



Nacionalinė informavimo ir konsultavimosi praktika Europos šalyse

Santrauka

Įvadas

Šio projekto tikslas – remiantis Europos darbo santykių stebėjimo centro (EIRO) 2011 m. ataskaitos „Informavimo ir konsultavimosi veikla Europoje po penkerių metų nuo ES direktyvos (Direktyvos 2002/14/EB) įgyvendinimo“ išvadomis iširti dabartinę atskirų šalių patirtį, susijusią su informavimo ir konsultavimosi veikla. Atliekant šį tyrimą, analizuota, kokį poveikį Informavimo ir konsultavimosi direktyva turėjo nacionalinei informavimo ir konsultavimosi praktikai, – būtent darbuotojams, profesinėms sąjungoms ir darbdavių asociacijoms bei bendrovėms (visų pirma už žmogiškuosius išteklius atsakingiems vadovams) – ir nacionalinėms darbo santykių sistemoms. Taip pat analizuota, ar nacionalinė tvarka užtikrina tinkamą, veiksmingą ir laiku teikiamą darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi su jais, siekiant apsaugoti tiek darbdavių, tiek darbuotojų interesus.

Atliekant šį tyrimą, buvo apžvelgta susijusi literatūra ir iširta 12 atskirų atvejų. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad dauguma prieš tai atliktų tyrimų buvo susiję su Jungtine Karalyste ir Airija, kadangi didžioji dalis lig šiol paskelbtos medžiagos yra būtent apie šias valstybes nares, ir ataskaitoje tai matoma.

Politinės aplinkybės

Nors daugelyje ES valstybių narių seniai veikia teisinės sistemos, reglamentuojančios informavimo ir konsultavimosi klausimus, Direktyva 2002/14/EB pirmą kartą visoje Europos Sąjungoje buvo nustatytos darbuotojų bendrosios teisės į informavimą ir konsultavimąsi tarpininkaujant nuolatinėms struktūroms. Be abejo, Europos Komisijos pasiūlymui dėl teisės akto didelę įtaką turėjo keli garsiai nuskambėję bendrovių restruktūrizavimo atvejai, kai uždarant gamyklas ir kartu atleidžiant labai daug darbuotojų, nebuvo paisoma informavimo ir konsultavimosi procedūrų arba jos buvo neveiksmingos. Visų pirma naują postūmį pradėti ES lygmens diskusijas dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais suteikė 1997 m. pradžioje Prancūzijoje įsikūrusios tarptautinės automobilių gamintojos „Renault“ netikėtai priimtas sprendimas uždaryti gamyklą Vilvordėje (Belgija), dėl kurio buvo panaikinta per 3000 darbo vietų. Komisija nusprendė, kad

būtina ES lygmens iniciatyva, kuri suteiktų galimybę pašalinti nacionalinės ir ES teisės spragas, nes, visų pirma, nors daugumoje valstybių narių veikia įstatymais nustatyta arba abipusiu susitarimu suderinta teisinė sistema, kurioje įtvirtintos teisės į informavimą ir konsultavimąsi įvairiais vadovavimo (įstaigų, įmonių, grupių) lygmenimis, praktiškai šių teisių ne visada paisoma. Taip pat šia direktyva siekta sustiprinti socialinių partnerių vaidmenį sudarant sąlygas veiksmingai informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis.

Pagrindinės išvados

Atsižvelgiant į tai, kokio masto pokyčius paskatino minėta direktyva nacionalinių susitarimų dėl informavimo ir konsultavimosi ir (arba) šio klausimo reglamentavimo srityse, 2008 m. EIRO ataskaitoje išskirtos trys pagrindinės pokyčių kategorijos:

1. jokių arba iš esmės jokių pokyčių (Austrija, Prancūzija, Vokietija, Nyderlandai, Portugalija, Slovėnija);
2. nedideli pokyčiai (Belgija, Čekija, Danija, Suomija, Graikija, Vengrija, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Norvegija, Slovakija, Ispanija, Švedija);
3. dideli pokyčiai (Bulgarija, Kipras, Estija, Airija, Italija, Malta, Lenkija, Rumunija, JK).

