



EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 13.12.2013.
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

PRILOG

**KOMUNIKACIJI KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU,
EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA**

Okvir EU-a za kvalitetu predviđanja promjena i restrukturiranja

PRILOG I.

DIREKTIVE EU-a O SUDJELOVANJU I ZAŠTITI ZAPOSLENIKA U SLUČAJEVIMA RESTRUKTURIRANJA

Zaštita zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca:

- cilj je Direktive o insolventnosti poslodavca (2008/94/EZ) osigurati minimalnu zaštitu zaposlenika u slučaju insolventnosti njihova poslodavca. Njome se države članice obvezuju da uspostave tijelo (jamstvenu ustanovu) kojim se jamči isplata neisplaćenih potraživanja zaposlenika. Nadalje, države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da neplaćanje obveznih doprinosa od strane poslodavca, prije nego što postane insolventan, ne utječe negativno na prava koja zaposlenici imaju, ako je poslodavac uplaćivao doprinose zaposlenicima prilikom isplate plaća;

Obavješćivanje i savjetovanje s radnicima na nacionalnoj razini:

- Direktivom o uspostavljanju općega okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (2002/14/EZ) želi se osnažiti dijalog unutar poduzeća i osigurati sudjelovanje zaposlenika u postupku odlučivanja s ciljem boljeg predviđanja problema i sprečavanja kriza. Primjenjuje se na poduzeća s najmanje 50 radnika ili pogone s najmanje 20 radnika i njome se osigurava da predstavnici radnika budu obaviješteni i konzultirani o promjenama u gospodarskom položaju poduzeća, razvoju zapošljavanja i odlukama koje će vjerojatno dovesti do promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima;
- Direktivom o zaštiti prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (2001/23/EZ) utvrđeno je da se prava i obveze koja na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa prenose s prenositelja (strane koja prestaje biti poslodavac) na preuzimatelja („novog” poslodavca). Direktivom se utvrđuje i da prijenos ne daje osnovu za otpuštanje s radnoga mjesta ni prenositelju niti preuzimatelju. Uz zaštitu prava radnika, Direktivom o prijenosu poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona utvrđeno je da i prenositelj i preuzimatelj moraju obavješćivati predstavnike radnika na koje utječe predloženi prijenos i, ako bilo koja strana predviđa mjere u vezi s radnicima, moraju se savjetovati s njihovim predstavnicima radi postizanja sporazuma;
- Direktivom o kolektivnim otkazima višku zaposlenika (98/59/EZ) utvrđeno je da poslodavac koji planira provesti kolektivno otkazivanje mora pravodobno obavijestiti predstavnike radnika o predloženim otkazima i pravodobno se savjetovati s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma. Ta bi savjetovanja trebala obuhvaćati načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnih otkaza ili smanjenje njihova broja te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama čiji je cilj olakšati premještanje na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom. Direktivom je isto tako utvrđeno da tijela javne vlasti moraju biti obaviještena o bilo kojem planiranom kolektivnom otkazivanju i da ti otkazi ne mogu proizvesti učinke u prvih 30 dana nakon tog priopćenja;

Obavješćivanje i savjetovanje s radnicima na transnacionalnoj razini:

- Direktiva o osnivanju Europskog radničkog vijeća (EWC) ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika (94/45/EZ, preinačena Direktivom 2009/38/EZ) odnosi se na poduzeća ili skupine poduzeća s najmanje 1 000 zaposlenika i s najmanje 150 zaposlenika u svakoj od dvije države članice. Njome se omogućava osnivanje Europskog radničkog vijeća i imenovanje predstavnika zaposlenika u država članicama u kojima skupina posluje, koji mora biti obaviješten i konzultiran o napretku poslovanja i svim predviđenim značajnim promjenama;

- u tri je direktive utvrđeno sudjelovanje radnika (tj. obavješćivanje, savjetovanje i u nekim slučajevima sudjelovanje u nadzornom ili upravnom odboru) u poduzećima koja donose Statut europskog društva (Direktiva 2001/86/EZ) ili Statut europske zadruge (2003/72/EZ) ili proizlaze iz prekograničnih spajanja (2005/56/EZ).

