



ЕВРОПЕЙСКА  
КОМИСИЯ

Брюксел, 13.12.2013 г.  
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

## **ПРИЛОЖЕНИЕ**

*към*

**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**

## **ПРИЛОЖЕНИЕ I**

### **ДИРЕКТИВИ НА ЕС ОТНОСНО УЧАСТИЕТО И ЗАКРИЛАТА НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В УСЛОВИЯ НА ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ**

Закрила на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател:

- целта на Директива 2008/94/ЕО относно неплатежоспособността на работодател е да осигури минимална закрила за работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател. В нея държавите членки се задължават да създават орган (гарантираща институция), който да гарантира плащането на дължимите вземания на работниците и служителите. Освен това държавите членки трябва да вземат необходимите мерки, за да гарантират, че невнасянето в осигурителните институции на задължителните вноски, дължими от работодателя, преди изпадането му в неплатежоспособност, не засяга неблагоприятно правото на обезщетение на работниците или служителите, тъй като вноските на работника или служителя са били предварително удържани от възнагражденията им;

Информирание и консултиране на работниците на национално равнище:

- целта на Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност е да подобри диалога в рамките на предприятията и да гарантира участието на работниците и служителите на ранен етап от процеса на вземане на решения с оглед по-добро предвиждане на проблемите и предотвратяване на кризи. Тя се прилага по отношение на предприятия с най-малко 50 служители или стопански единици с поне 20 служители и предвижда представителите на работниците и служителите да бъдат информирани и консултирани относно развитието на икономическото състояние на предприятието, развитието на заетостта и решенията, които е вероятно да доведат до промяна в работната организация или договорните отношения;
- в Директива 2001/23/ЕО във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от стопански дейности се предвижда правата и задълженията, които произтичат от трудов договор или трудово правоотношение, което съществува към датата на прехвърлянето, да бъдат прехвърлени от прехвърлителя (страната, която престава да бъде работодател) на приобретателя (накратко „новият“ работодател). Освен това директивата предвижда, че прехвърлянето не трябва да представлява основание за уволнения от прехвърлителя или от приобретателя. В допълнение към закрилата на правата на работниците, Директивата относно прехвърлянето на предприятия, стопански дейности или части от стопански дейности предвижда, че както прехвърлителят, така и приобретателят трябва да предоставят конкретна информация на представителите на работниците и служителите, засегнати от предложеното прехвърляне, и ако която и да било от страните предвижда мерки по отношение на работниците и служителите, трябва да извърши консултации с техните представители с оглед постигането на споразумение;
- Директива 98/59/ЕО относно колективните уволнения предвижда, че работодател, който планира колективни уволнения трябва да предоставя на представителите на работниците конкретна информация относно предложените уволнения и трябва

своевременно да се консултира с представителите на работниците с оглед постигането на споразумение. Тези консултации следва да включват начини за избягване или намаляване на уволненията, както и за смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, по-специално, да окажат помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници. Освен това директивата предвижда публичните органи да бъдат уведомявани за всички предвидени колективни уволнения и изисква тези уволнения да се извършват не по-рано от 30 дни след изпращането на такова уведомление;

#### Информирание и консултиране на работниците на транснационално равнище:

- Директива 94/45/ЕО, преработена с Директива 2009/38/ЕО, предвижда създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение и се прилага по отношение на предприятия или групи с най-малко 1000 работници и служители и най-малко 150 работници и служители във всяка от две държави членки. Тя предвижда създаването на европейски работнически съвет, който да представлява работниците и служителите в държавите членки, в които групата има дейности, и да бъде информиран и консултиран във връзка с развитието на стопанската дейност и някои значителни промени, които се предвиждат;
- три директиви предвиждат участието на работници и служители (т.е. информиране, консултиране и в някои случаи участие в надзорния съвет или съвета на директорите) в предприятия, които са приели Устава на европейското дружество (Директива 2001/86/ЕО) или Устава на Европейското кооперативно дружество (2003/72/ЕО), или в такива, които са резултат от презгранични сливания на дружества (2005/56/ЕО).

## НЕОТДАВНАШНИ ИНИЦИАТИВИ В ОБЛАСТТА НА ПРЕДВИЖДАНЕТО И УПРАВЛЕНИЕТО НА ПРОМЕНЕТЕ И ПРЕСТРУКТУРИРАНЕТО

През последните години Европейската комисия постави началото на няколко специални инициативи в областта на предвиждането и управлението на промените и реструктурирането (напр. създаването на Форума по въпросите на реструктурирането, в рамките на който са обсъдени много примери за иновативни практики). През 2002 и 2005 г. бяха проведени два кръга консултации с европейските социални партньори, които доведоха до създаване на набор от „Насоки за управление на промените и техните социални последици“<sup>1</sup>. При все това текстът не предвижда какъвто и да било подходящ механизъм за разпространение и приложение, поради което бива пренебрегван в голяма степен.

Освен това Европейската комисия финансира голям брой изследвания на тази тема<sup>2</sup> и подкрепи Съвместната работна програма на европейските социални партньори, която включва също така и интегриран проект относно реструктурирането в 27-те държави — членки на ЕС.

Полезен списък на най-добрите съществуващи в Европа практики в областта на предвиждането, подготовката и доброто управление на реструктурирането бе публикуван от Комисията през 2009 г. със заглавие „Набор от инструменти за реструктуриране“<sup>3</sup>. Той следва да се разглежда като допълващ набора от добри практики, посочени в предложената РКП.

