



KOMISJA  
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 13.12.2013 r.  
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

**ZAŁĄCZNIK**

*do*

**KOMUNIKATU KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,  
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU  
REGIONÓW**

**Unijne ramy jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji**

## ZAŁĄCZNIKI

### **DYREKTYWY UE DOTYCZĄCE UDZIAŁU I OCHRONY PRACOWNIKÓW W PROCESACH RESTRUKTURYZACJI**

#### Ochrona pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy:

- dyrektywa w sprawie niewypłacalności pracodawcy (2008/94/WE) ma na celu zapewnienie pracownikom minimalnej ochrony w przypadku niewypłacalności pracodawcy. Zobowiązuje ona państwa członkowskie do ustanowienia organu (instytucji gwarancyjnej) zapewniającego wypłatę niezaspokojonych roszczeń pracowników. Ponadto państwa członkowskie muszą podjąć niezbędne środki w celu zagwarantowania, że niezapłacenie obowiązkowych składek należnych od pracodawcy, przed wystąpieniem jego upadłości, nie będzie miało negatywnego wpływu na uprawnienia pracowników do świadczeń w zakresie, w jakim składki przypadające na pracownika zostały potrącone z jego wynagrodzenia;

#### Informowanie pracowników i konsultacje z pracownikami na szczeblu krajowym:

- dyrektywa ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (2002/14/WE) ma wzmocnić dialog wewnątrz przedsiębiorstw i zapewniać pracownikom udział w procesie decyzyjnym w celu skuteczniejszego zapobiegania problemom i sytuacjom kryzysowym. Dyrektywa ma zastosowanie do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub do zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników; jej przepisy ustanawiają obowiązek informowania przedstawicieli pracowników o rozwoju sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, rozwoju zatrudnienia oraz decyzjach, które mogą wpłynąć na zmianę organizacji pracy oraz stosunków umownych, a także obowiązek konsultowania przedstawicieli pracowników w odniesieniu do wymienionych kwestii;
- dyrektywa w sprawie ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (2001/23/WE) stanowi, że prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia zostają przeniesione ze zbywającego (który przestaje być pracodawcą) na przejmującego (tj. nowego pracodawcę). Dyrektywa stanowi ponadto, że przejęcie nie może być podstawą do zwolnienia, ani przez zbywającego, ani przez przejmującego. Oprócz ochrony praw pracowników wspomniana dyrektywa stanowi, że zarówno zbywający, jak i przejmujący muszą przekazać określone informacje przedstawicielom pracowników, których dotyczy proponowane przejęcie, oraz że, jeżeli którakolwiek ze stron przewiduje środki w odniesieniu do pracowników, strona ta zobowiązana jest przeprowadzić konsultacje z przedstawicielami w celu osiągnięcia porozumienia;
- dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych (98/59/WE) stanowi, że pracodawca planujący zwolnienia grupowe musi przedstawić przedstawicielom pracowników konkretne informacje na temat planowanych zwolnień oraz odpowiednio wcześniej skonsultować się z nimi w celu wypracowania porozumienia. Konsultacje takie powinny dotyczyć sposobów uniknięcia lub ograniczenia zwolnień oraz złagodzenia ich konsekwencji poprzez zastosowanie towarzyszących środków ochrony socjalnej mających na celu w szczególności pomoc dla pracowników przeniesionych i szkolenia dla pracowników zwolnionych. W dyrektywie przewidziano również obowiązek zgłaszania organom publicznym wszelkich planowanych zwolnień grupowych, z zastrzeżeniem że nie mogą one wejść w życie wcześniej niż 30 dni po dokonaniu takiego

zgłoszenia;

Informowanie pracowników i konsultacje z pracownikami na szczeblu transnarodowym:

- dyrektywa w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (94/45/WE, przekształcona dyrektywą 2009/38/WE) stosuje się do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 1000 pracowników oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z dwóch państw członkowskich. Umożliwia ustanowienie europejskiej rady zakładowej, reprezentującej pracowników w państwach członkowskich, w których grupa prowadzi działalność; rada ta jest informowana i konsultowana odnośnie do rozwoju działalności przedsiębiorstwa oraz wszelkich planowanych istotnych zmian;
- w trzech dyrektywach przewidziano zaangażowanie pracowników (tj. informowanie, konsultowanie i w określonych wypadkach udział w radzie nadzorczej lub radzie dyrektorów) w przedsiębiorstwach, które przyjęły statut spółki europejskiej (dyrektywa 2001/86/WE) lub statut spółdzielni europejskiej (2003/72/WE) lub które powstały w wyniku transgranicznego połączenia spółek (2005/56/WE).

