



V Bruseli 13. 12. 2013  
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

## **PRÍLOHA**

*k*

**OZNÁMENIU KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU  
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

**Rámec kvality EÚ  
pre predvídané zmeny a reštrukturalizácie**

## PRÍLOHA I

### **SMERNICE EÚ O ZAPOJENÍ ZAMESTNANCOV A ICH OCHRANE V PRÍPADE REŠTRUKTURALIZÁCIE**

#### Ochrana zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa:

- cieľom smernice o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (2008/94/ES) je poskytnúť minimálny stupeň ochrany zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa. Pre členské štáty z nej vyplýva povinnosť zriadiť orgán (záručnú inštitúciu), ktorý zaručuje výplatu neuspokojených nárokov zamestnancov. Členské štáty navyše musia prijať potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že neplatenie povinných príspevkov zamestnávateľom v čase pred začiatkom jeho platobnej neschopnosti nemá nepriaznivý vplyv na oprávnenie zamestnancov poberať dávky, pokiaľ sa príspevky zamestnancov zrážali z vyplácanej odmeny.

#### Informovanie zamestnancov a porady s nimi na vnútroštátnej úrovni:

- účelom tejto smernice, ktorou sa stanovuje všeobecný rámec pre informovanie zamestnancov a porady s nimi v Európskom spoločenstve (2002/14/ES), je posilniť dialóg v rámci podnikov a zaručiť zapojenie zamestnancov do rozhodovacieho procesu s cieľom lepšie predvídať problémy a predchádzať kríze. Táto smernica sa vzťahuje na podniky, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov alebo prevádzky s minimálnym počtom 20 zamestnancov a stanovuje povinnosť informovať zástupcov zamestnancov a radiť sa s nimi o vývoji hospodárskej situácie podniku, vývoji zamestnanosti a rozhodnutiach, ktoré by mohli viesť k zmenám v organizácii práce alebo zmluvných vzťahoch,
- v smernici týkajúcej sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (2001/23/ES) sa stanovuje, že práva a povinnosti, ktoré vyplývajú zo pracovnej zmluvy alebo pracovného vzťahu existujúcich v deň prevodu, sa prenášajú zo strany uskutočňujúcej prevod (strany, ktorá prestáva byť zamestnávateľom) na nadobúdateľa (čiže v skratke na „nového“ zamestnávateľa). V tejto smernici sa ďalej stanovuje, že tento prevod nesmie byť dôvodom na prepúšťanie z práce zo strany toho, kto uskutočňuje prevod, alebo zo strany nadobúdateľa. Okrem ochrany práv pracovníkov sa v smernici o prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov navyše stanovuje, že strana uskutočňujúca prevod aj nadobúdateľ musia poskytnúť konkrétne informácie zástupcom zamestnancov dotknutých navrhnutým prevodom a ak niektorá z daných strán plánuje prijať nejaké opatrenia vo vzťahu k zamestnancom, musí sa o nich poradiť so zástupcami zamestnancov s cieľom dospieť k spoločnej dohode,
- v smernici týkajúcej sa hromadného prepúšťania (98/59/ES) sa stanovuje, že zamestnávateľ, ktorý uvažuje o hromadnom prepúšťaní, musí zástupcom pracovníkov o tomto prepúšťaní poskytnúť konkrétne informácie a začať sa včas radiť s týmito zástupcami, aby mohli dospieť k dohode. Témou týchto konzultácií by mali byť spôsoby, ako hromadnému prepúšťaniu zabrániť alebo znížiť počet prepustených osôb a ako zmierniť následky prepúšťania prijatím sprievodných sociálnych opatrení zameraných predovšetkým na pomoc pri preradení alebo rekvalifikácii prepustených pracovníkov. Smernicou sa tiež stanovuje povinnosť informovať verejné orgány o plánovanom kolektívnom prepúšťaní s podmienkou, že takéto prepúšťanie sa môže uskutočniť najskôr 30 dní po tomto oznámení.

### Informovanie zamestnancov a porady s nimi na medzinárodnej úrovni:

- smernica, ktorou sa zriaďuje Európska zamestnanecká rada alebo postup informovania zamestnancov a porady s nimi v podnikoch a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva (94/45/ES nahradená prepracovanou smernicou 2009/38/ES) sa vzťahuje na podniky alebo skupiny, ktoré majú minimálne 1 000 zamestnancov a minimálne 150 zamestnancov v každom z dvoch členských štátov. Umožňuje sa ňou zriadenie Európskej zamestnaneckej rady, ktorá zastupuje zamestnancov v členských štátoch, v ktorých má táto skupina prevádzky, a ktorú je potrebné informovať a uskutočňovať s ňou porady o stave podniku a zamýšľaných významnejších zmenách,
- existujú tri smernice, ktorými sa stanovujú pravidlá pre zapojenie zamestnancov (t. j. informovanie, porady a v niektorých prípadoch účasť na stretnutiach dozornej rady alebo predstavenstva) v podnikoch, ktoré prijali stanovy európskej spoločnosti (smernica 2001/86/ES), stanovy európskeho družstva (smernica 2003/72/ES) alebo ktoré vznikli cestou cezhraničného zlúčenia (smernica 2005/56/ES).

