



Evropské rady zaměstnanců v praxi: Hlavní zjištění průzkumu

Podkladový dokument

[Click for contents](#)

Obsah

Souvislosti	1
Evropské rady zaměstnanců v praxi	4
Evropské rady zaměstnanců v nových členských státech	7
Evropské rady zaměstnanců a restrukturalizace na nadnárodní úrovni	10
Evropské rady zaměstnanců a mezinárodní rámcové dohody	16
Závěr	18
Literatura	19

Souvislosti

„Evropské rady zaměstnanců hrají rozhodující úlohu při předvídání a řízení sociálního rozměru změny ve velkých podnicích v celé Evropě. Přispívají také k zefektivňování řízení podniků – klíčového faktoru pro dosažení udržitelné konkurenceschopnosti.“

Vladimír Špidla, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, Brusel únor 2008

Evropské rady zaměstnanců (ERZ) jsou velmi významné z hlediska evropských pracovněprávních vztahů. Představují první skutečně evropskou instituci pro zastupování zájmů pracujících na úrovni podniků. Odrážejí rostoucí pochopení potřeby reagovat na „poevropštění“ podnikání vyplývající z jednotného evropského trhu poevropštěním zastupování pracujících formou doplňku ke stávajícím národním informačním a konzultačním kanálům.

Hlavním impulsem pro návrh a přijetí směrnice EU o evropských radách zaměstnanců (ERZ) v roce 1994¹ byly změny podnikových struktur v rychle se vyvíjejícím podnikatelském prostředí, liberalizace světového obchodu a globalizace ekonomik. Účelem této směrnice je zlepšení práva na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci:

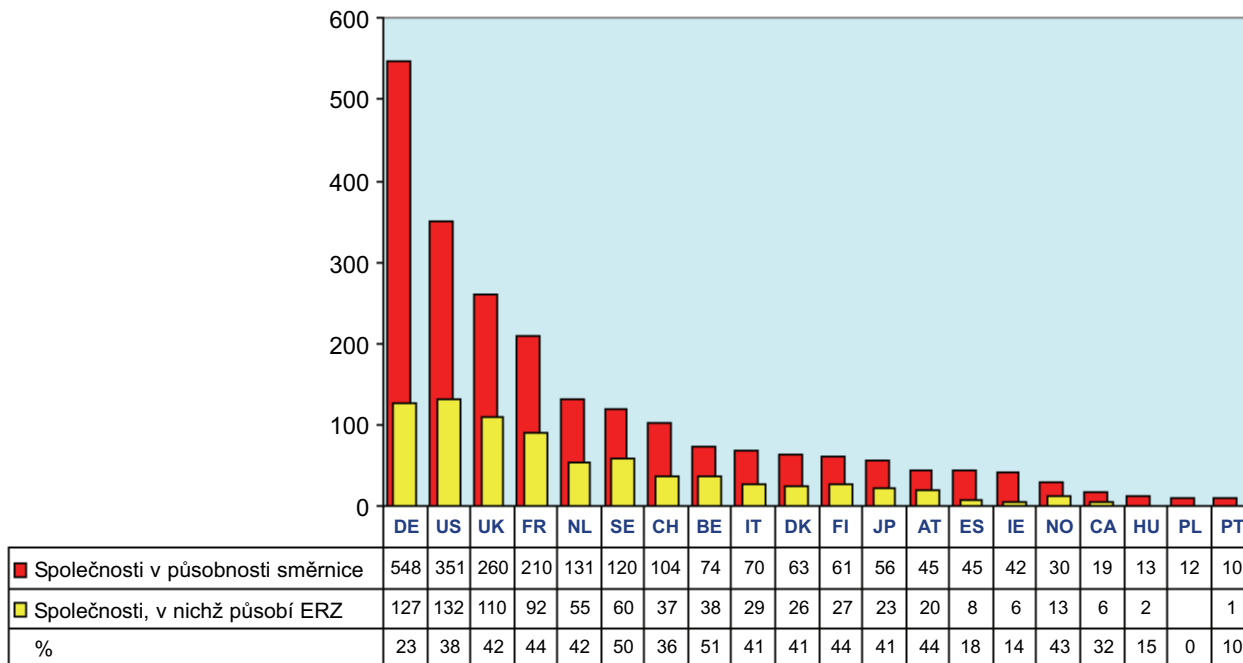
- a) v podnicích působících na území Společenství, které zaměstnávají více než 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve dvou různých členských státech zaměstnávají v každém nejméně 150 zaměstnanců;
- b) ve skupinách podniků působících na území Společenství, které zaměstnávají nejméně 1 000 zaměstnanců v členských státech a kde alespoň jeden podnik jako člen skupiny zaměstnává nejméně 150 zaměstnanců v jednom členském státu a nejméně jeden jiný podnik jako člen skupiny zaměstnává nejméně 150 zaměstnanců v jiném členském státu.

Od doby, kdy vstoupila směrnice o evropských radách zaměstnanců v roce 1996 v platnost, zřídilo aktivní evropskou radu zaměstnanců (ERZ) 833 společností čítajících až 14,5 milionů pracovníků.² Vzhledem k tomu, že řada společností zřídila víc než jednu evropskou radu zaměstnanců, například na základě své struktury, je celkový počet aktivních evropských rad zaměstnanců dokonce vyšší. Avšak 64 % nadnárodních společností (MNC) spadajících do působnosti směrnice teprve musí evropskou radu zaměstnanců zřídit. Důvodem je to, že zavedení evropské rady zaměstnanců do společnosti není automatickým procesem, ale vyžaduje buď iniciativu ze strany ústředního vedení, nebo „ písemnou žádost alespoň sta zaměstnanců nebo jejich zástupců alespoň ze dvou podniků nebo závodů umístěných alespoň ve dvou různých členských státech“ (čl. 5 odst. 1 směrnice).

¹ Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:CS:HTML>).

² Databáze dohod o evropských radách zaměstnanců ETUI-REHS (<http://www.ewcdb.org/>). Nejsou k dispozici žádné oficiální údaje na úrovni EU - nebo na národní úrovni - o počtu nadnárodních společností, které zřídily evropskou radu zaměstnanců. Nejvěrohodnějšími údaji zůstávají údaje zpracované ETUI-RESH.

Obrázek 1: Počet společností v působnosti směrnice o evropských radách zaměstnanců ve srovnání s aktuálním počtem evropských rad zaměstnanců (ERZ) (podle země sídla společnosti, kromě zemí s méně než 10 evropskými radami zaměstnanců v působnosti směrnice)



Pozn.: MNC = nadnárodní společnosti.

Zdroj: databáze evropských rad zaměstnanců, ETUI-REHS, březen 2008

Na fungování evropských rad zaměstnanců měly významný dopad dvě události, ke kterým došlo v roce 2004: rozšíření EU v květnu 2004, díky němuž se zvětšil geografický dosah působnosti směrnice, a sdělení Evropské komise z dubna 2004, které iniciovalo formální projednávání se zaměstnavatelskými a odborovými orgány na úrovni EU o opatřeních ke zvýšení efektivity evropských rad zaměstnanců, včetně možné revize směrnice.³

V rámci evropského sociálního dialogu se sociální partneři (Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu - CEEP, Evropská konfederace odborových svazů - EKOS a organizace zaměstnavatelů BUSINESSEUROPE/UEAPME) zabývali tématem evropských rad zaměstnanců a rozšíření, které je součástí jejich společného pracovního programu na období 2003–2005, a v dubnu 2005 vydali společný text *Lessons learned on European Work Councils* (Získané poznatky o evropských radách zaměstnanců).⁴ V tomto dokumentu je evropská rada zaměstnanců chápána jako „užitečný nástroj pro zajištění nadnárodního informování a projednávání“ v rychle se vyvíjejících společnostech nebo skupinách, které stojí před neustálými a rychlými změnami v organizaci práce a ve výrobě v prostředí globalizace a pokračující technické inovace.

Pro povzbuzení prosazování osvědčených postupů při fungování evropských rad zaměstnanců s cílem zlepšit jejich účinnost, a to zejména pokud jde o jejich úlohu „hybné síly změny“, byla ve sdělení Evropské komise z dubna 2005 iniciována druhá fáze konzultací se sociálními partnery na úrovni EU o restrukturalizaci i o evropských radách zaměstnanců.⁵

³ European Works Councils: fully realising their potential for employee involvement for the benefit of enterprises and their employees (Evropské rady zaměstnanců: optimalizace možného zapojení zaměstnanců ve prospěch podniků i jejich zaměstnanců) (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/restruct_ewc_1_en.pdf).

⁴ Lessons learned on European Work Councils (Získané poznatky o evropských radách zaměstnanců) (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/300_20050407_ewc_en.pdf).

⁵ Restrukturalizace a zaměstnanost – Předvídání restrukturalizací a doprovodná opatření pro rozvoj zaměstnanosti: úloha Evropské unie (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005DC0120:CS:HTML>).

Revize směrnice o evropských radách zaměstnanců, podporovaná Evropskou konfederací odborových svazů přes nesouhlas organizací BUSINESSEUROPE a CEEP, však nebyla ve sdělení Komise zmíněna. Ačkoli na ně v červenci 2005 Evropská konfederace odborových svazů i organizace zaměstnavatelů BusinessEurope formálně reagovaly a prohlásily, že jsou ochotny k dalším rozhovorům o obou tématech, lišily se v názoru na to, zda a jak by směrnice měla být revidována.

