



Брюксел, 13.12.2013 г.
COM(2013) 882 final

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

**Рамка за качество на ЕС
за предвиждане на промените и реструктуриране**

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящото съобщение представя рамка за качество на ЕС за предвиждане на промените и реструктуриране (РКП). То е продължение на Зелената книга „Реструктуриране и предвиждане на промените: какви са поуките от наскоро придобития опит?“ от 17 януари 2012 г.¹ и искането, отправено от Европейския парламент на 15 януари 2013 г. в неговата Резолюция относно информиране и консултиране на работниците, прогнозиране и управление на реструктурирането, основаваща се на член 225 от ДФЕС (известна като доклада „Cercas“)².

Ние се изправяме пред големи предизвикателства в стремежа си да увеличим равнищата на заетост и да се справим с безработицата чрез засилено използване на активни политики на пазара на труда и чрез извършване на реформи в системите за образование и обучение, с което се цели да се гарантира, че търсещите работа лица разполагат с подходящи умения, а предприятията могат да разчитат на конкурентна работна ръка. За всичко това се изисква добро предвиждане, както и инструменти за постигане на съответствие между предлагането и търсенето на работна ръка до възможно най-голяма степен. В този по-широк контекст следва да се разглеждат мерките, насочени към подпомагане на приспособяването на предприятията и преходите в рамките на пазара на труда посредством по-добро предвиждане на нуждите от човешки капитал.

Доколкото то е необходимо и неизбежно, икономическото приспособяване и реструктуриране би могло да доведе до последици за заетостта и последици в социален план, които следва да бъдат преодолени чрез адекватни политически средства. Общо 250 действия по реструктуриране бяха документирани от Европейския наблюдател на реструктурирането (ЕНП)³ за третото тримесечие на 2013 г. В резултат на тях са обявени 57 081 загубени работни места и 27 792 получени работни места, което означава, че е налице нетна загуба на 29 289 работни места.

РКП изисква по-добро идентифициране и наблюдение на определени принципи и добри практики за предвиждане на промените и управление на дейностите по реструктуриране в рамките на предприятията и от страна на органите на публичната власт. По-специално, те следва да улеснят инвестирането в човешки капитал и да доведат до пренасочването на човешки ресурси към дейности с висок потенциал за растеж и качествени работни места съгласно стратегията „Европа 2020“, като същевременно повишат качеството на условията на труд.

Подходите, очертани в настоящата РКП, ще допринесат за дългосрочната конкурентоспособност на предприятията и за устойчивата пригодност за заетост на

¹ COM(2012) 7 окончателен.

² <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0005+0+DOC+XML+V0//EN>

³ Европейският наблюдател на реструктурирането (ЕНП) представлява уникален набор от данни за целия ЕС, включващ данни за по-широкомасабни прояви на реструктуриране. Той наблюдава обявените въздействия, които реструктурирането оказва върху заетостта в 28-те държави — членки на ЕС, и Норвегия. ЕНП се позовава на статии в избрани медийни издания (от три до пет в държавата). Взети са предвид всички обявления за съкращаване или създаване на поне 100 работни места, или такива, които засягат 10 % от работната сила в предприятия с персонал, наброяващ 250 или повече души. Като се има предвид, че ЕНП се позовава на статии в избрани медийни издания, обхванатите от него дейности по реструктуриране във всяка държава членка са само показателни и те не могат да бъдат считани за представителни. Независимо от това данните на ЕНП дават добра представа за реструктурирането на пазара на труда, която като цяло съответства на данните, предоставяни от по-представителни източници като например Изследването на работната сила в Европейския съюз.

техните работници и ще намалят свързаните разходи, включително и социалните разходи за промени. Освен това този подход се вписва в основни политически цели на ЕС, по-специално заложените в стратегията „Европа 2020“, и в други основни инициативи, целящи устойчива икономическа конкурентоспособност и възстановяване и създаване на работни места, особено в реалната икономика.

Настоящата РКП разглежда главно заетостта и социалните измерения на предвиждането на структурните промени. Една по-широка перспектива по отношение на структурните промени включва не само измеренията на въздействието върху работната ръка, но също така и въздействието върху промишлеността и по-мощното социално въздействие на структурните промени върху градовете и регионите, в които те се осъществяват. В тази връзка дискусиите относно структурните промени са свързани също така и с ролята на индустриалните и регионалните политики при предвиждане на приспособяването на регионите и промишлеността към структурните промени. В този смисъл стратегиите за „интелигентна специализация“, които трябва да бъдат разработени в рамките на структурните фондове на ЕС за периода 2014—2020 г., са от значение и представляват възможност, която следва да бъде допълнително проучена от Комисията.

Комисията счита, че представянето на вниманието на всички заинтересовани страни на разработените през годините добри практики в тази област може да допринесе за повишаване на осведомеността и за по-ефективно и всеобщо осъществяване на изпреварващо, проактивно и социално отговорно управление на промените и реструктуриране в полза на всички заинтересовани страни и на обществото като цяло.

Предвид изложеното по-горе, Комисията приканва държавите членки да подкрепят и насърчават прилагането на РКП чрез подходящи средства и призовава всички заинтересовани страни да си сътрудничат въз основа на очертаните принципи и добри практики. Комисията ще следи начина, по който се прилага РКП, и ще прецени необходимостта от преразглеждането ѝ до 2016 г. Тя ще информира Европейския парламент за резултатите.

2. КОНТЕКСТ НА ПОЛИТИКАТА

ЕС разполага с цялостна правна рамка за регулиране на начина, по който социалният диалог в предприятията и групите от предприятия, би трябвало да обхване, заедно с други въпроси, и въпроса с предвиждането на промените и проявите на реструктуриране.

Ние използваме структурните фондове, и по-специално Европейския социален фонд, с цел подкрепяне на икономическата адаптация, преходите в рамките на пазара на труда и социалната закрила на работниците, които са съкратени, или за които има риск от съкращение. Освен това ЕС е създал специален инструмент, Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ), който да подпомага работниците, загубили работните си места.

В допълнение, социалните партньори и Комисията са стартирали няколко специални инициативи в областта на предвиждането и управлението на промени и реструктурирането (подробна информация ще намерите в приложение I). В последната Зелена книга за реструктурирането от януари 2012 г. се посочват успешни

практики и политики, свързани с предвиждането и реструктурирането, които са били прилагани през най-тежките години на кризата.⁴

Всички тези усилия следва да се разглеждат като неразделна част от стремежа на Комисията да възстанови икономиката на Европа чрез изпълнението на стратегията „Европа 2020“, европейския семестър и други основни инициативи в областта на заетостта, уменията и индустриалната политика.

Неотдавна Комисията предприе инициативата за модернизиране на достиженията на правото на ЕС в областта на несъстоятелността. Тази реформа на правилата на ЕС относно несъстоятелността има за цел да улесни оцеляването на предприятията и представлява втори шанс за предприемачите. Една от основните цели на този нов, „ориентиран към оздравяване“ европейски подход към фалита и несъстоятелността на предприятията е запазването на работните места и съхраняването на заетостта.

⁴ В своята резолюция, приета на 15 януари 2013 г., Европейският парламент поиска от Комисията да представи нова инициатива за информиране и консултиране на работниците, прогнозиране и управление на реструктурирането, като се придържа към подробните препоръки на Парламента, изложени в резолюцията.

