



Vnútroštátne postupy v oblasti informovania a porád v Európe

Zhrnutie

Úvod

Cieľom tohto projektu je preskúmať najnovšie skúsenosti v oblasti postupov informovania a porád na vnútroštátnej úrovni na základe zistení správy Európskeho monitorovacieho strediska pre pracovnoprávne vzťahy (EIRO) z roku 2011 s názvom Prax v oblasti informovania a porád v Európe po piatich rokoch uplatňovania smernice EÚ (smernica 2002/14/ES). V rámci výskumu sa analyzoval vplyv smernice o informovaní a poradách na vnútroštátnu prax v oblasti informovania a porád – konkrétne na zamestnancov, odborové zväzy, združenia zamestnávateľov a spoločnosti (najmä riadiacich pracovníkov (manažérov) v oblasti ľudských zdrojov) – a na vnútroštátne systémy pracovnoprávných vzťahov. Predmetom skúmania bolo aj to, či sa vnútroštátnymi postupmi zabezpečujú primerané, účinné a včasné informovanie a porady so zamestnancami v záujme zamestnávateľov aj zamestnancov.

Súčasťou výskumu bolo preskúmanie odbornej literatúry a 12 prípadových štúdií. Je potrebné poznamenať, že väčšina predchádzajúcich výskumov sa zameriava na Spojené kráľovstvo a Írsko, keďže tieto členské štáty boli predmetom väčšiny doteraz uverejnených materiálov, a v tejto správe sa odráža toto obmedzenie.

Politické súvislosti

Aj keď mnohé členské štáty EÚ majú dlhodobo zavedené právne rámce v oblasti informovania a porád, smernicou 2002/14/ES sa po prvýkrát zaviedli všeobecné práva zamestnancov v oblasti informovania a porád prostredníctvom trvalých štruktúr v celej Európskej únii. Legislatívny návrh Komisie bol podľa všetkého výrazne ovplyvnený viacerými významnými prípadmi reštrukturalizácie spoločností, ktorých súčasťou bolo zatváranie závodov a rozsiahle prepúšťania, pri ktorých sa nevenovala pozornosť postupom v oblasti informovania a porád alebo sa tieto postupy ukázali ako neúčinné. Diskusia o postupoch v oblasti informovania a porád na úrovni EÚ dostala nový impulz začiatkom roka 1997, keď francúzska nadnárodná automobilová spoločnosť Renault náhle oznámila, že zatvorí svoj závod v Belgicku v meste Vilvoorde, so stratou viac než 3 000 pracovných miest. Komisia sa domnievala, že je potrebná

iniciatíva EÚ na prekonanie nedostatkov vo vnútroštátnych právnych predpisoch a právnych predpisoch EÚ, najmä skutočnosti, že aj keď má väčšina členských štátov na rôznych úrovniach riadenia (prevádzky, podniky, skupiny) zákonný alebo dohodnutý právny rámec stanovujúci práva v oblasti informovania a porád, tieto práva sa v praxi nie vždy dodržiavajú. Cieľom smernice bolo okrem toho posilniť úlohu sociálnych partnerov pri uľahčovaní účinného informovania a porád.

Kľúčové zistenia

V správe Európskeho monitorovacieho strediska pre pracovnoprávne vzťahy (EIRO) z roku 2008 sa v súvislosti s odlišným rozsahom, v akom smernica podnietila zmeny vnútroštátnych opatrení/regulácie v oblasti informovania a porád, uvádzajú tri hlavné kategórie zmeny:

1. žiadna zmena alebo prakticky žiadna zmena (Rakúsko, Francúzsko, Nemecko, Holandsko, Portugalsko, Slovinsko),
2. menej významná zmena (Belgicko, Česká republika, Dánsko, Fínsko, Grécko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Nórsko, Slovensko, Španielsko, Švédsko),
3. významná zmena (Bulharsko, Cyprus, Estónsko, Írsko, Taliansko, Malta, Poľsko, Rumunsko, Spojené kráľovstvo).

Vo viacerých krajinách, v ktorých sa nezaznamenala „žiadna zmena alebo prakticky žiadna zmena“, alebo „menej významná zmena“ to odzrkadľovalo skutočnosť, že niektoré vlády, napríklad v Maďarsku a Slovinsku, zmenili právne predpisy ešte pred prijatím tejto smernice.

Vo väčšine členských štátov bol vplyv smernice na vnútroštátnu prax v oblasti informovania a porád veľmi obmedzený. Dôkazy, ktoré v súčasnosti existujú, aj keď sú obmedzené, sa zameriavajú prevažne na Spojené kráľovstvo a Írsko – systémy, v prípade ktorých bola potrebná najväčšia miera zmeny. V krajinách, ktoré mali zavedené systémy v oblasti

informovania a porád už predtým a ktoré nezaviedli žiadne zmeny alebo prakticky žiadne zmeny (kategória 1), alebo ktoré zaviedli prostredníctvom právnych predpisov menej významné zmeny (kategória 2), bol vplyv smernice malý alebo nebol žiadny. Viaceré členské štáty, ktoré predtým nemali zákonné systémy v oblasti informovania a porád (kategória 3), zaviedli prostredníctvom právnych predpisov zákonné právo v oblasti všeobecných porád po prvýkrát. Vplyv smernice v praxi však nebol dostatočne silný na to, aby vytvoril väčšiu inštitucionálnu zmenu, aj keď k inštitucionálnym úpravám došlo. Napríklad Poľsko a Spojené kráľovstvo po prvýkrát zaviedli právne predpisy, ale rozsah, v akom vnútroštátne systémy prešli väčšími zmenami na organizačnej úrovni, je obmedzený a určite nezmenil charakter informovania a porád. Táto skutočnosť môže prinajmenšom čiastočne vysvetliť všeobecný nezáujem sociálnych partnerov, pokiaľ ide o vplyv smernice po transpozícii.

Veľkú rozmanitosť prístupov na organizačnej úrovni vidieť z prípadových štúdií. V prípade spoločností, ktoré boli pri poradách najaktívnejšie (DutchAirline, GreekBrewery, UKIT), boli veľké organizačné zmeny zmiernené prítomnosťou dobre informovaných zástupcov zamestnancov, ktorí sa aktívne zapájali do dôležitých otázok, ako je napríklad znižovanie počtu zamestnancov prepustených v dôsledku reštrukturalizácie. Na menej vyspelej (napriek tomu však zmyslupnej) úrovni podliehali podrobnosti týkajúce sa spôsobu vykonania zmien zmenám na základe porád, i keď zásada manažérskych rozhodnutí nebola v niektorých organizáciách zmenená. A napokon existoval tretí trend, v rámci ktorého sa menšie prevádzkové otázky riešili v rámci porád, ale dôležité otázky boli vyhradené manažérskeho rozhodovaniu.

Kvalita porád závisela skôr od miery, v akej sa k tomuto postupu zaviazal manažment, v prípadových štúdiách sa nevyskytoval žiadny osobitný vzor, pokiaľ ide o krajiny alebo odvetvia, v ktorých organizácia bola založená. Stretnutie so zástupcami zamestnancov a rokovanie o dôležitých otázkach organizačnej zmeny bolo pravdepodobnejšie v prípade manažmentu, ktorý podporoval aktívne porady.

Prostredníctvom právnych predpisov sa nepriniesla podstatná zmena žiadneho vnútroštátneho systému pracovnoprávných vzťahov. Prítomnosť spoločností, ktoré aktívne vedú porady, je pravdepodobnejšia v krajinách so zavedenými právne vymedzenými systémami v oblasti informovania a porád podporovanými možnosťou významného postihu ako v krajinách, ktoré majú len slabé obmedzenia.

Zo skromných dostupných dôkazov vyplýva, že z hľadiska počtu a kvality orgánov v oblasti informovania a porád sa právnymi predpismi nedosiahli významné zlepšenia. Zatiaľ čo Komisia pôvodne zamýšľala vytvoriť systém, v rámci ktorého

by sa dôležité rozhodnutia prijaté bez porady mohli zrušiť, nedostatok zmysluplných sankcií v právnych predpisoch a skutočnosť, že vlády s nízkymi úrovňami podpory v oblasti informovania a porád (ako sú Írsko a Spojené kráľovstvo) využili zásadu subsidiarity na odstúpenie od vytvorenia základného práva v oblasti informovania a porád, ovplyvnili celkovú účinnosť právnych predpisov. Podobne v prípade krajín s dobre rozvinutými právnymi predpismi v oblasti informovania a porád sa vo všeobecnosti zaznamenala väčšia ochrana zamestnancov, ako sa požadovalo v právnych predpisoch, čo spôsobilo ich celkový malý vplyv.

Záver

Smernica 2002/14/ES nezohrala z hľadiska utvárania zmysluplného informovania a porád na organizačnej úrovni veľmi významnú úlohu. Z výskumu vyplýva, že len zriedkakedy dochádza k tomu, že zamestnanci priamo vyzývajú na všeobecné informovanie a porady, a požiadavka na zriadenie informačno-poradenského fóra môže prísť až po prijatí rozhodnutia, ktoré má vplyv na organizačné súvislosti. Omnoho účinnejšie bolo vytváranie osobitných práv v oblasti informovania a porád v prípade konkrétnych organizačných okolností, lebo nevyhnutnosť porád vyvoláva osobitný rad okolností.

Aj keď v krajinách, ktoré po prvýkrát zaviedli všeobecné právne predpisy v oblasti informovania a porád, sa smernicou neiniciovala nová vlna zmysluplných porád, táto smernica bola podnetom pri nabádaní niektorých organizácií, najmä nadnárodných, so sídlom v Spojenom kráľovstve a Írsku, k tomu, aby zaviedli a/alebo posilnili postupy v oblasti informovania a porád. Ani rozsiahlou flexibilitou, ktorú sociálni partneri získali prostredníctvom smernice a vnútroštátnych predpisov, sa nepodporilo široké prijatie postupov v oblasti informovania a porád.

Z hľadiska osvedčených postupov nie je prekvapujúce, že prípady, v rámci ktorých prebehlo zmysluplné informovanie a porady, pochádzajú z Holandska, ktoré sa dáva za vzor konsenzu v oblasti pracovnoprávných vzťahov a ktoré má tiež významné právne predpisy v oblasti informovania a porád. Po druhé, vstupom aj výstupom zmysluplných porád je záväzok manažmentu týkajúci sa zdrojov na podporu účinného informovania a porád a z hľadiska porád o problematických otázkach (ako aj otázkach prevádzkového charakteru na nižšej úrovni). Po tretie, zmysluplné informovanie a porady vyžadujú, aby sa strany, ktoré sa na tomto procese zúčastňujú, k nemu trvalo zaviazali a nevnímali ho ako mechanizmus, ktorý sa musí plniť v dôsledku právnych alebo organizačných požiadaviek.

Ďalšie informácie

Správa *Vnútroštátne postupy v oblasti informovania a porád v Európe* je dostupná na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1329.htm>

Správa *Prax v oblasti informovania a porád v Európe po piatich rokoch uplatňovania smernice EÚ* je dostupná na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>

Ak sa chcete dozvedieť viac informácií, kontaktujte vedúceho výskumu Christiana Welza: cwe@eurofound.europa.eu