



A tájékoztatás és konzultáció nemzeti gyakorlatai Európában

Összefoglaló

Bevezetés

A projekt célja, hogy az Európai Munkaügyi Kapcsolatok Megfigyelőközpontjának (EIRO) 2011-es *Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive* (A tájékoztatási és konzultációs gyakorlat európai helyzete öt évvel az EU-irányelv [a 2002/14/EK irányelv] hatálybalépése után) című jelentésének megállapításai alapján megvizsgálja a tagállamok szintjén zajló tájékoztatás és konzultáció gyakorlatának legújabb tapasztalatait. A kutatás elemezte a tájékoztatásról és konzultációról szóló irányelvnek a tájékoztatás és konzultáció nemzeti gyakorlatára – elsősorban a munkavállalókra, szakszervezetekre, munkáltatói egyesületekre és vállalatokra (különös tekintettel a HR vezetőkre) –, illetve a munkaügyi kapcsolatok nemzeti rendszereire gyakorolt hatásait. Tanulmányozta továbbá, hogy a nemzeti gyakorlatok biztosítják-e a munkavállalók megfelelő, hatékony és naprakész tájékoztatását és a velük való konzultációt, amely a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt szolgálja.

A kutatás egy irodalmi áttekintést és 12 esettanulmányt foglalt magába. Érdekes megjegyezni, hogy az eddigi kutatások többsége az Egyesült Királyságra és Írországra összpontosít, mivel a napjainkig közzétett dokumentumok jórészt ezeket a tagállamokat tárgyalják, és ezt a hiányosságot a szóban forgó jelentés is tükrözi.

Szakpolitikai háttér

Noha az Európai Unió számos tagállamában nagy múltú jogi keretrendszer szabályozza a tájékoztatást és konzultációt, az Európai Unió egészében a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való általános jogát állandó struktúrák révén első alkalommal a 2002/14/EK irányelv biztosította. Az Európai Bizottság jogalkotási javaslatát vélhetően erősen befolyásolta számos nagy horderejű, gyárbezárásokkal és tömeges elbocsátásokkal járó vállalati szerkezetátalakítási eset, ahol a tájékoztatási és konzultációs eljárásokat figyelmen kívül hagyták, vagy azok hatástalannak bizonyultak. A tájékoztatásról és konzultációról szóló uniós szintű vita különösen akkor vett új lendületet, amikor 1997 elején a franciaországi központú nemzetközi autóipari vállalat, a Renault váratlanul bejelentette, hogy több mint 3000 munkahelyet megszüntetve bezárja a belgiumi Vilvoordében működő üzemét. A Bizottság úgy ítélte meg, hogy a nemzeti és

uniós jog hiányosságainak leküzdése érdekében uniós kezdeményezésre van szükség – különös tekintettel arra a tényre, hogy míg a tagállamok többsége rendelkezett a tájékoztatás és konzultáció jogát az irányítás különböző szintjein (létesítmények, vállalkozások, csoportok) garantáló, törvényen vagy megállapodáson alapuló jogi kerettel, a gyakorlatban ezeket a jogokat nem mindig tartották tiszteletben. Az irányelv további célkitűzésének megfelelően igyekezett a szociális partnerek szerepét megerősíteni a hatékony tájékoztatás és konzultáció biztosításában.

Fő megállapítások

A nemzeti tájékoztatási és konzultációs megállapodások/szabályozások terén az irányelv hatására végbement változások eltérő mértéke alapján a 2008-as EIRO-jelentés a változások három fő kategóriáját különböztette meg egymástól:

1. nincs vagy gyakorlatilag nincs változás (Ausztria, Franciaország, Hollandia, Németország, Portugália, Szlovénia);
2. csekély változás (Belgium, Cseh Köztársaság, Dánia, Finnország, Görögország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Norvégia, Spanyolország, Svédország, Szlovákia,);
3. jelentős változás (Bulgária, Ciprus, Egyesült Királyság, Észtország, Írország, Lengyelország, Málta, Olaszország, Románia)

Számos olyan országban, ahol „nincs vagy gyakorlatilag nincs változás”, esetleg „csekély változás” figyelhető meg, az eredmény azt tükrözi, hogy egyes kormányok, például Magyarország és Szlovénia kormánya, jogszabályi változtatásokkal váltották ki az irányelvet.

