



Empowering Workers
for a Better Information,
Consultation and Participation
in Agriculture Sector



Co-funded by
the European Union

PRAKTIČNI PRIRUČNIK

ZA UNAPREĐENJE UČEŠĆA RADNIKA U
POLJOPRIVREDI



**Osnaživanje radnika za bolje informisanje, konsultacije i učešće
u sektoru poljoprivrede (AGRI – EW)**

Sadržaj

Uvod

- 1. Učešće radnika: Koncept i pravni okvir*
- 2. Mapiranje scene: Radni odnosi i ključne zainteresovane strane u učešću radnika u poljoprivredi*
- 3. Izazovi za učešće radnika u poljoprivredi*
- 4. Uloga radnika u implementaciji Evropskog zelenog dogovora*
- 5. Učešće radnika u praksi: Kako bi trebalo i kako ne bi trebalo da funkcioniše*
- 6. Kako unaprediti ulogu predstavnika radnika u poljoprivredi*
- 7. Budućnost evropske poljoprivrede i radnih odnosa: Mogući scenariji*

„Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.”

Uvod

Ovaj priručnik je pripremljen u okviru projekta „Osnaživanje radnika za bolje informisanje, konsultacije i učešće u sektoru poljoprivrede“ (AGRI-EW), koji se sprovodi u periodu od jeseni 2022. do proleća 2024. godine, uz finansijsku podršku Evropske unije. Centralni cilj projekta je bio da se poboljša učešće radnika u sektoru poljoprivrede kroz analizu trenutne situacije, identifikovanje izazova i ideja za njihovo prevazilaženje i promociju dobrih praksi. Partneri na projektu bili su sindikati i organizacije poslodavaca iz pet zemalja članica EU i dve zemlje kandidata (Italija, Španija, Poljska, Slovenija, Bugarska, Srbija i Severna Makedonija).

Aktivnosti projekta su uključivale uporedna istraživanja u zemljama učesnicama, izradu različitih materijala za obuku, kao i organizovanje radionica, okruglih stolova i drugih događaja za diskusiju i širenje rezultata i primera dobre prakse.

Istraživanje postojećih procedura informisanja i konsultacija u sektoru poljoprivrede, uključujući efekat pandemije, i njihovu ulogu u klimatskoj tranziciji, bilo je temelj za većinu preostalih aktivnosti projekta, uključujući i ovaj priručnik. Cilj istraživanja bio je da se proceni trenutna situacija učešća radnika u sektoru poljoprivrede u zemljama učesnicama i identifikuju dobre

prakse, da se identifikuju ključni izazovi u primeni evropskog i nacionalnog pravnog okvira, da se procene efekti pandemije COVID-19 na učešće radnika, i da se identifikuju ključne oblasti u kojima bi poboljšano učešće radnika u sektoru poljoprivrede moglo podržati implementaciju Evropskog zelenog dogovora i društveno pravednu klimatsku tranziciju.

Priručnik koji sledi zasniva se na ovom istraživanju i nacionalnim izveštajima sedam zemalja učesnica. Njegov cilj je da podrži predstavnike radnika i poslodavaca, kao i druge zainteresovane strane, u uvođenju novih ili poboljšanju postojećih procedura informisanja i konsultacija na nivou kompanije u poljoprivredi. Počinje predstavljanjem koncepta i pravnog okvira učešća radnika i mapiranjem radnih odnosa i ključnih zainteresovanih strana u sektoru poljoprivrede. Centralna poglavlja priručnika, koja se bave izazovima za učešće radnika u poljoprivredi, njegovom ulogom u Evropskom zelenom dogovoru, i praktičnim aranžmanima za sprovođenje procedura informisanja i konsultacija oslanjaju se na mišljenja i ideje zainteresovanih strana iz sedam zemalja učesnica koje su anketirane kroz intervju i onlajn upitnik. Završno poglavlje skicira tri moguća scenarija za budući razvoj evropskog sektora poljoprivrede i radnih odnosa u njemu, iz perspektive učešća radnika.

1. Učešće radnika: Koncept i pravni okvir

Učešće radnika uključuje različite oblike procedura informisanja i konsultacija, koje proizilaze iz evropskih direktiva i nacionalnog zakonodavstva i prakse, sa ciljem **uključivanja radnika u donošenje odluka na nivou kompanije o pitanjima koja utiču na njihove uslove rada, kao i na njihove ekonomske i socijalne interese.**

Prednosti učešća radnika

Iako su prednosti učešća radnika za same radnike očigledne, često se zanemaruje da ono može biti korisno i za poslodavce.

*Ako se pravilno implementira, učešće radnika u procesima donošenja odluka u kompaniji može dovesti do **većeg zadovoljstva poslom, bolje radne atmosfere i povećane produktivnosti.** Takođe, radnici mogu da pruže vredne uvide i ideje koje mogu pomoći kompaniji da donese bolje odluke ili da se uspešnije nosi sa različitim krizama.*

Iako su sindikati često aktivno uključeni u ove procedure, oni se razlikuju od kolektivnog pregovaranja. **Kolektivno pregovaranje** se najčešće bavi platama, drugim materijalnim pravima radnika i drugim aspektima radnog odnosa, kao i odnosom poslodavaca i sindikata. S druge strane, **učešće radnika** uključuje različite oblike informisanja, konsultacija, a ponekad i procedure saodlučivanja, koje se bave razvojem poslovanja kompanije, situacijom u

zapošljavanju i raznim drugim odlukama koje mogu uticati na organizaciju rada i ekonomske i društvene interese njenih radnika.

Evropski pravni okvir o učešću radnika određen je prvenstveno **okvirnom Direktivom o informisanju i konsultacijama** (2002/14/EZ), koja definiše opšte principe o minimalnim pravima na informisanje i konsultacije obaveznim za sve zemlje članice. **Direktiva Evropskih radničkih saveta** (2009/38/EZ) postavlja odgovarajuća pravila za multinacionalne kompanije koje posluju u Evropskoj uniji i Evropskom ekonomskom prostoru. Međutim, postoji više od 15 direktiva EU koje se bave informisanjem i konsultacijom radnika na neki način.

Prema Direktivi o informisanju i konsultacijama, **radnici u svim kompanijama koje zapošljavaju 50 ili više radnika uživaju prava na informisanje i konsultacije**. Međutim, zemlje članice mogu da smanje ovaj prag, što su neke od njih i uradile, obično na 20 radnika.

Informisanje se odnosi na obavezu poslodavca da obavesti predstavnike radnika o konkretnim pitanjima i podacima, dok **konsultacije** podrazumevaju razmenu mišljenja i uspostavljanje dijaloga.

Predstavnici radnika takođe imaju **pravo da se sastanu sa poslodavcem i dobiju odgovor na svoje mišljenje**. Cilj procesa konsultacija je **postizanje dogovora** o odlukama koje bi mogle dovesti do suštinskih promena u načinu organizacije rada ili u ugovornim odnosima.

Međutim, poslodavci nisu u obavezi da prenose informacije ili obave konsultacije kada je priroda tih informacija i konsultacija takva da bi, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno štetila poslovanju kompanije. Detalji o **poverljivosti informacija** u procedurama informisanja i konsultacija obično su preciznije definisani nacionalnim zakonodavstvom.

Radnici mogu da ostvare svoja prava na informisanje i konsultacije ili preko **predstavnik sindikata**, ili preko posebnih **predstavnik radnika izabranih posebno za tu svrhu**. U nekim zemljama takva tela se nazivaju radnički saveti.

Svi predstavnici radnika koji učestvuju u procedurama informisanja i konsultacija uživaju **pravnu zaštitu**. Poslodavac je takođe dužan da im obezbedi **adekvatne uslove za obavljanje funkcije**.

Sve zemlje članice EU su prenele Direktivu o informisanju i konsultacijama u svoje pravne sisteme, ali **nacionalno zakonodavstvo i praksa se u velikoj meri razlikuju**. Dok neke zemlje imaju tradiciju

Prava na informisanje i konsultacije (Direktiva 2002/14/EZ)

- *Informisanje o skorašnjem i mogućem razvoju aktivnosti kompanije i ekonomskoj situaciji,*
- *Informisanje i konsultacije o stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja u kompaniji i o svim predviđenim preventivnim merama, posebno kada postoji pretnja zapošljavanju,*
- *Informisanje i konsultacije o odlukama koje mogu dovesti do suštinskih promena u organizaciji rada ili u ugovornim odnosima.*

dvostepenog zastupanja radnika (preko sindikata i radničkih saveta ili sličnih tela), u drugima nije bilo procedura informisanja i konsultacija pre transpozicije Direktive. Kao rezultat toga, zakonske odredbe koje implementiraju Direktivu, a posebno konkretne prakse koje iz njih proizilaze, su veoma različite.

Dok je EU posvećena obezbeđivanju bolje primene zakona EU u ovoj oblasti, obezbeđivanje istih standarda i nivoa učešća radnika u svim zemljama članicama ostaje značajan izazov. Međutim, mora se napomenuti da različiti izvori, uključujući istraživanje sprovedeno za potrebe ovog projekta, ukazuju **da je zakonodavstvo EU pozitivno uticalo na učešće radnika u mnogim zemljama**, uključujući i stare i nove zemlje članice.

U **Italiji** se pravo na informisanje i konsultacije pominje u Ustavnoj povelji, koja predviđa opšte pravo radnika da učestvuju u upravljanju svojom kompanijom. Međutim, ova ustavna prava ostala su nesprovedena dugi niz decenija, jer nije doneta zakonska odredba koja bi ih regulisala. Ovo se konačno dogodilo transpozicijom Direktive o informisanju i konsultacijama (Zakonodavna uredba br. 25 od 6. februara 2007.godine).

Pravo na informisanje i konsultacije primenjuje se na kompanije koje zapošljavaju najmanje 50 radnika i imaju pravo na sindikalne predstavnike na nivou kompanije. Iako zakon predviđa niz različitih prava na informisanje i konsultacije, pravne norme su relativno opšte i detalji o njihovoj primeni u praksi ostavljeni su za kolektivne ugovore. Međutim, mnogi postojeći kolektivni ugovori ne sadrže odredbe o informisanju i konsultacijama, ili se one ne poštuju u praksi. Na primer, Nacionalni kolektivni ugovor za radnike u poljoprivredi ima samo generičku odredbu o uključivanju predstavnika radnika za bezbednost i zdravlje na radu u pitanja bezbednosti.

U **Sloveniji** su prava na informisanje i konsultacije definisana Zakonom o učešću radnika u upravljanju. Radnicima se garantuje pravo na informisanje, kao i na podnošenje inicijativa, mišljenja i predloga, uz obavezu poslodavca da na njih odgovori. Postoji i mogućnost zajedničkih konsultacija, saodlučivanja i pravo na sprečavanje određenih odluka poslodavca. Radnici ova prava mogu ostvariti direktno na zboru radnika u manjim kompanijama ili preko radničkog saveta u kompanijama sa više od 20 radnika. Generalno, učešće radnika je ustaljena praksa u Sloveniji i radnici često igraju važnu ulogu u upravljanju kompanijama.

U **Poljskoj** se radnički saveti, koje bira cela radna snaga, mogu osnivati u kompanijama sa više od 50 radnika. Zakon je uveden radi implementacije Direktive o informisanju i konsultacijama i daje radničkim savetima prava da dobijaju informacije o ekonomskim pitanjima i da budu konsultovani o pitanjima zapošljavanja i organizacije rada. Iako je u početku izabrano mnogo radničkih saveta, njihov broj se kasnije naglo smanjio, pošto mnogi od njih nisu obnovljeni nakon isteka prvog četvorogodišnjeg mandata. Raspoloživi podaci govore da postoji oko 500 aktivnih radničkih saveta, dok je broj kompanija sa više od 50 radnika oko 19 hiljada. U praksi, procedure informisanja i konsultacija najčešće sprovode sindikati. Istraživanje je takođe pokazalo da prakse informisanja i konsultacija postoje u mnogim kompanijama, ali često nisu baš formalne.

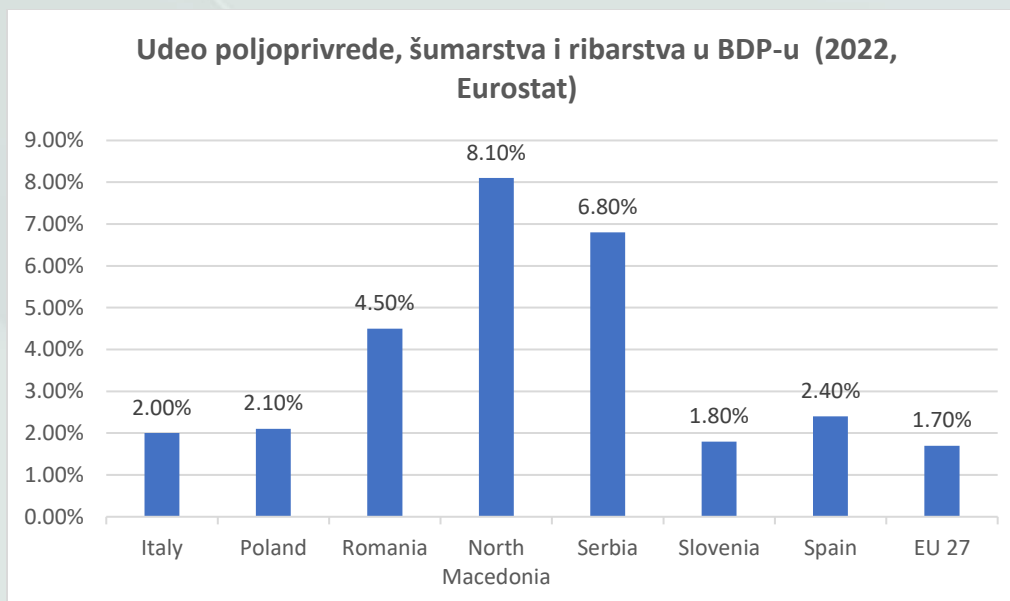
U **Rumuniji**, prava radnika na informisanje i konsultacije utvrđena su Zakonom o radu, sa posebnim Zakonom o socijalnom dijalogu koji detaljnije reguliše kako se ovi procesi sprovode. Sindikati su primarno telo za zastupanje radnika na nivou kompanije. Posebni predstavnici radnika se mogu birati samo ako na radnom mestu nema reprezentativnog sindikata i pod uslovom da poslodavac zapošljava više od 20 radnika. Reprezentativni sindikat i izabrani predstavnici radnika imaju pravo na kolektivno pregovaranje i informisanje i konsultacije. U praksi, to znači da pravo na informisanje i konsultacije ostvaruju prvenstveno sindikati. Postoji opšta obaveza poslodavca da se konsultuje sa sindikatom ili predstavnicima radnika o odlukama koje bi mogle bitno uticati na njihova prava i interese. Zakon takođe definiše niz specifičnih situacija u kojima se ovo primenjuje, kao što su skorašnji i mogući budući razvoj poslovanja, trenutna situacija i moguće promene u zapošljavanju, pitanja koja mogu dovesti do suštinskih promena organizacije rada ili radnih odnosa.

U **Španiji**, izabrani radnički saveti su glavni kanal predstavljanja na radnom mestu, ali su njihovi članovi obično sindikalci. Radnički saveti uživaju pravo na informisanje i konsultacije, a takođe mogu da pregovaraju o platama i uslovima rada na nivou kompanije. Pravni okvir je utvrđen prvenstveno Radničkim statutom iz 1980.godine i Zakonom o slobodi sindikata iz 1985. godine. Radnici u svim kompanijama osim u onim najmanjim imaju pravo da biraju svoje predstavnike, a slične strukture postoje i u organima državne uprave. Prema raspoloživim podacima, čini se da veliki procenat španskih radnika uživa pravo na informisanje i konsultacije. Poslednjih godina doneti su novi zakoni, što je dovelo do povećanja oblika učešća, ali i dalje postoji otpor prema njihovoj primeni i poslodavaca i sindikata, koji to ponekad vide kao slabljenje njihove reprezentativne uloge.

