



# 2009. gada Eiropas uzņēmumu apsekojums — Darbinieku pārstāvība iestāžu līmenī Eiropā

## Kopsavilkums

### Ievads

Uzņēmumos visā Eiropā dominē vairāki dažādi darbinieku pārstāvības kanāli — uzņēmumu padomes, arodbiedrības, īpašas komitejas, veselības aizsardzības un darba drošības jomas pārstāvji un darbinieku pārstāvji. Šajā ziņojumā ir izvērtētas galvenās darbinieku pārstāvības struktūras darbavietu līmenī 27 dalībvalstīs un 3 kandidātvalstīs (bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Horvātijā un Turcijā). Tā sagatavošanā izmantoti divi informācijas avoti: 1) 2009. gada Eiropas uzņēmumu apsekojuma (EUA) secinājumi un 2) valstu faktu lapas, ko iesnieguši Eiropas Rūpniecisko attiecību institūta (*EIRO*) valstu korespondenti.

EUA secinājumi izdarīti, veicot telefonintervijas ar personāldaļu vadītājiem vairāk nekā 27 000 uzņēmumu, kā arī ar vairāk nekā 6500 darbinieku pārstāvjiem. Rezultātā iegūtie dati nodrošina unikālu pievienoto vērtību, jo valsts līmeņa datu pieejamība par darbinieku pārstāvību ir ļoti mainīga. Eiropas līmenī šie secinājumi ļauj starp valstīm salīdzināt situāciju attiecībā uz darbinieku pārstāvību Eiropā, un tāpēc tie var sniegt svarīgu ieguldījumu debatēs par to, kā tiek īstenots regulējums attiecībā uz darbinieku informēšanu un uzklausišanu darbavietās.

### Politikas konteksts

Daudzas valstīs institucionalizēta darbinieku interešu pārstāvība attīstījās vairāku desmitgažu laikā un mūsdienās ir kļuvusi par stabilu rūpnieciskās demokrātijas iezīmi. Dažās dalībvalstīs, piemēram, Austrumeiropas valstīs, šādas struktūras ir salīdzinoši jauna parādība. Pēdējo desmit gadu laikā svarīga nozīme darbinieku pārstāvības struktūru veidošanā darbavietās ir bijusi ES Direktīvai 2002/14/EK par darbinieku informēšanu un uzklausišanu.

### Būtiskākie secinājumi

Pārstāvības struktūru daudzveidība Eiropā atspoguļo rūpniecisko attiecību dažādas tradīcijas, kā arī kolektīvo dalībnieku atšķirīgo spēju uzsākt jebkāda veida apspriedes ar darba devēju par darbinieku jautājumiem. Saskaņā ar EUA valstis var iedalīt četrās kategorijās atkarībā no uzņēmuma līmenī dominējošā pārstāvības veida:

- viena kanāla pārstāvība, kurā vienīgā tiesīgā darbinieku pārstāvības struktūra ir uzņēmumu padomes — Austrija, Vācija, Luksemburga un Nīderlande;
- divu kanāla pārstāvība, kad tiek īstenota abu veidu pārstāvība, bet svarīgāka nozīme ir uzņēmumu padomēm — Beļģija, Francija, Itālija un Spānija (attiecībā uz Spāniju apsekojumā tika vaicāts tikai par uzņēmumu padomju, nevis arodbiedrību, klātbūtni). Dažās dalībvalstīs uz arodbiedrībām balstīta sistēma apvienojumā ar nesen ieviestajām izmaiņām tiesību aktos attiecībā uz uzņēmumu padomēm, šķiet, ir veicinājusi uzņēmumu padomju izveidi — Igaunija, Slovākija, Ungārija, Rumānija, Latvija, Polija, Apvienotā Karaliste un, mazākā mērā, Īrija;
- divu kanālu pārstāvība, kurā svarīga nozīme ir arodbiedrību pārstāvjiem (t. s. shop stewards) — Dānija, Somija, Portugāle, Slovēnija un Horvātijā;
- viena kanāla pārstāvība, kurā vienīgā darbinieku pārstāvības struktūra ir arodbiedrības — Kipra, Malta, Zviedrija, bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika un Turcija.

## Skaitis un aptvērums

Visvairāk darbinietās izveidotu darbinieku pārstāvības struktūru ir Dānijā, Zviedrijā un Somijā, kā arī Beļģijā, Spānijā un Luksemburgā. Vismazāk šādu struktūru ir reģistrēts Grieķijā, Portugālē, Maltā, Turcijā, Čehijas Republikā un Austrijā. Parasti jaunajās dalībvalstīs ir mazs līdz vidējs šādu struktūru skaits, izņemot Rumāniju, kurā to skaits ir viens no vislielākajiem.

Aptvēruma ziņā situācija ir līdzīga; plašāks šo struktūru aptvērums ir tikai dažās valstīs — Luksemburgā, Francijā, Horvātijā, Polijā un Austrijā (kur pārstāvības struktūras ir vairāk koncentrētas lielākās iestādēs), un Spānijā, Slovākijā, Kiprā, Latvijā un Igaunijā (vairāk izplatītas nelielās iestādēs).