## **NAJNOWSZE INICJATYWY DOTYCZĄCE PRZEWIDYWANIA I ZARZĄDZANIA ZWIĄZANEGO ZE ZMIANAMI I RESTRUKTURYZACJĄ**

W ostatnich latach Komisja Europejska zainicjowała szereg konkretnych inicjatyw w dziedzinie przewidywania i zarządzania związanego ze zmianami i restrukturyzacją (np. powołała forum restrukturyzacyjne, w ramach którego omówiono wiele przykładów innowacyjnych praktyk). W 2002 r. i 2005 r. przeprowadzono dwie rundy konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi, w wyniku których opracowano „Wytyczne dotyczące zarządzania zmianami oraz ich społecznymi konsekwencjami”<sup>1</sup>. Dokument ten nie przewidywał jednak odpowiedniego mechanizmu rozpowszechniania i wdrażania tych praktyk i pozostaje w dużej mierze niewykorzystany.

Komisja Europejska sfinansowała również liczne badania w tej dziedzinie oraz wsparła wspólny program prac europejskich partnerów społecznych obejmujący również zintegrowany projekt dotyczący restrukturyzacji w 27 państwach UE<sup>2</sup>

W 2009 r. Komisja opublikowała „Listę kontrolną dla procesów restrukturyzacji”<sup>3</sup> (ang. *Checklist for Restructuring Processes*), tj. dokument, w którym zebrała użyteczne informacje na temat najlepszych praktyk stosowanych w Europie w dziedzinie przewidywania i przygotowywania restrukturyzacji oraz zarządzania nią. Dokument ten należy traktować jako uzupełnienie najlepszych praktyk określonych w proponowanych ramach jakości.

Ponadto baza danych Europejskiego Obserwatorium Restrukturyzacji (ERM)<sup>4</sup> dotycząca instrumentów wsparcia w zakresie restrukturyzacji stanowi źródło informacji na temat około 400 środków podjętych w państwach członkowskich Unii Europejskiej i w Norwegii. Do organów zapewniających wsparcie przedsiębiorstw stojącym przed koniecznością przeprowadzenia restrukturyzacji i pracownikom odczuwającym skutki restrukturyzacji należą między innymi rządy krajowe, organizacje pracodawców i związki zawodowe. Instrumenty wsparcia zostały opisane pod kątem najważniejszych cech, zaangażowanych podmiotów, źródeł finansowania, mocnych i słabych stron oraz wyników. Dzięki temu władze, partnerzy społeczni i inne zainteresowane strony uzyskują informacje na temat oferowanych rodzajów wsparcia.

Aby promować zatrudnienie, wzrost i konkurencyjność w ramach strategii „Europa 2020”, w 2012 r. w zielonej księdze dotyczącej restrukturyzacji<sup>5</sup> Komisja określiła skuteczne praktyki i strategie dotyczące restrukturyzacji i dostosowywania się do zmian.

Ponadto w dniu 15 stycznia 2013 r. Parlament Europejski przyjął sprawozdanie Cercasa zawierające konkretne postulaty, aby Komisja podjęła działania w dziedzinie restrukturyzacji.

---

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

<sup>2</sup> Zob. np. projekt finansowany w ramach projektu pilotażowego Parlamentu Europejskiego pod nazwą „Wspieranie pracowników w dostosowaniu się do zmian przemysłowych”, zarządzany przez Międzynarodowy Ośrodek Szkoleniowy przy Międzynarodowym Biurze Pracy w Turynie (ITC-ILO, Turyn). Projekt obejmuje kompleksowy opis krajowych systemów przewidywania zmian oraz zarządzania restrukturyzacją w 27 państwach UE:

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

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

<sup>4</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Zob. również „Public instruments to support restructuring in Europe – ERM Report 2011” (Instrumenty publiczne na rzecz wsparcia restrukturyzacji w Europie – sprawozdanie ERM za 2011 r.), <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

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

## ZAŁĄCZNIK II

### **WYTYCZNE UE W SPRAWIE DOBRYCH PRAKTYK W ZAKRESIE PRZEWIDYWANIA I ZARZĄDZANIA ZWIĄZANEGO Z RESTRUKTURYZACJĄ W PRZEMYSŁE MOTORYZACYJNYM I STALOWYM**

#### **PRZEMYSŁ MOTORYZACYJNY**

**W dniu 8 listopada 2012 r. Komisja Europejska przyjęła plan działania CARS 2020**, w którym przedstawiła wykaz szczegółowych środków politycznych zaplanowanych na nadchodzące lata. Komisja powołała następnie **grupę ekspertów CARS 2020 w celu monitorowania wdrażania** wspomnianego planu działania.