Evropská konfederace odborových svazů kritizovala spojování dvou otázek, které považovala za samostatná témata: evropské rady zaměstnanců a restrukturalizace. Proto obvinila Komisi, že porušuje evropský sociální dialog podle čl. 138 odst. 3 Smlouvy o ES, neboť druhá fáze konzultací (o obsahu návrhu) neodpovídá prvnímu kroku tohoto postupu (o zaměření návrhu). Z pohledu Evropské konfederace odborových svazů se druhá fáze konzultací zabývala zcela novým návrhem, a proto tedy podle názoru odborů druhá fáze konzultací Komise o revizi směrnice o evropských radách zaměstnanců není v souladu s článkem 138 Smlouvy o ES, protože „... požadavek „návrhu“ podle čl. 138 odst. 3 Smlouvy o ES nebyl splněn“.

Naopak organizace zaměstnavatelů BUSINESSEUROPE přístup Komise přivítala, protože řeší také téma restrukturalizace a řízení změn. Základní postoje zaměstnavatelů a odborů se prozatím nezměnily. Organizace BUSINESSEUROPE stále upřednostňuje nelegislativní povahu zásahu Společenství v oblasti restrukturalizace a evropských rad zaměstnanců. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé podporují myšlenku zaznamenávat a sledovat případy správné praxe a propagovat texty dohodnuté dříve s Evropskou konfederací odborových svazů. Evropská konfederace odborových svazů s takovým přístupem naprosto nesouhlasí a má vážné pochybnosti, zda byly formálně splněny procesní požadavky druhé fáze konzultací podle čl. 138 odst. 3 Smlouvy o ES. Strategickým cílem pro Evropskou konfederaci odborových svazů zůstává stále totéž: dosáhnout plnohodnotné revize směrnice o evropských radách zaměstnanců z roku 1994, zatímco organizace BUSINESSEUROPE dává přednost čistě dobrovolnému přístupu.

K novému vývoji ohledně revize směrnice o evropských radách zaměstnanců došlo dne 13. září 2006, když Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) přijal velkou většinou stanovisko ze své vlastní iniciativy. Výbor prohlásil, že podle jeho názoru „... po úměrně dlouhém období na začlenění nových členských států a po tom, co sociální partneři vyvodí z poznatků o evropských radách zaměstnanců ... by se mělo přikročit k revizi směrnice ...“ (EHSV, 2006). Evropský hospodářský a sociální výbor považuje evropské rady zaměstnanců za nedílnou součást evropského sociálního modelu a sociálního dialogu.

V březnu 2007 komisař Špidla oznámil, že Komise by mohla zvážit některé změny v právním rámci Společenství. V novém pracovním programu Komise na rok 2008 byla potvrzena plánovaná revize směrnice o evropských radách zaměstnanců z roku 1994, „... aby se stala srozumitelnější a účinnější ... zejména při předvídání restrukturalizací a při doprovodných opatřeních“. Revidovaná směrnice by potenciálně zajišťovala práva na lepší a včasější informování a projednávání v evropských radách zaměstnanců v případě restrukturalizace společnosti, což komisař Špidla považoval za jednu z priorit Komise na rok 2008.

Dne 20. února 2008 byla druhou konzultací Komise zahájena nová fáze jednání mezi evropskými sociálními partnery o evropských radách zaměstnanců.⁶ Komise vyzvala evropské sociální partnery zvláště k tomu:

- aby jí předali svá stanoviska, případně doporučení ohledně cílů a obsahu zamýšleného návrhu, v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy o ES, a
- pokud si přejí, aby ji informovali o svém úmyslu zahájit postup vyjednávání na základě návrhů obsažených v tomto dokumentu, v souladu s čl. 138 odst. 4 a článkem 139 Smlouvy o ES.“ (CEC, 2008:10)

⁶ European Works Councils: Consultation of the European social partners on the revision of Council Directive, 94/45/EC of 22 September 1994 (Evropské rady zaměstnanců: konzultace evropských sociálních partnerů o revizi směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994), http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/ewc_consultation2_en.pdf

Průzkum provedený Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) od začátku poskytoval důležité informace evropským sociálním partnerům prostřednictvím analyzování dohod o evropských radách zaměstnanců podepsaných podle této směrnice (1994–2000) a od roku 1997 předkládáním zpráv prostřednictvím Evropské observatoře pro vývoj průmyslových vztahů (EIRO) o významných událostech týkajících se evropských rad zaměstnanců. Byly provedeny případové studie, které zkoumaly, jak evropské rady zaměstnanců v praxi fungují a do jaké míry jsou zapojeny do nadnárodního podnikatelského rozhodování. Eurofound publikoval zprávy o vlivu evropských rad zaměstnanců na pracovněprávní vztahy jak v rámci nadnárodních společností, tak v národních systémech členských států.

Tento dokument shrnuje hlavní zjištění nedávného průzkumu provedeného Eurofoundem ohledně nejvýznamnějších událostí a zkušeností spojených s evropskými radami zaměstnanců, jež by měla být užitečným příspěvkem k probíhající debatě o revizi směrnice o evropských radách zaměstnanců z roku 1994.

Evropské rady zaměstnanců v praxi

Zpráva Eurofoundu (Weiler, 2004), která analyzuje praktické fungování evropských rad zaměstnanců, shrnuje výsledky případových studií, jejichž vypracování zadal Eurofound a které se týkají 41 evropských rad zaměstnanců ve společnostech se sídlem v pěti různých zemích: ve Francii, Německu, Itálii, Švédsku a Spojeném království. Zpráva odhaluje značnou různorodost v praxi dotčených evropských rad zaměstnanců, která se pohybuje od „symbolických“ evropských rad zaměstnanců, jejichž role je omezena na výroční zasedání, po „proaktivnější“ evropské rady zaměstnanců, jejichž spolupráce s vedením je pravidelná, a dokonce jdou tak daleko, že s vedením vyjednávají o dohodách nebo společných textech.

Fungování evropských rad zaměstnanců – klíčové body

- Některé evropské rady zaměstnanců se vyznačují častými kontakty mezi zástupci vedení a zástupci zaměstnanců, zatímco v jiných ke kontaktu dochází pouze na výročních plenárních zasedáních.
- Vedení při jednáních se zástupci zaměstnanců zpravidla zastupuje personální ředitel; někdy ho doprovází generální ředitel nebo další členové představenstva.
- Čím centralizovanější je personální řízení na evropské úrovni a čím větší je koordinace řídicích postupů a pracovněprávních vztahů, tím větší je zapojení vedení do činnosti evropské rady zaměstnanců. Ve společnostech s decentralizovanými strukturami řízení se často vedení poboček do činnosti evropské rady zaměstnanců nezapojuje.
- V mnoha případech si evropské rady zaměstnanců zvolí menší zvláštní výbory s výkonnou funkcí, jejichž setkání není nutné organizovat dlouho dopředu. Často je vedení ochotnější zapojit do podnikatelských procesů tyto zvláštní výbory než evropskou radu zaměstnanců jako celek.
- V některých evropských radách zaměstnanců byly založeny společné pracovní skupiny, skládající se jak ze zástupců vedení, tak ze zástupců zaměstnanců, aby řešily specifické tematické záležitosti. Přítomnost takových skupin může vést k většímu přijetí a podpoře evropské rady zaměstnanců ze strany vedení.

Informování evropské rady zaměstnanců

Pokud jde o poskytování informací, zkoumané případy se pohybovaly od situací, kdy prý vedení poskytovalo jen minimum požadované ke splnění svých povinností, po takové, kde zástupci zaměstnanců dostávali vyčerpávající informace, které mají za cíl usnadnit pochopení důvodů nadnárodních podnikatelských rozhodnutí, schválení těchto důvodů, a tím jejich uznání za legitimní. Ve většině případů byly informace poskytované vedením považovány zástupci

zaměstnanců za dostatečné, dobré nebo velmi dobré. Rozdíly byly patrné v časovém rámci poskytovaných informací: v některých případech byly převážně retrospektivní, jindy byly aktuální i retrospektivní a v dalších případech zahrnovaly i plány do budoucna.

Projednávání s evropskou radou zaměstnanců

Podle zástupců zaměstnanců je u většiny evropských rad zaměstnanců patrná tendence podávat tyto informace buď v momentě, kdy jsou rozhodnutí o nadnárodních podnikatelských otázkách vedením přijímána, nebo později. Ačkoli k dialogu dochází, zpráva uzavírá, že k projednávání jen málokdy dochází ve správnou dobu. Přinejlepším se projednávání týká až provádění nadnárodních podnikatelských rozhodnutí. Také je pravděpodobnější, že se do něj zapojí jen zvláštní výbor evropské rady zaměstnanců (pokud existuje) než celá evropská rada zaměstnanců.

V těch několika málo případech, kdy zástupci zaměstnanců uplatnili svůj vliv na nadnárodní podnikatelské rozhodování, se jednalo o vliv na provádění, nikoli na formulaci a obsah samotného původního rozhodnutí. Takový vliv se může například týkat formování směru vyjednávání na národní a místní úrovni, která doprovázejí významnou nadnárodní restrukturalizaci.

Faktory určující míru vlivu

Míru vlivu, kterou mohou evropské rady zaměstnanců uplatnit na podnikatelské rozhodování, ovlivňuje řada faktorů. Patří mezi ně:

- podnikatelská strategie a struktura společnosti,
- národní zvyklosti v oblasti pracovněprávních vztahů v domovské zemi společnosti,
- zdroje, které má evropská rada zaměstnanců k dispozici,
- míra soudržnosti mezi zástupci zaměstnanců v ústředí a na pobočkách.

Klíčovou důležitost má poslední bod. Někteří zástupci zaměstnanců jsou přesvědčeni, že by měli podle očekávání primárně reprezentovat zájmy svých národních kolegů, a teprve sekundárně zájmy širší skupiny spolupracovníků v Evropě. K tomu, aby evropská rada zaměstnanců fungovala efektivně, je zřejmé, že zástupci z různých zemí musejí rozvíjet funkční pracovní vztahy. Tohoto cíle je obtížné dosáhnout z několika důvodů:

- odlišných kultur pracovněprávních vztahů, z nichž zástupci zaměstnanců pocházejí,
- různých přístupů k zastupování zaměstnanců,
- individuálních zkušeností s restrukturalizací, jako jsou situace, kdy mezi sebou národní pobočky soupeřily o investice,
- jazykových bariér,
- nedostatek kontinuity členství,
- málo častých kontaktů.

