



Vnitrostátní postupy v oblasti informování a projednávání v Evropě

Shrnutí

Úvod

Cílem tohoto projektu je zkoumat nedávné zkušenosti týkající se postupů v oblasti informování a projednávání na vnitrostátní úrovni, a to na základě zjištění zprávy Evropské observatoře pro vývoj průmyslových vztahů (EIRO) z roku 2011 nazvané *Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive (Praxe v oblasti informování a projednávání v celé Evropě po pěti letech uplatňování směrnice EU)* (směrnice 2002/14/ES). Výzkum analyzoval dopady směrnice o informování a projednávání jak na vnitrostátní praxi v oblasti informování a projednávání, konkrétně na zaměstnance, odborové svazy a sdružení zaměstnavatelů a na společnosti (zejména na manažery lidských zdrojů), tak na vnitrostátní systémy pracovněprávních vztahů. Rovněž zkoumal, zda vnitrostátní postupy zajišťují přiměřené, účinné a včasné informování zaměstnanců a projednávání s nimi v zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Výzkum zahrnoval přezkoumání literatury a dvanáct případových studií. Je třeba upozornit, že většina již existujících výzkumných prací se soustřeďuje na Spojené království a Irsko, protože tyto členské státy byly předmětem většiny dosud zveřejněných materiálů, tato zpráva tedy odráží uvedené omezení.

Politické souvislosti

Ačkoli mnohé členské státy EU mají dlouhodobě zavedené právní rámce v oblasti informování a projednávání, směrnice 2002/14/ES znamenala, že byla v celé Evropské unii poprvé zavedena všeobecná práva zaměstnanců na informování a projednávání prostřednictvím stálých struktur. Legislativní návrh Evropské komise byl pravděpodobně silně ovlivněn řadou významných případů restrukturalizace společností, které byly spojeny se zavíráním závodů a hromadným propouštěním zaměstnanců pro nadbytečnost a při nichž byly postupy v oblasti informování a projednávání opomenuty nebo se ukázaly jako neúčinné. Diskuse o informování a projednávání vedená na úrovni EU získala nový impuls především počátkem roku 1997, kdy Renault, nadnárodní automobilová společnost se sídlem ve Francii, náhle oznámil uzavření svého závodu v

belgickém Vilvoorde, v důsledku čehož došlo ke ztrátě více než 3 000 pracovních míst. Komise se domnívala, že je třeba iniciativy EU pro překonání nedostatků vnitrostátního práva a práva Evropské unie. Zejména se jednalo o skutečnost, že ačkoli většina členských států měla zákonný nebo dohodou určený právní rámec, který stanovil práva na informování a projednávání na různých úrovních řízení (závody, podniky, skupiny), tato práva nebyla v praxi vždy respektována. Směrnice se navíc snažila posílit úlohu sociálních partnerů při zprostředkování účinného informování a projednávání.

Klíčová zjištění

Z hlediska různé míry, v níž směrnice vedla ke změnám vnitrostátních režimů / vnitrostátní regulace v oblasti informování a projednávání, určila zpráva EIRO z roku 2008 tři hlavní kategorie změny:

1. žádná nebo téměř žádná změna (Francie, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Slovinsko);
2. drobná změna (Belgie, Česká republika, Dánsko, Finsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Norsko, Řecko, Slovensko, Španělsko, Švédsko);
3. zásadní změna (Bulharsko, Estonsko, Irsko, Itálie, Kypr, Malta, Polsko, Rumunsko, Spojené království).

V řadě zemí, ve kterých nebyla zaznamenána „žádná nebo téměř žádná změna“ nebo ve kterých došlo jen k „drobné změně“, byl tento stav odrazem skutečnosti, že některé vlády předešly směrnici provedením legislativních změn, například v Maďarsku a ve Slovinsku.

Dopady směrnice na vnitrostátní postupy v oblasti informování a projednávání jsou ve většině členských států velmi omezené. Dosud získané důkazy, byť omezené, se v naprosté většině soustředí na Spojené království a Irsko – tedy na systémy, v nichž byla potřebná největší míra změny. Malý nebo žádný dopad zaznamenaly země, ve kterých již existovaly vnitrostátní systémy informování a projednávání.

V těchto zemích nedošlo k žádné nebo v podstatě žádné změně (kategorie 1) nebo v nich byly prostřednictvím právních předpisů zavedeny drobné změny (kategorie 2). V řadě členských států, ve kterých předtím neexistovaly zákonné systémy informování a projednávání (kategorie 3), právní předpisy poprvé zavedly zákonné právo na všeobecné projednávání. V praxi byl však účinek směrnice nedostatečně silný na to, aby vedl k zásadní institucionální změně, ačkoli k jistým institucionálním úpravám skutečně došlo. Například v Polsku a ve Spojeném království byly příslušné právní předpisy zavedeny poprvé; míra, v níž vnitrostátní systémy prošly zásadními změnami na úrovni organizací, je však omezená a bezpochyby nedošlo ke změně povahy informování a projednávání. To může alespoň částečně vysvětlovat obecně rozšířený nezájem sociálních partnerů o účinky směrnice po jejím provedení.