Plan działania CARS 2020 odnosi się w szczególności do kwestii dostosowania przemysłu. Podkreślono w nim, że kluczowym elementem w przewidywaniu i dobrym zarządzaniu procesami restrukturyzacyjnymi jest konstruktywny dialog społeczny na wszystkich szczeblach (na poziomie przedsiębiorstw, na szczeblu lokalnym, krajowym i unijnym). Proces restrukturyzacji jest głównie zadaniem przemysłu, jednak Komisja, państwa członkowskie i władze lokalne odgrywają rolę uzupełniającą. Komisja zobowiązała się w szczególności, że:

- będzie nadal monitorować i dokonywać przeglądu działalności restrukturyzacyjnej pod kątem jej ścisłej zgodności z przepisami unijnymi, zwłaszcza w odniesieniu do pomocy państwa i zasad rynku wewnętrznego;
- określi dobre praktyki i będzie promować podejście uprzedzające w zakresie restrukturyzacji w porozumieniu z przedstawicielami regionów, w których przemysł motoryzacyjny odgrywa istotną rolę, przedstawicielami urzędów zatrudnienia oraz zainteresowanymi stronami tego sektora, łącznie z partnerami społecznymi;
- wznowi prace grupy zadaniowej łączącej różne służby, której celem jest analiza i działania następcze w odniesieniu do głównych przypadków zamykania zakładów motoryzacyjnych lub znaczącego ograniczania ich działalności. W przeszłości w sprawach dotyczących przemysłu motoryzacyjnego wspomniana grupa zadaniowa była aktywna i bardzo skuteczna. Grupa zadaniowa usprawniłaby wykorzystanie odpowiednich funduszy UE (poprzez zapewnienie pomocy technicznej, skracanie czasu oczekiwania, doradztwo w zakresie najbardziej efektywnego wykorzystania zasobów, monitorowanie i sprawozdawczość);
- w przypadkach zamykania zakładów lub znaczącego ograniczenia ich działalności będzie zachęcać państwa członkowskie do wykorzystania środków z Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (EFG);
- będzie zachęcać państwa członkowskie do wykorzystywania programów elastyczności pracowników i współfinansowania tych programów z EFS, aby wesprzeć dostawców, którzy mogą potrzebować dodatkowego czasu na znalezienie nowych klientów w następstwie zamknięcia zakładu motoryzacyjnego lub ograniczenia jego działalności.

## PRZEMYSŁ STALOWY

W dniu 11 czerwca 2013 r. Komisja Europejska przyjęła plan działań dla przemysłu stalowego<sup>6</sup>. Wymieniono w nim szereg szczegółowych środków politycznych, które zostaną podjęte w najbliższych latach. Komisja powołała następnie **grupę ekspertów wysokiego szczebla ds. przemysłu stalowego w celu monitorowania wdrażania** wspomnianego planu działania.

W tym kontekście Komisja zwróciła się do państw członkowskich:

- o zbadanie możliwości wykorzystania we współpracy z władzami regionalnymi Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w celu **przeszkolenia i przekwalifikowania zawodowego** pracowników, między innymi poprzez ustanowienie specjalnego środka finansowania dla sektora stalowego;
- o zbadanie możliwości wykorzystania **funduszy strukturalnych** we współpracy z władzami regionalnymi w kolejnym okresie programowania, w celu złagodzenia społecznych skutków restrukturyzacji w sektorze stalowym;
- o ułatwienie **dialogu między partnerami społecznymi** w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie tymczasowych inicjatyw mających na celu utrzymanie miejsc pracy, takich jak możliwość wprowadzenia **programów elastyczności pracowników**, zwłaszcza w odniesieniu do dostosowań koniunkturalnych.

Komisja wezwała przemysł:

- do odgrywania czynnej roli w **usuwaniu braków i niedoborów umiejętności**;
- do dalszego **dostosowywania branży** zgodnie z najlepszymi praktykami w zakresie przewidywania zmian i restrukturyzacji, w tym poprzez dialog społeczny i właściwe zaangażowanie zainteresowanych stron na poziomie regionalnym;
- do zbadania **potrzeb w zakresie restrukturyzacji** i ewentualnych **dostosowań zdolności produkcyjnych** w świetle przyszłego zapotrzebowania kluczowych sektorów, biorąc pod uwagę potrzebę różnego działania w przypadku tendencji strukturalnych i koniunkturalnych;
- do **współpracy z innymi zainteresowanymi stronami**, zwłaszcza władzami krajowymi i regionalnymi w celu zapewnienia, by problem cyklicznej **nadwyżki zdolności produkcyjnych** rozwiązywano, stosując **środki tymczasowe wykorzystujące wsparcie publiczne** i pozwalające na utrzymanie miejsc pracy w perspektywie długoterminowej.

---

<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)