U **Srbiji**, najmanje 15 odsto od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca može da osnuje radnički savet. Zakon o radu definiše njegovu ulogu kao „davanje mišljenja i učešće u donošenju odluka o ekonomskim i socijalnim pravima radnika“. Međutim, ovo je jedina pravna norma o informisanju i konsultovanju, zbog čega je izbor radničkih saveta u praksi prava retkost. U **Severnoj Makedoniji** informisanje i konsultovanje radnika uopšte nije regulisano zakonom. Međutim, obe zemlje, kao kandidati za članstvo u EU, moraće da prenesu Direktivu o informisanju i konsultacijama u svoje zakonodavstvo u nekom trenutku u budućnosti.

2. Mapiranje scene: Radni odnosi i ključne zainteresovane strane u učešću radnika u poljoprivredi

Sektor poljoprivrede zapošljava oko **10 miliona radnika** u EU i čini oko **1,4 odsto BDP-a** (2022). Njegova relativna veličina u BDP-u i ukupnoj zaposlenosti, kao i struktura sektora i njegovih glavnih proizvoda, variraju među zemljama članicama, ali su **strateški važni za sve zemlje**. Više detalja o strukturi i specifičnim izazovima sektora poljoprivrede u zemljama obuhvaćenim projektom može se pronaći u nacionalnim izveštajima.



Slika iznad: Italija, Poljska, Rumunija, Severna Makedonija, Srbija, Slovenija, Španija, EU 27

Sektor poljoprivrede je takođe suočen sa specifičnim izazovima zbog **klimatskih promena, tehnološkog razvoja** i napora EU da razvije ekonomski i ekološki održivu poljoprivredu. **Zajednička poljoprivredna politika (ZPP)** je jedna od najvažnijih evropskih politika i čini oko 33 odsto budžeta EU.

U pogledu poslovanja i uslova rada, poljoprivreda je veoma raznolik sektor, i obuhvata **porodična gazdinstva i veoma male kompanije**, kao i **velike nacionalne i multinacionalne kompanije**.

U svim zemljama obuhvaćenim projektom postoji **jaka prevlast malih, porodičnih gazdinstava**, koja zapošljavaju samo članove porodice ili dodatno samo manji broj sezonskih radnika. Prema Eurostatu, 2016. godine devet od deset poljoprivrednih radnika u EU bili su ili vlasnici gazdinstava ili članovi njihovih porodica. Međutim, u svim zemljama postoje i velike poljoprivredne kompanije. Pravni okvir o učešću radnika u većini zemalja odnosi se samo na veće kompanije, koje obično čine samo malu manjinu ukupne zaposlenosti u poljoprivredi.

Nesigurni uslovi rada u poljoprivredi

Radne odnose u poljoprivredi karakteriše visok udeo nesigurnih pa čak i nelegalnih uslova rada, posebno za sezonske radnike i radnike migrante koji imaju značajan udeo u njenom zapošljavanju. Uslovi rada su veoma raznovrsni, ali je rad često fizički zahtevan i pod uticajem vremenskih uslova, sezonskih uslova i stepena mehanizacije.

Poljoprivreda beleži više nesreća i bolesti na radnom mestu nego većina drugih sektora, a razlozi za to su, između ostalog, intenzivan fizički napor, upotreba mašina i hemikalija i izloženost prirodnim elementima.

U svim zemljama učesnicama postoje **sindikati i udruženja poslodavaca** u sektoru i oni su ključne zainteresovane strane u učešću radnika. Postoje i razne druge organizacije, kao što su **komore, udruženja i zadruga**, koje zastupaju interese poljoprivrednih proizvođača.

Zbog strukture sektora i uslova zapošljavanja, poljoprivreda ima **nisku stopu sindikalizacije** u poređenju sa industrijskim i uslužnim sektorima.

U **Sloveniji** postoje četiri sindikata koja organizuju radnike u poljoprivredi – Sindikat poljoprivrede i prehrambene industrije Slovenije, Sindikat poljoprivrednika Slovenije, Sindikat radnika u poljoprivredi i prehrambenoj industriji i Sindikat pojedinačnih zemljoradničkih zadruga. Prema raspoloživim podacima, samo 2,5 odsto radnika u poljoprivredi su članovi sindikata (2019). Postoje tri organizacije poslodavaca – Komora poljoprivredno-prehrambenih preduzeća, Poljoprivredno šumarska komora i Zadružni savez Slovenije. Pozitivna stvar je postojanje dva sektorska kolektivna ugovora koji pokrivaju poljoprivredu, Kolektivni ugovor za poljoprivredu i prehrambenu industriju i Kolektivni ugovor za poljoprivrednu delatnost.

U **Italiji**, sektor poljoprivrede karakteriše snažno prisustvo i progresivni porast strane radne snage. Njen udeo u ukupnoj zaposlenosti u poljoprivredi porastao je sa 40 odsto u 2008. na 46 odsto u 2018. godini. Postoje najmanje tri važna sindikata u sektoru, od kojih svaki pripada jednoj od tri glavne sindikalne konfederacije – Italijanski sindikat poljoprivrednih i prehrambenih radnika (UILA, povezana sa UIL), Federacija radnika agroindustrije (FLAI, povezana sa CGIL-om) i Federacija italijanske poljoprivrede, prehrambene i ekološke industrije (FAI, povezana sa CISL). Poslodavci su organizovani u Generalnu konfederaciju italijanske poljoprivrede (Confagricoltura).

U **Španiji** je više od 80 odsto gazdinstava u porodičnom vlasništvu, ali veličina sektora i zemlje i dalje ukazuje da postoji više od 55 hiljada gazdinstava većih od 100 hektara. Sve je veći broj stranih radnika, jer ga nesigurni uslovi rada čine neprivlačnim za građane Španije. Strana radna snaga činila je 24,3 odsto zaposlenosti u poljoprivredi 2022. godine. Postoje tri vodeće profesionalne poljoprivredne organizacije (ranije poljoprivredni sindikati) - Udruženje mladih poljoprivrednika (ASAJA), Koordinacija organizacija poljoprivrednika i stočara (COAG) i Savez malih poljoprivrednika i stočara (UPA). Radne odnose reguliše oko 30 regionalnih sporazuma. Pregovori o sporazumu na nacionalnom nivou traju od 2019. godine.

U **Poljskoj** je poljoprivredna radna snaga zabeležila značajan pad u poslednjoj deceniji, sa smanjenjem za više od 25 odsto između 2010. i 2020. godine. Oko 92 odsto zaposlenih se računa kao porodični rad, dok među najamnim radnicima preovlađuju sezonski i povremeni radnici. Obe glavne sindikalne organizacije, Solidarność i Svepoljski sindikalni savez (OPZZ) imaju granske sindikate koji organizuju radnike u poljoprivredi. Postoje i različite organizacije poslodavaca, kao što su Federacija poslodavaca u poljoprivredi, Federacija sindikata poljoprivrednih proizvođača, Poljski savet poljoprivrednih komora i druge.

U **Rumuniji**, poljoprivreda pruža zaposlenje za oko 24 odsto ukupne radne snage u zemlji. Postoje kako mala i srednja preduzeća, tako i multinacionalne i nekoliko većih nacionalnih kompanija. Uslovi rada variraju između različitih kompanija, delatnosti i regiona, ali mnogi poljoprivredni radnici se suočavaju sa niskim platama i nesigurnim uslovima rada, sa značajnim udelom neprijavljenog i neformalnog rada. Postoji nekoliko sindikata koji predstavljaju poljoprivredne radnike i pregovaraju sa poslodavcima i njihovim udruženjima. Ne postoje konkretni podaci o stopi sindikalizacije u poljoprivredi, ali je ona na relativno niskom nivou. Kolektivno pregovaranje je takođe manje zastupljeno nego u drugim sektorima.