Hlediska vedení

Z pohledu vedení nebyla funkce evropské rady zaměstnanců obecně chápána jako příčina zpomalení nebo zdržování rozhodovacích procesů, a v některých případech údajně intervence evropské rady zaměstnanců vedla k lepším výsledkům při uplatňování rozhodnutí.

Případ společnosti Volkswagen ilustruje, jak daleko se některé společnosti dostaly při zapojování zaměstnanců do rozhodovacích procesů prostřednictvím evropské rady zaměstnanců. Ukazuje, jak zdůraznil R. Hayman (2000), že evropská rada zaměstnanců (ERZ) rozvíjí a rozšiřuje dosažené výsledky pomocí vzájemného učení, sdílené důvěry a sdílené podpory. Evropská rada zaměstnanců společnosti Volkswagen je zvláštním případem z několika důvodů, včetně své pozice v národní a mezinárodní struktuře zastupování zájmů ve společnosti.

Příklad dobré praxe: Volkswagen

Evropská rada zaměstnanců (a světová rada zaměstnanců) ve společnosti Volkswagen vznikla na základě interakcí mezi vedením skupiny a radou zaměstnanců společnosti a zástupci zaměstnanců v dozorčí radě v souvislosti s globalizací společnosti. Kroky a postupy evropské a světové rady zaměstnanců jsou úzce propojeny. To se rovněž odráží v tom, že od úplného začátku byly v evropské radě zaměstnanců zastoupeny i východoevropské závody Volkswagen.

Dohoda o zřízení evropské rady zaměstnanců byla uzavřena v roce 1992, ještě před vstupem směrnice v platnost, a poté byla revidována na základě následných restrukturalizačních změn a akvizic. Průzkum případových studií ukázal, že jak vedení skupiny a poboček, tak zástupci zaměstnanců byli s evropskou radou zaměstnanců spokojeni a zdůrazňovali její přínosy pro obě strany i pro společnost. Byly vyzdvihovány výhody i možnosti evropské rady zaměstnanců:

- Zástupci vedení společnosti Volkswagen považují evropskou radu zaměstnanců za velmi užitečný nástroj zapojení zástupců zaměstnanců do politiky skupiny společnosti.
- Zástupce vedení pobočky Volkswagen UK popsal zapojení do evropské rady zaměstnanců jako skvělý prostředek pro pochopení, jak funguje celá skupina a co se děje v ostatních zemích.
- Z pohledu zástupců zaměstnanců případ Volkswagen ukazuje, že evropská rada zaměstnanců, která dokáže vytvořit mezinárodní soudržnost a je založena na strategické vizi, se může stát významným faktorem nadnárodní expanze skupiny společností.

Postupy popsané v případě Volkswagen se podstatně liší od většiny ostatních případových studií. Zástupci zaměstnanců jsou zapojováni do rozhodovacího procesu ve velmi časném stádiu a účastní se konečných rozhodnutí v několika výborech. Postup je popsán jako neustálý proces komunikace a dialogu.

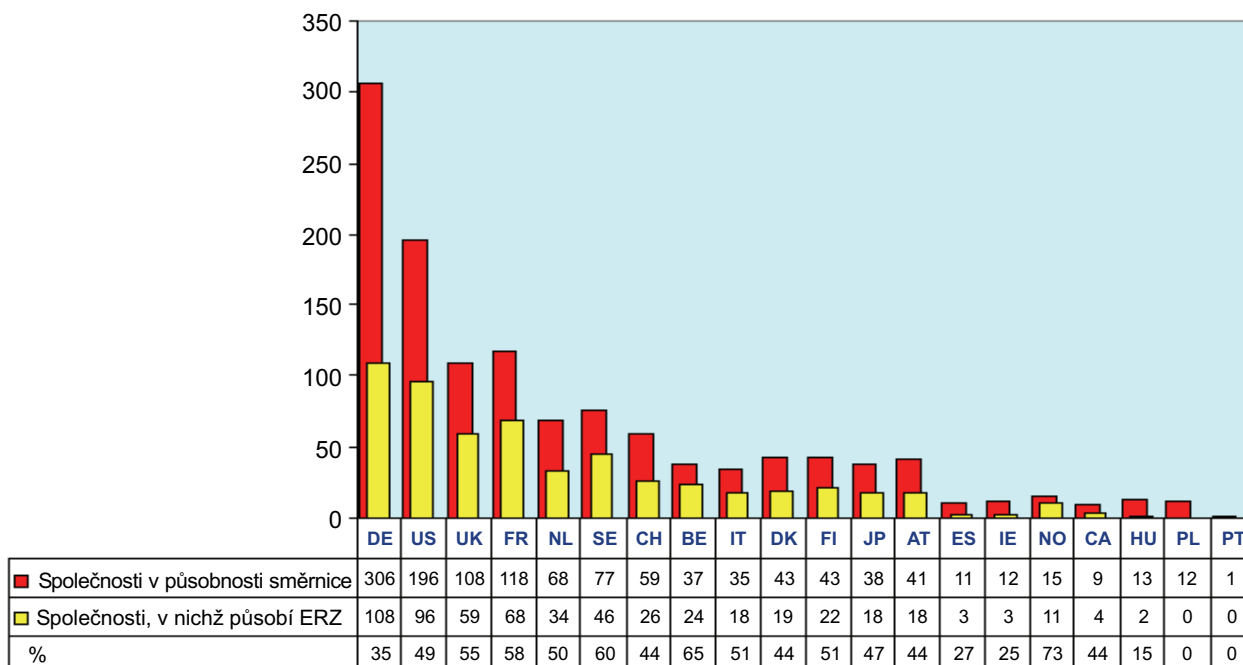
Například do studie prostorového uspořádání závodu je zapojen personální útvar. Tento personální útvar informuje personální ředitele závodů, kteří záležitost projednají se zástupci svých zaměstnanců. Zúčastňují se i ostatní členové představenstva, jako je finanční ředitel a výrobní ředitel. Výsledky dosažené pomocí zapojení zástupců zaměstnanců jsou prezentovány na zasedání evropské rady zaměstnanců a nakonec schváleny.

Přístup vedení skupiny k zapojení zástupců zaměstnanců do projednávání ve velmi časném stádiu – což je mnohem více, než požadují vnitrostátní nebo evropské právní předpisy – se vrací ve formě přijetí a podpory rozhodnutí ze strany zástupců zaměstnanců.

Evropské rady zaměstnanců v nových členských státech

Rozšíření EU je jedním z nejvýznamnějších mezníků a největších výzev ve dvacetileté historii evropských rad zaměstnanců. Tímto krokem se rozšířil geografický dosah působnosti směrnice o evropských radách zaměstnanců, neboť do ní nyní spadají i společnosti, které mají své provozy v nových členských státech. Rozšíření EU se v mnoha ohledech stalo zkušební půdou pro fungování, účinnost a sílu evropských rad zaměstnanců. Začlenění zástupců z nových členských států – náročný úkol pro téměř dvě třetiny stávajících evropských rad zaměstnanců – již zdůrazňuje existující slabiny, problémy a nedostatky ve struktuře. Rozšíření struktur evropských rad zaměstnanců přineslo nové prvky hospodářské soutěže podmíněné určitým režimem, kulturní různorodosti, rozdílů ve zvyklostech a jazykových bariér. Zjištění průzkumu Eurofoundu o fungování evropských rad zaměstnanců v nových členských státech tak odráží hlavní průzkum provedený dříve v bývalé EU15 a podporuje jeho výsledky.

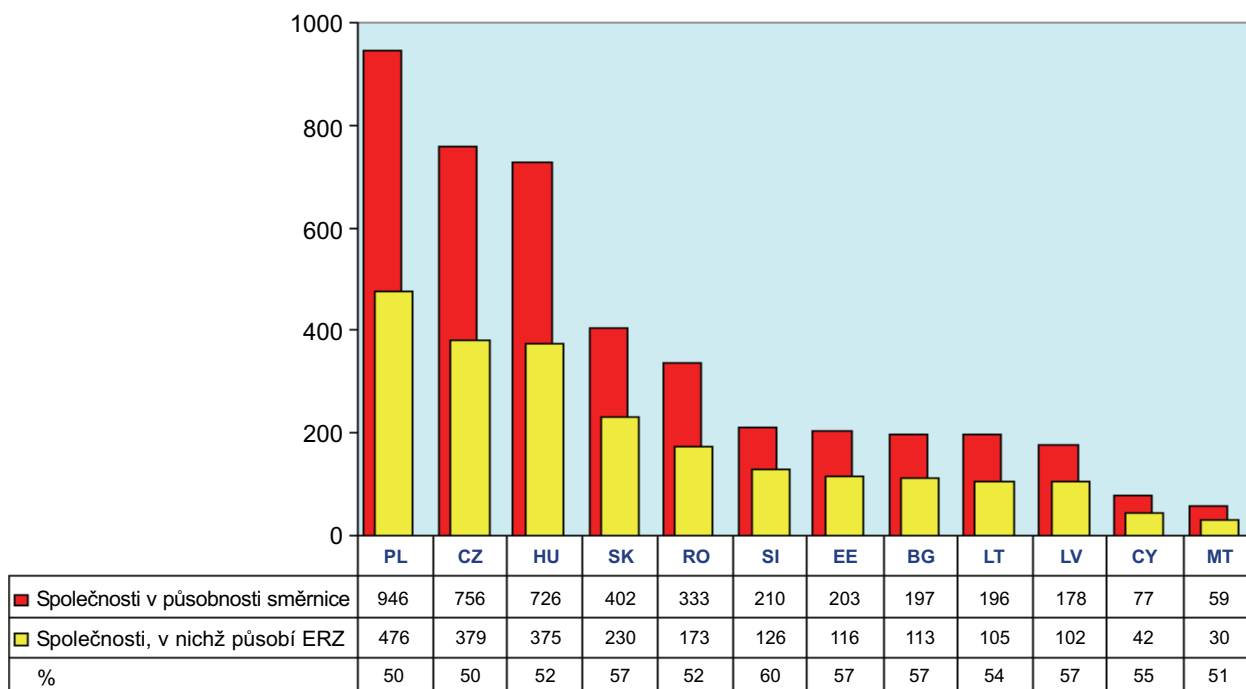
Obrázek 2: Společnosti dotčené směrnicí o evropských radách zaměstnanců, které mají provozy v nových členských státech (podle země vlastníka)



Pozn.: MNC = nadnárodní společnosti.

Zdroj: databáze evropských rad zaměstnanců, ETUI-REHS, březen 2008

Obrázek 3: Nadnárodní podniky v působnosti směrnice o evropských radách zaměstnanců s pobočkami v nových členských státech (podle země založení)



Pozn.: MNC = nadnárodní společnosti.

Zdroj: databáze evropských rad zaměstnanců, ETUI-REHS, březen 2008

Od ledna do července 2006 provedl Eurofound sérii deseti případových studií ve čtyřech nových členských státech: v České republice, Maďarsku, Polsku a na Slovensku. Analýza těchto případových studií odhalila, že většina evropských rad zaměstnanců není vybavena pro řešení nových výzev vyplývajících ze zesilující „soutěže režimů“ v hospodářských a sociálních systémech a na poli pracovních vztahů. Největšími výzvami jsou rostoucí význam celoevropské vnitropodnikové soutěže, přesídlování a restrukturalizace. Avšak to, jak tyto výzvy ovlivňují praxi evropské rady zaměstnanců, závisí podstatně na tom, jak evropská rada zaměstnanců funguje: evropské rady zaměstnanců, které si vypracovaly jasnou, proaktivní strategii nebo alespoň došly k jasnému pochopení nezbytných úkolů, společných zájmů a celkových cílů (výše nazvané „proaktivní“ evropské rady zaměstnanců), jsou obecně lépe vybaveny pro řešení těchto výzev na skupinové a místní úrovni než ty pasivnější, „symbolické“ evropské rady zaměstnanců.

Tato tabulka shrnuje několik hlavních rozdílů v praxi.

Oblast dopadu	„Symbolické“ ERZ	„Proaktivní“ ERZ
Informování a projednávání	Informování a projednávání, stejně jako sociální dialog jsou považovány za formální postupy bez reálného dopadu.	Zaměstnanci jsou lépe informováni, což dokládá přidanou hodnotu informování, projednávání a zastoupení zájmů.
Pracovněprávní vztahy	Členové ERZ čelí problému legitimitnosti: je nejasné, komu mají sloužit. ERZ může nakonec podkopat koncept zapojení zaměstnanců a sociálního dialogu. Praxe ERZ se může jevit jako určovaná zájmy vedení.	Činnost ERZ umožňuje se poučit z dobré praxe a řešení v jiných oblastech společnosti a usnadňuje rozvoj dovedností a schopností u zástupců zaměstnanců. Posiluje legitimitnost zástupců zaměstnanců i vedení, a tedy i postavení místní společnosti v rámci nadnárodní skupiny.
Podniková kultura	Praxe ERZ jednoduše kopíruje stávající rovnováhu sil a moci uvnitř společnosti.	Praxe ERZ ilustruje praktické přínosy sociálního dialogu a podnikové kultury založené na spolupráci.
Rozvoj společnosti	Nedostatečná činnost omezuje rozvoj společných cílů, koncepcí a strategií na nadnárodní úrovni.	Činnost ERZ umožňuje lepší pochopení strukturální změny a usnadnění společného hledání řešení s ohledem na restrukturalizaci a strukturální změny.

Zdroj: Eurofound, *The experience of European Works Councils in new EU Member States (Zkušenosti s evropskými radami zaměstnanců v nových členských státech EU)*, 2007.

Hlavní zjištění ohledně fungování evropských rad zaměstnanců v nových členských státech

- Struktury a instituce zastoupení dílenských zájmů, stejně jako kultura sociálního dialogu a účasti zaměstnanců jsou v nových členských státech dost slabé, je zde ovšem zřejmý trend směrem k modelu zastupování zájmů typu rady zaměstnanců.
- Byla pozorována silná souvislost mezi silnými pracovními vztahy a stabilními institucemi pro zastupování zájmů zaměstnanců na jedné straně a účastí v evropské radě zaměstnanců a uplatňování dobré praxe na straně druhé.
- Existuje jasná souvislost mezi včasným zapojením zástupců nových členských států v evropských radách zaměstnanců (buď jako pozorovatelů, nebo jako plnoprávných členů) a praxí proaktivní evropské rady zaměstnanců na úrovni ústředí.
- Všechny případy včasného a intenzivního zapojení zaměstnanců v nových členských státech (např. do řídicích funkcí) jsou charakterizovány relativně silnými strukturami členství v odborech a poměrně dobře rozvinutou mezinárodní spoluprací mezi odbory.
- Pozitivní postoj vedení k věci evropských rad zaměstnanců a jejich zapojení má velmi silný pozitivní dopad na zastoupení zaměstnanců, sociální dialog a pracovní vztahy obecně.
- Delegáti, kteří byli zapojeni do práce evropské rady zaměstnanců po delší dobu, během brzkého rozšíření evropské rady zaměstnanců nebo jako pozorovatelé, bývají schopní, vysoce postavení zástupci se silným odborovým zázemím a silnou místní podporou. Takoví delegáti evropské rady zaměstnanců s odborovou základnou lépe komunikují a koordinují, protože jejich praxe je zakotvena v již zavedených strukturách a institucích.
- Nezávislí delegáti bez zázemí odborů nebo zaměstnaneckých rad mají potíže s aktivní komunikací a koordinací s institucemi zastupujícími zaměstnance na úrovni dílen. Navíc mají nezávislí delegáti k dispozici velmi omezený čas, který mohou věnovat práci v evropské radě zaměstnanců; naopak delegáti evropské rady zaměstnanců s odborovým zázemím mohou využívat příznivějších předpisů upravujících pracovní volno a zároveň bývají obecně lépe finančně zajištěni.

Hlavní ukazatele dobré praxe

Prostřednictvím případových studií byly identifikovány čtyři hlavní ukazatele dobré praxe evropských rad zaměstnanců jak z hlediska informování a projednávání, tak pokud jde o zapojení a integraci nových členů do evropské rady zaměstnanců:

- kultura silných pracovních vztahů a aktivní zapojení odborů do záležitostí a praxe evropských rad zaměstnanců, což zahrnuje také podporu ze strany odborových organizací jednotlivých odvětví a jejich zapojení do rozpracovávání koncepcí a strategií ohledně agendy a politiky evropské rady zaměstnanců,
- aktivní podpora z ústředí evropské rady zaměstnanců pro zástupce z nových členských států a pro opatření k zajištění jejich aktivního zapojení, jež by měla zahrnovat jazykovou výuku, zvláštní vzdělávací programy, společné semináře, příručky a projekty financované z EU,
- integrace a zakotvení praxe evropské rady zaměstnanců v místních strukturách a institucích pracovněprávních vztahů, konkrétně celopodniková informovanost, konzultace a vyjednávání, začlenění do jiných forem zastoupení zájmů zaměstnanců, účast a sociální dialog, podávání zpráv a komunikace,
- kultura spoluúčasti na vedení a aktivní zapojení zástupců vedení do práce evropské rady zaměstnanců, například prostřednictvím společných setkání věnovaných přípravě a zpětné vazbě.

Nejdůležitější výzvou pro fungování evropských rad zaměstnanců v souvislosti s rozšířením EU je rostoucí význam celoevropské vnitropodnikové soutěže o pracovní místa a investice. Potenciální střet zájmů mezi různými skupinami zaměstnanců musí být řešen evropskými radami zaměstnanců, které jsou ještě více různorodé a kulturně heterogenní než dříve.

Rostoucí reorganizace společnosti, přeshraniční přesídlování a zrychlené procesy fúzí a akvizic představují pro evropské rady zaměstnanců nové výzvy a zkoušky, o nichž se v době, kdy byla směrnice navržena, ještě nevědělo.

Evropské rady zaměstnanců a restrukturalizace na nadnárodní úrovni

Evropské rady zaměstnanců jako instituce se zrodily ze sporů vyvolaných některými případy přeshraniční restrukturalizace, kdy se projevilo, že práva na informování zaměstnanců a projednávání s nimi končila na národních hranicích a byla v těchto případech neúčinná.⁷

Lze tedy tvrdit, že to, jak evropské rady zaměstnanců řeší téma restrukturalizace na nadnárodní úrovni, je skutečnou zkouškou, zda dosáhly svého deklarovaného účelu „zdokonalit právo na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích a skupinách podniků působících na území Společenství“ (čl. 1 odst.1 směrnice), nebo ne.

Důkazy pocházející z průzkumu Eurofoundu o restrukturalizaci podniků naznačují, že praxe evropských rad zaměstnanců v této oblasti vykazuje velmi významné rozdíly, ale jen poměrně málo těchto subjektů ovlivňovalo citelněji restrukturalizaci společností na nadnárodní úrovni plněním své informační a konzultační funkce.

⁷ Na tento typ sporů upozornily velmi sledované případy, jako bylo rozhodnutí amerického výrobce domácích spotřebičů Hoover z roku 1993 přesunout výrobu z Francie do Skotska vedoucí k uzavření francouzského závodu (EIRR, 1993).