2.1. Принос на трудовото законодателство на ЕС за реструктурирането

Директивите на ЕС относно информиране и консултиране на работниците⁵ предвиждат основно включването на представители на работниците в процеса на реструктуриране (като им предоставят процедурни права на информация и консултация). Те играят ключова роля за популяризиране на подход, имащ за цел предвиждане на промените и насърчаване на сътрудничеството в отговор на тези промени.

Навременното информиране и консултиране на работниците е от особено значение за предвиждане на промените и за надлежното подготвяне и управление на реструктурирането. Освен това то може да подпомогне намаляването на загубите на работни места, докато същевременно поддържа нивата на пригодност за заетост и намалява разходите за приспособяване посредством използването на вътрешна гъвкавост.

Като част от политиката за по-добро регулиране на Комисията, нейната „проверка за пригодност“ по отношение на законодателството на ЕС в областта на участието на работниците разгледа три директиви относно информирането и консултирането на работници на национално равнище⁶ (Директива 98/59/ЕО относно колективните уволнения, Директива 2001/23/ЕО относно прехвърлянето на предприятия и Директива 2002/14/ЕО относно обща рамка за информиране и консултиране на работниците).

При проверката се стигна до заключението, че тази законодателна рамка в голяма степен изпълнява своите функции. Трите директиви като цяло са уместни, ефективни, съгласувани и взаимно се допълват. Ползите от тях вероятно са по-големи от разходите. Освен това изглежда, че директивите са допринесли за смекчаване на шока от рецесията и за намаляване на отрицателните социални последици от действията по реструктуриране, осъществявани по време на кризата.

Независимо от това оценката разкри някои пропуски и недостатъци, свързани с приложното поле и действието на директивите. Изключването на по-малките предприятия, държавните администрации (за разлика от публичните предприятия, които попадат в приложното поле) и моряците от приложното поле на директивите беше оспорено от някои заинтересовани страни като намаляващо практическата стойност на директивите за значителна част от работната ръка.

Освен това проверката за пригодност обърна внимание на някои фактори, които при конкретни обстоятелства са могли да допринесат за намаляване на ефективността на директивите, включително: (ограниченото) влияние на представителни органи; качеството на тяхното участие (по-специално, начинът, по който се извършват консултации с тях, често ограничени или формални); тяхното стратегическо влияние; недостатъчната осведоменост за правата и задълженията; спазването и прилагането на законодателството. В резултат на това някои от целите на директивите, по-специално намаляване на броя на колективните уволнения, подобро управление и предвиждане на промените и по-добра приспособимост и пригодност за заетост на работниците и служителите, се оказват не напълно постигнати.

⁵ Вж. списъка в приложение I.

⁶ SWD(2013) 293, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1942&furtherNews=yes>

На последно място проверката за пригодност насочи към възможни несъответствия между директивите относно информирането и консултирането на работници, по-специално по отношение на конкретни определения, дадени в тях. Отстраняването на тези недостатъци също така ще помогне за подобряване на преструктурирането на равнище предприятие.

Що се отнася до незаконодателните действия, изследване е подчертало значението, което има създаването на култура на социален диалог, на осведомяване на работниците и служителите и работодателите за правата и задълженията им, свързани с информирането и консултирането на равнище предприятие, както и ефективното прилагане на тези права в случай на неспазване на правилата.

По отношение на правната рамка Комисията се ангажира да разгледа възможността за консолидиране на директивите относно информирането и консултирането. Това бе потвърдено в съобщението за пригодността на регулаторната рамка, прието от Комисията на 2 октомври 2013 г.⁷ Комисията ще проведе консултации със социалните партньори на европейско равнище съгласно член 154 от ДФЕС.

2.2. Инструментите за финансова подкрепа на ЕС

Успехът на предприятията и промишлеността на ЕС на световните пазари зависи от достъпа им до висококвалифицирана и приспособима работна ръка.

Европейският социален фонд (ЕСФ) инвестира повече от 10 милиарда евро на територията на целия ЕС всяка година, поради което е основният финансов инструмент, който се използва за инвестиране в подобряване на уменията на работната ръка и нейните способности за приспособяване към промените. Това се осъществява чрез подкрепяне на реформи на системи за начално образование, обръщане на особено внимание на постигането на по-добро съответствие между преподаваните умения и уменията, необходими на пазара на труда (напр. предоставяне на практически умения на хората като цифрови, езикови или предприемачески умения), подобрене по отношение на прехода от учебната скамейка към пазара на труда (напр. подкрепяне на допълнително професионално обучение, професионална подготовка или стажове) или чрез подобряване на предлагането на учене през целия живот както на работното място, така и извън него. Всички тези интервенции не само увеличават възможностите на лицата на пазара на труда, но също така и помагат на работодателите да имат достъп до работници и служители с подходящи умения и способност за приспособяване към промените, което от своя страна оказва положително въздействие върху конкурентоспособността.

С цел пълноценно оползотворяване на потенциала на ЕСФ, от съществено значение е всички заинтересовани страни, и по-специално социалните партньори, да участват в програмирането, и когато това е целесъобразно, и в изпълнението на интервенциите. Минималното изискване, необходимо за следващия финансов период 2014—2020 г., е държавите членки да спазват правилата, предвидени в предстоящия делегиран акт на Комисията относно прилагането на принципа на партньорство.

Европейският фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ) допълва ЕСФ и предвижда еднократна, ограничена във времето индивидуална подкрепа, насочена към

⁷ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Пригодност и резултатност на регулаторната рамка (REFIT): резултати и следващи стъпки“, 2.10.2013 г., COM(2013) 685 final.

подпомагане на работници, съкратени поради затруднено положение и най-често поради масови съкращения. ЕФПГ помага на работниците да се справят с отрицателните последици от реструктурирането чрез мерки за финансиране като съдействие при търсене на работа, професионално ориентиране, персонализирано обучение и преквалификация и насърчаване на предприемачеството, както и чрез предоставяне на индивидуални надбавки за участие в различни дейности за преквалификация и обучение.

От самото му създаване през 2007 г. до август 2013 г. ЕФПГ е получил 110 заявления от 20 държави членки и е подпомогнал над 100 000 работника⁸.

Разбивка на заявленията по ЕФПГ по промишлени сектори в периода 2007—август 2013 г.	
Автомобилостроене	19
Машини и оборудване	12
Текстилни изделия	10
Печатно дело	9
Строителство на сгради	7
Мобилни телефони	6
Основни метали, електронно оборудване	5
Облекло	4
Търговия на дребно	3
Обувки; дограма и изделия от дървен материал; металообработване; домакински уреди; корабостроене	2
Други (20 сектора)	1

През следващия програмен период 2014—2020 г. както Европейският социален фонд (ЕСФ), така и Европейският фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ) ще продължат да финансират инвестициите в човешки капитал. ЕСФ, съвместно с инициативата за младежка заетост, ще подкрепи в значителна степен заетостта на младите хора и въвеждането на схемите за гаранции за младежта, докато ЕФПГ ще съфинансира мерките за подкрепа на работниците, съкратени в резултат не само на глобализацията, но и на голямата икономическа криза.

ЕФПР също допринася за засилване на икономическото и социалното сближаване чрез преодоляване на основните различия между регионите посредством подкрепа за развитието и структурното приспособяване на регионалните икономики, включително

⁸ Вж. Доклада на Комисията до Европейския парламент и Съвета за дейностите на Европейския фонд за приспособяване към глобализацията през 2012 г., 14.11.2013 г., COM(2013) 782 final.