U **Srbiji**, dva glavna sindikata u sektoru su Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj, duvanskoj industriji i vodoprivredi Srbije (SS PPDIV, povezan sa SSSS) i Granski sindikat poljoprivrede i prerađivačke industrije (PPI, povezan sa „Nezavisnost“).

U **Severnoj Makedoniji** poljoprivreda je jedna od glavnih privrednih grana. Većina proizvođača su porodična gazdinstva, a samo 280 su privredni subjekti. Stopa sindikalizacije u privrednim subjektima je veoma slaba.

3. Izazovi za učešće radnika u poljoprivredi

Istraživanje sprovedeno u okviru AGRI - EW projekta potvrdilo je početnu hipotezu da je **učešće radnika u sektoru poljoprivrede u većini zemalja učesnica ispod zadovoljavajućeg nivoa**. To, između ostalog, znači da je udeo kompanija koje potpadaju pod Direktivu o informisanju i konsultacijama ili odgovarajuće nacionalno zakonodavstvo koje je uspostavilo procedure informisanja i konsultacija manji nego u većini drugih sektora.

Ovo se u velikoj meri može objasniti **strukturuom sektora** (preovlađivanje malih, porodičnih gazdinstava), visokim učešćem **nesigurnih oblika zapošljavanja** (sezonski rad, neformalni rad, u nekim zemljama visok udeo stranih radnika) i **malim udelom radnika organizovanih u sindikate**.

Povrh toga, u mnogim zemljama sektor poljoprivrede se suočava sa ozbiljnim **ekonomskim, demografskim i klimatskim izazovima**, koji često drže fokus zainteresovanih strana podalje od učešća radnika. Međutim, ovi izazovi su samo dodatni razlozi da se razviju i unaprede postojeći mehanizmi učešća radnika, jer oni mogu pomoći u njihovom rešavanju.

Istraživanja su pokazala da su u **Španiji** procedure informisanja i konsultacija u poljoprivredi ređe nego u drugim industrijama, zbog specifičnih karakteristika ovog sektora (rasut, sezonski sektor, velika potražnja za privremenim radom, nizak obrazovni profil, opšte nepoznavanje radnih prava). Procenjeno je da je procenat kompanija koje su uspostavile takve procedure oko 50 odsto. Glavna pitanja informisanja i konsultacija tiču se zapošljavanja (zbog nestabilnosti zaposlenja), što često dovodi do kolektivnih ugovora koji uspostavljaju obaveze za pretvaranje ugovora na određeno vreme u ugovore na neodređeno vreme. Pandemija je negativno uticala na učešće radnika, jer su mnogi pregovori o kolektivnom pregovaranju došli do zastoja.

U **Italiji** se mehanizmi informisanja i konsultacija u poljoprivredi često ne sastoje od fiksnih i standardizovanih procedura, već više od različitih oblika opšteg uključivanja kroz informacije i novosti o određenim aspektima aktivnosti kompanije. Formalne procedure su češće u velikim kompanijama. Instrument putem kog se informisanje implementira uglavnom je razgovor između kompanije i predstavnika sindikata, a njihov sadržaj se obično fokusira na mere bezbednosti i organizaciju rada. Pandemija je povećala složenost poslovanja, jer su kompanije morale da se prilagode strožim merama bezbednosti koje su uticale na mnoge proizvodne procese i organizaciju rada. Ispitanici su izjavili da nisu primetili suštinske promene u procedurama informisanja i konsultacija zbog pandemije, ali su ispitanici onlajn ankete rekli da su se one češće i efikasnije koristile tokom pandemije. U većini slučajeva procedure su korišćene samo za informisanje radnika o donetim odlukama kako da se izbore sa pandemijom, ali je značajno manje bilo i konsultacija o takvim merama. Jedan od prijavljenih razloga za odsustvo procedura informisanja i konsultacija u kompanijama u kojima ih nema je nezainteresovanost radnika i sindikata.

Pandemija COVID-19 i učešće radnika

Pandemija COVID-19 snažno je uticala na poljoprivredu u svim zemljama obuhvaćenim istraživanjem, ali je njen efekat na učešće radnika bio različit. U nekim zemljama pandemija je imala negativan uticaj na učešće radnika, dok je u drugim dovela do intenzivnije razmene informacija i konsultacija između poslodavaca i radnika. Istraživanja su pokazala neke pozitivne pomake u Italiji, negativne u Španiji i mešovite u Poljskoj i Rumuniji.

Glavni izazovi za učešće radnika u poljoprivredi

- *Prevlast malih, porodičnih gazdinstava*
- *Visok udeo nesigurnih zaposlenja*
- *Niska stopa sindikalizacije*
- *Negativni stavovi rukovodstva*
- *Nedostatak tradicije i iskustva*
- *Nedovoljno razvijen pravni okvir*

U **Poljskoj**, istraživanje je identifikovalo negativan stav rukovodstva prema uključenosti radnika u poslove kompanije kao glavni razlog niskog nivoa učešća radnika. Istraživanje je takođe pokazalo da se informisanje i konsultacije često dešavaju tokom implementacije, nakon

što je već doneta konačna odluka. U onlajn anketi, 44 odsto ispitanika reklo je da rukovodstvo ne daje dovoljno informacija, ili daje potpune podatke, ali u obliku koji je previše složen da bi ga radnici i njihovi predstavnici u potpunosti razumeli. Opšti zaključak je da je poljski pravni okvir relativno dobar, ali njegova primena u praksi nije – razlozi su stavovi i neznanje poslodavaca, nedovoljno razvijeno organizaciono iskustvo i opšti nedostatak iskustva sa učešćem radnika. Kao važan problem naveden je sezonski rad, jer velika fluktuacija radnika onemogućava razvijanje osećaja pripadnosti kompaniji – radnici su stoga manje zainteresovani za sindikate i procedure informisanja i konsultacija. Više od polovine poljskih ispitanika izjavilo je da su tokom pandemije korišćene procedure informisanja i konsultacija, ali samo da bi se pružile neophodne informacije o novoj organizaciji rada ili uvođenju bezbednosnih mera.

U **Rumuniji**, mnoge velike i srednje kompanije u poljoprivredi su uspostavile mehanizme informisanja i konsultacija, ali su oni i dalje ređi nego u drugim sektorima. Faktori koji ometaju snažniji razvoj učešća radnika uključuju nizak nivo sindikalizacije i pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem, veliki udeo privremenih, sezonskih i migrantskih poslova, kao i dominaciju malih i srednjih kompanija. Pandemija COVID-19 imala je značajan uticaj na sektor, sa pozitivnim i negativnim primerima uticaja na učešće radnika. Dok su socijalno distanciranje i mere bezbednosti ozbiljno ograničile uobičajene oblike učešća radnika kroz sastanke i direktnu interakciju, one su ubrzale korišćenje tehnologije i učešće na virtuelni način. Istraživanje je takođe primetilo da je pandemija dodatno istakla važnost učešća radnika u osmišljavanju i primeni bezbednosnih mera. Radnici su postali svesniji svojih prava i potrebe da se uključe u odluke koje ih se direktno tiču, što je dovelo do veće potražnje za konsultacijama i aktivnim učešćem.

Dok je učešće radnika generalno dobro razvijeno u **Sloveniji**, situacija je manje pozitivna u poljoprivredi nego u drugim sektorima. Razlozi za to, kao i u drugim zemljama, uključuju strukturu zaposlenosti i relativno mali broj većih kompanija. Sprovođenje procedura informisanja i konsultacija tek nakon donošenja odluke poslodavca takođe je često prijavljivano kao problem u Sloveniji.