Téma restrukturalizace v dohodách o evropských radách zaměstnanců

Podle dohod, na základě kterých jsou evropské rady zaměstnanců zřizovány, se zdá, že:

- velká většina evropských rad zaměstnanců (cca 80 %) by měla být pravidelně informována a konzultována ohledně obecných témat (např. otázek zaměstnanosti, obchodu/výroby nebo struktury společnosti), která mohou souviset s restrukturalizací společnosti na nadnárodní úrovni,
- méně výrazná většina (cca 60 %) by měla být informována a konzultována ohledně konkrétních témat týkajících se restrukturalizace (např. přesuny výroby, fúze, omezení výroby nebo uzavření závodů).

Přestože by tedy restrukturalizace měla jednoznačně patřit do agendy běžných zasedání většiny evropských rad zaměstnanců, pravdou je, že jasná, konkrétní ustanovení v tomto bodě nejsou v žádném případě samozřejmostí. Navíc většina dohod o evropských radách zaměstnanců (přes 80 %) upravuje proces mimořádného informování a projednávání, pokud v období mezi pravidelnými zasedáními nastanou mimořádné okolnosti – čímž se v zásadě rozumí restrukturalizace společnosti na nadnárodní úrovni.

Většina evropských rad zaměstnanců se tedy zdá být v dobré situaci, pokud jde o pravidelné informace a projednávání v oblasti otázek souvisejících s restrukturalizací. Avšak jeví se poměrně vzácné, aby v dohodách bylo stanoveno, že k informování a projednávání by mělo docházet v takovém předstihu, aby případné projednání mohlo mít smysl nebo aby mohl být postoj evropské rady zaměstnanců vzat v úvahu. Specifická ustanovení umožňující evropské radě zaměstnanců v určitém stádiu procesu předložit své stanovisko jsou zřejmě ještě vzácnější.

Kromě toho se jen málo dohod o evropských radách zaměstnanců odchyľuje od velmi obecné definice „projednání“ obsažené ve směrnici (a národních prováděcích předpisech): „výměna názorů a zahájení dialogu“ mezi zástupci zaměstnanců a vedením. Jen velmi malá část dohod (jedna z 10) obsahuje dodatečná ustanovení o podrobnějším projednávání (např. právo zástupců zaměstnanců formálně reagovat na návrhy vedení a dostávat od vedení uváženou odpověď, než začne jednat) nebo počítá s vyjednávací rolí.

Je také důležité zmínit, že evropské rady zaměstnanců nejsou kompetentní v záležitostech spadajících do působnosti projednávání nebo vyjednávání na národní úrovni a jsou omezeny na řešení problémů, které odpovídají zvláštní definici termínu „nadnárodní“.

Restrukturalizace v praxi evropských rad zaměstnanců

Jak již bylo diskutováno (Müller/Platzer, 2003), z toho, že směrnice a dohody o evropských radách zaměstnanců neobsahují přesné právní podmínky, nevyplývá, že je evropská rada zaměstnanců jako celopodnikové fórum pro sociální dialog a nástroj účasti zaměstnanců nezbytně slabá. Efektivita evropské rady zaměstnanců musí být posuzována podle jejího praktického fungování. Avšak empirické informace o zapojení evropských rad zaměstnanců do restrukturalizace na nadnárodní úrovni ukazují podobný obrázek, jako je ten, který dostaneme z obsahu dohod.

Zdá se, že většina evropských rad zaměstnanců řeší restrukturalizaci společnosti na nadnárodní úrovni (jak informování, tak projednávání) na pravidelných výročních zasedáních a rovněž na mimořádných setkáních (různých formátů) svolaných kvůli prodiskutování konkrétních restrukturalizačních úkolů. Ve většině případů se role evropských rad zaměstnanců zdá být v zásadě komunikační nebo „konzultační“ ve smyslu směrnice s tím, že vedení poskytuje informace a zástupci zaměstnanců kladou otázky nebo vyjadřují svá stanoviska a obavy. Důkazy naznačují, že pouze menšina evropských rad zaměstnanců překročila tuto úroveň ovlivňování a uplatnila účinné působení na restrukturalizaci společnosti.

Vliv evropské rady zaměstnanců na rozhodování společnosti: případ Group4Falck

Evropská rada zaměstnanců ve společnosti **Group4Falck** (Dánsko, bezpečnostní služby) údajně ovlivnila fúzi této společnosti s firmou **Securicor** se sídlem ve Spojeném království. Na pravidelném zasedání evropské rady zaměstnanců společnosti Group4Falck a vrcholového vedení v dubnu 2004 byla hlavním tématem nadcházející fúze s firmou Securicor. Zástupci zaměstnanců vyzvali vedení, aby při fúzi splnilo určité podmínky. Podle zástupce dánské evropské rady zaměstnanců se setkání ukázalo pro stranu zaměstnanců jako úspěšné, neboť vedení s jejich hlavními požadavky souhlasilo. Jedním z nich bylo, že zástupci zaměstnanců v zemích, kde sídlí ústředí obou společností (Dánsko a Spojené království), by se měli zapojit do konkrétnějšího vyjednávání fúze.

Nejsou známy žádné případy, kdy by evropská rada zaměstnanců podstatně ovlivnila strategické podnikatelské rozhodnutí vedoucí k restrukturalizaci. Pravděpodobně ani není důvod očekávat, že by evropské rady zaměstnanců toto měly dělat, neboť nejsou koncipovány jako rozhodovací orgány nebo jako náhrada představenstva. Existují však případy, kdy byly evropské rady zaměstnanců zapojeny do rozhodnutí o restrukturalizaci a ovlivnily její realizaci.

Vliv evropské rady zaměstnanců na rozhodování společnosti: případ Ford

Evropská rada zaměstnanců ve společnosti Ford v Evropě byla průkopníkem při rozvoji vyjednávací role s vedením a uzavřela tři známé dohody, z nichž dvě se zabývaly restrukturalizačními iniciativami (třetí, podepsaná v roce 2003, zahrnovala „zásady sociálních práv a sociální odpovědnosti“). V roce 2000 podepsala dohodu o důsledcích vyčlenění divize komponent Visteon ze společnosti Ford pro situaci zaměstnanců (včetně platu a podmínek), zastoupení zaměstnanců a zajišťování zdrojů (EWCB, 2000a). V roce 2004 uzavřela smlouvu týkající se jistoty zaměstnání v souvislosti s plánem společnosti zaměřeným na dosažení „synergií mezinárodních operací“ (IOS) v různých oblastech, zejména při vývoji výrobků a nákupu (EWCB, 2005c).

Řada evropských rad zaměstnanců skutečně mohla napomoci tomu, aby se při restrukturalizaci brala v různé míře v úvahu zaměstnanost a sociální aspekty (k příkladům patří situace ve společnostech Aventis, Bayer, Electrolux, Group4Falck, Henkel a Whirlpool). To obvykle probíhá neformálním a těžko měřitelným způsobem a v rámci postupného vývoje, ale je známo několik případů (nejméně 19), kdy vedení uzavřelo s evropskou radou zaměstnanců určitý typ písemné dohody o záležitostech restrukturalizace.

Tyto smlouvy mohou nabývat podobu referencí, jak řešit restrukturalizaci v rámci širší dohody o sociální odpovědnosti společnosti (jako v případě firem EADS, PSA Peugeot Citroën, Renault a Suez) nebo pravidel a pokynů, které se použijí vždy, když k restrukturalizaci dochází (jako v případě firem Axa, Danone, Deutsche Bank, Dexia, Diageo a Total), nebo vyjednaných reakcí na konkrétní celoevropské restrukturalizační úsilí (jako u firem Danone, Ford, GM a Unilever). Posledně jmenované dva typy dohod – které tvoří přibližně čtvrtinu všech společných textů podepsaných evropskými radami zaměstnanců – jsou společnými texty na evropské úrovni, které patrně do jisté míry připomínají kolektivní dohody v národním smyslu v tom, že se často zabývají konkrétními otázkami platů, podmínek a zaměstnanosti. Obvykle stanovují soustavu záruk pro zaměstnance postižené restrukturalizací (např. jistotu zaměstnání, zamezení nucenému propouštění pro nadbytečnost nebo zachování stávajícího platu a podmínek) nebo předepisují doprovodná opatření, například přeškolení nebo přesun na jinou pracovní pozici. Často také zahrnují procesní pravidla pro informování, projednávání a vyjednávání.

Společné texty evropské rady zaměstnanců zpravidla vyžadují, aby byly realizovány prostřednictvím vyjednávání na národní úrovni, a obvykle určují postup, pomocí něhož evropská rada zaměstnanců sleduje jejich uplatnění. Takovéto

společné texty lze chápat jako nejsrozumitelnější a nejrozvinutější vyjádření zapojení evropské rady zaměstnanců do restrukturalizace společnosti, které zdůrazňuje, že evropské rady zaměstnanců mohou být využity jako fórum pro vyjednávání vzájemně výhodných řešení problémů vyvolaných restrukturalizací, zejména pokud jde o řešení nebo zamezení ztrátám pracovních míst a řešení důsledků změn v podmínkách zaměstnávání. Obavy, že projednávání zpomalí rozhodovací proces, se u zkoumaných společností nepotvrdily.

Avšak nejenom prostřednictvím vyjednávání dohod s vedením byly některé evropské rady zaměstnanců schopny fungovat jako praví „aktéři“ pracovněprávních vztahů při restrukturalizaci společnosti. Při nedosažení shody předalo několik evropských rad zaměstnanců (nebo zástupců zaměstnanců v rámci společných evropských rad zaměstnanců) případ soudu nebo zorganizovalo celoevropské protestní akce proti restrukturalizaci nebo i proti vnímaným nedostatkům při informování a projednávání restrukturalizace.