преструктурирането на регионите със западаща индустрия и на регионите, чието развитие изостава, както и подкрепа на трансграничното, транснационалното и междурегионалното сътрудничество. Тази подкрепа укрепва конкурентоспособността и иновативността, създава и запазва устойчиви работни места и осигурява устойчиво развитие. През следващия програмен период 2014—2020 г. ЕФРР ще продължи да изпълнява тази функция.

Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР) за периода след 2013 г. предлага няколко инструмента, които да съпътстват икономическите и социалните промени в селските райони. Фондът подкрепя развитието на предприятията и стопанствата, инвестициите в започването на стопанска дейност, подобряването и разширяването на основните услуги за населението и свързаната инфраструктура, както и икономическото, екологичното или социалното сътрудничество между различните видове участници. В допълнение към това могат да се провеждат дейности за обучение и информирание, насочени към операторите в секторите на селското стопанство, храните и горското стопанство, както и към малките и средни предприятия, които осъществяват своята дейност в селските райони.

Европейският фонд за морско дело и рибарство (ЕФМДР) също подпомага инвестициите в човешки капитал с цел постигане на по-добро съответствие между уменията на операторите и необходимите умения както в сектора на рибарството и аквакултурите, така и по-общо на пазара на труда, например чрез подкрепяне на професионалната подготовка или ученето през целия живот. ЕФМДР може да допринесе и за повишаване на конкурентоспособността не само в сектора на рибарството и аквакултурите, но и в морските отрасли и, по-общо в икономиките в крайбрежните райони.

Еразъм+ представлява програмата на ЕС в сферата на образованието, обучението и младежта за периода 2014—2020 г.; тя също има принос за подпомагане на политиките на ЕС, свързани с ученето през целия живот. Нейната архитектура интегрира различните образователни сектори и преодолява различията между формалното, неформалното и самостоятелното учене. Новата програма Еразъм+ ще подпомага, *inter alia*, реформите в държавите членки с цел модернизиране на системите за образование и обучение и насърчаване на иновациите, предприемачеството и пригодността за заетост.

2.3. Секторни инициативи

В някои промишлени сектори, засегнати по-специално от преструктурирането, като например автомобилния сектор, стоманодобивния сектор, сектора на отбраната, химическия сектор, печатния сектор и текстилния сектор, в последните години е развито интензивно сътрудничество на равнището на ЕС между Комисията, националните и регионалните органи и представителите на основните отрасли и синдикати, или в контекста на европейския социален диалог. Това сътрудничество доведе до конкретни насоки за съответните участници относно това как по-добре да предвиждат и управляват промените и преструктурирането⁹. Следва да се подчертае, че много от добрите практики, представени в РКП по-долу, вече се прилагат от много

⁹ За автомобилния и стоманодобивния отрасъл, вж. http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm and http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf

предприятия и промишлени сектори. Примери за тези препоръки са дадени в приложение II относно автомобилния и стоманодобивния сектор.

2.4. Зелената книга от януари 2012 г.

Като част от стратегията „Европа 2020“, и по-специално от водещите инициативи „Интегрирана индустриална политика за ерата на глобализацията“ и „Програма за нови умения и работни места“, Комисията прие Зелена книга относно „Преструктуриране и предвиждане на промените: какви са поуците от наскоро придобития опит?“, имаща за цел да набележи успешните практики и политики, насочени към преструктуриране и приспособяване към промените в контекста на възстановяване от кризата и с оглед поддържане на конкурентоспособността на работната ръка и улесняване на преминаването от едно работно място на друго.

ОСНОВНИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ КОНСУЛТАЦИЯТА ОТНОСНО ЗЕЛЕНАТА КНИГА¹⁰

Съществува широк консенсус относно ключовото значение на изпреварващите и проактивните позиции, особено на равнище предприятие, но също така и на регионално и секторно равнище.

Почти всички респонденти подчертаха ролята на социалния диалог и прозрачността при вземането на решения като основен фактор за изграждане на доверие и постигане на общо съгласие между всички заинтересовани страни.

Многократно бе изтъкнато основното значение на обучението и подобряването на уменията като неразделна част от професионалния живот, с оглед повишаване на конкурентоспособността на предприятията и пригодността за заетост на работниците.

Съществуват различни мнения по отношение на целесъобразността на инструмент на ЕС в тази област.

Европейските социални партньори постигнаха съгласие относно важността и значението на този въпрос за тяхната работа и с оглед на готовността им за задълбочаване на сътрудничеството.

3. ПО-ШИРОКО ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ ПОЛИТИКИТЕ

3.1. Макроикономически контекст

Финансовата криза и кризата във връзка с държавния дълг от 2008 г. оказва изключително силно въздействие върху европейската икономика. Последниците от кризата, намаляването на ефекта на ливъриджа, разпокъсаността на финансовите системи и кредитните пазари, както и високите равнища на безработицата ще продължат да пречат на растежа през предстоящия период. Тяхното въздействие постепенно ще отслабне с коригирането на натрупаните макроикономически дисбаланси. Процесът на подобряване на пазара на труда ще отнеме време, като се очаква за известен период от време равнището на безработицата да остане неприемливо

¹⁰ По-подробни резултати от Зелената книга могат да се намерят на следния адрес:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

високо в много части на Европа, а в по-широк план социалното положение ще продължи да бъде в застой.

Тази обстановка поставя определени предизвикателства пред политиката. За да бъде постигнато трайно възобновяване на икономическата активност, структурата на производството също трябва да се промени. По-специално държавите, засегнати от сериозни външни дисбаланси преди кризата, трябва да разширят износния си сектор и да подобрят ценовата и неценовата си конкурентоспособност. Ролята на търгуемите индустрии трябва да се повиши, което предполага пренасочване на ресурси от нетъргуемия сектор. Повишаването на конкурентоспособността може да наложи приемането на по-ефикасни по отношение на използването на ресурсите технологии, по-голяма подкрепа по отношение на инвестирането в умения и различни начини за организиране на производството.

В същото време текущата макроикономическа среда, която се характеризира със слабо търсене на пазара на труда, постоянно ниски равнища на заетост и нарастващи равнища на трайна безработица, увеличава социалните разходи, свързани с текущите процеси на реструктуриране. Това създава необходимост от по-ефективни политически рамки, които да подкрепят и съпътстват всички участници в тези процеси.

3.2. Реструктуриране и възстановяване и създаване на работни места в контекста на стратегията „Европа 2020“

ЕС реагира с решителност и икономически реформи на сериозните последици от кризата. В резултат на това е постигнат напредък при възстановяването на макроикономическата и финансовата стабилност на пазара чрез подобряване на управлението и въвеждане на политически и регулаторни реформи, които да отговарят на изискванията за един истински паричен съюз.

През 2010 г. Комисията стартира стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж¹¹. Годишният обзор на растежа определя всяка година основните приоритети за предстоящата година. Годишният обзор на растежа за 2014 г. потвърждава, че насърчаването на растежа и конкурентоспособността, както и справянето с проблемите, свързани със заетостта и социалните последици от кризата, са в основата на дневния ред на политиката на ЕС.