U **Srbiji i Severnoj Makedoniji** glavni izazov za učešće radnika u poljoprivredi je slab ili nepostojeći pravni okvir, pošto obe zemlje još uvek nisu transponovale Direktivu o informisanju i konsultacijama.

4. Uloga radnika u implementaciji Evropskog zelenog dogovora

Evropski zeleni dogovor, odobren 2020. godine, je skup političkih inicijativa sa ciljem **da Evropa postane prvi klimatski neutralan kontinent do 2050. godine**. To će zahtevati duboke i opsežne promene u svim sektorima društva i privrede, a poljoprivreda će biti među sektorima na prvoj liniji.

Strategija EU **Farm to Fork („Od farme do viljuške“)**, takođe odobrena 2020. godine, jedna je od ključnih strategija Evropskog zelenog dogovora, sa ciljem stvaranja **socijalno, ekološki i ekonomski održivog sistema hrane**, otpornog na svaku buduću krizu.

Dok je poljoprivreda EU jedini veliki sistem na svetu koji je smanjio svoje emisije gasova staklene bašte (za 20 odsto od 1990. godine), ona ostaje jedan od **glavnih pokretača klimatskih promena i degradacije životne sredine**, odgovorna za 10 odsto emisija gasova staklene bašte u EU.

Istovremeno, poljoprivredni radnici već direktno osećaju **posledice hidroeološke nestabilnosti, degradacije zemljišta i erozije zemljišta na uslove rada**. Klimatske promene su već povećale rizike po zdravlje radnika, kroz povećanu izloženost ekstremnim temperaturama i zagađenju vazduha, povećanom riziku od toplotne iscrpljenosti, dehidraciji i bolesti uzrokovanih toplotom. To je takođe dovelo do povećane potrebe za fleksibilnošću i prilagodljivošću, jer organizacija rada i upotreba tehnologije moraju brzo da se prilagode, povećavajući potrebu za dodatnom obukom radnika.

Klimatska tranzicija, uključujući prilagođavanje klimatskim promenama i kreiranje i sprovođenje politika koje imaju za cilj da ih ublaže, treba da bude **društveno pravedna**. To znači da EU i zemlje članice treba da usvoje mere i obezbede adekvatna finansijska sredstva za zaštitu radnika čija će radna mesta nestati ili će se značajno promeniti u tom procesu. Bez takvih mera, klimatske promene i klimatske politike mogu imati snažne regresivne distributivne efekte – oni koji su već najugroženiji, uključujući radnike na nesigurnim poslovima i sa niskim platama, mogli bi da plate najvišu cenu.

Dakle, **društvena pravičnost klimatske tranzicije zahteva uključivanje radnika u kreiranje i sprovođenje njenih politika i mera**, uključujući i na nivou pojedinačnih kompanija.

Zelena tranzicija i poslovi u poljoprivredi

Poljoprivreda je jedan od sektora sa visokim udelom tzv. „smeđih poslova“, odnosno poslova koji se tiču visoko zagađujućih delatnosti i koji zahtevaju značajne strukturne promene kako bi postali klimatski neutralni.

Takođe postoji visok udeo poslova sa niskim i srednjim nivoom složenosti, sa visokim sadržajem rutine. Vrlo je verovatno da će na njih uticati automatizacija (digitalizacija), koja često ide ruku pod ruku sa zelenom tranzicijom.

Istraživanje je pokušalo da proceni trenutno stanje učešća radnika u temama u vezi sa klimatskim promenama i Evropskim zelenim dogovorom, kao i da prikupi ideje o mogućim temama za procedure informisanja i konsultacija.

U **Španiji**, trenutni trend je da se obezbedi održivost useva uvođenjem novih tehnologija i kvalifikovane radne snage. Istraživanje je pokazalo strah među socijalnim partnerima da će mere predložene u zelenim strategijama EU uticati na prihode gazdinstva i dostupnost hrane, jer je „ideja dobra, ali se ne koriste pravi alati“.

U **Italiji**, pitanja vezana za klimatske promene su već imala veoma snažan i negativan uticaj na poljoprivredu, zbog fenomena kao što su dezertifikacija, opadanje prinosa useva i nesigurnost hrane. To je uticalo i na radne odnose, jer su teškoće u organizovanju proizvodnje i održavanju konkurentnosti dovele do lošijih plata i uslova rada. Istraživanje je pokazalo da ova pitanja nisu predmet socijalnog dijaloga ili diskusije sa radnicima. Učesnici ankete su kao moguće teme za informisanje i konsultacije istakli uštedu energije i organsku poljoprivredu. Uopšteno govoreći, čini se da postoji slabo poznavanje Evropskog zelenog dogovora.

U **Poljskoj** pitanja klimatskih promena ne podležu procedurama informisanja i konsultacija, prema 63 odsto ispitanika u istraživanju. Međutim, ispitanici su naveli veliki broj tema vezanih za klimatske promene kao mogući predmet za procedure informisanja i konsultacija, uključujući:

- odgovarajuće uslove za prilagođavanje uslova rada na klimatske promene,
- praćenje potrošnje električne energije, vode i goriva,
- smanjenje emisije CO₂,
- ulaganje u smanjenje energetske intenziteta kancelarijskih prostorija i
- smanjenje nepotrebnih procedura koje uzrokuju potrošnju materijala i energije.

U **Rumuniji**, istraživanje je identifikovalo povećanje svesti o pitanjima klimatskih promena među sindikatima i poslodavcima u poljoprivredi, pri čemu su mnoge organizacije i predstavnici radnika bili uključeni u debate i pregovore o ovim pitanjima. Sindikati i predstavnici radnika generalno podržavaju politiku klimatskih promena i podstiču poslodavce i vlade da deluju u zaštiti životne sredine i obezbeđivanju bezbednih uslova rada. S druge strane, pozicije poslodavaca se razlikuju. Neki od njih su već angažovani u održivim poljoprivrednim praksama i podržavaju klimatske politike, dok su drugi zabrinuti zbog dodatnih troškova i izazova implementacije koji su sa njima povezani.

U **Severnoj Makedoniji**, istraživanje je izvestilo o opštem utisku da je „pojam *zelenog dogovora* nepoznat u poljoprivredi“. Nacionalni programi ruralnog razvoja uopšte ne pominju teme iz ove oblasti. Mnogo je više inicijative nevladinog sektora, ali je njegov uticaj ograničen, jer samo država može da finansira klimatsku tranziciju. Jedan takav primer je Koalicija za budućnost, formirana 2020. godine, a koju vodi Kolektiv „Z“, omladinska organizacija fokusirana na klimu i socijalnu pravdu.

Koalicija za budućnost

Okupljajući sve veći broj lokalnih organizacija i inicijativa, Severnomakedonska koalicija za budućnost pokušava da postavi temelje Zelenog dogovora za Severnu Makedoniju kroz otvoren i dalekosežan dijalog kako bi osigurala da svi delovi društva budu zastupljeni u nacionalnom Zelenom dogovoru.

U **Srbiji** je Zakon o klimatskim promenama usvojen 2021. godine, ali je njegova primena veoma spora. Zvanično utvrđeni klimatski ciljevi nisu dovoljno ambiciozni i Srbija verovatno neće uspeti da ispuni svoju obavezu iz Pariskog sporazuma da do 2030. godine smanji emisiju gasova staklene bašte za 9,8 odsto u odnosu na 1990. godinu. Prema rečima stručnjaka za poljoprivredu koji je intervjuisan za potrebe istraživanja, to će značajno uticati na poljoprivredu i rezultirati time da Srbija u eru klimatskih promena uđe relativno nepripremljena. Polovina anketiranih poslodavaca složila se da klimatske promene utiču na poslovanje njihove kompanije. Oko 43 odsto radnika i 50 odsto poslodavaca izjavilo je da su pitanja vezana za klimatske promene povremeno predmet informisanja i konsultacija.