Az irányelvnek a nemzeti tájékoztatási és konzultációs gyakorlatokra kifejtett hatásai a tagállamok többségében igen elenyészőek voltak. Az eddig rendelkezésre álló, jóllehet korlátozott számú adatok erősen az Egyesült Királyságra és Írországra összpontosítanak – azokra a rendszerekre, ahol a legnagyobb mértékű változásra volt szükség. Az

irányelv semmilyen vagy jelentéktelen hatással járt azokban az országokban, ahol korábban is léteztek nemzeti tájékoztatási és konzultációs rendszerek, és ezek nem vagy gyakorlatilag nem változtak (1. kategória), vagy a jogalkotás révén csekély változás történt (2. kategória). Több tagállamban, amelyek korábban nem rendelkeztek törvényileg szabályozott tájékoztatási és konzultációs rendszerekkel (3. kategória), a jogszabály első alkalommal biztosította az általános konzultációhoz való törvényes jogot. A gyakorlatban azonban az irányelv hatása nem bizonyult kellően erősnek ahhoz, hogy jelentős intézményi változást eredményezzen, annak ellenére, hogy az intézményi alkalmazás megtörtént. Például Lengyelországban és az Egyesült Királyságban egyaránt első alkalommal lépett hatályba ilyen jogszabály, a nemzeti rendszerek szervezeti szintű változásainak mértéke mégis elhanyagolható, így nyilvánvaló, hogy a jogszabály a tájékoztatás és kommunikáció jellegén sem változtatott. Ez legalább részben megmagyarázza a szociális partnerek széles körének közömbösségét, amellyel az irányelvnek a nemzeti jogba való átültetést követő hatásait szemlélik.

Az esettanulmányok a szervezeti szintű megközelítések széles skáláját ismertetik. A konzultációban legaktívabbak (DutchAirline, GreekBrewery, UKIT) esetében a jelentős szervezeti változásokat jól értesült munkavállalói érdekképviselők mérsékeltek, amelyek olyan lényegi kérdések rendezésében vállaltak aktív szerepet, mint a szervezetátalakítás során elbocsátottak számának csökkentése. Alacsonyabb, ugyanakkor jelentőségteljes szinten, miközben egyes szervezetekben a vezetői döntéshozatal elvét változatlanul megőrizték, a változások végrehajtásának részletei a konzultációs változtatásoktól fügtek. Végezetül létezett egy harmadik irányzat is, ahol a mikro-operatív kérdéseket konzultációra bocsátották, míg az érdemi kérdéseket vezetői hatáskörben hagyták.

Az esettanulmányok nem mutatnak mintát a szervezet székhelye szerinti ország vagy a rá jellemző iparág tekintetében; a konzultáció minősége sokkal inkább attól függött, hogy a vezetőség mennyire elkötelezett az eljárás iránt. Az aktív konzultációt hagyományosan támogató vezetőség nagyobb valószínűséggel vonta be a munkavállalói érdekképviselőket a jelentős szervezeti változások kérdéseinek megvitatásába.

A jogszabály a munkaügyi kapcsolatok nemzeti rendszerében sem eredményezett alapvető változást. Azokban az országokban, ahol bejártott, jogilag rögzített és a törvényi minimum teljesítésének elmulasztására kilitásba helyezett súlyos szankciók által is támogatott tájékoztatási és konzultációs rendszerek működnek, a vállalatok nagyobb eséllyel vesznek részt aktív konzultációban, mint a csupán erőltet korlátozásokat alkalmazó országokban.