Daugelyje šalių, kuriose neįvyko jokių ar iš esmės jokių pokyčių arba tie pokyčiai buvo nedideli, taip nutiko todėl, kad kai kurios vyriausybės „užbėgo už akių“ šiai direktyvai, padarydamos tam tikrus teisės aktų pakeitimus (pvz., Vengrijoje ir Slovėnijoje).

Daugumoje valstybių narių direktyvos poveikis nacionalinei informavimo ir konsultavimosi praktikai buvo labai nedidelis. Daugiausia lig šiol sukauptų duomenų, nors jų nėra daug, susiję su JK ir Airija – su sistemomis, kuriose reikėjo didžiausių pokyčių. Šalyse, kuriose jau buvo sukurtos nacionalinės informavimo ir konsultavimosi sistemos ir kuriose visai arba iš esmės niekas nepasikeitė (1 kategorija) arba teisės aktais buvo padaryti nedideli pakeitimai (2 kategorija), direktyvos poveikis buvo nedidelis arba

ji neturėjo jokio poveikio. Keliose šalyse, kuriose prieš tai nebuvo jokios įstatymais nustatytos informavimo ir konsultavimo sistemos (3 kategorija), teisės aktais pirmą kartą buvo nustatyta statutinė teisė į bendras konsultacijas. Tačiau praktiškai Direktyvos poveikis buvo nepakankamai stiprus ir nesukėlė jokių svarbesnių institucinių pokyčių, nors institucijos šiek tiek prisitaikė prie susiklosčiusios padėties. Pavyzdžiui, ir Lenkijoje, ir JK pirmą kartą buvo priimti šį klausimą reglamentuojantys teisės aktai, tačiau svarbių organizacijos lygmens pokyčių nacionalinėse sistemose įvyko labai nedaug, dėl to jie tikrai nepaveikė informavimo ir konsultavimo praktikos ypatumų. Tuo galima bent iš dalies paaiškinti, kodėl socialiniai partneriai daugeliu atvejų nesureikšmina direktyvos poveikio po jos perkėlimo į nacionalinę teisę.

Iš pavienių atvejų tyrimų matyti, kad organizacijos vadovaujasi labai skirtingais požiūriais. Tose organizacijose, kuriose buvo aktyviausiai konsultuojamasi su darbuotojais („DutchAirline“, „GreekBrewery“, UKIT), didesnius organizacinius pokyčius palengvino gerai informuotų darbuotojų atstovų veikla, kurie aktyviai dalyvavo sprendžiant esminius klausimus, pvz., dėl darbuotojų, kuriuos numatyta atleisti restruktūrizuojant organizaciją, skaičiaus sumažinimo. Kalbant apie ne tokius svarbius, bet vis tiek reikšmingus klausimus, nors vadovų sprendimų priėmimo principas kai kuriose organizacijose ir nepasikeitė, tai, kaip tie pokyčiai buvo įgyvendami, po konsultacijų galėjo pasikeisti. Galiausiai, išskirta trečia mažesnės svarbos bendrovių veiklos klausimų grupė – dėl jų buvo konsultuojamasi, tačiau sprendimas dėl svarbiausių iš jų buvo paliekamas vadovams.

Tiriant pavienius atvejus, nenustatyta jokių su konkrečia šalimi ar sektoriumi, kuriame organizacija veikia, susijusių tendencijų; priešingai, konsultacijų kokybė priklausė nuo to, kaip rimtai vadovai vertino patį procesą. Vadovai, kurie aktyviai rėmė konsultacijas sprendžiant svarbesnius organizacinių pokyčių klausimus, buvo labiau linkę į šį procesą įtraukti darbuotojų atstovus.

Teisės aktai nepaskatino jokių esminių nacionalinės darbo santykių sistemos pokyčių. Paprastai šalyse, kuriose veikia nusistovėjusios, teisės aktais įtvirtintos informavimo ir konsultavimo sistemos, pagrįstos galimybe neįvykdžius teisės aktuose nustatytų būtinųjų reikalavimų taikyti dideles sankcijas, bendrovės dažniau aktyviai konsultuojasi su darbuotojais, nei tose šalyse, kuriose šis klausimas kontroliuojamas ne taip griežtai.