NEDAVNE INICIJATIVE U PODRUČJU PREDVIĐANJA I UPRAVLJANJA PROMJENAMA I RESTRUKTURIRANJEM

Posljednjih je godina Europska komisija pokrenula nekoliko posebnih inicijativa u području predviđanja i upravljanja promjenama i restrukturiranjem (npr. osnivanje Foruma za restrukturiranje, gdje se raspravlja o brojnim primjerima inovativnih praksi). U 2002. i 2005. održana su dva kruga savjetovanja europskih socijalnih partnera koji su doveli do niza „Smjernica za upravljanje promjenama i njihovim socijalnim posljedicama”¹. Međutim, tim tekstom nije utvrđen odgovarajući mehanizam za distribuciju i provedbu te se on većinom ne uzima u obzir.

Europska je komisija isto tako financirala brojne studije o ovoj temi² i podržala Zajednički program rada europskih socijalnih partnera koji uključuje i integrirani projekt o restrukturiranju u državama EU-27.

Korisnu je zbirku najboljih praksi u Europi u pogledu predviđanja, pripreme i dobrog upravljanja restrukturiranjem Komisija objavila 2009. pod naslovom „Kontrolni popis za procese restrukturiranja”³. Kontrolni popis treba smatrati dokumentom koji dopunjuje i zaokružuje skup najboljih praksi navedenih u predloženom QFR-u.

Isto tako, u bazi podataka Eurofoundova Europskog centra za praćenje restrukturiranja (ERM) o instrumentima potpore restrukturiranju⁴ osigurane su informacije o približno 400 mjera u državama članicama Europske unije i Norveškoj. Među tijelima koja pružaju potporu poduzećima i radnicima u restrukturiranju nalaze se nacionalne vlade, udruge poslodavaca i sindikati. Instrumenti potpore opisani su s obzirom na svoje značajke, uključene aktere, izvore financiranja, prednosti, slabosti i rezultate. Cilj je informirati vlade, socijalne partnere i druge uključene o tome koje je vrste potpore moguće ponuditi.

Europska je Komisija 2012. u Zelenoj knjizi o restrukturiranju poduzeća⁵ utvrdila uspješne prakse i politike u području restrukturiranja i prilagođavanja promjenama s ciljem promicanja zapošljavanja, razvoja i konkurentnosti u okviru strategije Europa 2020.

Naposljetku, Europski je parlament 15. siječnja 2013. donio Izvještaj Cercas s posebnim zahtjevima za Komisiju u pogledu djelovanja u području restrukturiranja.

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

² Vidi na primjer pilot projekt koji financira Europski parlament „Potpora radnicima tijekom industrijske promjene” i kojim upravlja Međunarodni centar za obuku Međunarodnog ureda rada (ITC–ILO, Torino) sa sveobuhvatnim opisom nacionalnih sustava država EU-27 za predviđanje i upravljanje restrukturiranjem
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>

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

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Vidi također „Javni instrumenti za pomoć restrukturiranju u Europi - Izvješće ERM-a za 2011.”, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/efl165.htm>

⁵ (COM(2012) 7 završna verzija),

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

PRILOG II.

SMJERNICE EU-a O DOBROJ PRAKSI U PREDVIĐANJU I UPRAVLJANJU RESTRUKTURIRANJEM U AUTOMOBILSKOJ INDUSTRIJI I INDUSTRIJI ČELIKA

CARS

Europska je komisija 8. prosinca 2012. donijela Akcijski plan CARS 2020., koji navodi niz posebnih mjera politika koje treba poduzeti u nadolazećim godinama. Komisija je zatim osnovala i **Stručnu skupinu CARS 2020. za praćenje provedbe** Akcijskog plana.