Освен това базата данни на ЕНП към Eurofound за инструментите в подкрепа на реструктурирането<sup>4</sup> 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. Инструментите за подпомагане са описани от гледна точка на техните характеристики, участници, източници на финансиране, силни и слаби страни и резултати. Целта е да се уведомят правителствата, социалните партньори и другите участници за това какъв вид подкрепа може да бъде предложена.

През 2012 г. в Зелената книга относно реструктурирането<sup>5</sup> на Европейската комисия се набелязват успешните практики и политики в областта на реструктурирането и приспособяването към промените, за да се насърчат заетостта, растежът и конкурентоспособността като част от стратегията „Европа 2020“.

На последно място Европейският парламент прие на 15 януари 2013 г. доклад „Cercas“, в който изрично се отправя молба към Комисията да предприеме действия в областта на реструктурирането.

---

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>

<sup>2</sup> Вж. например проекта, финансиран от пилотния проект на Европейския парламент „Подпомагане на работниците при индустриални промени“ и управляван от Международния център за обучение на Международната организация на труда (ИТС-ILO, Торино), в който се прави подробно описание на националните системи на 27-те държави — членки на ЕС, за предвиждане и управление на реструктурирането, на адрес:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>

<sup>3</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>

<sup>4</sup> <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>

<sup>5</sup> (СОМ(2012) 7 окончателен, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>)

## ПРИЛОЖЕНИЕ II

### **НАСОКИ НА ЕС ЗА ДОБРИ ПРАКТИКИ ВЪВ ВРЪЗКА С ПРЕДВИЖДАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕСТРУКТУРИРАНЕТО В АВТОМОБИЛНАТА И СТОМАНОДОБИВНАТА ПРОМИШЛЕННОСТ**

#### **АВТОМОБИЛНА ПРОМИШЛЕННОСТ**

Планът за действие CARS 2020 бе приет от Европейската комисия на 8 ноември 2012 г. В него се изброяват редица конкретни политически мерки, които следва да бъдат предприети в предстоящите години. Впоследствие Комисията създаде експертната група „CARS 2020“, която да наблюдава изпълнението на плана за действие.

Като разглежда най-вече проблемите, свързани с приспособяването на промишлеността, планът за действие CARS 2020 подчертава, че добрият социален диалог на всички равнища (на равнище предприятие, местно равнище, национално равнище и равнище на ЕС) е ключов елемент в предвиждането и доброто управление на процесите на реструктуриране. Процесът на реструктуриране е главно отговорност на промишлеността, но Комисията, държавите членки и местните органи изпълняват допълваща роля. По-специално, Комисията се е ангажирала:

- да продължи да осъществява мониторинг/преглед на дейностите по реструктуриране с оглед на тяхното строго спазване на законодателството на ЕС, по-специално държавните помощи и правилата на вътрешния пазар.
- да набележи добри практики и насърчи изпреварващия подход в реструктурирането, съчетан с консултации с представители на регионите, в които автомобилната промишленост е силно застъпена, органите по заетостта и заинтересованите страни от отрасъла, включително социалните партньори.
- да поднови дейността на междуведомствената работна група за проучване и проследяване на по-значими случаи на затваряне или значително намаляване на производството на автомобилни заводи. Работната група беше дейна и високоефективна във връзка с предишни случаи в автомобилната промишленост. Работната група ще опрости използването на съответните фондове на ЕС (чрез предоставяне на техническа помощ, намаляване на времето на изчакване, консултации за най-ефективното използване на ресурсите, мониторинг и докладване).

- в случаите на затваряне или значително намаляване на производството на заводи да прикани държавите членки да използват Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ).
- да поощри държавите членки да се възползват от схеми за гъвкави форми на заетост и тяхното съфинансиране от ЕСФ в подкрепа на доставчиците, които може да се нуждаят от допълнително време, за да намерят нови клиенти след затваряне/намаляване на производството на автомобилен завод.

## СТОМАНОДОБИВНА ПРОМИШЛЕНОСТ

**Планът за действие в стоманодобивната промишленост бе приет от Европейската комисия на 11 юни 2013 г<sup>6</sup>.** В него се изброяват редица конкретни политически мерки, които следва да бъдат предприети в предстоящите години. Впоследствие Комисията създаде **експертна група на високо равнище в областта на стоманодобивната промишленост, която да наблюдава изпълнението** на плана за действие.

В този контекст Комисията прикани държавите членки да:

- проучат възможността за използване на Европейския социален фонд (ЕСФ) заедно с регионалните органи за **последващо обучение и преквалификация на работниците**, включително чрез създаване на специална мярка за финансиране, свързана със стоманодобивния сектор,
- проучат възможността за използване на **структурни фондове** заедно с регионалните органи през следващия програмен период с цел смекчаване на социалните последици от реструктурирането на стоманодобивния сектор,
- улеснят **диалога между социалните партньори** с оглед постигане на споразумение относно временни инициативи за запазване на работни места, като например възможността за въвеждане на **схеми за гъвкави форми на заетост**, с оглед по-специално на циклично коригиране.

Промишлеността бе приканена да:

- играе активна роля за **преодоляване на пропуските и недостатъците в уменията**,
- продължи необходимото **приспособяване на промишлеността** в съответствие с най-добрите практики във връзка с предвиждане на промените и реструктурирането, включително чрез социален диалог и подходящо участие на регионалните заинтересовани страни,

---

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf)

- проучи **нуждите от реструктуриране** и възможното **коригиране на капацитета** с оглед бъдещото търсене на ключови сектори, като се отчита необходимостта от справяне по различни начини със структурните и цикличните тенденции,
- **си сътрудничи с други заинтересовани страни**, особено с национални и регионални органи, за да гарантира, че цикличният **свръхкапацитет** се преодолява чрез **подкрепени от обществеността временни мерки** за запазване на заетостта в дългосрочен план.