



Informēšanas un uzklausišanas prakse Eiropas valstīs

Kopsavilkums

Ievads

Šā projekta mērķi ir izpētīt neseno pieredzi informēšanas un uzklausišanas praksē valsts līmenī, pamatojoties uz Eiropas Rūpniecisko attiecību novērošanas centra (EIRO) 2011. gada ziņojumu "Informēšanas un uzklausišanas prakse Eiropā piecus gadus pēc ES direktīvas pieņemšanas" (Direktīva 2002/14/EK). Pētījumā tika analizēta Informēšanas un uzklausišanas direktīvas ietekme gan uz valsts informēšanas un uzklausišanas praksi, jo īpaši uz darbiniekiem, arodbiedrībām un darba devēju apvienībām, un uzņēmumiem (sevišķi uz cilvēkresursu vadītājiem), gan valsts rūpniecisko attiecību sistēmām. Tajā tika arī izpētīts, vai valsts prakse nodrošina atbilstošu, efektīvu un laicīgu darbinieku informēšanu un uzklausišanu gan darba devēju, gan darbinieku interesēs.

Pētījums ietvēra literatūras pārskatu un 12 gadījumu pētījumus. Jāņem vērā, ka iepriekš tika galvenokārt pētīta Īrija un Apvienotā Karaliste, jo par šīm dalībvalstīm līdz šim ir publicēts visvairāk materiālu un šis pētījums atspoguļo minēto ierobežojumu.

Politikas konteksts

Lai gan daudzās ES dalībvalstīs jau sen ir izveidots informēšanas un uzklausišanas tiesiskais regulējums, Direktīvā 2002/14/EK pirmo reizi tika noteiktas darbinieku vispārējās tiesības uz informēšanu un uzklausišanu, izmantojot pastāvīgas struktūras visā Eiropas Savienībā. Iespējams, Eiropas Komisijas tiesību akta priekšlikumu ļoti ietekmēja vairāki ievērojami uzņēmumu pārstrukturēšanas gadījumi, kas ietvēra rūpnīcu slēgšanu un apjomīgu štatu samazināšanu un kuros netika ievērotas informēšanas un uzklausišanas procedūras vai tās izrādījās neefektīvas. Jo īpaši ES līmeņa debates par informēšanu un uzklausišanu turpinājās ar jaunu sparū 1997. gada sākumā, kad Francijas daudz nacionālais automobiļu uzņēmums Renault pēkšņi paziņoja par tās *Vilvoorde* (Beļģija) esošās rūpnīcas slēgšanu, kā dēļ vairāk nekā 3000 cilvēku zaudēja darbavietas. Komisija uzskatīja, ka ir nepieciešama ES iniciatīva, lai novērstu

dalībvalstu un ES tiesību aktu trūkumus. Lai gan lielākajā daļā dalībvalstu informēšanas un uzklausišanas tiesības bija noteiktas ar likumu noteiktā tiesiskā regulējumā vai sarunu ceļā panāktā tiesiskā regulējumā dažādos vadības līmeņos (iestādēs, uzņēmumos, grupās), šīs tiesības ne vienmēr tika ievērotas praksē. Direktīvas mērķis turklāt bija pastiprināt sociālo partneru nozīmi efektīvas informēšanas un uzklausišanas veicināšanā.

Galvenie konstatējumi

EIRO 2008. gada ziņojumā tika noteiktas trīs galvenās izmaiņu kategorijas attiecībā uz dažādajiem līmeņiem, kādos, izmantojot direktīvu, tika panāktas izmaiņas valsts informēšanas un uzklausišanas pasākumos/regulējumā:

1. nav nekādu izmaiņu vai nav faktiski izmaiņu (Vācija, Francija, Nīderlande, Austrija, Portugāle, Slovēnija);
2. nelielas izmaiņas (Beļģija, Čehijas Republika, Dānija, Grieķija, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Norvēģija, Slovākija, Somija, Spānija, Ungārija, Zviedrija);
3. būtiskas izmaiņas (Bulgārija, Igaunija, Īrija, Itālija, Kipra, Malta, Polija, Rumānija, Apvienotā Karaliste).