U Akcijskom je planu CARS 2020., osobito u pogledu pitanja industrijske prilagodbe, naglašeno da je dobar socijalni dijalog na svim razinama (poduzeća, lokalna, nacionalna, EU) ključni element u predviđanju i dobrom upravljanju procesima restrukturiranja. Proces restrukturiranja uglavnom je odgovornost industrije, ali postoji komplementarna uloga Komisije, država članica i lokalnih vlasti. Komisija se posebno obvezala:

- nastaviti praćenje/pregled aktivnosti restrukturiranja u odnosu na njihovo strogo poštovanje zakonodavstva EU-a, osobito u pogledu državnih potpora i pravila unutarnjeg tržišta,
- utvrditi dobru praksu i promicati pristup restrukturiranju na temelju predviđanja uz savjetovanje s predstavnicima regija s intenzivnom automobilskom proizvodnjom, tijelima za zapošljavanje i dionicima u sektoru, uključujući socijalne partnere,
- ponovno pokrenuti radnu skupinu za suradnju među službama radi proučavanja i daljnjeg praćenja glavnih slučajeva zatvaranja pogona ili značajnog smanjenja proizvodnje automobila. Radna je skupina u prošlosti bila aktivna i vrlo učinkovita u automobilskoj industriji. Ona bi trebala unaprijediti učinkovitost korištenja odgovarajućih fondova EU-a (pružanjem tehničke pomoći, smanjenjem vremena čekanja, savjetovanjem o najučinkovitijem korištenju resursa, praćenju i izvješćivanju),
- u slučajevima zatvaranja pogona ili značajnog smanjenja proizvodnje, pozvati države članice da razmotre korištenje Europskog fonda za prilagodbe globalizaciji (EGF),
- poticati države članice da koriste programe fleksibilnosti radne snage i njihovo financiranje iz ESF-a za potporu dobavljačima koji bi mogli trebati dodatno vrijeme za pronalaženje novih klijenata nakon zatvaranja/smanjenja proizvodnje automobila.

ČELIK

Europska je komisija 11. lipnja 2013. donijela Akcijski plan za čelik⁶. Plan navodi niz posebnih mjera politika koje treba poduzeti u nadolazećim godinama. Komisija je zatim osnovala i **Stručnu skupinu na visokoj razini za čelik za praćenje provedbe Akcijskog plana.**

U ovom je okviru Komisija pozvala države članice da:

- ispitaju mogućnost korištenja, zajedno s lokalnim vlastima, Europskog socijalnog fonda (ESF) za **prekvalifikaciju i osposobljavanje** radnika, uključujući uspostavljanje posebne mjere financiranja povezane sa sektorom čelika,
- ispitaju mogućnost korištenja **strukturnih fondova**, zajedno s lokalnim vlastima, u sljedećem programskom razdoblju s ciljem ublažavanja socijalnih posljedica restrukturiranja u sektoru čelika,
- olakšaju **dijalog među socijalnim partnerima** s ciljem postizanja sporazuma o privremenim inicijativama za očuvanje radnih mjesta, poput mogućnosti uvođenja **programa fleksibilnosti radne snage**, osobito u pogledu cikličke prilagodbe.

Industrija je pozvana da:

- ima aktivnu ulogu u otklanjanju **praznina i nestašica u pogledu vještina**,
- nastavi s potrebnom **prilagodbom industrije** u skladu s najboljim praksama u predviđanju promjena i restrukturiranju, uključujući socijalni dijalog i primjereno sudjelovanje regionalnih dionika,
- prouči **potrebe za restrukturiranjem** i moguće **prilagodbe kapaciteta** s obzirom na buduću potražnju u ključnim sektorima, uzimajući u obzir potrebu drugačijeg pristupa strukturnim i cikličkim trendovima,
- **suraduje s drugim dionicima**, osobito nacionalnim i regionalnim vlastima u osiguravanju da se ciklička **prekapacitiranost** rješava kroz **privremene mjere s javnom potporom** za dugoročno očuvanje radnih mjesta.

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