Atsižvelgiant į turimus negausius įrodymus, teisės aktai nepaskatino didelio informavimo ir konsultavimo institucijų skaičiaus padidėjimo ar reikšmingo jų veiklos kokybės pagerėjimo. Komisija stengėsi sukurti sistemą, kurią taikant būtų galima anuluoti nepasikonsultavus priimtus svarbius sprendimus, tačiau tai, kad teisės aktuose šiuo metu nustatyta nepakankamai veiksmingų sankcijų, o valstybių, kuriose menkai teisiškai reglamentuojama informavimo ir konsultavimo veikla (kaip antai Airijoje ir JK), vyriausybės prisidengia subsidarumo

principu, kad išvengtų pagrindinės teisės į informavimą ir konsultavimąsi įteisinimo, pakenkė bendram teisės aktų veiksmingumui. O tose šalyse, kuriose galioja gerai išvystyta informavimo ir konsultavimo teisinė sistema, darbuotojai dažniausiai yra apsaugoti geriau, nei tai teisiškai privaloma, todėl tokios sistemos poveikis bendrai padėčiai sprendžiant darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais klausimą labai nedidelis.

Išvados

Direktyvos 2002/14/EB įtaka formuojantis itin svarbiai organizacijų lygmens informavimo ir konsultavimo praktikai nebuvo labai didelė. Iš tyrimo rezultatų matyti, kad darbuotojai dažniausiai patys tiesiogiai nereikalauja, kad jie būtų informuoti arba su jais būtų konsultuojamasi tam tikrais bendraisiais klausimais ir kad sprendimas, turintis poveikį organizacijos padėčiai gali paskatinti juos pareikalauti, kad būtų sukurta tokia jų informavimo ar konsultavimo su jais sistema. Konkrečių teisių į informavimą ir konsultavimąsi kūrimas atsižvelgiant į tam tikrą organizacijos specifiką yra daug veiksmingesnis, nes būtinybę konsultuotis skatina tam tikros tarpusavyje susijusios aplinkybės.

Nors tose šalyse, kuriose pirmą kartą buvo priimti bendrieji informavimo ir konsultavimo reglamentuojantys teisės aktai, direktyva nesukėlė naujos svarbių konsultacijų bangos, ji pastūmėjo kai kurias organizacijas, ypač JK ir Airijoje įsikūrusias tarptautines organizacijas, nustatyti ir (arba) sustiprinti informavimo ir konsultavimo tvarką. Didelį lankstumą socialiniams partneriams suteikiančios šios direktyvos ir nacionalinių teisės aktų nuostatos taip pat nepaskatino informavimo ir konsultavimo praktikos populiarumo.

Kalbant apie gerą patirtį, nenuostabu, kad būtent Nyderlanduose, kur taikomas darbo santykių modelis sutartinai laikomas sektiniu pavyzdžiu ir kur taip pat galioja svarbūs informavimo bei konsultavimo reglamentuojantys teisės aktai, buvo nustatyti veiksmingo darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais atvejai. Antra, vadovų įsipareigojimas skirti išteklių veiksmingam darbuotojų informavimui ir konsultavimuisi su jais užtikrinti bei konsultacijoms sprendžiant sunkius klausimus (taip pat ne tokius svarbius veiklos klausimus) yra tiek investicija į veiksmingas konsultacijas, tiek jų rezultatas. Trečia, siekiant užtikrinti informavimo ir konsultavimo veiklos veiksmingumą, su šiuo procesu susijusios šalys privalo nuolat laikytis šių principų, o ne vertinti tokią veiklą kaip priemonę, kurią būtina taikyti tik dėl teisinių ar organizacinių reikalavimų.

Papildoma informacija

Ataskaita „National practices of information and consultation in Europe“ („Nacionalinė informavimo ir konsultavimo praktika Europos šalyse“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1329.htm>.

Ataskaita „Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive“ („Informavimo ir konsultavimo veikla Europoje po penkerių metų nuo ES direktyvos įgyvendinimo“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>.

Daugiau informacijos teiraukitės tyrimų vadovo Christian Welz, e. pašto adresu cwe@eurofound.europa.eu.