



V Bruselu dne 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

PŘÍLOHA

SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

Rámec EU pro zajištění kvality při předjímání změn a restrukturalizaci

PŘÍLOHA I

SMĚRNICE EU O ÚČASTI A OCHRANĚ ZAMĚŠTNANCŮ V PŘÍPADĚ RESTRUKTURALIZACE

Ochrana zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele:

- Směrnice o platební neschopnosti zaměstnavatele (2008/94/ES) usiluje o zajištění minimální ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele. Ukládá členským státům povinnost zřídit subjekt (záruční instituci), který zajišťuje úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců. Členské státy musí mimoto přijmout opatření nezbytná k zajištění toho, aby neuhrazení povinných příspěvků zaměstnavatele pojišťovacími institucím před vznikem jeho platební neschopnosti nemělo nepříznivý vliv na nárok zaměstnanců na dávky od těchto pojišťovacích institucí, pokud byly příspěvky zaměstnanců odečteny z vyplácené odměny.

Informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci na vnitrostátní úrovni:

- Směrnice, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (2002/14/ES), má posílit dialog v podnicích a zajistit účast zaměstnanců před rozhodnutím v zájmu lepšího předjímání problémů a předcházení krizím. Vztahuje se na podniky zaměstnávající nejméně 50 zaměstnanců nebo závody zaměstnávající nejméně 20 zaměstnanců a stanoví, že informování zástupců zaměstnanců a projednávání se zástupci zaměstnanců zahrnuje vývoj hospodářské situace podniku, vývoj zaměstnanosti a rozhodnutí, která pravděpodobně povedou ke změnám v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích.
- Směrnice týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů (2001/23/ES) stanoví, že práva a povinnosti, které vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny z převodce (strana, která přestává být zaměstnavatelem) na nabyvatele (stručně „nový“ zaměstnavatel). Směrnice dále stanoví, že převod nesmí sám o sobě představovat pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Kromě ochrany práv pracovníků směrnice o převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů stanoví, že převodce i nabyvatel musí poskytnout zástupcům zaměstnanců dotčených převodem předepsané informace, a pokud některá ze stran předpokládá přijetí opatření vůči zaměstnancům, musí to být projednáno s jejich zástupci v zájmu dosažení dohody.
- Směrnice o hromadném propouštění (98/59/ES) stanoví, že zaměstnavatel, který plánuje hromadné propouštění, musí zástupcům zaměstnanců poskytnout předepsané informace týkající se navrhovaného propouštění a musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody. Tato projednání se týkají možností, jak se vyhnout propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přefázení nebo při přeškolení propouštěných zaměstnanců. Směrnice rovněž stanoví, že o zamýšleném hromadném propouštění musí být informovány orgány veřejné moci, a vyžaduje, aby se hromadné propouštění stalo účinným nejdříve 30 dní po oznámení.

Informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci na nadnárodní úrovni:

- Směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (94/45/ES, přepracovaná směrnice 2009/38/ES) se vztahuje na podniky nebo skupiny podniků zaměstnávající alespoň

1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň 150 zaměstnanců v každém z nejméně dvou členských států. Směrnice umožňuje zřízení evropské rady zaměstnanců, která zastupuje zaměstnance v členských státech, v nichž skupina podniků působí, za účelem informování o vývoji činnosti podniku a o případných významných změnách a jejich projednání.

- Tři směrnice umožňují zapojení zaměstnanců (tj. informování, projednání a v některých případech účast v dozorčí radě nebo představenstvu) ve společnostech, které přijaly statut evropské společnosti (směrnice 2001/86/ES) nebo statut evropské družstevní společnosti (2003/72/ES) nebo které vznikly přeshraniční fúzí (směrnice 2005/56/ES).

NEJNOVĚJŠÍ INICIATIVY V OBLASTI PŘEDJÍMÁNÍ A ŘÍZENÍ ZMĚN A RESTRUKTURALIZACE

V posledních letech zahájila Evropská komise několik zvláštních iniciativ v oblasti přejímání a řízení změn a restrukturalizace (např. svolání fóra o restrukturalizaci, na němž bylo projednáno mnoho příkladů inovativních postupů). V roce 2002 a 2005 se uskutečnila dvě kola konzultací s evropskými sociálními partnery, která vedla k souboru s názvem „Směry řízení změn a jejich sociálních důsledků“¹. Text však nestanoví náležitý mechanismus šíření a provádění a je většinou opomíjen.

Evropská komise financovala rovněž řadu studií týkajících se tohoto tématu² a podpořila společný pracovní program evropských sociálních partnerů, který zahrnuje rovněž integrovaný projekt týkající se restrukturalizace ve 27 členských státech EU.

V roce 2009 zveřejnila Komise užitečnou sbírku osvědčených postupů v oblasti předjímání, přípravy a řádného řízení restrukturalizace, které v Evropě existují, a to pod názvem „Přehledy úkolů v procesu restrukturalizace“³. Tento dokument je nutno pokládat za doplnění a dovršení souboru osvědčených postupů, který je uveden v navrhovaném rámci kvality pro restrukturalizaci.

Rovněž databáze Evropského monitoru pro restrukturalizaci (ERM) Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) týkající se podpůrných nástrojů pro restrukturalizaci⁴ poskytuje informace o přibližně 400 opatřeních v členských státech Evropské unie a Norsku. K subjektům, které poskytují podporu podnikům, jež se musí restrukturalizovat, a dotčeným zaměstnancům, patří vlády jednotlivých zemí, organizace zaměstnavatelů a odborové svazy. Podpůrné nástroje jsou popsány z hlediska charakteristik, dotčených účastníků, zdrojů financování, kladů, záporů a výsledků. Cílem je informovat vlády, sociální partnery a jiné zúčastněné strany o tom, jaký druh podpory lze poskytnout.