В тази връзка в Годишния обзор на растежа се подчертава, че реструктурирането върви ръка за ръка с възстановяването на растежа, тъй като предприятията и домакинствата се освобождават от огромните си дългове, а производствените фактори се ориентират към по-продуктивни сектори на икономиката. Възстановяване означава намиране на нови източници на растеж и конкурентоспособност в дългосрочен план чрез извършване на дейности, свързани с използването на високо ниво на познание и високопроизводителни дейности за европейската икономика — това не може да бъде постигнато без надлежно управляван процес на реструктуриране на промишлената основа на ЕС и на икономиката като цяло.

Годишният обзор на растежа подчертава и необходимостта от подкрепа за създаване на работни места в области, които ще създадат значителни възможности за заетост през идните години. Зелената икономика, цифровият и здравният сектор са определени като бързо развиващите се сектори, които се появяват в резултат на дълбоки структурни трансформации на нашата икономика и общество. Това налага разработването на

¹¹ COM(2010) 2020, „Европа 2020 — стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“.

стратегически рамки, в които политиките относно пазара на труда и уменията играят активна роля за подпомагане създаването на работни места в тези сектори и за предвиждане и приспособяване към нови модели на растеж, по-специално по отношение на бързоразвиващите се новосъздадени технологични компании.

Развитието на тези политически приоритети се извършва на равнището на ЕС в контекста на европейския семестър, през който на държавите членки се дават препоръки за структурни реформи в подкрепа на икономическия растеж, конкурентоспособността и заетостта. Необходимо е също така едно по-задълбочено проучване на нашите микроикономически политики, тяхното изпълнение и мерките за управлението им. Реформите на макроикономическите политики, провеждани с цел стабилизиране на икономиката на ЕС, трябва да бъдат допълнени от добре координирани микроикономически политически инициативи, които могат да отключат нашия производствен потенциал и да повишат конкурентоспособността.

3.3 Ролята на индустриалната политика

Несигурността в макроикономически план и липсата на структурна гъвкавост представят тревожна перспектива пред европейската индустрия. Въпреки това водещите показатели, с които се разполага към настоящия момент, сочат подоряване на индустриалната ефективност. Нашите външни резултати са се подобрили значително, но ние все още не можем да достигнем нивата от периода преди кризата и частните инвестиции продължават да бъдат на ниско равнище.

През 2010 г. Комисията предложи интегрирана индустриална политика,¹² която бе актуализирана през октомври 2012 г.¹³ Важен приоритет на новата индустриална политика е да се подпомогне бързото възстановяване на промишлеността на ЕС и да се направят необходимите корекции след икономическата криза. Това означава подкрепа за пренасочване на работната ръка от западащите сектори и дейности към тези, които се разрастват. По-доброто предвиждане и управление на реструктурирането би помогнало на работниците и служителите и на предприятията по-бързо да се адаптират към прехода, наложен от прекомерния капацитет, модернизацията и потребностите от иновации, които произтичат от икономическите промени и структурното приспособяване.

Инвестициите в иновации са основен начин за подпомагане на европейските индустрии, заедно с инвестициите в нови умения за по-добри работни места. Европа се нуждае от висококвалифицирани специалисти, за да отбележи успехи в световен мащаб благодарения на иновациите. Бъдещият растеж и изходът от настоящата криза зависят основно от увеличаване на инвестициите в научноизследователска дейност и насърчаване на иновациите, както и от работна ръка с подходяща квалификация. Този интегриран подход представлява същността на стратегията „Европа 2020“ за растеж и работни места.

Една конкурентна и ефикасна индустриална политика зависи от динамичен пазар на труда. По тази причина повишаването на потенциала за създаване на работни места на ключовите пазари посредством нови полезни взаимодействия със съответните политики на ЕС и справянето с предизвикателствата на пазара на труда, свързани със

¹² COM(2010)614 „Интегрирана индустриална политика за ерата на глобализацията — Извеждане на преден план на конкурентоспособността и устойчивото развитие“.

¹³ COM(2012)582 „По-силна европейска промишленост за растеж и възстановяване на икономиката“.

структурни промени в рамките на социалния диалог, се считат за ключови елементи на една конкурентна и ефикасна индустриална политика.

Структурните промени и иновациите водят както до закриването на работни места, така и до създаването на такива. Единствено проактивните стратегии могат, по специално благодарение на иновациите, да улеснят прехода, който благоприятства социалното включване и ни позволява да се справим по-успешно с проблемите, свързани с нарастващата безработица и социалното изключване.

3.4. Динамика на пазарите на труда

Европейският семестър представлява нов подход, чрез който държавите членки и институциите на ЕС подобряват координацията на икономическите политики, посредством подобряване на координацията на политиките на заетостта и социалните политики и проследяване на дейностите в подкрепа на целите на стратегията „Европа 2020“, и по-специално целите, свързани със заетостта.

Във време, в което социалното въздействие на кризата все още се усеща силно и равнищата на безработица продължават да бъдат безпрецедентно високи ¹⁴, възстановяването на динамиката на пазарите на труда в ЕС е от особена важност. В Пакета от мерки за заетостта за 2012 г. ¹⁵ Комисията подчерта важността на прехода към качествена заетост, инвестирането в умения и мобилността.

Своевременното предвиждане на промените и на нуждите от човешки капитал може да допринесе за възстановяване и създаване на работни места и за преход към интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. Това значително би укрепило конкурентоспособността на предприятията, повишило пригодността за заетост на работниците, подобрило условията на труд и подпомогнало заетостта. Органите на публичната власт, включително на регионално равнище, проявяват интерес към участие в постигането на въпросните цели, като същевременно работят за намаляването на социалните трудности.

Предотвратяването на мащабни съкращения и изоставането на цели региони или децентрализирането на цели индустрии, което често е свързано с тежки последици в трансграничен аспект, е основна цел, която може да бъде постигната чрез улесняване на икономическото реструктуриране и успешния икономически преход. В това отношение РКП ще спомогне за подобряване на способността на предприятията, работната ръка и отделните региони да се адаптират плавно към бързо променящите се икономически условия.

Друг важен аспект са потенциално тежките социални разходи, които могат да произтичат от действията по реструктуриране и които трябва да се поемат от органите на публичната власт, особено по отношение на безработицата, нарасналите равнища на неравенство и бедност и пр. Тези разходи представляват значително бреме за публичните финанси и могат да възпрепятстват икономическото възстановяване на национално равнище. Една обща европейска перспектива за процесите на реструктуриране би могла да помогне за предотвратяване на възникването на такива разходи или за разпределението на тяхната тежест между различните заинтересовани страни, които участват в действията по реструктуриране.

¹⁴ Проект на съвместен доклад за заетостта, придружаващ Съобщението на Комисията относно Годишния обзор на растежа за 2014 г., 13.11.2013 г., COM(2013) 801 final.

¹⁵ *Към възстановяване и създаване на работни места*, COM(2012) 173 окончателен, 18.4.2012 г., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

ЕС изгради стабилна система за заетост и социална закрила, която заедно с относително високото ниво на образование бе в основата на неговия икономически и социален просперитет. От друга страна тази система е проектирана да поддържа стабилността на работните места със слаб акцент върху насърчаване на приспособимостта на работниците, в резултат на което е все по-неподходящо средство за предоставяне на реален шанс за професионално развитие на отделните работници, когато техните работни места са изложени на риск.

Настоящите и бъдещите бързо променящи се бизнес условия ще проверят организационната способност, която е необходима, за да се гарантира предвиждането на промените, както и бързото и гладко преразпределение на ресурсите, особено на човешките ресурси, от западащите към зараждащите се дейности. С оглед на икономическата и финансовата криза и съпътстващата необходимост от промени по-важно от всякога е Европа да се справи с тези проблеми. Доброто предвиждане и социално отговорното управление на преструктурирането ще допринесат в голяма степен за това.

Сигурността при преходите, свързани със заетостта, е от решаващо значение. Професионална кариера, белязана от редица смени на работното място, е понастоящем реалност за голям брой работници. Качеството на процеса на преход ще предопредели качеството на кариерата на работниците и е от съществено значение за това работниците да разполагат с необходимите средства за поддържане на пригодността си за заетост и за успешно реализиране на преходите в професионалния си живот. Достъпът до учене през целия живот по време на заетост или на безработица е от съществено значение за поддържане на пригодността за заетост.

Предвиждането на преструктурирането може да предотврати кризисните ситуации чрез проактивно и договорено управление на действията по преструктуриране и структурните промени. Тези подходи следва да включват мерки като например непрекъснат мониторинг на заетостта и потребностите от умения и програми за постоянно повишаване на квалификацията на работниците с цел поддържане на тяхната пригодност за заетост и улесняване на прехода им към нови работни места в случай на преструктуриране.

Публичните служби по заетостта (ПСЗ) играят важна роля в подкрепа на преходите в рамките на пазара на труда. Те са мостът между търсещите работа лица и работодателите. Въпреки че структурата на ПСЗ е различна в отделните държави, всички те спомагат за постигане на съответствие между предлагането и търсенето на работна ръка на пазара на труда чрез информация, преквалификация и услуги за активна подкрепа на местно, национално и европейско равнище. Подобряване на сътрудничество между отделните ПСЗ може да подобри способността им за ефективно реагиране в процеса на преструктуриране.

Инициативата „Нови умения за нови работни места“ има за цел по-добро предвиждане на бъдещите потребности от умения, постигане на по-голямо съответствие между уменията и потребностите на пазара на труда и изграждане на по-тясна връзка между сферите на образованието и труда. Съобщението на Комисията „Преосмисляне на образованието“¹⁶ създава цялостна политическа рамка за образование и обучение, с цел гарантиране на подходящи умения за работната ръка.

¹⁶ COM (2012) 669 final.

Висококачествената професионална подготовка и другите схеми за обучение в процеса на работа, като например стажовете, спомагат за осигуряване на умения, които са необходими на пазара на труда. По този начин те могат да допринесат за по-добро съответствие на уменията и икономическа конкурентоспособност. Комисията стартира Европейския алианс за професионална подготовка,¹⁷ за да се подобри предлагането, качеството и имиджа на професионалната подготовка. Освен това тя предложи Рамка за качество на стажовете¹⁸ за подобряване на качеството на стажовете¹⁹.

Потенциалът на трудовата мобилност в рамките на ЕС за справяне с предизвикателствата, свързани с реструктурирането, остава недостатъчно използван. Комисията ще представи предложение за регламент, който има за цел да укрепи мрежата EURES с цел да се реагира по-адекватно на несъответствията и дисбалансите на европейския пазар на труда и да се улесни набирането на работници на територията на ЕС, по-специално посредством подобряване на достъпа на работниците до услуги в подкрепа на трудовата мобилност в рамките на ЕС. Комисията също така ще работи за опростяване и подобряване на правилата за координация на социалната сигурност и тяхното въздействие върху трудовата мобилност през следващите месеци.

3.5. Изключително важен въпрос за МСП

Европейската рамка също така ще се окаже полезна за малките и средните предприятия (МСП), тъй като те са изправени пред по-големи трудности при предвиждането на промените и намирането на квалифицирани работници. Трябва да се отдели специално внимание на специфичния им характер и особено на техните потребности от предвидими и стабилни условия, които им позволяват да бъдат конкурентоспособни на вътрешния и световния пазар. Следователно вместо създаването на допълнителни затруднения за МСП, РКП е насочена към предприемане на действия от други участници (по-големи дружества, органи на публичната власт), които ще позволят на малките и средните предприятия, имащи по-малко човешки и финансови ресурси, да разработят свои собствени стратегии за планиране и да предвиждат своите потребности от умения чрез подходящо обучение на работниците и служителите си. Освен това при изпълнението на мерките по РКП следва да се обърне специално внимание на особеностите на бързоразрастващите се МСП, при които често е налице необходимост от назначаване и преназначаване в кратки срокове и необходимост от резерв от квалифицирани работници и служители.

3.6. Зараждащ се проблем за публичен сектор в процес на преход

Служителите в публичния сектор в почти всички държави също са засегнати от кризата, тъй като правителствата се стремят да намалят размера на публичния сектор. Реформата на публичната администрация включва замразяване или намаляване на заплатите, промени в договорните отношения и условията на труд, както и намаляване на числеността на персонала.

Тъй като за служителите в публичния сектор, включително държавните служители, трудовите правоотношения все повече заприличват на договори в частния сектор, особено по отношение на сигурността на работното място, се оказва не само

¹⁷ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm

¹⁸ Предложение за Препоръка на Съвета относно рамка за качество на стажовете, 4.12.2013 г., COM(2013) 857 final.

¹⁹ Програмите за подпомагане на стажанти и отпускането на стипендии като стипендиите „Мария Склодовска-Кюри“ по програмата „Хоризонт 2020“ също изграят важна роля за това.

основателно, но и необходимо спрямо тях също да се приложи предвиденият механизъм за приспособяване.

Освен това в публичния сектор работят около 25 % от заетите в ЕС; той играе ключова роля в оформянето на нашата икономика и общество. Стимулирането на иновациите в рамките на публичния сектор (напр. посредством по-интензивно сътрудничество, разработване на решения заедно с гражданите, насърчаване на културата на експериментиране) може да изиграе важна роля в подобряването на качеството на работните места в публичния сектор и услугите, които те предоставят. Един ефективен и иновативен публичен сектор ще генерира повече иновации в икономиката като цяло и следователно по-голям растеж и работни места.

Поради това Комисията призовава държавите членки да проучат начините за прилагане на предложената РКП по отношение на служителите в публичния сектор, независимо от нормативното естество на техните трудови правоотношения.

Особено съществен аспект на въпросния преход е моментът, в който предоставянето на обществени услуги, предмет до момента на държавен монопол, се поема от системи за концесии, тъй като подновяването на концесиите включва епизоди на реструктуриране. Това ще изисква известна степен на трудова мобилност, както и предвиждане и управление на работния процес от участващите страни. Тези усилия и необходимата обществена подкрепа ще бъдат по-големи в момента на въвеждане на система за концесии за пръв път.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въз основа на изложените доказателства и аргументи, Комисията представя на всички заинтересовани страни следната РКП, основана на практически примери от различни национални рамки, системи на колективни трудови правоотношения и социални контексти. Дори и някои от добрите практики, посочени по-долу, да не могат да се прехвърлят автоматично, те могат да служат за източник на вдъхновение и насоки.

Комисията приканва:

- държавите членки да подкрепят, разпространяват и насърчават широкото прилагане на РКП и настоятелно призовава всички заинтересовани страни да си сътрудничат въз основа на посочените принципи и добри практики;
- всички заинтересовани страни да формулират и прилагат специални принципи и инструменти в подкрепа на МСП в техните усилия за реструктуриране;
- държавите членки да обмислят прилагането на предложената РКП по отношение на служителите в публичния сектор, независимо от естеството на тяхното трудово правоотношение, било то нормативно или договорно;
- държавите членки и регионите да използват фондовете на ЕС в съответствие с правилата за държавните помощи и в подкрепа на инвестициите, предвиждащи и улесняващи индустриалните промени, и от гледна точка на индустриалната политика в рамките на стратегията „Европа 2020“, и да развият човешкия капитал чрез подобряване на уменията и обучението, както и да смекчат отрицателните социалните последици от реструктурирането като подкрепят повторното наемане на работа на съкратени работници (ЕСФ и ЕФПГ);
- социалните партньори да допринасят за укрепване на настоящата РКП и да улесняват процеса на икономическо приспособяване чрез разработване и

договаряне на съответното равнище (национално равнище, секторно равнище, на равнище предприятие и пр.) на рамки за действие за предвиждане на промени, реструктуриране и вътрешна гъвкавост.

Комисията ще извършва мониторинг на начина на прилагане на РКП в ЕС, и ще изпраща мониторингови доклади на Европейския парламент и на социалните партньори. Въз основа на тези доклади и на съпътстваща политическа оценка Комисията ще обмисли възможността за преразглеждане на РКП до 2016 г., ако е налице необходимост от това. При този преглед ще се определи дали е необходимо да се предприемат допълнителни мерки, в това число и приемане на законодателно предложение.

РАМКА ЗА КАЧЕСТВО ЗА ПРЕДВИЖДАНЕ НА ПРОМЕНИТЕ И ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ

Предвиждане, управление и мониторинг/оценка

Новите практики, прилагани в предприятията и извън тях от края на 90-те години, показват, че предвиждането на потребностите от умения и обучение, както и отговорното реструктуриране могат да бъдат увенчани с успех, когато е налице сътрудничество между социалните и регионалните участници.

Отвъд задължителните социални цели и цели, свързани със заетостта, предвиждането и добре управляваното реструктуриране са предпоставки за икономически успех и по-добри условия на труд. Като не се забравя стратегическият интерес от развитие на работното място и процесите на промяна се поставят в дългосрочни рамки (за разлика от решенията, които се основават на желанието за краткосрочни печалби или на цели за рентабилност) може успешно да се постигне устойчивост и конкурентоспособност на предприятията. Това важи за цели икономически сектори, региони и икономики.

Следователно добрите практики, изложени по-долу, са разпределени според графика на мерките, които следва да бъдат предприети: изпреварващи действия и инструменти, които следва да бъдат разработвани постоянно, и управление на специфични процеси на реструктуриране.

Извършването на последващи оценка и мониторинг на процесите на реструктуриране от всички заинтересовани участници е много важно. Те позволяват да се установят слабостите и препятствията, като по този начин се дава възможност за последващо подобряване на бъдещите процеси на реструктуриране. Осъществяването на последващи действия по отношение на работниците и служителите, които са били съкратени (дългосрочна оценка на кариерата на съкратените работници и служители, база данни за изследвания на динамични редове, посветени на управлението на пътищата за професионално развитие и пр.), също допринася за оценка на резултатите, постигнати по отношение на успешните преходи, свързани със заетостта.

Оценката и мониторингът обхващат оценката на мерките за реструктуриране и публикуване на резултатите, преразглеждане на стратегиите за развитие в светлината на опита, натрупан във връзка с реструктурирането, и въздействието от него, и др.)

Въпрос, който засяга множество участници на няколко равнища

Прогнозирането на потребностите от човешки капитал и управлението на реструктурирането засягат множество участници (предприятия, представители на работниците, социални партньори, публични служби по заетостта, държавна администрация, органи на публичната власт и др.) на различни равнища (европейско, национално, регионално, секторно и организационно).

Последователността и взаимодействията между действията на всички отделни заинтересовани страни, както и добре координираните планиране и действия за предвиждане и реструктуриране са от решаващо значение, за да се осигури

ефективност и устойчиви решения. За да бъде по-лесна за разбиране, РКП е организирана като набор от мерки за добри практики, насочени към всеки един от основните участници: предприятията, представителите на работниците и служителите, самите работници и служители, социалните партньори и националните/регионалните органи²⁰. По-подробен списък на добрите практики в тази сфера може да бъде намерен в Набора от инструменти за реструктуриране от 2009 г.²¹.

Всички добри практики, посочени във фишовете по-долу, представят действителния опит на предприятията, представителите на работниците и други заинтересовани страни, и те се разглеждат от лицата, които ги прилагат, като изключително важно средство за гарантиране на бързо, гладко, икономически ефективно и социално приемливо приспособяване към промените и реструктуриране, особено при неблагоприятни условия. Независимо от възможността за прехвърлянето им в други контексти, която се преценява за всеки отделен случай, значението, което им се отдава от участниците, които ги прилагат, оправдава включването им в РКП като източник на вдъхновение за останалите участници.

Тези добри практики често се ръководят или вдъхновяват от нормативни актове и други механизми за публично подпомагане. Базата данни на ЕНП към Eurofound (Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд) относно законодателството, свързано с реструктурирането²², предоставя съпоставима информация за националните нормативни актове. Базата данни на ЕНП за инструментите за подпомагане на реструктурирането²³ предоставя информация за приблизително 400 мерки, предприети в държавите — членки на Европейския съюз, и Норвегия. Националните правителства, организациите на работодателите и синдикатите са сред органите, които оказват подкрепа на предприятията, имащи нужда от реструктуриране, както и на засегнатите работници и служители.

Действията и инструментите, посочени в настоящата РКП, биха могли да отговарят на условията за подкрепа от структурните фондове на ЕС (по-специално ЕСФ и ЕФРР), както и от ЕФПГ.

²⁰ Тъй като доброто предвиждане и управлението на реструктурирането често се осъществяват на няколко нива с участието на няколко участника, много дейности са описани по подобен начин в различните фишове, като се показва конкретната роля, която всеки един от тях изпълнява.

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>. Вж. също така приложение 1.

²² <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/rll/>

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/> Вж. също така „Обществени инструменти в подкрепа на реструктурирането в Европа — Доклад на ЕНП за 2011 г.“, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

РАБОТОДАТЕЛИ

За да запазят своята конкурентоспособност и да намалят разходите за реструктуриране, предприятията предвиждат нуждите от човешки капитал и управляват промените. Възможно е МСП да не са в състояние да приложат всяка една от предложените добри практики.

ПРЕДВИЖДАНЕ НА ПРОМЕНИТЕ

С постоянното участие на представителите на работниците и служителите, съгласно колективното договаряне и инструментите за информиране и консултиране, стратегическото планиране на работодателите обхваща планиране на работни места и умения, включително:

- **Стратегически дългосрочен мониторинг** на икономическото и финансовото състояние на предприятието и на технологичното и пазарното развитие;
- **Непрекъснато планиране на нови работни места и потребности от умения;**
- **Мерки, насочени към отделните работници и служители:** мерки за гъвкавост (дългосрочна гъвкавост на работното време, ротация на работните места и т.н.); мерки за обучение (определяне на консултанти по обучението, съставяне на отделни „отзиви за уменията“; индивидуални програми за обучение, включително придобиването на универсални умения от работниците и служителите и др.); мерки за кариерно развитие („дни на кариерата“, „информационни звена във връзка със заетостта“, мерки за ротация на работните места и др.); мерки за насърчаване на вътрешната и външната мобилност и др.;
- **Външни партньорства** с региони, институции за образование/обучение и бизнес средата.