Vairākās valstīs, kurās "nebija nekādu izmaiņu vai nebija faktiski izmaiņu" vai kurās bija "nelielas izmaiņas", izmaiņas nebija lielas, jo dažas valdības pirms direktīvas īstenošanas bija veikušas izmaiņas tiesību aktos, kā tas notika Ungārijā un Slovēnijā.

Direktīvas ietekme uz valsts informēšanas un uzklausišanas praksi vairumā dalībvalstu ir bijusi ļoti neliela. Līdz šim rodami pierādījumi (kaut arī ierobežoti) galvenokārt attiecas uz Īriju un Apvienoto Karalisti — sistēmām, kurās bija jāveic visvairāk

izmaiņu. Valstīs, kurās jau iepriekš bija ieviestas valsts informēšanas un uzklausišanas sistēmas un kurās nebija nekādu izmaiņu vai nebija faktisku izmaiņu (pirmā kategorija) vai kurās tika veiktas nelielas izmaiņas, izmantojot tiesību aktus (otrā kategorija), ietekme bija neliela vai tās vispār nebija. Vairākās dalībvalstīs, kurās nebija ar likumu noteiktu informēšanas un uzklausišanas sistēmu (trešā kategorija), tiesību aktos tika pirmoreiz noteiktas vispārējās uzklausišanas tiesības. Tomēr praktiski direktīvas ietekme nebija pietiekami spēcīga, lai radītu būtiskas institucionālas izmaiņas, kaut arī tika veikti institucionāli pielāgojumi. Piemēram, gan Polijā, gan Apvienotajā Karalistē tiesību akti tika ieviesti pirmo reizi, tomēr valsts sistēmu organizācijas būtisko izmaiņu apjoms bija ierobežots, un informēšanas un uzklausišanas būtība nekādi netika mainīta. Tā vismaz daļēji varētu izskaidrot sociālo partneru plaši izplatīto vienaldzību attiecībā uz direktīvas ietekmi pēc tās transponēšanas.

Gadījumu pētījumi liecina par ļoti dažādām pieejām organizācijas līmenī. Uzņēmumos, kuri darba ņēmējus uzklausija visaktīvāk (*DutchAirline, GreekBrewery, UKIT*), būtiskas organizatoriskas izmaiņas mazināja labi informēti darbinieku pārstāvji, kuri aktīvi iesaistījās būtisku jautājumu risināšanā, piemēram, to darbinieku skaita samazināšanā, kas atlaisti štatu samazināšanas dēļ sakarā ar pārstrukturēšanu. Lai gan vadības lēmumu pieņemšanas princips dažās organizācijās netika mainīts, mazāk progresīvā (bet tomēr būtiskā) līmenī izmaiņu īstenošanas detaļas tika mainītas, izmantojot uzklausišanu. Visbeidzot tika izcelta trešā tendence, kas attiecās uz mikrodarbības jautājumiem, kuru apspriešana principā tika atstāta vadības ziņā.

Gadījumu pētījumos netika manīta konkrēta shēma attiecībā uz valsti vai nozari, kurā organizācija darbojās. Uzklausišanas kvalitāte drīzāk bija atkarīga no tā, cik lielā mērā vadība iesaistījās procesā. Vadība, kas bija radusi atbalstīt aktīvu uzklausišanu, labprātīgāk sadarbojās ar darbinieku pārstāvjiem būtisku organizatorisku izmaiņu jautājumu risināšanā.

Ieviešot tiesību aktus, nav panāktas būtiskas izmaiņas nevienā valsts rūpniecisko attiecību sistēmā. Valstīs, kur ir izveidotas ar likumu noteiktas informēšanas un uzklausišanas sistēmas, ko stiprina lielu sankciju piemērošanas iespēja gadījumos, kad netiek īstenotas likumā noteiktās minimālās prasības, uzņēmumi darbiniekus aktīvi uzklausa biežāk nekā valstīs, kurās ir vāji ierobežojumi.

