldt, „La participation dans les entreprises transnationales en Europe: quelles évolutions?“, *Revue de l'IREC*, бр. 4/2011, стр. 19.

*предузећа*. Они својим конструктивним запажањима могу допринети доношењу исправних одлука, чиме се оснажује легитимност процеса одлучивања у предузећима и спречавају (апсорбују) колективни радни спорови, а језичак на ваги односа између запослених и послодавца помера у правцу заштите права и интереса слабије стране. Будући да утичу на изградњу корпоративне културе и односа поверења између управе и запослених, ова тела јачају мотивацију и солидарност запослених за рад, као и конкурентност предузећа, омогућавајући боље прилагођавање променама у организацији рада и производње, нарочито када је реч о ограничавању негативних социјалних последица реструктурирања<sup>24</sup>. Ово тим пре што европски радни савети својим радом могу подстаћи социјалне партнере и на закључивање колективних уговора на нивоу мултинационалних предузећа, као и на доследну примену унутрашњих (хетерономних и аутономних) правила о партиципацији запослених.

---

24 Видети: Marie-Ange Moreau, Jean-Jacques Paris, *Le role du Comité d'Entreprise Européen au cours des restructurations: les leçon du projet AgirE*, EUI Working Paper LAW, аđ. 2008/02.