## NEDÁVNE INICIATÍVY TÝKAJÚCE SA PREDVÍDANIA A RIADENIA ZMIEN A REŠTRUKTURALIZÁCIE

Európska komisia v posledných rokoch odštartovala niekoľko osobitných iniciatív v oblasti predvídania a riadenia zmien a reštrukturalizácie (napríklad vytvorenie fóra o reštrukturalizácii), v rámci ktorých sa diskutovali mnohé príklady inovatívnych postupov). V rokoch 2002 a 2005 sa uskutočnili dve kolá konzultácií európskych sociálnych partnerov, ktoré viedli k vytvoreniu súboru „usmernení týkajúcich sa riadenia zmien a ich sociálnych dôsledkov“<sup>1</sup>. Tento text však neobsahoval žiadne vhodné mechanizmy na jeho šírenie a realizáciu, a preto sa mu nevenovala takmer žiadna pozornosť.

Európska komisia takisto financovala mnohé štúdie venované tejto téme<sup>2</sup> a podporila spoločný pracovný program európskych sociálnych partnerov, ktorého súčasťou je aj integrovaný projekt týkajúci sa reštrukturalizácie v krajinách EÚ-27.

V roku 2009 vydala Komisia užitočnú zbiereku najlepších európskych postupov týkajúcich sa predvídania reštrukturalizácie, prípravy na ňu a jej vhodného riadenia, ktorá vyšla pod názvom „Kontrolný zoznam pre postup reštrukturalizácie“<sup>3</sup>. Túto zbiereku by sme mali vnímať ako doplnok k súboru najlepších postupov uvedených v navrhovanom rámci kvality pre predvídanie zmien a reštrukturalizácie.

Databáza Európskeho monitora reštrukturalizácie (ERM) Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) venovaná podporným nástrojom na reštrukturalizáciu<sup>4</sup> obsahuje informácie o 400 opatreniach v členských štátoch Európskej únie a Nórsku. Medzi orgány poskytujúce podporu podnikom, ktoré treba reštrukturalizovať, a zamestnancom postihnutým touto reštrukturalizáciou patria národné vlády, organizácie zamestnávateľov a odbory. Pri nástrojoch podpory sa uvádza ich charakteristika, zúčastnení aktéri, zdroje financovania, ich silné a slabé stránky a dosiahnuté výsledky. Cieľom je informovať vlády, sociálnych partnerov a iné cieľové skupiny o tom, aké druhy pomoci majú k dispozícii.

Európska komisia v roku 2012 v Zelenej knihe o reštrukturalizácii<sup>5</sup> identifikovala úspešné postupy a politiky v oblasti reštrukturalizácie a prispôsobovania sa zmenám s cieľom podporiť zamestnanosť, rast a konkurencieschopnosť v rámci stratégie Európa 2020.

Nakoniec 15. januára 2013 Európsky parlament prijal Cercasovu správu, v ktorej Komisiu výslovne žiada, aby konala v oblasti reštrukturalizácie.

---

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

<sup>2</sup> Pozri napríklad projekt financovaný v rámci pilotného projektu Európskeho parlamentu s názvom „Podpora pracovníkov počas priemyselných zmien“, ktorý riadilo Medzinárodné centrum odborného vzdelávania Medzinárodnej organizácie práce (ITC-ILO, Turín) a ktorý obsahuje komplexný opis vnútroštátnych systémov predvídania a riadenia reštrukturalizácie krajín EÚ-27, na adrese <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/>. Pozri tiež správu ERM za rok 2011: Verejné nástroje na podporu reštrukturalizácie v Európe, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

<sup>5</sup> (KOM(2012) 7 konečné znenie),

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

## PRÍLOHA II

### **USMERNENIA EÚ TÝKAJÚCE SA OSVEDČENÝCH POSTUPOV V SÚVISLOSTI S PREDVÍDANÍM A RIADENÍM REŠTRUKTURALIZÁCIE V AUTOMOBILOVOM A OCELIARSKOM PRIEMYSLE**

#### **AUTÁ**

**Akčný plán CARS 2020, ktorý prijala Európska komisia 8. novembra 2012** obsahuje viacero konkrétnych politických opatrení, ktoré by sa mali prijať v najbližších rokoch. Komisia následne vytvorila **expertnú skupinu CARS 2020, ktorej úlohou je monitorovať vykonávanie** tohto akčného plánu.

V súvislosti s otázkou prispôsobovania priemyslu sa v akčnom pláne CARS 2020 zdôrazňuje, že kľúčovým prvkom pre predvídanie a vhodné riadenie procesov reštrukturalizácie je dobrý sociálny dialóg na všetkých úrovniach (podnikovej, vnútroštátnej a úrovni EÚ). Za reštrukturalizačný proces nesie zodpovednosť najmä priemysel, svoju doplnkovú úlohu tu však zohráva aj Komisia, členské štáty a miestne orgány. Komisia sa predovšetkým zaviazala, že:

- bude pokračovať v monitorovaní/prieskume reštrukturalizačných činností v záujme zabezpečenia ich prísneho súladu s právnymi predpismi EÚ, najmä pokiaľ ide o štátnu pomoc a pravidlá vnútorného trhu,
- určí osvedčené postupy a podporí prezieravý prístup k reštrukturalizácii na základe konzultácií so zástupcami regiónov, v ktorých je silne zastúpený automobilový priemysel, s úradmi práce a so zainteresovanými stranami v odvetví vrátane sociálnych partnerov,
- obnoví medziútvarovú pracovnú skupinu s cieľom skúmať a následne sledovať hlavné prípady zatvorenia automobilových závodov alebo významného obmedzenia výroby. Takáto pracovná skupina sa v minulosti osvedčila v podobných prípadoch v automobilovom priemysle ako aktívna a vysoko účinná. Táto pracovná skupina by zefektívnila využívanie príslušných fondov EÚ (prostredníctvom technickej podpory, skrátením čakacej lehoty, poradenstvom vo veci čo najefektívnejšieho využívania zdrojov, monitorovaním a podávaním správ),
- v prípade uzatvorenia závodov a významného obmedzenia výroby vyzve príslušné členské štáty, aby zvážili využitie Európskeho fondu na prispôsobenie sa globalizácii (EGF),
- povzbudí členské štáty, aby využívali programy pracovnej flexibility a ich spolufinancovanie z ESF na podporu dodávateľov, ktorí budú možno potrebovať viac času na nájdenie nových klientov po ukončení/obmedzení výroby v automobilovom závode.

## OCEĽ

**Akčný plán pre oceľ Európska komisia prijala 11. júna 2013<sup>6</sup>.** Obsahuje viacero konkrétnych politických opatrení, ktoré sa majú prijať v najbližších rokoch. Komisia následne vytvorila **expertnú skupinu na vysokej úrovni pre oceľ, ktorej úlohou je monitorovať vykonávanie** tohto akčného plánu.

V rámci toho Komisia vyzvala členské štáty, aby:

- spoločne s regionálnymi orgánmi preskúmali možnosť využitia Európskeho sociálneho fondu (ESF) na **preškolenie a rekvalifikáciu** pracovníkov, a to aj vytvorením osobitného opatrenia na financovanie v súvislosti s oceliarskym odvetvím,
- spoločne s regionálnymi orgánmi preskúmali možnosť využitia **štrukturálnych fondov** v ďalšom programovom období s cieľom zmierniť sociálne vplyvy reštrukturalizácie v oceliarskom odvetví,
- zjednodušili **dialóg medzi sociálnymi partnermi** s cieľom dospieť k dohode o dočasných iniciatívach na zachovanie pracovných miest, ako je možnosť zaviesť **programy pracovnej flexibility**, najmä so zreteľom na cyklické prispôsobenie sa.

Zároveň vyzvala oceliarsky priemysel, aby:

- zohrával aktívnu úlohu v **odstraňovaní medzier a nedostatkov** v zručnostiach,
- pokračoval v nevyhnutnom **prispôbovaní priemyslu** v súlade s najlepšimi postupmi týkajúcimi sa predvídania zmien a reštrukturalizácie, a to aj prostredníctvom sociálneho dialógu a riadneho zapojenia regionálnych zainteresovaných strán,
- preskúmal **potreby reštrukturalizácie** a možné **prispôsobenie kapacít** so zreteľom na budúci dopyt v kľúčových odvetviach zohľadnením potreby odlišného prístupu voči štrukturálnym a cyklickým trendom,
- **spolupracoval s ostatnými zainteresovanými stranami**, najmä vnútroštátnymi a regionálnymi orgánmi, na zabezpečení toho, aby sa cyklická **nadmerná kapacita** riešila **dočasnými opatreniami s verejnou podporou**, pomocou ktorých sa z dlhodobého hľadiska zachová zamestnanosť.

---

<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).