



# 2009 m. Europos įmonių tyrimas. Atstovavimas darbuotojams organizacijos lygmeniu Europoje

## Santrauka

### Įvadas

Europos įmonėse paplitęs įvairus atstovavimas darbuotojams: tai daro darbo tarybos, profesinės sąjungos, specialūs komitetai, sveikatos ir saugos atstovai ir darbuotojų atstovai. Šioje ataskaitoje nagrinėjamos svarbiausios atstovavimo darbuotojams darbo vietoje struktūros 27 valstybėse narėse ir trijose šalyse kandidatėse (Buvusiojoje Jugoslavijos Respublikoje Makedonijoje, Kroatijoje ir Turkijoje). Ataskaita remiasi dviem informacijos šaltiniais: 1) 2009 m. Europos įmonių tyrimo išvados ir 2) Europos pramoninių ryšių stebėjimo centro (EIRO) nacionalinių partnerių pateiktais faktiniais šalių duomenimis.

Europos įmonių tyrimo išvados grindžiamos telefono pokalbiais su daugiau kaip 27 000 įmonių personalo vadovų ir daugiau kaip 6 500 darbuotojų atstovų. Surinkti duomenys turi išskirtinę vertę, nes esami nacionalinio lygmens duomenys apie atstovavimą darbuotojams labai skiriasi. Remiantis išvadomis galima Europos lygmeniu palyginti šalių padėtį, susijusią su atstovavimu darbuotojams Europos šalyse, todėl galima svariai prisidėti prie diskusijų įgyvendinant reglamentą dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais.

### Politinės aplinkybės

Daugelyje šalių darbuotojų interesų atstovavimas įmonėse formavosi daugelį dešimtmečių ir šiuo metu yra svarbus pramoninės demokratijos požymis. Kai kuriose valstybėse narėse, pvz., Rytų Europos šalyse, tokios struktūros yra gana naujas reiškinys. Pastarąjį dešimtmetį ES direktyva 2002/14/EB dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais atliko svarbų vaidmenį kuriant atstovavimo darbuotojams darbo vietoje struktūras.

### Pagrindinės išvados

Atstovaujamybų struktūrų įvairovė Europoje rodo, kad darbo santykių tradicijos skiriasi ir kad kolektyviniai subjektai skirtingai geba inicijuoti tam tikros formos konsultacijas su darbdaviu darbuotojams svarbiais klausimais. Remiantis Europos įmonių tyrimo duomenimis, šalis pagal įmonės lygmeniu paplitusį atstovavimą galima suskirstyti į keturias kategorijas:

- vienintelė atstovavimo forma – darbo tarybos yra vienintelė teisėta atstovavimo darbuotojams struktūra (Austrija, Vokietija, Liuksemburgas ir Nyderlandai);
- dvejopas atstovavimas, kai galimi abu atstovavimo būdai, tačiau darbo taryboms tenka svarbesnis vaidmuo: Belgija, Prancūzija, Italija ir Ispanija (tyrimą atliekant Ispanijoje buvo klausiama tik apie darbo tarybą, bet ne profesinių sąjungų veiklą). Kai kuriose valstybėse narėse, kuriose veikia profesinėmis sąjungomis grindžiama sistema, neseniai atlikti teisės aktų pakeitimai, susiję su darbo tarybomis, paskatino steigti darbo tarybas: tai taikytina Estijai, Slovakijai, Vengrijai, Rumunijai, Latvijai, Lenkijai, Jungtinei Karalystei ir šiek tiek mažiau Airijai;
- dvejopas atstovavimas, kai profesinių sąjungų atstovams tenka svarbiausias vaidmuo: Danija, Suomija, Portugalija, Slovėnija ir Kroatija;
- vienintelė atstovavimo forma – profesinės sąjungos yra vienintelė atstovavimo darbuotojams struktūra: Kipras, Malta, Švedija, Buvusioji Jugoslavijos Respublika Makedonija ir Turkija.

## Paplitimas ir aprėptis

Atstovavimas darbuotojams darbo vietoje labiausiai yra paplitęs Danijoje, Švedijoje ir Suomijoje, šiek tiek mažiau – Belgijoje, Ispanijoje ir Liuksemburge. Toks atstovavimas rečiausias Graikijoje, Portugalijoje, Maltoje, Turkijoje, Čekijoje ir Austrijoje. Paprastai naujosiose valstybėse narėse toks atstovavimas paplitęs mažai arba vidutiniškai, išskyrus Rumuniją, kurioje atstovavimo darbuotojams lygis – vienas iš aukščiausių. Aprėpties požiūriu padėtis panaši, didelė aprėptis yra tik keliose šalyse, tarp jų Liuksemburge, Prancūzijoje, Kroatijoje, Lenkijoje ir Austrijoje (šiose šalyse atstovavimo struktūros labiau būdingos didesnėms organizacijoms) ir Ispanijoje, Slovakijoje, Kipre, Latvijoje bei Estijoje (labiau būdinga mažoms organizacijoms).

Darbuotojams, kuriems nėra teisiškai atstovaujama organizacijos lygmeniu, vis vien gali būti teisėtai atstovaujama įmonės lygmeniu arba jiems gali atstovauti ad hoc organizacija. Šalys, kuriose gana paplitęs atstovavimo būdas ad hoc, paprastai yra tokios, kuriose darbo tarybos yra vienintelės organizacijos arba bent jau būdinga dvejopo atstovavimo sistema (pvz., Liuksemburge, Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose, Latvijoje, Airijoje ir Austrijoje).

## Būtinieji reikalavimai

Dauguma šalių yra nustačiusios būtinuosius atstovavimo reikalavimus darbo taryboms, tačiau nėra jų nustačiusios tam atvejui, kai darbuotojams atstovauja profesinės sąjungos. Kai kuriose šalyse, pvz., Liuksemburge ir Nyderlanduose, pasiekus tam tikrą darbuotojų skaičiaus ribą, privaloma steigti darbo tarybas. Kitose šalyse pagal Informavimo ir konsultavimosi direktyvą darbdaviai privalo užtikrinti tinkamas savo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais struktūras organizacijose, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų. Kai kurios šalys yra pasirinkusios taikyti mažesnius reikalavimus (pvz., organizacijose, kuriose dirba daugiau kaip 30 darbuotojų, taip yra Estijoje). Atrodo, kad tarp būtinųjų reikalavimų ir tikrojo atstovavimo lygio nėra aiškaus ryšio – šalyse, kuriose teisiškai nustatyta žemesnė darbuotojų skaičiaus riba, atstovavimo lygis nebūtinai didesnis.

Daugelyje šalių, kuriose galima dvejopa atstovavimo forma, paprastai yra funkciškai pasiskirstoma pagal atstovavimo sritis: profesinės sąjungos daugiau dėmesio skiria kolektyvinėms deryboms, o darbo tarybos daugiausia dalyvauja informavimo ir konsultavimo veikloje. Visuose sektoriuose aptinkamos abi atstovavimo darbuotojams formos, nors paprastai profesinės sąjungos daugiau veikia viešajame sektoriuje, o darbo tarybos – gamybos ir privačiųjų paslaugų sektoriuje.

## Įmonės dydis

Mažesnėse organizacijose, visų pirma tose šalyse, kuriose darbuotojams atstovauja darbo tarybos, paprastai būna labiau paplitusios ad hoc atstovavimo formos. Šios taisyklės išimtys yra Ispanija, Kipras, Malta, Turkija, Bulgarija, Baltijos valstybės, Portugalija, Graikija ir Jungtinė Karalystė, kur ad hoc komitetai mažesnio dydžio įmonėse nėra dažnas reiškinys. Beveik visose iš minėtų šalių apskritai atstovavimo lygis yra žemas, todėl didesnėse įmonėse taip pat dažnai naudojamos ad hoc atstovavimo formomis.

Paprastai profesinės sąjungos siekia steigti atstovaujamąsias struktūras didesnėse įmonėse ir taip atstovauti didesnei daliai dirbančiųjų, o darbo tarybos (kaip atskiri organai) taip pat paplitusios ir mažesnėse organizacijose. Tai įdomu, nes daugelyje šalių būtinieji profesinės sąjungos steigimo reikalavimai įmonės lygmeniu yra nedideli arba jų apskritai nėra, o būtinieji reikalavimai darbo taryboms paprastai yra griežtesni. Išimtys šiuo atžvilgiu yra Suomija, Danija ir Belgija, kur profesinės sąjungos paplitusios ir mažose organizacijose.

## Politikos orientyrai

Iš tyrimo išvadų matyti, kad daugelyje valstybių narių, kuriose tradiciškai vyrauja profesinės sąjungos, veikia ir nemažai darbo tarybų, paprastai kartu su profesinėmis sąjungomis, bet kai kuriose šalyse jos veikia ir kaip atskiri organai. Pavyzdžiui, kai kuriose naujosiose valstybėse narėse (Lenkijoje, Rumunijoje, Latvijoje, Vengrijoje), taip pat Jungtinėje Karalystėje, kurioje dėl neseniai atliktų teisės aktų pakeitimų darbo tarybos yra palyginti nauja atstovavimo forma, tyrimo duomenys rodo, kad darbo tarybų – kaip atskirų atstovavimo formų – paplitimas yra gerokai didesnis nei nurodomas nacionalinėse ataskaitose.

Tai gali reikšti, kad tyrime atskleidžiami nauji pokyčiai, kurių nacionalinio lygmens statistiniai duomenys dar nerodo. Šie nauji pokyčiai gali atspindėti Direktyvos 2002/14/EB perkėlimo į nacionalinę teisę poveikį skatinant informavimą ir konsultavimąsi. Siekiant nustatyti, ar taip Europoje skatinama dvejopo atstovavimo tendencija, kai darbo vietose darbo tarybos veikia kartu su profesinių sąjungų atstovais, gali prireikti papildomų tyrimų.

### Papildoma informacija

Ataskaita „Employee representation at establishment level in Europe“ („Atstovavimas darbuotojams organizacijos lygmeniu Europoje“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Asmuo ryšiams Carlos Vacas  
cva@eurofound.europa.eu