A korlátozott számú rendelkezésre álló adat alapján a jogszabály nem eredményezte a tájékoztatási és konzultációs szervek számának és minőségének jelentős emelkedését. Míg a Bizottság egy olyan rendszer kialakítására törekedett, amely lehetővé tenné a fontos kérdésekben konzultáció nélkül hozott döntések érvénytelenítését, az érdemi jogi szankciók

hiánya, valamint az a tény, hogy a tájékoztatást és konzultációt törvényi szabályozással csekély mértékben támogató kormányok (mint Írországban és az Egyesült Királyságban) a tájékoztatás és konzultáció alapvető jogként történő biztosításának elkerülése érdekében a szubszidiaritás elvére hivatkoztak, kihatottak a jogszabály általános eredményességére. Hasonlóképpen, a tájékoztatásról és konzultációról szóló magas színvonalú jogi szabályozással bíró országok jogszabályai általában véve az irányelv által megkövetelnél fokozottabb védelmet biztosítottak dolgozóiknak, így az irányelv hatása teljes egészében elhanyagolhatóan bizonyult.

Következtetések

A 2002/14/EK irányelv nem játszott jelentős szerepet a szervezeti szintű tájékoztatás és konzultáció érdemi alakításában. A kutatás rávilágít arra, hogy a dolgozók ritkán kérik közvetlenül az általános tájékoztatást és konzultációt, a tájékoztatási és konzultációs fórum létrehozásának igénye pedig a szervezeti háttérrel érintő döntés meghozatalát követően merül csak fel. Az egyedi szervezeti körülményekhez igazodó, konkrét tájékoztatási és konzultációs jogok meghatározása jóval hatékonyabbnak bizonyult, mivel a különleges körülmények szükségessé teszik a konzultációt.

Míg az irányelv nem eredményezte az érdemi konzultáció újabb hullámát azokban az országokban, ahol először vezettek be a tájékoztatásról és konzultációról szóló általános jogszabályt, egyes szervezetekre, különösen az egyesült királyságbeli és írországi központi nemzetközi vállalatokra ösztönzőleg hatott a tájékoztatási és konzultációs folyamatok kialakításában és/vagy megerősítésében. Hasonlóképpen, az irányelv és a nemzeti jogszabályok révén a szociális partnereknek biztosított nagyfokú rugalmasság sem serkentette a tájékoztatási és konzultációs gyakorlatok széles körű alkalmazását.

A helyes gyakorlat tekintetében nem meglepő, hogy a munkaügyi kapcsolatok konszenzusos modelljének tekintett és jelentős tájékoztatási és konzultációs szabályozással rendelkező Hollandiában fellelhetők olyan esetek is, ahol érdemi tájékoztatás és konzultáció zajlott. Másodsorban a vezetésnek a hatékony tájékoztatást és konzultációt támogató erőforrások, valamint a súlyos problémák és az alapszintű működési kérdések megvitatása iránti elkötelezettsége egyszerre tekinthető az érdemi konzultáció forrásának és eredményének. Harmadsorban az érdemi tájékoztatáshoz és konzultációhoz elengedhetetlen, hogy a folyamat résztvevői tartós kötelezettséget vállaljanak, és a folyamatot ne a jogi vagy szervezeti követelmények miatt végrehajtható mechanizmusnak tekintsek.

További információ

A National practices of information and consultation in Europe (A tájékoztatás és konzultáció nemzeti gyakorlatai Európában) című jelentés a <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1329.htm> weboldalon érhető el.

Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive (A tájékoztatási és konzultációs gyakorlat európai helyzete öt évvel az EU-irányelv [a 2002/14/EK irányelv] hatálybalépése után) című jelentés a <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm> weboldalon érhető el.

További információért forduljon Christian Welz kutatásvezetőhöz: cwe@eurofound.europa.eu