Tā kā pieejamie pierādījumi ir trūcīgi, jāsecina, ka tiesību akti nav būtiski uzlabojuši informēšanas un uzklausišanas struktūru skaitu un kvalitāti. Lai gan Komisija sākotnēji centās radīt sistēmu, saskaņā ar kuru bez apspriešanās pieņemti būtiski lēmumi varētu tikt anulēti, to kavēja būtisku sankciju trūkums tiesību aktos, kā arī subsidiaritātes principa izmantošana,

izvairoties no pamattiesību izveides attiecībā uz informēšanu un uzklausišanu, ko praktizēja valdības, kas sniedza vismazāko juridisko atbalstu informēšanai un uzklausišanai (piemēram, Īrija un Apvienotā Karaliste). Tāpat valstīs, kurās ir spēkā labi izstrādāti informēšanas un uzklausišanas tiesību akti, šī sistēma parasti aizsargāja darbiniekus vairāk, nekā tas bija noteikts tiesību aktos, tādēļ kopumā tās ietekme bija neliela.

Secinājumi

Direktīvai 2002/14/EK nav bijusi ļoti būtiska nozīme nozīmīgas informēšanas un uzklausišanas veidošanā organizatoriskā līmenī. Izpēte liecina, ka darbinieki reti tieši pieprasa vispārēju informēšanu un uzklausišanu un ka prasība izveidot informēšanas un uzklausišanas forumu var tikt izteikta pēc tam, kad organizatorisko jomu ietekmējošs lēmums jau ir ticis pieņemts. Konkrētu informēšanas un uzklausišanas tiesību izstrāde par noteiktiem organizatoriskiem apstākļiem ir bijusi daudz efektīvāka, jo noteikts apstākļu kopums rada nepieciešamību pēc uzklausišanas.

Lai gan direktīva neizraisīja jaunu būtisku uzklausišanu vilni valstīs, kas vispārējos informēšanas un uzklausišanas tiesību aktus ieviesa pirmoreiz, tā pamudināja dažas organizācijas, jo īpaši Īrijas un Apvienotās Karalistes daudz nacionālos uzņēmumus, izveidot un/vai stiprināt informēšanas un uzklausišanas procesus. Tāpat arī lielais sociālo partneru elastīgums, ko noteica direktīva un valsts tiesību akti, nav veicinājis informēšanas un uzklausišanas prakses plašu pieņemšanu.

Attiecībā uz labu praksi nav pārsteigums, ka Nīderlande, ko uzskata par rūpniecisko attiecību saskaņas paraugu un kas ir ieviesusi būtiskus informēšanas un uzklausišanas tiesību aktus, sniedza piemērus par gadījumiem, kad ir norisinājusies jēgpilna informēšana un uzklausišana. Otrkārt, vadības iesaistīšanās resursu nodrošināšanā efektīvas informēšanas un uzklausišanas atbalstam un uzklausišanā par sarežģītiem jautājumiem (kā arī maznozīmīgiem darbības jautājumiem) ir gan ieguldījums jēgpilnā uzklausišanā, gan tās iznākums. Treškārt, lai informēšana un uzklausišana būtu jēgpilna, procesa dalībniekiem tajā pastāvīgi jāiesaistās, nevis tas jāuztver kā mehānisms, kas jāīsteno, lai izpildītu juridiskās vai organizatoriskās prasības.

Papildu informācija

Ziņojums "National practices of information and consultation in Europe" (Informēšanas un uzklausišanas prakse Eiropas valstīs") ir pieejams <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1329.htm>.

Ziņojums "Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive" (Informēšanas un uzklausišanas prakse Eiropā piecus gadus pēc ES direktīvas pieņemšanas) ir pieejams <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>.

Lai saņemtu papildu informāciju, sazinieties ar pētījuma vadītāju Christian Welz, rakstot uz cwe@eurofound.europa.eu.