Sve u svemu, rezultati istraživanja ukazuju na **značajan nedovoljno iskorišćen potencijal učešća radnika** u implementaciji Evropskog zelenog dogovora u sektoru poljoprivrede.

5. Učešće radnika u praksi: Kako bi trebalo i kako ne bi trebalo da funkcioniše

Učešće radnika može biti manje ili više formalno, može uključivati predstavnike radnika ili se može sprovoditi direktno, ali to **mora biti smisljena razmena informacija i stavova o odlukama i politikama kompanije**, a ne samo formalna vežba.

Učešće radnika može da funkcioniše efikasno samo ako ga sprovode **obe strane u dobroj nameri**. Uspostavljanje pravila za učešće radnika zahteva vreme, spremnost i osećaj odgovornosti.

Informisanje i konsultacije se mogu sprovoditi direktno, ili preko izabраниh ili imenovanih predstavnika radnika.

Direktni oblici učešća radnika uključuju, između ostalog, sastanke predstavnika poslodavaca i radnika, pismenu komunikaciju i različite neformalne načine uključivanja radnika u donošenje odluka na nivou kompanije.

Reprezentativni oblici učešća radnika mogu se sprovoditi ili preko predstavnika radnika koji su posebno izabrani za tu svrhu ili preko predstavnika sindikata. Izbor obično zavisi od nacionalnog zakonodavstva i tradicije industrijskih odnosa.

U malim kompanijama mogu se podsticati neformalnije i direktnije metode, dok je u većim kompanijama izbor posebnih predstavnika radnika, ili sprovođenje ovih procedura preko predstavnika sindikata, obično najbolji i najefikasniji metod.

Reprezentativni oblici učešća radnika najbolje funkcionišu ako su pravila jasno postavljena. U idealnom slučaju, ovo ima oblik **pismenog sporazuma između poslodavca i predstavnika radnika ili sindikata**. Takvi sporazumi takođe mogu proširiti prava na informisanje i konsultacije utvrđena evropskim i nacionalnim zakonodavstvom.

Učešće radnika nije:

- *samo formalna vežba koja ima za cilj samo ispunjavanje zakonskih obaveza poslodavca,*
- *povremeni instrument koji se koristi samo kada je to u interesu poslodavca,*
- *scena za jednosmernu komunikaciju poslodavca sa radnicima,*
- *pretnja organizovanju sindikata i kolektivnom pregovaranju.*

Mogući sadržaj sporazuma na nivou kompanije

- *Detaljna lista tema koje će biti pokrivene procedurama informisanja i konsultacija,*
- *Vremenski okvir za procedure informisanja i konsultacija,*
- *Forma u kojoj se razmenjuju informacije i mišljenja,*
- *Resursi potrebni za rad predstavnika radnika (vreme, oprema, prostorije za sastanke, eksterni stručnjaci, sposobnost komunikacije sa radnicima...).*
- *Uključenost sindikata,*
- *Vremenski okvir i procedura za organizovanje radničkih zborova.*

Važno je da učešće radnika bude **prihvaćeno i podstaknuto internom kulturom kompanije**. U kompanijama sa razvijenom tradicijom informisanja i konsultacija, obe strane dobro znaju o kojim temama se predstavnici radnika moraju redovno informisati, a za koje teme postoji proces konsultacija.

Informisanje znači da se specifični podaci prosleđuju predstavnicima radnika. U takvim slučajevima poslodavac ima obavezu samo da redovno obaveštava predstavnike radnika, ali nije dužan da traži njihovo mišljenje. Međutim, informacije dobijene kroz ove procedure često mogu biti veoma korisne za predstavnike radnika kada formulišu mišljenje o drugim pitanjima ili učestvuju u kolektivnom pregovaranju.

Teme procedura informisanja su obično one koje se odnose na **skorašnji i mogući razvoj aktivnosti kompanije i ekonomsku situaciju**.

Konsultacija znači da poslodavac treba da obavesti predstavnike radnika o svojoj nameri da donese određenu odluku i da zatraži njihovo mišljenje pre nego što to učini. To se obično radi u pisanoj formi, sa jasno određenim rokom za odgovor, pre kojeg poslodavcu nije dozvoljeno da donese odluku. Mišljenje predstavnika radnika ne obavezuje poslodavca, ali, posebno ako je razumno i argumentovano, može uticati na odluku.

Odluke o kojima poslodavac treba da konsultuje predstavnike radnika obično su one koje se odnose na **situaciju, strukturu i mogući razvoj zapošljavanja i odluke koje mogu dovesti do suštinskih promena u organizaciji rada ili ugovornim odnosima**.

U nekim zemljama, predstavnici radnika takođe uživaju pravo na **saodlučivanje**, obično u ograničenom skupu veoma specifičnih tema. U takvim slučajevima poslodavcu nije dozvoljeno da donese odluku bez saglasnosti predstavnika radnika ili u slučaju njihovog negativnog mišljenja mora dobiti sudsku odluku o prenosu prava na donošenje odluka na drugu osobu da bi doneo odluku.

Slučajevi u kojima se prava saodlučivanja daju predstavnicima radnika mogu uključivati teme kao što su **otpuštanje određenih kategorija radnika koji uživaju posebnu zaštitu** (stariji radnici, radnici sa profesionalnim oboljenjima ili povredama, radnici koji su izabrani ili su učestvovali kao kandidati na izborima za predstavnika radnika...), **obrada i korišćenje ličnih podataka radnika, aranžmani za godišnji odmor, kriterijumi za ocenjivanje rada**, itd.

Nakon što su teme za informisanje i konsultacije jasno utvrđene, sledeća važna stvar je definisanje **metoda** za procedure informisanja i konsultacija.

Uvek je preporučljivo da se informacije dostavljaju u **pisanoj formi**. U slučaju da se one daju usmeno na sastanku, predstavnici radnika treba da insistiraju na tome da se pripreme **službeni zapisnici** i da ih potpišu obe strane.

Procedure konsultacija se najčešće sprovode u pisanoj formi, jer je ovde poslodavcu potreban i pismeni dokaz o poštovanju zakonske obaveze da konsultuje predstavnike radnika. U takvim procedurama **rokovi** su veoma važni – predstavnici radnika treba da imaju razuman broj dana za formulisanje i dostavljanje mišljenja.

U slučaju da poslodavac nije dao dovoljne i adekvatne informacije potrebne za objektivnu procenu uticaja planirane odluke na radnike, predstavnici radnika treba da imaju **pravo da zahtevaju dodatni sastanak ili pismenu informaciju**. Rok za dostavljanje mišljenja ne bi trebalo da počne da teče pre

Loše prakse u davanju informacija

- *Informacije koje daje poslodavac su selektivne i nepotpune,*
- *Informacije su date u previše tehničkoj formi, ili sa više podataka nego što je zaista potrebno, kako bi predstavnicima radnika bilo teže da ih procene i formulišu mišljenje,*
- *Informacije se daju samo u usmenoj formi, ali ne i u pisanoj formi.*

radnika informacije neophodne za objektivan i pošten uvid u radnu efikasnost kompanije i uključivanje u konstruktivan dijalog. Informacije treba da budu potpune, ali i predstavljene na način da omoguće predstavnicima radnika da ih pravilno razumeju i procene.

Loše prakse u vremenskom okviru za konsultacije

- *Konsultacije se održavaju tek nakon što je odluka doneta,*
- *Nedovoljno vremena se daje za procenu planirane odluke poslodavca i formulisanje njihovog mišljenja.*

nego što poslodavac ispuni takav zahtev. Ako to nije određeno nacionalnim zakonodavstvom, pravila o tome treba da budu uključena u sporazum na nivou kompanije.

Pored definisanja tema i procedura za informisanje i konsultacije, kvalitet informacija i vremenski okvir su takođe veoma važni.

Odgovarajući **kvalitet informisanja** znači da rukovodstvo treba da pruži predstavnicima

Vremenski okvir je od ključnog značaja, posebno u procedurama konsultacija. Konsultacije sa predstavnicima radnika treba obaviti u razumnom roku pre donošenja odluke, tako da postoji šansa da njihovo mišljenje utiče na konačnu odluku.

Jedno pitanje koje se često pojavljuje je **poverljivost informacija**, jer poslodavci to često koriste kao izgovor da ne dele sve informacije sa predstavnicima radnika. Mnoge zemlje imaju zakonske odredbe o poverljivosti poslovnih informacija, a poslodavac zaista može da ima pravo da uskrati osetljive podatke ili zatraži od predstavnika radnika da ih ne otkrivaju drugim licima. Međutim, ovo se ne može koristiti kao izgovor za nepoštovanje prava na informisanje i konsultacije. Treba proveriti i poštovati nacionalno zakonodavstvo o poverljivosti informacija kako bi se izbegla njegova zloupotreba.

Da bi ispunili svoju ulogu u procedurama informisanja i konsultacija, predstavnici radnika moraju imati **redovnu komunikaciju sa radnicima**. Ovo uključuje kako mogućnost da se radnici informišu i konsultuju tokom procedura informisanja i konsultacija, tako i redovnu komunikaciju sa radnicima, omogućavajući im da prikupe svoja mišljenja, potrebe i pritužbe.

Predstavnici radnika takođe treba da imaju **odgovarajuće vreme i resurse** da obavljaju svoju funkciju. Nacionalno zakonodavstvo u nekim zemljama sadrži odredbe o tome, ali detalji se takođe mogu odrediti sporazumom sa poslodavcem.

Predstavnici radnika treba da koriste **plaćeno radno vreme**, da imaju **pristup salama za sastanke, komunikacionoj opremi i drugim neophodnim resursima**, kao i da imaju **mogućnost da posećuju različite prostorije preduzeća** i održavaju redovan kontakt sa radnicima. Takođe bi trebalo da imaju pravo na **plaćeni odmor za edukaciju**.

6. Kako unaprediti ulogu predstavnika radnika u poljoprivredi

Zainteresovane strane u mnogim zemljama, posebno predstavnici radnika, žele da se poboljšaju njihovi nacionalni pravni okviri, uz preciznije definisanje prava na informisanje i konsultacije.

Neki od **predloga za unapređenje pravnog okvira** identifikovanog kroz istraživanje obuhvataju:

- proširivanje obima prava na informisanje i konsultacije na širi spektar situacija i odluka koje mogu uticati na prava i interese radnika, kao što su restrukturiranje, gašenje poslovanja, transferi poslovanja i primena novih tehnologija,
- obezbeđivanje veće transparentnosti i boljeg pristupa informacijama relevantnim za donošenje odluka, kroz zakonsko definisanje efikasnih i transparentnih mehanizama komunikacije, i obavezivanje poslodavaca da daju potpune i blagovremene informacije o finansijskoj situaciji, učinku i izgledima kompanija,
- jaču zakonsku zaštitu predstavnika radnika od nepravednog otpuštanja,
- različite oblike podsticaja za poslodavce koji podržavaju učešće radnika (kao što su niži porezi ili socijalni doprinosi).

Pravni okvir u odnosu na praksu

Unapređenje pravnog okvira je važno pitanje u mnogim zemljama, ali samo po sebi ne može rešiti problem.

*Zakonodavstvo može dati samo određena prava radnicima, ali njihovo korišćenje zavisi od **inicijative radnika i opšteg stava poslodavaca.***

u poljoprivredi i prevlasti malih, porodičnih gazdinstava. Ohrabrujući sastanci, razmena mišljenja i iskustava, kao i zajednički treninzi socijalnih partnera mogli bi biti korak unapred u tom pravcu.

Kao što je potvrđeno istraživanjem, mnogi radnici nisu dovoljno upoznati sa evropskim i nacionalnim pravnim okvirom i njihovim pravima na informisanje i konsultacije. Stoga bi trebalo uložiti više napora da se **radnici i njihovi predstavnici informišu o ovim pravima.** To mogu da sprovedu sindikati, ali i organizacije poslodavaca i druge zainteresovane strane. Takve aktivnosti mogu uključivati informativne kampanje, materijale sa uputstvima i obuku za radnike i poslodavce s ciljem razumevanja koristi od učešća radnika i pravnog okvira.

Posebno je važno **podići svest među poslodavcima i njihovim organizacijama** o obostranoj koristi od učešća radnika, jer dokazi, uključujući i one prikupljene u istraživanju, pokazuju da to može dovesti do boljeg i produktivnijeg radnog okruženja i povećati otpornost kompanije na različite krize.

Opšta **promocija socijalnog dijaloga** bi takođe mogla biti korisna za učešće radnika, posebno u slučaju da su konkretne odredbe o informisanju i konsultacijama uključene u kolektivne ugovore. Kolektivni ugovori bi mogli biti posebno korisni u pružanju konkretnijih i detaljnijih odredbi o pravu na pristup informacijama kompanije i poverljivosti, jer nacionalno zakonodavstvo nije uvek dovoljno jasno u vezi s tim.

Konkretne **slučajeve dobre prakse** treba **dokumentovati, razmenjivati** između zemalja i **promovisati.**

Mora se povećati **svest o uticaju klimatskih promena na poljoprivredu,** značaju zelene tranzicije i opsežnosti njenog uticaja na uslove rada u poljoprivredi.

Radnici se moraju konsultovati i uključiti u odluke vezane za poljoprivredne prakse i strategije za ublažavanje klimatskih promena. Ovo se može postići, između ostalog, stvaranjem zajedničkih odbora za životnu sredinu na nivou kompanije. Radnici ili njihovi predstavnici takođe mogu biti uključeni u različite intelektualne diskusije ili specijalizovane radne grupe ili odbore.

lako se ne očekuje da bi pravni okvir mogao da obradi sve specifičnosti radnih odnosa u sektoru poljoprivrede, to bi se moglo postići **sporazumima između socijalnih partnera.** Na ovaj način bi se mogli prilagoditi mehanizmi informisanja i konsultacija kako bi bolje odgovarali sezonskoj prirodi posla

Učešće radnika bi takođe imalo koristi od toga da **radnici dobiju više obuke i edukacije o razumevanju uticaja klimatskih promena na poljoprivredu** i održivoj poljoprivrednoj tehnologiji i praksama. Druge moguće teme obuke koje predlažu zainteresovane strane obuhvataju:

- efekat staklene bašte i obnovljivi izvori energije,
- inovacije kao klimatski neškodljiv alat koji garantuje pravičnost i isplativost,
- reciklaža i upravljanje otpadom i
- održiva mobilnost.

Radnike treba **podsticati da predlažu i sprovode inovativna rešenja** za smanjenje emisije gasova staklene bašte i prilagođavanje klimatskim promenama, jer oni mogu igrati ključnu ulogu u proceni uticaja klimatskih promena na uslove rada i identifikovanju mera za njihovo poboljšanje.

Učešće radnika u vreme krize

Pandemije i velike krize mogu da imaju značajan uticaj na uslove rada i mogu da zahtevaju povećanu uključenost radnika u proces donošenja odluka. Neke od ideja o tome kako bolje iskoristiti mehanizme učešća radnika obuhvataju:

- **Stvaranje zajedničkih odbora.** Osnivanje kriznih odbora uključivanjem predstavnika radnika i sindikata može olakšati brzu i efikasnu komunikaciju tokom krize.
- **Uključivanje radnika u identifikovanje i primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu.** To se može uraditi kroz postojeće procedure informisanja i konsultacija, ali i kroz šire uključivanje radnika.
- **Konsultovanje radnika o rasporedu radnog vremena.** Fleksibilnost radnog vremena i povećano korišćenje rada na daljinu mogu biti korisni tokom kriza. Konsultovanje radnika o opcijama radnog vremena i implementaciji rada na daljinu može pomoći u pronalaženju rešenja koja obezbeđuju zaštitu i bezbednost radnika tokom krize, ali i efikasnu organizaciju rada.
- **Procena i učenje iz iskustva.** Važno je proceniti kako je rešena krizna situacija i pokušati naučiti iz ovog iskustva. Učešće radnika u ovoj evaluaciji može doneti vredne uvide i pomoći da se razviju efikasnije strategije i mere za buduće krize.

Zdravlje i bezbednost na radu je takođe oblast sa mnogo potencijala za poboljšanja koja bi se mogla postići snažnijim uključivanjem radnika, na dobrobit obe strane. Na primer, radnicima bi se mogla dati aktivna uloga u planiranju, implementaciji i evaluaciji svih aktivnosti usmerenih na prevenciju profesionalnih rizika.

Poslodavci bi takođe mogli imati koristi od više informisanja i konsultacija sa radnicima o pitanjima koja se odnose na **radnu efikasnost kompanije i upravljanje poslovanjem**, koja u mnogim zemljama retko podležu takvim procedurama. Iako bi poslodavci očigledno zadržali svoja ovlašćenja u donošenju menadžerskih odluka, snažnije učesće radnika može proizvesti pozitivne efekte u korporativnim procesima donošenja odluka, donoseći iskustva iz prve ruke i sveže ideje.

7. Budućnost evropske poljoprivrede i radnih odnosa: Mogući scenariji

Zaposlenost u poljoprivredi je decenijama u stalnom opadanju u EU, što je rezultiralo smanjenjem od 30 odsto između 2003. i 2018. godine. Broj malih i srednjih gazdinstava se smanjuje, dok broj velikih gazdinstava (+100 hektara) raste. Međutim, slika nije ujednačena u svim zemljama članicama. Neke su doživele skroman porast broja gazdinstava, a druge porast u poljoprivrednoj radnoj snazi. Neki nacionalni izveštaji i sekundarna literatura takođe izveštavaju o trendu starenja upravnika/vlasnika gazdinstava.

Prema Izgledima za poljoprivredu u EU 2020-2030, očekuje se da će se usporiti nastavak odliva radne snage iz poljoprivrede usled strukturnih promena na nivou EU (na -1 odsto godišnje, dostižući 7,9 miliona radnika 2030. godine). Pad će uglavnom biti izazvan povećanjem mehanizacije i opreme, a gazdinstva će nastaviti da se šire. Broj angažovanih radnika mogao bi da nastavi da raste u relativnom udelu, a porodična radna snaga bi mogla da se smanji.

Evropski sektor poljoprivrede će verovatno proći kroz duboke promene tokom naredne decenije, kako zbog **klimatskih promena**, tako i zbog **politika koje se sprovode za njihovo ublažavanje**.

Oštri i nepredvidivi vremenski uslovi već snažno utiču na evropsku poljoprivredu, primoravajući mnoge poljoprivrednike da promene svoju poljoprivrednu tehniku ili useve koje uzgajaju. Poljoprivredni radnici su takođe snažno pogođeni ekstremnim vremenskim uslovima, što dovodi do pogoršanja njihovih radnih uslova ili povećanja ulaganja u zaštitne mere ili reorganizaciju rada.

Već jak uticaj **digitalizacije** i **automatizacije** na organizaciju rada će se verovatno nastaviti, uključujući i povećanu upotrebu veštačke inteligencije.

Sve u svemu, **veća je verovatnoća da će se veliki proizvođači i kompanije prilagoditi takvim uslovima**, koji stvaraju jači pritisak na mala, porodična gazdinstva. Budućnost malih gazdinstava stoga u velikoj meri zavisi od evropske i nacionalne poljoprivredne politike.

Informisanje i konsultacije radnika mogu imati ključnu ulogu u prilagođavanju poljoprivrednih kompanija i njihovih radnika navedenim izazovima.

U zavisnosti od budućeg razvoja u ovoj oblasti može se skicirati nekoliko različitih scenarija:

1. **Posao kao i obično:** Stanje učesća radnika u poljoprivredi i dalje je manje razvijeno i praktikovano nego u drugim sektorima. Kao posledica toga, njegov potencijal da pomogne

kompanijama i radnicima da se prilagode i klimatskim promenama i politikama klimatskih promena i dalje je nedovoljno iskorišćen. Vremenom će ovaj scenario verovatno dovesti do daljeg pogoršanja uslova rada u sektoru, što bi dodatno pogoršalo postojeće probleme.

- 2. Unapređenje prakse informisanja i konsultacija:** Učešće radnika u poljoprivredi širi se na sve veći broj kompanija, sa razvijenijom procedurom i ozbiljnijom razmenom mišljenja o različitim temama. Inovativne procedure i aranžmani pomažu u širenju nekog oblika učešća radnika čak i među manjim gazdinstvima. Kao posledica toga, informisanje i konsultacije radnika podržavaju klimatsku i tehnološku tranziciju sektora, uz postepeno poboljšanje uslova rada. Rad u poljoprivredi postaje poželjniji i sektor se više ne suočava sa problemom nedostatka radne snage.
- 3. Pogoršanje prakse učešća radnika:** Zastupljenost sindikata i učestalost korišćenja procedura informisanja i konsultacija u poljoprivrednim kompanijama se dalje pogoršavaju. Još ozbiljnije nego u scenariju „posao kao i obično“, ovo dovodi do pogoršanja uslova rada, starenja i manje motivisane radne snage i povećanog problema kompanija da unajme potrebnu radnu snagu. Poljoprivreda ne uspeva da ispuni ciljeve Evropskog zelenog dogovora. Evropa je sve manje samoodrživa u proizvodnji hrane i kao posledica toga postaje geopolitički ranjivija.

Ovde skicirani scenariji su možda previše pojednostavljeni, ali ilustruju važnost učešća radnika i za uslove rada i za ukupne ekonomske učinke evropskog sektora poljoprivrede. To su pokazali i rezultati istraživanja sprovedenog u pet zemalja članica i dve zemlje kandidata u okviru AGRI - EW projekta.

Radnici u poljoprivredi zaslužuju kvalitetne poslove i pristojne uslove rada ništa manje od radnika u bilo kom drugom sektoru. Štaviše, Evropskoj uniji su potrebni poljoprivredni radnici koji su zadovoljni svojim poslom i motivisani da podrže njen projekat Zeleni dogovor. Samo na ovaj način evropski sektor poljoprivrede može postići svoje ekološke ciljeve i postati održiv. Zadatak i odgovornost svih zainteresovanih strana je da se to dogodi. Ali promena počinje malim koracima – svaka poljoprivredna kompanija koja uvede ili unapredi svoje postojeće procedure informisanja i konsultacija daje vredan doprinos.

Kao što su naše istraživanje i ovaj priručnik pokušali da pokažu, postoji značajan potencijal za poboljšanje postojećih mehanizama informisanja i konsultacija u poljoprivredi i postoje ideje kako to učiniti. Ono što je najvažnije, postoje radnici i poslodavci koji su spremni da se angažuju u ovom projektu.

Literatura

Nacionalni izveštaji za Rumuniju, Italiju, Poljsku, Sloveniju, Španiju, Severnu Makedoniju i Srbiju.

EK (2020), Izgledi za poljoprivredu u EU za tržišta, prihod i životnu sredinu, 2020-2030. Evropska komisija, Generalni direktorat za poljoprivredu i ruralni razvoj, Brisel.

EK (2022), Moguće implikacije zelene tranzicije za tržište rada EU, Evropska komisija, Generalni direktorat za ekonomske i finansijske odnose, Brisel.

Schuh, B et al. 2019, Istraživanje za AGRI odbor– Zapošljavanje u poljoprivredi u EU: trenutni izazovi i budući izgledi, Evropski parlament, Odeljenje za strukturnu i kohezionu politiku, Brisel

<https://www.worker-participation.eu/>



Empowering Workers for a Better Information, Consultation and Participation in Agriculture Sector



"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."



Co-funded by
the European Union