Darbiniekus, uz kuriem neattiecas neviens likumīgas pārstāvības veids iestādes līmenī, joprojām var iesaistīt tiesīgā darbinieku pārstāvībā uzņēmuma līmenī vai *ad hoc* struktūrā. Valstis, kurās ir salīdzinoši liels *ad hoc* struktūru skaits, pārsvarā ir valstis, kurās uzņēmumu padomes ir vienīgās struktūras vai vismaz dominējošais pārstāvības veids divu kanālu sistēmā (piemēram, Luksemburgā, Vācijā, Francijā, Nīderlandē, Latvijā, Īrijā un Austrijā).

## Minimālie sliekšņi

Lielākajā daļā valstu ir noteikti minimālie sliekšņi uzņēmumu padomju, bet ne arodbiedrību pārstāvībai. Dažās valstīs, piemēram, Luksemburgā un Nīderlandē, uzņēmumu padomju izveidošana ir obligāta, sākot no konkrēta sliekšņa un augšup. Savukārt citās valstīs saskaņā ar Informēšanas un uzklauššanas direktīvas prasībām darba devējiem ir jānodrošina atbilstošas struktūras savu darbinieku informēšanai un uzklauššanai, ja iestādēs ir vairāk nekā 50 darbinieku. Dažas valstis ir izvēlējušās noteikt zemākus sliekšņus (piemēram, iestādes ar vairāk nekā 30 darbiniekiem, kā tas ir Igaunijā). Šķiet, ka nav acīmredzamas saiknes starp šiem sliekšņiem un pārstāvības pakāpi — valstis, kurās ir zemāki likumā noteiktie sliekšņi, nebūt nav tās, kurās ir augstāka pārstāvības pakāpe.

Gadījumos, kad pastāv divkāršie pārstāvības veidi, šķiet, ka daudzās valstīs ir ieviests konkrēts pārstāvības jomu funkcionāls sadalījums — arodbiedrības vairāk pievēršas kolektīvām sarunām, savukārt uzņēmumu padomes pārsvarā ir iesaistītas informēšanā un uzklauššanā. Visos sektoros pastāv abi darbinieku pārstāvības veidi, tomēr šķiet, ka arodbiedrības ir vairāk koncentrētas valsts sektorā, savukārt uzņēmumu padomes ir vairāk pārstāvētas ražošanas un privāto pakalpojumu sektoros.

## Uzņēmumu lielums

Pārsvarā ir vērojams, ka mazākas iestādes, jo īpaši valstīs, kurās ir uzņēmumu padomēm balstītas sistēmas, vairāk izmanto *ad hoc* pārstāvības veidus. Izņēmumi ir Spānija, Kipra, Malta, Turcija, Bulgārija, Baltijas valstis, Portugāle, Grieķija un Apvienotā Karaliste, kur *ad hoc* komitejas nav īpaši koncentrētas mazākās iestādēs. Gandrīz visās šajās valstīs ir zema pārstāvības pakāpe kopumā, un tāpēc arī lielākas iestādes bieži izmanto *ad hoc* pārstāvības veidus.

Tāpat arodbiedrības koncentrējas uz pārstāvības struktūru izveidi lielākos uzņēmumos, tādējādi aptverot lielāku darbaspēka daļu, savukārt uzņēmumu padomēm (kā vienīgajām struktūrām) arī ir tendence veidoties mazākās iestādēs. Tas ir interesanti, jo lielākajā daļā valstu minimālie sliekšņi uz arodbiedrībām balstītas pārstāvības izveidei uzņēmuma līmenī ir vai nu zemi, vai arī tādu vispār nav, savukārt minimālie sliekšņi uzņēmumu padomēm pārsvarā ir augstāki. Šajā ziņā izņēmums ir Somija, Dānija un Beļģija, kur arodbiedrības ir koncentrētas arī mazākās iestādēs.

## Politikas norādes

Daudzās dalībvalstīs, kurās tradicionāli dominē arodbiedrības, secinājumi norāda uz ievērojamu skaitu uzņēmumu padomju, kuras galvenokārt sadarbojas ar arodbiedrībām, bet dažās valstīs tās arī darbojas kā vienīgās struktūras. Piemēram, dažās jaunajās dalībvalstīs (Polijā, Rumānijā, Latvijā, Ungārijā), kā arī Apvienotajā Karalistē, kur, ņemot vērā nesenās izmaiņas tiesību aktos, uzņēmumu padomes ir diezgan jauns pārstāvības veids, apsekojuma dati ļoti pārliecinoši liecina par to, ka uzņēmumu padomju kā vienīgā pārstāvības veida skaits un aptvērums ir daudz lielāks, nekā dokumentēts valstu ziņojumos.

Šis fakts varētu likt domāt, ka apsekojumā ir iekļautas jaunākās attīstības tendences, kas vēl netiek atspoguļotas valstu līmeņa statistikā. Šādas jaunās attīstības tendences varētu liecināt par Direktīvas 2002/14/EK transponēšanas ietekmi informēšanas un uzklauššanas veicināšanā. Lai noskaidrotu, vai tas veicina Eiropas tendenci pārorientēties uz divkāršiem kanāliem, apvienojot uzņēmumu padomes ar arodbiedrību pārstāvju pienākumiem tajās darbavietās, kurās ir darbinieku pārstāvība, var būt vajadzīga plašāka analīze.

### Papildu informācija

Ziņojums "Employee representation at establishment level in Europe" (Darbinieku pārstāvība iestāžu līmenī Eiropā) ir pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Kontaktpersona: Carlos Vacas  
cva@eurofound.europa.eu