Soudní spory týkající se restrukturalizace

Napadají-li evropské rady zaměstnanců iniciativy vedoucí k restrukturalizaci společnosti u soudu, je to téměř vždy na základě toho, že nebyly správně dodrženy postupy informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci s odkazem na podmínky dohody zřizující evropskou radu zaměstnanců nebo na právní předpisy.

Průkopníkem v této oblasti byla evropská rada zaměstnanců firmy Renault, která v roce 1997 předložila případ francouzským soudům s tvrzením, že oznámení vedení firmy o uzavření závodu ve Vilvoorde v Belgii bez předchozího informování evropské rady zaměstnanců nebo projednání s ní bylo protiprávní. Rozhodnutí soudu první instance, potvrzené při odvolání, znělo, že vedení jednalo protiprávně, ačkoli dohoda o evropské radě zaměstnanců společnosti Renault v té době výslovně nestanovovala povinnost informovat předem o uzavření závodu a projednávat jej. Francouzský soud své rozhodnutí založil na výkladu dohody, který přesáhl její stávající obsah a odkazoval na cíle směrnice o evropských radách zaměstnanců a Charty Společnosti základních sociálních práv pracovníků z roku 1989 – což byl přístup považovaný za velmi významný, přinejmenším ve francouzském prostředí (EWCB, 1997a). Soud udělil firmě Renault pokutu a pozastavil uzavření závodu ve Vilvoorde, dokud neproběhne řádný proces informování evropské rady zaměstnanců a projednání dané záležitosti s ní. Závod však byl poté uzavřen podle plánu. Dohoda o evropské radě zaměstnanců firmy Renault byla později v roce 1998 pozměněna, aby zajistila informování a projednání předem v situacích, jako je uzavření závodu.

Nezdálo se, že by soudní případ Renault a relativní úspěch evropské rady zaměstnanců otevřel stavidla soudních sporů o údajné nedostatky ze strany vedení při informování a projednávání restrukturalizací. Průzkum provedený Evropskou observatoří pro vývoj průmyslových vztahů v roce 2004 o vývoji v oblasti evropských rad zaměstnanců (Hall a Marginson, 2004) prokázal pouze malé využití soudů evropskými radami zaměstnanců, omezené na poměrně malý počet zemí (i když velký počet zjištěných případů se týkal restrukturalizace). Zdá se, že s výjimkou určitých extrémních okolností panuje obecná neochota obracet se k soudu jako prostředníkovi řešení neshod mezi vedením a zástupci zaměstnanců ohledně role evropských rad zaměstnanců při restrukturalizaci. Dokonce i tam, kde evropské rady zaměstnanců vyhledávají právní pomoc nebo pohroží soudním řešením – jako například při nedostatečném projednání prodeje pobočky BA Air Liberté s evropskou radou zaměstnanců v roce 2000 (EWCB, 2000b), nebo když ve stejný rok došlo k projednání plánu společnosti Diageo snížit počet pracovních míst v irském závodě (EWCB, 2000c), – se na soud skutečně obrátí velmi zřídka.

Stejně jako v případě firmy Renault byly francouzským soudům předány další tři velmi sledované případy v této oblasti, a to s různými výsledky:

- když firma Panasonic (Japonsko, elektronika) oznámila uzavření svého závodu ve Francii v letech 1997–1998, evropská rada zaměstnanců (a zástupci francouzských zaměstnanců) předložila případ francouzskému soudu ve snaze o odložení tohoto opatření, dokud neproběhne nezbytný proces informování a projednávání. U soudu první instance dosáhla soudního zákazu, ale prohrála spor při odvolání, neboť soud zjistil, že zástupce, který mu případ předložil, neměl potřebnou pravomoc, aby věc jménem evropské rady zaměstnanců žaloval (EWCB, 2003a);
- v roce 1997 oznámila firma Otis (USA, výtahy) svůj plán globální reorganizace, včetně uzavření evropského ústředí. Členové evropské rady zaměstnanců (a zástupci francouzských zaměstnanců) předložili případ francouzským soudům kvůli tomu, jak byl plán řešen na zasedání evropské rady zaměstnanců. Soud zjistil, že přístup vedení k nadnesení tohoto tématu, bez upozornění nebo dokumentace, byl neslučitelný s dohodou o evropské radě zaměstnanců firmy Otis, a nařídil další zasedání, kde bude záležitost projednána komplexněji. Zasedání se konalo a společnost následně pokračovala ve svém plánu (EWCB, 2003a); a
- firma Alstom (Francie, strojírenství) oznámila na jaře 2003 rozsáhlou celoevropskou restrukturalizaci, zahrnující prodej její loďařské divize a škrty, odprodeje a úbytek pracovních míst v ostatních divizích. Řídící výbor evropské rady zaměstnanců byl o plánu informován, ale tvrdil, že informování a projednávání bylo nedostatečné a nebylo v souladu s dohodou o evropské radě zaměstnanců firmy Alstom. Evropská rada zaměstnanců případ předložila francouzským soudům a požadovala odložení plánu, dokud neproběhne řádné informování a projednání, ale případ byl zamítnut. Podobně jako v případě společnosti Panasonic spočívaly důvody v tom, že dohoda o evropské radě zaměstnanců neudělila tajemníkovi rady trvalý mandát pro podávání soudních žalob jejím jménem (EWCB, 2003b).

Zůstaneme-li ve Francii, studie Evropské observatoře pro vývoj průmyslových vztahů z roku 2004 zmiňuje precedenční případ týkající se vztahu mezi projednáváním na úrovni evropské rady zaměstnanců a projednáváním s národními radami zaměstnanců – to je bod, který může být v restrukturalizačních případech sporný. Dvě soudní rozhodnutí vztahující se k událostem ve firmách Alstom a Altadis (Francie, tabákový průmysl) údajně podpořila názor, že by přednost mělo mít projednávání s evropskou radou zaměstnanců, zatímco v jiném případě, v němž vystupovala firma STMicroelectronics (Francie, elektronika), soud rozhodl, že projednávání na těchto dvou úrovních by mělo probíhat současně.

Mimo Francii se zdá, že k soudním sporům okolo restrukturalizace iniciovaným evropskou radou zaměstnanců téměř nedochází (jedinou výjimkou bylo rozhodnutí nizozemského soudu z roku 2004 o statusu evropských rad zaměstnanců po fúzi společnosti). Na úrovni EU se žádný z několika případů předaných Evropskému soudnímu dvoru ohledně evropských rad zaměstnanců netýkal záležitostí restrukturalizace. Avšak v roce 2002 evropská rada zaměstnanců firmy Legrand (Francie, elektrické instalace) požádala o povolení, které jí bylo Soudem prvního stupně Evropských společenství uděleno, aby mohla zasáhnout do procesu vyplývajícího z právních předpisů v oblasti hospodářské soutěže (T-310/01) a týkajícího se převzetí společnosti firmou Schneider Electric, které se Evropská komise pokusila zablokovat postupem pro kontrolu fúzí. S ohledem na tento posledně zmíněný proces, který se snaží zjistit, zda je spojení podniků v rámci Společenství slučitelné s pravidly hospodářské soutěže, se uznává, že zástupci zaměstnanců mají právo požadovat projednání s Komisí, a odbory již dlouho volají po tom, aby bylo toto právo posíleno a využíváno evropskými radami zaměstnanců. Neexistuje však žádný důkaz, že se tak v nezanedbatelném měřítku děje, a zprávy o takovém zásahu jsou vzácné – posledním případem bylo, když evropská rada zaměstnanců firmy Axel Springer prý požadovala zásah do procesu kontroly nad fúzí s jinou německou polygrafickou společností Arvato v roce 2005 (EWCB, 2006b).

Soudní spor: případ společnosti British Airways

Rozhodnutí pracovního soudu v Bruselu z prosince 2006, které zabránilo britské letecké společnosti British Airways převést své oddělení zákaznického servisu na vídeňském letišti na společnost Fraport zabývající se pozemním odbavováním, znamená mezník v evropském i belgickém pracovním právu. Deset let po zavedení směrnice o evropských radách zaměstnanců byla práva zaměstnanců na nadnárodní informování a projednávání vůbec poprvé potvrzena belgickým soudem.

Podle mimořádného rozhodnutí (soudního příkazu) bylo vedení firem nuceno do 24 hodin zahájit proces informování a projednávání s evropskou radou zaměstnanců. Soudní pře byla předložena bruselskému soudu, protože firma British Airways se v roce 1996 rozhodla registrovat svou původní dohodu o evropské radě zaměstnanců v Belgii, neboť v té době ještě Spojené království nespadlo do působnosti směrnice o evropských radách zaměstnanců.

Faktory ovlivňující úlohu evropských rad zaměstnanců v procesech restrukturalizace

V situaci, kdy velký počet nadnárodních společností, které mají evropskou radu zaměstnanců, řeší restrukturalizaci, se nabízí otázka, proč se většina evropských rad zaměstnanců zjevně více nezapojuje do tohoto procesu než jen v rámci možnosti komunikace. Pouze několik evropských rad zaměstnanců má skutečně jasný přínos, přičemž se může jednat až o vyjednávání o dohodách, jak se má restrukturalizace řešit.

Zapojení evropských rad zaměstnanců do nadnárodních podnikatelských rozhodnutí je nejspornější oblastí jejich fungování. Vedení spíše usiluje o zapojení evropské rady zaměstnanců do uplatňování daného rozhodnutí a zajištění jeho přijetí. Zástupci zaměstnanců vykládají znění směrnice v tom smyslu, že evropská rada zaměstnanců musí být informována a konzultována před tím, než je rozhodnutí spolu s podrobnostmi jeho uplatňování přijato, a tvrdí, že pouze zapojení v tomto stádiu může znamenat smysluplné projednávání. Včasnější zapojení ve fázi, kdy jsou alespoň některé otázky stále otevřené, zřejmě závisí na řadě problémů, jako jsou například ustanovení dohody zřizující evropskou radu zaměstnanců, postoje vedení nebo omezení vyplývající z požadavků na zachování mlčenlivosti a burzovních pravidel.

Hlavní faktory

- Nezbytným předpokladem včasného zapojení evropské rady zaměstnanců do restrukturalizace je vybavení pro mimořádné schůzky nebo zejména pro nějakou formu trvalé komunikace mezi vedením a zástupci zaměstnanců v období mezi zasedáními celé evropské rady zaměstnanců, obvykle prostřednictvím aktivního a pravidelně se scházejícího zvláštního výboru.
- Smysluplné zapojení do restrukturalizace závisí na vztahu evropské rady zaměstnanců s národní nebo místní úrovní zapojení a zastoupení zaměstnanců a její pozici v celkovém toku informací a vlivu v nadnárodní společnosti (např. nejdůležitějším komunikačním a reprezentačním kanálem mohou i přes existenci evropské rady zaměstnanců zůstat národní struktury a procesy, zvláště v domovské zemi společnosti).
- Na zapojení evropské rady zaměstnanců má vliv i typ restrukturalizace. Zájem zástupců zaměstnanců spíše přitahuje negativní dopady na společnost, zejména ztráta nebo přesun pracovních míst, a podněcuje jejich snahu o získání vlivu. Protože však jednotlivé provozy nadnárodní společnosti spolu pravděpodobně navzájem soupeří, může to oslabit schopnost zástupců zaměstnanců dosáhnout shody a proces restrukturalizace ovlivňovat. Nehledě na tento poslední bod, restrukturalizace se nejdříve musí projevit jako jasná „nadnárodní“ záležitost, než se může dostat na pořad jednání evropské rady zaměstnanců.

- Velmi významným faktorem je míra organizace a koordinace zástupců zaměstnanců mimo rámec vlastní evropské rady zaměstnanců. Výraznější zapojení evropské rady zaměstnanců do restrukturalizace se zdá pravděpodobnější tam, kde jsou silné odbory nebo rady zaměstnanců v domovské zemi nadnárodní společnosti i jinde, přeshraniční odborové sítě (často organizované mezinárodními nebo evropskými odborovými organizacemi) nebo jiný trvalý kontakt a spolupráce mezi zástupci zaměstnanců v evropské radě zaměstnanců (jako ve společnosti Danone, Ford, GM a Unilever). Některé mezinárodní a evropské odborové organizace rozpracovaly zásady zapojení evropské rady zaměstnanců do restrukturalizace, pozoruhodným příkladem je Evropská federace kovodělníků (EMF), která schválila soubor zásad pro společné reakce na restrukturalizační plány, včetně snahy o vyjednávání a zvážení přeshraniční akce (EWCB, 2006e; EMF, 2005).
- Podíváme-li se na druhou stranu jednacího stolu, zdá se také, že důležitou roli hrají názory, postoje a zkušenosti vedení. Evropské rady zaměstnanců se spíše aktivně zapojí do restrukturalizace ve společnostech, které chápou, že takové angažování má své výhody, zejména při získávání kladného ohlasu na změny.
- Posledním tématem, které je třeba zmínit, je charakter dotčené společnosti a způsob její organizace. Stojí za povšimnutí, že u řady z těch evropských rad zaměstnanců, které mají nejviditelnější přínos při restrukturalizaci, se jedná o společnosti z odvětví, jako je automobilový průmysl, potravinářský nebo nápojový průmysl a finančnictví, která jsou charakteristická mezinárodní integrací jednotlivých podniků.

V minulosti bylo provedeno poměrně málo konkrétních průzkumů o vlivu evropských rad zaměstnanců na restrukturalizaci, ale zjištění získaná přezkoumáním dostupných dokumentárních a empirických důkazů ukazují, že smysluplné zapojení evropských rad zaměstnanců do restrukturalizace společnosti na nadnárodní úrovni a to, jak evropské rady zaměstnanců tyto problémy řeší, nelze oddělit od jejich celkové povahy a činnosti.

Protože však restrukturalizace může být v jistém smyslu nejdůležitějším problémem, kterým se evropská rada zaměstnanců zabývá – pokud jde o její dopad na pracovní místa zaměstnanců – může být sledovanější než jiné záležitosti a její řešení může zdůraznit silné i slabé stránky evropské rady zaměstnanců. Jinými slovy, z tohoto hlediska budou mít vlivné a aktivní evropské rady zaměstnanců tendenci být v situacích restrukturalizace obzvláště vlivné a aktivní, zatímco symbolické a neefektivní evropské rady zaměstnanců se budou projevovat jako zvláště symbolické a neefektivní. Existují však také určité důkazy, že řešení restrukturalizace může pomoci posílit soudržnost a efektivitu evropské rady zaměstnanců. Například případová studie Eurofoundu, která popisuje situaci ve společnosti Deutsche Bank, uvádí, že neustálá restrukturalizace vedla k častějším zasedáním evropské rady zaměstnanců, což znamenalo „zvýšení jejího statusu“ a vyšší míru interakce, jak mezi zástupci zaměstnanců v radě, tak s jejich partnery na straně vedení.

Evropské rady zaměstnanců a mezinárodní rámcové dohody

V průběhu posledních několika desetiletí byl rychlý proces globalizace doprovázen rostoucí politickou diskuzí o mezinárodních pracovních a výrobních normách. Vzhledem k tomu, že liberalizace obchodu a pohybu kapitálu začala zpochybňovat zavedené národní formy sociálního dialogu a regulace v pracovněprávní oblasti, zesiluje polemická diskuze o potřebě nadnárodních struktur a regulace pracovních norem a pracovněprávních vztahů.

Od evropské úrovně k zapojení na globální úrovni

Nedávný průzkum Eurofoundu o kodexech jednání a mezinárodních rámcových dohodách ukázal, že role evropských rad zaměstnanců v procesu přípravy, vyjednávání a provádění mezinárodních rámcových dohod je celkově významná. Ve skupině Securitas byla například evropská rada zaměstnanců pravidelně informována o závažných tématech a tato témata s ní byla konzultována. Při jednáních byla využita struktura evropské rady zaměstnanců. Podle zákona je však úlohou evropské rady zaměstnanců být fórem pro informování a projednávání v záležitostech týkajících se více než jedné země. Evropská rada zaměstnanců není fórem pro vyjednávání a nemá se zabývat záležitostmi okolo mezd a

podmínek v jednotlivých zemích. V tomto ohledu nebyla evropská rada zaměstnanců přímo účastníkem série vyjednávání. Její struktura poskytuje logistickou podporu pro další sledování dohody: jak je v dohodě upřesněno, schůzka prováděcí skupiny se koná společně s výročním zasedáním evropské rady zaměstnanců. Po této stránce funguje evropská rada zaměstnanců jako kontaktní fórum mezi vedením a odbory ve skupině Securitas.

Ve dvou z analyzovaných případů, Leoni a Bosch, však evropská rada zaměstnanců ve skutečnosti dohodu podepsala. Tato skutečnost odráží dilema: v mnoha případech jsou evropské rady zaměstnanců iniciátory mezinárodních rámcových dohod, ale zároveň nejsou podle zákona v pozici, aby hrály roli v otázkách velkého významu, protože se jedná o globální otázky. To může vést k případné transformaci evropské rady zaměstnanců do světové rady zaměstnanců. Dohoda společnosti PSA Peugeot-Citroën to objasňuje: „S ohledem na globální změny v podnikání společnosti smluvní strany této dohody cítí, že vytvoření globální rady ve vhodnou dobu je prospěšné. Nejprve bude stávající evropská rada zaměstnanců firmy PSA Peugeot Citroën rozšířena tak, aby zahrnovala zástupce odborů ze zemí, které splňují požadavky na početní stavy pracovníků stanovené v dohodě o evropské radě zaměstnanců (jako je Argentina a Brazílie). Tito zástupci budou zváni na plenární zasedání jako pozorovatelé (kapitola 7).“

Případ skupiny Securitas odráží obecný rys mezinárodních rámcových dohod: méně než jedna ze čtyř dosud podepsaných dohod byla podepsána také evropskou radou zaměstnanců a globální odborovou federací, většina z nich (11 ze 13) v kovodělném průmyslu. Je zde také třeba zmínit, že většina dohod podepsaných také evropskými radami zaměstnanců byla uzavřena ve společnostech s ústředím v Německu, a odráží tak významnou roli rad zaměstnanců v duálním systému zastupování zájmů.

Tabulka 1: *Signatáři mezinárodních rámcových dohod za stranu zaměstnanců v roce 2007*

Globální odborová federace	Počet podepsaných MRD	Počet MRD podepsaných národními odbory	Počet MRD podepsaných ERZ
Mezinárodní federace kovodělníků (IMF)	15	3	11
Světová odborová federace stavbařů a dřevařů (BWI)	12	6	1
Mezinárodní federace odborových svazů zaměstnanců chemického, energetického a báňského průmyslu a továrenských dělníků (ICEM)	11	8	1
Mezinárodní odborová síť (UNI)	11	7	0
Mezinárodní odborový svaz pracovníků v gastronomii, zemědělství, hotelových, restauračních a stravovacích službách, tabákovém průmyslu a souvisejících oborech (IUF)	4	1	0
CELKEM	53*	25	13

* Jedna (Lafarge) z 52 mezinárodních rámcových dohod (MRD) byla podepsána společně dvěma globálními odborovými federacemi (BWI a ICEM).

Zdroj: Eurofound, *The impact of codes of conduct and International Framework Agreements on social regulation at company level (Vliv kodexu jednání a mezinárodních rámcových dohod na sociální regulaci na úrovni společnosti)*, 2008.