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЦЕСИТЕ НА ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ

Добрите практики в управлението на действията по реструктуриране включват:

- **Изграждане на вътрешен консенсус** чрез съвместно диагностициране, основано на ясна бизнес обосновка за промяна и посредством изчерпателна информация и консултиране на работниците и служителите на ранен етап;
- **Подпомагане при организирането на персонализирана подкрепа за работниците и служителите**, чието съкращаване не може да се избегне;
- **Приобщаване на външни участници** на един по-ранен етап (регионални органи, университети, учебни центрове и верига за снабдяване).

ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Представителите на работниците и служителите, включително в рамките на европейските работнически съвети, са изключително важни партньори при управлението на предприятието в предвиждането и управлението на развитието на работни места и потребности от умения, както и в провеждането на конкретни действия за реструктуриране.

ПРЕДВИЖДАНЕ НА ПРОМЕНИТЕ

- **Непрекъснато планиране на нови работни места и потребности от умения;**
- **Мерки, насочени към отделните работници и служители, включително насърчаване на вътрешна и външна мобилност.**

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЦЕСИТЕ НА ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ

- Извършване на **съвместно диагностициране** и управление;

- **Споразумение относно специфични за дружеството процедури** за справяне с конкретни ситуации, свързани с реструктурирането;
- Последващи действия и допринасяне, по-специално чрез преговори, за **разработването и прилагането на всички механизми за подпомагане на отделните работници и служители**
- **Осъществяване на последващи действия и подпомагане на съкратените работници и служители** в търсенето на нова работа и/или подходящи възможности за преквалификация;
- Участие във **външни партньорства, по-широки мрежи** и механизми за осигуряване на подкрепа за отделните работници и насърчаване на включването на цялата верига за снабдяване в подготовката и управлението на действията по реструктуриране.

ОТДЕЛНИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

*От гледна точка на **отделния работник или служител**, предвиждането зависи от неговата собствена способност да избира и да е в състояние да подобрява пригодността си за заетост, както и да прави преходи в професионалния си живот. По отношение на пригодността за заетост, другите участници (работодатели, представители на работниците и служителите, социални партньори, органи) имат решаваща роля в подпомагането, мотивирането и подкрепянето на отделните работници и служители.*

ПРЕДВИЖДАНЕ НА ПРОМЕНИТЕ

При условие че разполагат с инструменти и възможности, работниците и служителите:

- Повишават своя **капацитет за събиране на информация**, необходима за разбиране на ситуацията;
- **Преразглеждат уменията си** и актуализират своята кариерна насоченост;
- Подобряват своята **пригодност за заетост и мобилност** и предприемат преходи в професионалния живот, които са изпълними;
- Упражняват правото си на **образование и обучение** и поемат съответните задължения.

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЦЕСИТЕ НА РЕСТРУКТУРИРАНЕ

- **Търсене на информация** относно стратегията на предприятието, плановете за реструктуриране и развитието на пазара на труда; поддържане на контакти с техните представители и участие в процедурите по информиране и консултиране;
- **Разглеждане на възможните действия за избягване на съкращенията:** разработване на индивидуален план за търсене на работа, отвореност към мобилност вътре в предприятието или извън него; запитвания за персонална подготовка и обучение за кандидатстване за работа, професионално ориентиране и специфични обучения в съответствие с предлаганите работни места;
- Оползотворяване на **индивидуалната подкрепа**, предоставяна на работниците и служителите: поддържане на контакти със звена по предназначаване; регистриране на трудовата борса; искане на помощ от работодателя в периода преди съкращението; запитване за обучения в периода на безработица; използване на подкрепа от предприемачи, ако такава е налична.

СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ И СЕКТОРНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Социалните партньори и секторните организации могат да играят основна роля при предвиждане на промените, идентифициране на работните места и потребностите от умения и управление на действията по реструктуриране чрез разработване или допълване на действия на равнище предприятие, национално и регионално равнище, посредством социален диалог и колективно договаряне.

ПРЕДВИЖДАНЕ НА ПРОМЕНИТЕ

- **Планиране на нови работни места и потребности от умения:** участие в системи за ранно предупреждение на всички нива;
- **Изготвяне на рамки за участие на работниците:** насърчаване на колективното договаряне във връзка с предвиждане на промените и реструктуриране на равнището на ЕС, национално, секторно, регионално и местно равнище и на равнище предприятие;
- **Изготвяне на мерки, насочени към отделните работници:** подкрепяне на преназначаването, разработване или принос към разработването на програми за развитие на умения на национално и регионално равнище и на равнище предприятие;
- **Разработване на мерки за насърчаване на вътрешната и външната мобилност:** улесняване на преходите в професионалния живот в рамките на предприятието и извън него; насърчаване на иновативните мерки за подобряване на мобилността.

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЦЕСИТЕ НА РЕСТРУКТУРИРАНЕ

- **Съвместно диагностициране:** споделяне на разбирането на икономическия контекст с членовете, филиалите и всички заинтересовани страни, насърчаване на комуникацията, работата в мрежи и управлението, осъществявани от множество заинтересовани страни.
- **Разглеждане и договаряне на всички възможни варианти за избягване на съкращенията:** насърчаване на координацията на синдикатите в целия ЕС с цел подпомагане на европейските работнически съвети; насърчаване на преговори на равнището на ЕС в случай на транснационално реструктуриране; провеждане на преговори във връзка с политики за професионален преход;
- **Индивидуална подкрепа за съкратените работници:** подкрепяне на вътрешни и външни звена за мобилност, разработване на браншови фондове за обучение за целите на преназначаване.

НАЦИОНАЛНИ И РЕГИОНАЛНИ ОРГАНИ

Националните органи разработват приложимото законодателство, определят и изпълняват целите на политиката на заетост, управляват инструментите за прогнозиране и разполагат с институционален капацитет за подпомагане на работниците и служителите. Регионалните органи координират работата на заинтересованите страни, свързана с предвиждане и управление на действията за реструктуриране и с насърчаване на регионалното развитие и икономическото и социалното преориентиране.

ПРЕДВИЖДАНЕ НА ПРОМЕНИТЕ

- **Непрекъснато планиране на нови работни места и потребности от умения:** подкрепяне на националните планове за работни места и умения, разработване на инструменти за прогнозиране и предвиждане; мерки за подобряване на съответствието между уменията, придобивани от системите за образование и обучение и потребностите на пазара на труда;

- **Мерки, насочени към отделните работници и служители:** укрепване на активните политики на пазара на труда, предлагане на програми за квалификация, подкрепяне на развиването на умения чрез фокусиране върху общите и универсалните умения, насочване на вниманието върху повишаване на квалификацията на нискоквалифицирани възрастни лица, предлагане на услуги за професионално ориентиране, подпомагане при валидиране на неформалното и самостоятелното учене, насърчаване на регионални политики за учене през целия живот;
- **Мерки за насърчаване на вътрешната и външната мобилност:** приемане на мерки за насърчаване на географската и професионалната мобилност, разработване на правна и оперативна рамка за преходи в професионалния живот, създаване на системи за сертифициране и преносимост на уменията, подкрепяне на схеми за квалификация; създаване на бази данни за потребностите на работодателите, намиране на съответствие между работниците и свободните работни места и потребностите от умения;
- **Мерки за насърчаване на регионалната икономическа адаптация:** насърчаване на сътрудничеството между регионалните участници, подкрепа на планирането на заетостта и уменията и споделянето на рисковете, създаване или укрепване на регионални обсерватории за наблюдение на икономическите промени, работните места и уменията, въвеждане на системи за предварително предупреждение, създаване на постоянни работни взаимоотношения с предприятията, включително социалните предприятия и агенциите за развитие; разработване на териториални споразумения за заетост, публично-частни партньорства и институционални структури за компетенции и умения;
- **Използване в пълна степен на структурните фондове на ЕС,** при спазване на правилата за държавните помощи, въз основа на принципите на „интелигентна специализация“ в областта на изследователската дейност и иновациите, фокусиране върху инвестиции, които ще улеснят и спомогнат структурните промени, и укрепване на социалните иновации с цел осъществяване на преходи, които благоприятстват социалното включване и създаването на работни места.