Případové studie ukazují širokou škálu přístupů na úrovni organizací. V podnicích, které byly ve svém projednávání neaktivnější (DutchAirline, GreekBrewery, UKIT), byly zásadní organizační změny zmírněny přítomností dobře informovaných zástupců zaměstnanců, kteří se aktivně zapojili v podstatných otázkách, například ve věci snižování počtu pracovníků propuštěných při restrukturalizaci. Na méně pokročilé (přesto však smysluplné) úrovni se v některých organizacích princip manažerského rozhodování nezměnil, přesto však díky projednávání zaznamenaly detailní aspekty způsobu provedení změn určité úpravy. A konečně existoval i třetí trend, v rámci kterého byly otázky s menším provozním významem otevřeny projednávání, zásadní otázky však byly vyhrazeny rozhodování manažerů.

V případových studiích neexistoval žádný konkrétní vzorec z hlediska země nebo odvětví, v nichž daná organizace působila. Kvalita projednávání závisela spíše na míře úsilí, kterou tomuto procesu věnovalo vedení. Vedení, u něhož existovala kultura podpory aktivního projednávání, s větší pravděpodobností spolupracovalo se zástupci zaměstnanců na zásadních problémech spojených s organizační změnou.

Předmětný právní předpis nevnese zásadní změnu do žádného vnitrostátního systému pracovněprávních vztahů. V zemích se zavedenými a právně zakotvenými systémy informování a projednávání, které jsou podpořeny vyhlídkou na významnou sankci v případě neplnění zákonem požadovaných minimálních opatření, najdeme aktivně projednávající společnosti s větší pravděpodobností než v zemích, jež mají jen slabá omezení.

Podle nepočtených důkazů, které jsou k dispozici, neznamená tento právní předpis významný vzestup množství a kvality orgánů pro informování a projednávání. Ačkoli Komise usilovala o vytvoření systému, v němž by bylo možné prohlásit významná rozhodnutí přijatá bez projednávání za neplatná,

nedostatek smysluplných sankcí v právních předpisech a skutečnost, že vlády s nízkou mírou právní podpory v oblasti informování a projednávání (například v Irsku a Spojeném království) využily zásady subsidiarity, aby se vyhnuly zakotvení základního práva na informování a projednávání, ovlivnily celkovou účinnost tohoto právního předpisu. Podobně v zemích s dobře rozvinutými právními předpisy v oblasti informování a projednávání zajišťovaly tyto předpisy o něco větší ochranu zaměstnanců, než požadovala právní úprava EU, což obecně znamenalo její malý účinek.

Závěry

Z hlediska formování smysluplného informování a projednávání na úrovni organizací nesehrála směrnice 2002/14/ES příliš významnou úlohu. Výzkum naznačuje, že případy, kdy zaměstnanci přímo požadují všeobecné informování a projednávání, jsou vzácné a k žádosti o zřízení fóra pro informování a k projednávání může dojít poté, co je přijato rozhodnutí ovlivňující podmínky v dané organizaci. Ke vzniku specifických práv na informování a projednávání za určité situace v organizaci dochází mnohem efektivněji, protože konkrétní soubor okolností vyvolává potřebu projednávání.

Ačkoli směrnice nevedla k nové vlně užitečného projednávání v zemích, které poprvé zavedly obecné právní předpisy pro informování a projednávání, sehrála „motivační“ úlohu při podpoře některých organizací, zejména pak nadnárodních společností se sídlem ve Spojeném království a Irsku, aby zřizovaly a/nebo posilovaly procesy v oblasti informování a projednávání. Podobně také široká možnost volného uvážení, kterou směrnice a vnitrostátní právní předpisy poskytují sociálním partnerům, nepovzbuzovala k rozsáhlému zavedení postupů v oblasti informování a projednávání.

Z hlediska správné praxe není překvapivé, že Nizozemsko (které je vyzdvižováno jako vzor konsenzu v oblasti pracovněprávních vztahů a které má také významné právní předpisy upravující oblast informování a projednávání) zaznamenalo případy, v rámci kterých proběhlo užitečné informování a projednávání. Zadruhé, snaha vedení ve věci zdrojů na podporu efektivního informování a projednávání a ve věci projednávání složitých otázek (jakož i provozních otázek na nízké úrovni) je ve smysluplném projednávání zároveň vstupem i výstupem. Zatřetí, smysluplné informování a projednávání vyžaduje, aby o ně strany zúčastněné v tomto procesu soustavně usilovaly a nevnímaly je pouze jako mechanismus, který musí být splněn kvůli právním nebo organizačním požadavkům.

Další informace

Zprávu „National practices of information and consultation in Europe“ (Vnitrostátní postupy v oblasti informování a projednávání v Evropě) naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1329.htm>

Zprávu „Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive“ (Praxe v oblasti informování a projednávání v celé Evropě po pěti letech uplatňování směrnice EU) naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>

V případě zájmu o další informace se obraťte na Christiana Welze, vedoucího výzkumu: cwe@eurofound.europa.eu