Pokud jde o vliv mezinárodních rámcových dohod na každodenní činnost evropských rad zaměstnanců, z průzkumu Eurofoundu vyplývají tyto charakteristiky:

- do procesu provádění mezinárodních rámcových dohod jsou ve většině případů aktivně zapojeni výše postavení členové evropské rady zaměstnanců (zejména předsedové),
- ve většině případů zde existuje dělba úkolů: zatímco evropská rada zaměstnanců se formálně zabývá pouze evropskými tématy, záležitosti týkající se zemí mimo Evropu řeší globální odborové federace,

- pokud operativní ustanovení mezinárodní rámcové dohody nebo podnikového kodexu jednání v oblasti pracovních vztahů zavádí systém podávání zpráv vedením, obvykle se tak děje v rámci plenárních zasedání evropské rady zaměstnanců.

Závěr

Podle průzkumu Eurofoundu jsou hlavními faktory ovlivňujícími praktické fungování evropských rad zaměstnanců:

- podnikatelská strategie a struktura společností (zda jsou, nebo nejsou výrobky a služby společnosti rozlišeny v nadnárodním měřítku a míra mezinárodní integrace jednotlivých podniků společnosti a existence soutěže o investice mezi závody);
- praxe a tradice pracovněprávních vztahů v domovské zemi a faktory ovlivňující pracovněprávní vztahy specifické pro danou společnost, včetně struktur a forem zastupování a účasti zaměstnanců;
- dostupné zdroje pro evropskou radu zaměstnanců;
- míra soudržnosti na straně zaměstnanců. Soudržnost je narušována upřednostňováním místních zájmů ze strany zástupců, rozdíly ve vnímání zástupců v „domovské“ zemi a v „zahraničních pobočkách“ a konkrétními problémy týkajícími se komunikace, jazyka a malé častosti kontaktů.

Aktivní zapojení do restrukturalizace společnosti na nadnárodní úrovni s dopadem na zaměstnanost a sociální aspekty realizace rozhodnutí o restrukturalizaci se zdá být v evropských radách zaměstnanců silně menšinovou praxí. Je určováno kombinovanou přítomností řady faktorů týkajících se daného podniku, jeho vedení, organizace a koordinace na straně zaměstnanců a rovněž složením a fungováním evropské rady zaměstnanců.

Otevřenou otázkou zůstává, zda může v budoucnosti tuto aktivní roli přijmout více evropských rad zaměstnanců. To bude zřejmě vyžadovat určitý externí podnět, například legislativní změnu nebo rozšíření „osvědčeného postupu“ nebo – možná pravděpodobněji v podmínkách prohlubující se hospodářské globalizace – rozšíření kombinace podmínek, které rozvinutí aktivní role umožňují, na více společností. Jde také o to, že evropské rady zaměstnanců jsou pravděpodobně stále na poměrně nízkém stupni vývoje, neboť mnoho z nich neexistuje déle než přibližně jedno desetiletí a dosažení většího vlivu v otázkách restrukturalizace i jiných možná přichází v delším časovém horizontu, až všechny strany získají více zkušeností.

Závěrem lze říci, že aktivní zapojení některých evropských rad zaměstnanců v dobrovolných mezinárodních rámcových dohodách a jejich dopad na praxi evropských rad zaměstnanců vyvolává otázku, zda by právní rámec pro evropské rady zaměstnanců neměl tyto prvky pracovněprávních vztahů v nadnárodních společnostech se sídlem v Evropě odrážet. Jak se ukázalo v dalších studiích o rostoucí vyjednávací úloze evropských rad zaměstnanců v podnikové praxi (viz Carley a Hall, 2006; Pichot, 2006), aktuální role řady evropských rad zaměstnanců vstoupila – dobrovolně – do fáze, která překračuje současná právní ustanovení směrnice o evropských radách zaměstnanců: v řadě případů lze pozorovat „saut qualitatif“ (kvalitativní skok) od informování a projednávání k vyjednávání.

Teprve se však uvidí, zda druhá fáze konzultací Evropské komise získá pozitivní ohlas u sociálních partnerů a povede k uspořádání „konference, které by se vhodným způsobem zúčastnily všechny dotčené společnosti“ (Evropská komise, 2008) a k revizi směrnice.

Marina Patriarka a Christian Welz

Literatura

Carley, M. a Hall, M., *European Works Councils and transnational restructuring* (Evropské rady zaměstnanců a restrukturalizace na nadnárodní úrovni), Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Dublin, 2006.

CEEP, EKOS a BUSINESSEUROPE/UEAPME, *Lessons learned on European Work Councils* (Získané poznatky o evropských radách zaměstnanců), 2005
(http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/300_20050407_ewc_en.pdf).

EIRO, „EU-level social partners negotiate joint text on restructuring“ (Sociální partneři na úrovni EU vyjednali společný text o restrukturalizaci), Dublin, 2003 (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/07/feature/eu0307203f.html>).

EIRO, Hall a Marginson, *Comparative study: Developments in European Works Councils* (Srovnávací studie: Vývoj v evropských radách zaměstnanců), Dublin, 2004 (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/11/study/index.html>).

EIRO, 2005, „Transnational employee involvement Act adopted“ (Zákon o nadnárodním zapojení zaměstnanců přijat) (Estonsko), Dublin (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/inbrief/ec0502101n.html>).

EIRO, „EU social partners issue joint statement on EWCs“ (Sociální partneři v EU vydali společné prohlášení o evropských radách zaměstnanců), Dublin, 2005 (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/05/feature/eu0505204f.html>).

EIRO, *Social partners reply to European Commission on restructuring and EWCs* (*Odpověď sociálních partnerů určená Evropské komisi na téma restrukturalizace a evropských rad zaměstnanců*), Dublin, 2005
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/08/feature/eu0508204f.html>).

Databáze dohod o evropských radách zaměstnanců ETUI-REHS (<http://www.ewcdb.org/>).

Evropská komise, „European Works Councils: Consultation of the European social partners on the revision of Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees“ (Evropské rady zaměstnanců: Konzultace evropských sociálních partnerů o revizi směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství), Brusel, 2008
(http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/ewc_consultation2_en.pdf).

Evropský hospodářský a sociální výbor, stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Evropské rady zaměstnanců: Nová úloha v podpoře evropské integrace, SOC/220, Brusel 13. září 2006
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0137:01:CS:HTML>).

Eurofound, *Negotiating European Works Councils: an analysis of agreements under Article 13* (Vyjednávací evropské rady zaměstnanců: Analýza dohod podle článku 13), Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 1997.

Eurofound, *Negotiating European Works Councils: a comparative study of Article 6 and Article 13 agreements* (Vyjednávací evropské rady zaměstnanců: srovnávací studie dohod podle článku 6 a článku 13), Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2000.

Eurofound, Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils (Smlouvání na evropské úrovni? Společné texty vyjednané evropskými radami zaměstnanců), Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2001.

Eurofound, European Industrial Relations Dictionary (Evropský slovník průmyslových vztahů), Dublin, 2005 (<http://www.eurofound.eu.int/industrialrelations/dictionary>).

Eurofound, European Works Councils and transnational restructuring (Evropské rady zaměstnanců a restrukturalizace na nadnárodní úrovni), Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007 (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/83/en/1/ef0683en.pdf>).

Eurofound, The experience of European Works Councils in new EU Member States (Zkušenosti s evropskými radami zaměstnanců v nových členských státech EU), Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007 (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/65/en/1/ef0665en.pdf>).

Eurofound, New structures, forms and processes of governance in European industrial relations (Nové struktury, formy a procesy řízení v evropských pracovněprávních vztazích), Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. (<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0694.htm>)

Eurofound, The impact of Codes of Conduct and International Framework Agreements on social regulation at company level (Vliv kodexu chování a mezinárodních rámcových dohod na sociální regulaci na úrovni společnosti), Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008.

Evropská komise, Restrukturalizace a zaměstnanost – Předvídaní restrukturalizací a doprovodná opatření pro rozvoj zaměstnanosti: úloha Evropské unie, 2005 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005DC0120:CS:HTML>).

Evropská komise, European Works Councils: fully realising their potential for employee involvement for the benefit of enterprises and their employees (Evropské rady zaměstnanců: optimalizace možného zapojení zaměstnanců ve prospěch podniků i jejich zaměstnanců), 2004 (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/restruct_ewc_1_en.pdf).

Evropská rada, směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:CS:HTML>).

European Industrial Relations Review, č. 275, prosinec 1993, s. 26–30.

Evropský odborový institut, EWC facts and figures (Fakta a čísla o evropských radách zaměstnanců), Brusel, ETUI, 2004.

Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Benchmarking Working Europe (Referenční srovnání pracujících Evropy), Brusel, ETUI-REHS, 2007.

European Works Councils bulletin, 1997a, 2000a/b/c, 2003a, 2005c, 2006b/e.

Müller, T. a Platzer H-W, „European Works councils“ (Evropské rady zaměstnanců) v Keller, B. a Platzer H-W *Industrial relations and European integration (Pracovněprávní vztahy a evropská integrace)*, Aldershot, Ashgate, 2003, s. 53–84.

Pichot, E, Transnational Texts negotiated at company level. Facts and Figures (Nadnárodní texty vyjednané na úrovni společnosti. Fakta a čísla), pracovní dokument, studijní seminář o nadnárodních dohodách, 17. května 2006.

Ramsay, H. „Fool“s gold? European Works Councils and workplace democracy“ (*Kočíčí zlato? Evropské rady zaměstnanců a demokracie na pracovišti*), *Industrial Relations Journal* 28 (4), 1997.

UNICE/UEAPME/CEEP/EKOS, *Orientations for reference in managing change and its social consequences* (Orientace na reference při řízení změny a jejích sociálních důsledků), Brusel 19. října 2003.

UNICE, First-Stage Consultation of the European Social Partners on the European Works Council Directive - UNICE Answer (První fáze konzultací evropských sociálních partnerů o směrnici o evropských radách zaměstnanců - odpověď UNICE), Brusel 1. června 2004.