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЦЕСИТЕ НА ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ

- **Съвместно диагностициране:** събиране на данни за уволнения на национално, регионално и секторно равнище, мониторинг на въздействието на реструктурирането върху конкретни сектори и региони; създаване на системи за ранно предупреждение, събиране на участниците с цел извършване на съвместно диагностициране;
- **Разглеждане на всички възможни варианти преди извършване на съкращения:** насърчаване на съживяването на регионите, засегнати от реструктурирането, мониторинг на социалните планове; укрепване на публичните служби по заетостта, създаване на програми за преквалификация и пренасочване, насърчаване на прякото създаване на работни места, създаване на механизми за споделяне на рисковете, подкрепа на придобиването от страна на работници и служители на предприятията в криза или предприятията без наследници; създаване на мобилни звена за преориентиране, популяризиране на региона сред нови инвеститори, подкрепа на търсенето на нови ползватели на изоставени производствени обекти;
- **Индивидуална подкрепа за съкратените работници, в това число и с помощта на Публичните служби по заетостта (ПСЗ):** мерки за обучение (портали за професионално ориентиране и обучение, публични звена за преориентиране, курсове за обучение); мерки за мобилност (платформи за преквалификация и пренасочване за МСП и социалните предприятия, оказване на подкрепа за кооперациите на работниците и служителите, планове за географска мобилност, подпомагане на създаването на система с предложения за работа от групите на работодателите, осигуряване на обезщетения и помощи при прекратяване на трудови правоотношения); обезщетения за безработица за уязвимите работници;

- **Улесняване на партньорствата** между съответните участници, включване на публичните служби по заетостта (ПСЗ) в реализирането на местни платформи за съкратените работници, координиране на използването на структурните фондове и ЕФПГ в съответствие с правилата за държавните помощи, използване на регионални оперативни групи като средство за мобилизиране на всички участници и ресурси, организиране на преминаването от едно работно място на друго; създаване на служби за бързо реагиране, създаване на системи за подпомагане на МСП и платформи, включващи множество заинтересовани страни (договори за професионален преход), насърчаване на създаването на предприятия и на новите предприятия чрез ефективни политики за повишаване на регионалното развитие, създаването на работни места и предприемачеството.

ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Комисията ще:

- • извършва **мониторинг** на начина на прилагане на РКП на територията на целия ЕС;
- • **изпраща мониторинговите доклади на Европейския парламент и на социалните партньори** и ще ги прави достояние на широката общественост;
- • обмисли възможността за **преразглеждане на РКП до 2016 г.**, ако е налице необходимост от това. При този преглед ще се определи дали е необходимо да се предприемат допълнителни мерки, в това число и приемане на законодателно предложение;
- • подпомага **дейностите за програмиране на европейските структурни и инвестиционни фондове** (Европейския социален фонд, Европейския фонд за регионално развитие, Кохезионния фонд, Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони, Европейския фонд за морско дело и рибарство), фондовете, които оперират в рамките на обща стратегическа рамка, както и **Европейския фонд за приспособяване към глобализацията**, включително чрез партньорско обучение, работа в мрежа и техническа помощ;
- • проучи **възможността за консолидиране на трите директиви относно участието на работниците и служителите**. В тази връзка през първата половина на 2014 г. може да се проведе първият етап на консултациите със социалните партньори.

Таблица 1: Обобщена информация за участниците и добрите практики

	ПРЕДВИЖДАНЕ НА ПРОМЕНИТЕ	УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЦЕСИТЕ НА ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ
ПРЕДПРИЯТИЯ, ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ, СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ И СЕКТОРНИ ОРГАНИЗАЦИИ	<p>Стратегически мониторинг на икономическата, бизнес- и пазарната среда</p> <p>Планиране на нови работни места и потребности от умения</p> <p>Многогодишен план за работни места и умения</p> <p>Гъвкавост, обучение и мерки за развитие на кариерата, насочени към отделните работници</p> <p>Насърчаване на вътрешната и външната мобилност</p> <p>Информирание, консултиране и колективно договаряне по гореизложените въпроси</p>	<p>Насърчаване постигането на вътрешен консенсус чрез съвместно диагностициране</p> <p>Разглеждане на всички възможни варианти преди обмисляне на съкращения</p> <p>Организиране на индивидуална и персонализирана подкрепа за съкратените работници и служители</p> <p>Информирание, консултиране и колективно договаряне по гореизложените въпроси</p> <p>Включване на външни участници</p>
ОТДЕЛНИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ	<p>Повишават своя капацитет за събиране на информация, необходима за разбиране на ситуацията;</p> <p>Преразглеждат уменията си и актуализират своята кариерна насоченост;</p> <p>Подобряват своята пригодност за заетост и мобилност и предприемат преходи в професионалния живот, които са изпълними;</p> <p>Упражняват правото си на образование и обучение и поемат съответните задължения.</p>	<p>Търсене на информация относно стратегията на предприятието</p> <p>Разглеждане на възможните действия за избягване на съкращенията</p> <p>Оползотворяване на индивидуалната и персонализираната подкрепа</p>

<p>НАЦИОНАЛНИ И РЕГИОНАЛНИ ОРГАНИ</p>	<p>Разработване на инструменти за прогнозиране и предвиждане на работни места и умения и обмен на информация за пазара на труда Укрепване на активните политики на пазара на труда, насърчаване на програми за квалификация и услуги за професионално ориентиране, оказване на финансова подкрепа Насърчаване на сътрудничеството между участниците и споделяне на рисковете Разработване на рамки, които благоприятстват преходите в професионалния живот Стратегически мониторинг на икономическата, бизнес- и пазарната среда Планиране на нови работни места и потребности от умения Многогодишен план за работни места и умения Гъвкавост, обучение и мерки за развитие на кариерата, насочени към отделните работници Насърчаване на вътрешната и външната мобилност Териториални споразумения за заетост и публично-частни партньорства</p>	<p>Събиране на данни за уволнения, мониторинг на въздействието, на реструктурирането, подпомагане на системи за ранно предупреждение Укрепване на публичните служби по заетостта, създаване на програми за преквалификация и пренасочване, насърчаване създаването на работни места Подкрепа на местните платформи за мобилност, мобилност чрез надбавки и подкрепа за групите, уязвими във финансово отношение Насърчаване на партньорствата и координиране на използването на структурните фондове Системи за ранно предупреждение, свикване на срещи на участниците за целите на съвместно диагностициране Мобилни звена за преориентиране, повишаване на привлекателността и създаване на работни места Подкрепа на мерките за обучение и мобилност</p>
--	---	---