V roce 2012 byly v zelené knize o restrukturalizaci⁵, kterou vydala Evropská komise, určeny úspěšné postupy a programy v oblasti restrukturalizace a přizpůsobení se změně s cílem podpořit zaměstnanost, růst a konkurenceschopnost v rámci strategie Evropa 2020.

Dne 15. ledna 2013 přijal Evropský parlament Cercasovu zprávu se zvláštními požadavky, aby Komise jednala v oblasti restrukturalizace.

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

² Viz např. projekt financovaný v rámci pilotního projektu Evropského parlamentu nazvaného „Podpora pracujících během průmyslových změn“, který řídilo Mezinárodní vzdělávací středisko Mezinárodní organizace práce (ITC/ILO, Turín), se zevrubným popisem vnitrostátních systémů 27 členských států EU pro předjímání a řízení restrukturalizace, k dispozici na adrese <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=cs>

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

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Viz rovněž dokument „Public instruments to support restructuring in Europe – ERM Report 2011“ (Veřejné nástroje pro podporu restrukturalizace v Evropě – zpráva ERM za rok 2011), <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

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

PŘÍLOHA II

POKYNY EU K OSVĚDČENÝM POSTUPŮM V OBLASTI PŘEDJÍMÁNÍ A ŘÍZENÍ RESTRUKTURALIZACE V AUTOMOBILOVÉM A OCELÁŘSKÉM PRŮMYSLU

AUTOMOBILY

Akční plán CARS 2020, který Evropská komise přijala dne 8. listopadu 2012, uvádí řadu konkrétních politických opatření, která mají být přijata v nadcházejících letech. Komise následně zřídila **odbornou skupinu CARS 2020, která má sledovat provádění akčního plánu.**

Se zvláštním odkazem na otázku přizpůsobování průmyslu akční plán CARS 2020 zdůrazňuje, že klíčovým prvkem pro předvídání a dobré řízení restrukturalizačních procesů je řádný sociální dialog na všech úrovních (úroveň společností i místní, celostátní a evropská úroveň). Za restrukturalizační proces odpovídá zejména průmysl, svoji roli zde však hraje i Komise, členské státy a místní orgány. Komise se zejména zavázala:

- pokračovat v monitorování/přezkumu restrukturalizačních činností, pokud jde o přísné dodržování právních předpisů EU, zejména ve věci státní podpory a pravidel vnitřního trhu,
- určit osvědčené postupy a podpořit předvídatelný přístup k restrukturalizaci na základě konzultace se zástupci regionů, v nichž je silně zastoupen automobilový průmysl, úřady práce a zúčastněnými stranami v rámci odvětví, včetně sociálních partnerů,
- obnovit meziútvárovou pracovní skupinu pro prozkoumání a sledování hlavních případů uzavření automobilových závodů nebo významného omezení výroby. Taková pracovní skupina již byla v minulých případech v oblasti automobilového průmyslu vysoce účinná. Pracovní skupina by zefektivnila využívání příslušných fondů EU (prostřednictvím technické podpory, zkrácení čekací doby, poradenství ohledně co nejefektivnějšího využívání zdrojů, monitorování a podávání zpráv),
- v případě uzavření závodu nebo výrazného omezení výroby vyzvat příslušné členské státy, aby zvážily využití Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci (EFG),
- podpořit členské státy v tom, aby využívaly programy pracovní flexibility a jejich spolufinancování z ESF na podporu dodavatelů, u nichž je možné, že budou potřebovat více času k nalezení nových klientů po uzavření/omezení výroby automobilového závodu.

OCELÁŘSTVÍ

Dne 11. června 2013 přijala Komise akční plán pro ocelářství⁶. V akčním plánu je uvedena řada konkrétních politických opatření, která mají být přijata v nadcházejících letech. Následně Komise zřídila **odbornou skupinu na vysoké úrovni pro ocelářství, která má sledovat provádění akčního plánu.**

V tomto rámci Komise členské státy vyzvala, aby:

- ve spolupráci s regionálními orgány posoudily možnost využívat Evropský sociální fond na **rekvalifikaci** pracovníků, mimo jiné vytvořením zvláštního nástroje na poskytnutí finanční pomoci ocelářství,
- spolu s regionálními orgány posoudily možnost využívat v příštím programovém období **strukturální fondy**, které by zmírnily sociální dopad restrukturalizace na ocelářství,
- zprostředkovávaly **dialog mezi sociálními partnery** v zájmu dosažení dohody o dočasných opatřeních na zachování pracovních míst; jde např. o možnost zavedení **programů pracovní flexibility**, zejména s ohledem na cyklické přizpůsobení.

Ocelářský průmysl byl vyzván, aby:

- se aktivně podílel na **odstraňování nedostatků a mezer, pokud jde o dovednosti**,
- pokračoval v nutné **adaptaci** s využitím osvědčených postupů pro předjímaní změn a restrukturalizaci, a to i prostřednictvím sociálního dialogu a řádného zapojení regionálních zúčastněných stran,
- posoudil **potřeby restrukturalizace** a možné **přizpůsobení kapacit** s ohledem na předpokládanou poptávku ze strany klíčových odvětví a s přihlédnutím k nutnosti odlišného řešení strukturálních a cyklických trendů,
- **spolupracoval s ostatními zúčastněnými stranami**, zejména vnitrostátními a regionálními orgány, na řešení cyklické **nadměrné kapacity** prostřednictvím **dočasných opatření, financovaných z veřejných prostředků**, na udržení dlouhodobé zaměstnanosti.

⁶ http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf