

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Účast a zapojení zaměstnanců jakožto nosný prvek řádného řízení podniků a vyvážené cesty z krize (stanovisko z vlastní iniciativy)

(2013/C 161/06)

Zpravodaj: **pan GREIF**

Dne 12. července 2012 se Evropský hospodářský a sociální výbor, v souladu s čl. 29 odst. 2 jednacího řádu, rozhodl vypracovat stanovisko z vlastní iniciativy k tématu

Účast a zapojení zaměstnanců jakožto nosný prvek řádného řízení podniků a vyvážené cesty z krize

(stanovisko z vlastní iniciativy).

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 26. února 2013.

Na 488. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 20. a 21. března 2013 (jednání dne 20. března 2013), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 85 hlasy pro, 3 hlasy byly proti a 8 členů se zdrželo hlasování.

1. Shrnutí

1.1 Finanční krize dorazila do podniků. Její překonání v zájmu všech skupin, investorů, zaměstnavatelů, zaměstnanců a regionů (zásada většího počtu zainteresovaných stran), jež postihla, vyžaduje společné úsilí a shodně chápané cíle (jako je např. snaha o dlouhodobý rozvoj podniků), fungující sociální dialog v atmosféře důvěry či pozitivní přístup. EHSV by chtěl dát podnět k tomu, aby se v tomto ohledu hledaly nové možnosti, a to i co se týče evropského rámce pro řízení podniků (*corporate governance*).

1.2 EHSV je přesvědčen, že „dobré“ a v tomto smyslu i „udržitelné“ řízení podniků se musí opírat o takové právní struktury a postupy zapojení zaměstnanců prostřednictvím jejich informování a projednávání s nimi a případně i jejich spolurozhodování, jež se na vnitřním trhu osvědčily.

1.3 Udržitelnosti se při tom má dosáhnout slučitelností hospodářské účinnosti se sociálními a ekologickými cíli. Předpokladem je to, že je podnik chápán jako instituce, v níž různé zainteresované strany spolupracují a všichni zúčastnění společně usilují o trvalé obchodní perspektivy, hospodářskou konkurenceschopnost a sociální vyváženost a podle toho i jednají. EHSV za tímto účelem navrhuje koncepci řízení podniku nazvanou „udržitelná společnost“ (*sustainable company*). Ta zahrnuje i skutečnost, že se v podniku při rozhodování bere zřetel na „hlas“ zaměstnanců.

1.4 Podniky lze na základě této koncepce vést úspěšně tehdy, pokud se jejich vedení bude řídit zásadou spravedlivých vztahů mezi zaměstnanci, vedením a vlastníky, a poskytne tak všem zainteresovaným stranám zaručené možnosti zasahovat do změn tak, aby jejich účast byla účelná a přínosná pro řešení problémů a aniž by existovaly snahy zasahovat do řídicí pravomoci vedení. Pro to je již nyní k dispozici balíček opatření

k povinnému zapojení zástupců zaměstnanců na vnitrostátní i evropské úrovni, jež je třeba účinně uplatňovat. Právě v dobách krize tak lze prokazatelně lépe zvládat a předjímat restrukturalizace v podnicích.

1.5 Má-li být popsán model v praxi zakotven a posílen, musí podle EHSV evropská politika také v rámci svých pravomocí v oblasti utváření vnitřního trhu poskytnout odpovídající podněty a zdokonalit k tomu nezbytný evropský právní rámec, aniž by jakkoli zasahovala do pravomocí jednotlivých členských států. V tomto smyslu EHSV doporučuje provést evropské základní právo na zapojení zaměstnanců do vnitrostátního práva a lépe ho upravit v rámci evropského práva.

1.6 Možnosti zaměstnanců zapojit se do strategického nasměrování podniku by se v tomto ohledu měly stát obecnou součástí evropských předpisů o obchodních společnostech, které by podle plánů Evropské komise měly být v blízké budoucnosti dále rozpracovány. Kromě toho by na základě docílených standardů měly být v legislativě EU shrnuty a zobecněny předpisy o povinné spoluúčasti zaměstnanců, a zejména by měly být sjednoceny definice informování, projednávání a účasti.

1.7 Znamením prozatímní nové etapy těchto diskusí je usnesení EP z 15. ledna 2013. Velkou většinou se v něm požaduje mj. právní rámec s minimálními standardy při restrukturalizacích, který přispěje k minimalizaci sociálních a ekonomických nákladů a k podpoře předjímání změn. K tomu mají patřit mj. povinnost strategického plánování a preventivních opatření ve vzdělávání a odborné přípravě, tedy opatření zaměřená na zachování pracovních míst a udržení pracovních sil při restrukturalizacích, a ustanovení, která podniky v případě restrukturalizací pobízejí k preventivní součinnosti s regionálními orgány (především správními orgány a úřady práce) a místními dodavatelskými řetězci.

2. Úvod

2.1 Tímto stanoviskem chce EHSV upozornit na to, jak mohou podniky a investoři spolu se svými zaměstnanci nalézt vyvážené a udržitelné způsoby překonání finanční a hospodářské krize a zvládnutí změny klimatu. Dále v něm popisuje, jaké společenské a právní rámcové podmínky k tomu tito aktéři potřebují a kde je za tímto účelem případně třeba zlepšit i evropský právní rámec s přihlédnutím k různým podmínkám a úpravám na národní úrovni.

2.2 Řízení podniků zaměřené na dlouhodobý rozvoj vychází z právně zajištěného dialogu mezi vedením a zaměstnanci založeného na důvěře. EHSV zde spatřuje politický konsensus vlád, sociálních partnerů a občanské společnosti, který je hluboce zakořeněn v dějinách evropské integrace. Povinné zapojení zaměstnanců do hospodářského dění je i v souladu s tím, co stanoví četné evropské směrnice, nepostradatelnou součástí společensky odpovědného hospodaření. Tisíce zainteresovaných osob v evropských podnicích a společnostech a zhruba 17 000 zainteresovaných osob v přibližně 1 000 evropských rad zaměstnanců ukazují, že zásada řízení podniků za spoluúčasti zaměstnanců je v praxi běžná.

2.3 Různé evropské prameny práva vzniklé v různých fázích dějin tento politický konsensus odrážejí. Informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci zaručuje právo EU nejen na národní úrovni (a to i v malých a středních podnicích)⁽¹⁾, ale i na úrovni nadnárodní⁽²⁾, kde je navíc potenciálně možné zapojovat zaměstnance na úrovni podniku, jak je obvyklé v evropských akciových společnostech (SE) a v evropských družstevních společnostech (SCE)⁽³⁾. Informování a projednávání stanoví i četné jiné směrnice EU⁽⁴⁾ také v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a evropské předpisy o obchodních společnostech. Článek 27 Listiny základních práv Evropské unie činí z individuálního základního práva na informování a na projednávání nedílnou součást práva EU. Povinné zapojení zaměstnanců do hospodářského dění tak bezpochyby patří k základnímu právnímu vybavení evropské demokracie.

2.4 Tento ustálený zdroj, jenž prokázal svou efektivitu v každodenní hospodářské realitě, musí být v zájmu hospodářského úspěchu, ale i – a především – v zájmu společenské soudržnosti Evropy posílen, aby bylo možné překonat současnou krizi. Podniky, které slouží nejen svým investorům, ale mají být i přínosem pro společnost, se totiž dnes pohybují v méně jistých rámcových podmínkách:

— Hodnotové řetězce získaly kvůli potřebě konkurenceschopnosti na světových trzích nadnárodní charakter. Podniky je

tak obtížnější řídit. Restrukturalizace či přemístění podniku jsou pro dotčené jedince, především pro zaměstnance, hůře pochopitelné.

- Účelem financování podniků čistě finančními investory je většinou dosažení zisku během krátké doby, což omezuje dlouhodobé plánování budoucnosti v podnicích. To značně ztěžuje partnerské vztahy mezi vedením podniku a jeho zaměstnanci založené na důvěře.
- Ambiciózní cíle v oblasti klimatu vyžadují inovace a zcela nové produkty a služby. To si vynucuje často radikální strukturální změny, které v dotčených zaměstnancích a podnicích vyvolávají velké napětí a staví je před úkoly nového druhu.
- Pro podniky, vybavené evropskými předpisy o obchodních společnostech a finančním trhu, je v dnešní době stále snazší dostat se přes hranice států na evropský vnitřní trh. Právo na účast v podnikových orgánech dané na úrovni státu a praktiky spolupráce založené na důvěře by tak při tom mohly přijít zkrátka, pokud také nebudou platit nadnárodně.

2.5 To vše umocňuje nutnost nalézt prostředek proti tomuto rozkladu podnikových hodnot způsobenému myšlením v krátkodobém horizontu. Je nutné ukázat cesty, kterými může evropská politika překonat v současné době převládající přístup jednostranné transparentnosti podniků vůči akcionářům prostřednictvím širšího chápání podniku jako udržitelné společnosti v zájmu jeho dlouhodobého rozvoje⁽⁵⁾.

2.6 Překonání krize, dlouhodobé zaměření, řádné řízení podniku, inovační schopnost a spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců založená na důvěře na základě práv na povinnou účast patří do téhož scénáře budoucnosti Evropy. EHSV navrhuje zakotvit koncepci „udržitelné společnosti“ do evropské politiky jako nový model a posílit ji. Tím se mají otevřít nové obzory pro legislativu a pro podniková a politická opatření s cílem poskytnout subjektům v praxi motivaci a orientaci k provádění udržitelného řízení podniků. Je třeba se shodnout na náležitostech udržitelného podniku. Jejich konkrétní podoba musí odpovídat příslušné situaci v podniku. V praxi se budou v jednotlivých zemích lišit.

3. Model „udržitelné společnosti“

3.1 Model „udržitelné společnosti“⁽⁶⁾ může přeměnit požadavky evropské politiky v jednotnou metodu řízení podniků, která v rámci soudržné koncepce kombinuje cíle hospodářské účinnosti se sociálními a ekologickými cíli. Udržitelná společnost je založena na pojetí, že podniky jsou „sociální organizace“, v nichž musí být „hlas“ zaměstnanců respektován. To oběma

⁽¹⁾ Směrnice 2002/14/ES.

⁽²⁾ Směrnice 2009/38/ES o evropských radách zaměstnanců.

⁽³⁾ Směrnice 2001/86/ES a směrnice 2003/72/ES (o zapojení zaměstnanců v evropských společnostech a evropských družstevních společnostech).

⁽⁴⁾ Mj. směrnice 77/187/EHS (hromadné propouštění) a směrnice 2001/23/ES (převod podniků).

⁽⁵⁾ Viz též komisař pro vnitřní trh a služby Barnier: „We need to reduce harmful short-term tendencies. Sound corporate governance can help achieving this.“ Úvodní proslov na 11. konferenci o řízení evropských podniků, Varšava, 15. listopadu 2011.

⁽⁶⁾ Vitols, Sigurt/Norbert Kluge (2011), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Brusel, ETUI.

stranám – a také zákazníkům – umožňuje lépe odhadnout podnikovou rozhodnutí. Jsou méně náchylné vůči zásahům zvnějšku, které směřují pouze k očekávanému rychlému zisku.

3.2 Udržitelnou společnost lze popsat na základě následujících klíčových aspektů (7):

- 1) koncepce vychází ze zásady většího počtu zainteresovaných stran: vlastníci podniku spolupracují s ostatními důležitými subjekty, jako jsou zaměstnanci nebo subjekty z regionu, v němž je podnik činný;
- 2) popis cílů podnikání a jejich uskutečňování jsou výsledkem společného úsilí zaměstnanců a vedení podniku, aniž by existovaly snahy zasahovat do řídicí pravomoci vedení. Pro tento účel jsou k dispozici nejružnější formy zapojení zaměstnanců, které se osvědčily v praxi;
- 3) pro řízení podniků jsou důležitá dlouhodobá hlediska. Cíle podniku jsou v souladu s jeho cílem udržitelnosti;
- 4) vedení podniku potřebuje mít k řízení udržitelné společnosti úplný přehled o podniku. Požadavky na systém podávání zpráv musí zahrnovat různé aspekty udržitelného řízení podniku (8);
- 5) odměny ředitelů a vedoucích pracovníků musí být podmíněny jejich snahou úspěšně naplňovat cíle udržitelnosti. K tomu patří i úsilí v sociální oblasti, například při bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, odborném vzdělávání a přípravě či rovných příležitostech;
- 6) udržitelná společnost potřebuje investory, které zajímá spíše dlouhodobé dosahování zisku.

3.3 Udržitelná společnost může úspěšně fungovat jen tehdy, pokud se řídí zvláštní zásadou „spravedlivých vztahů“. Všichni zúčastnění (vedení, zástupci zaměstnanců, investoři a příslušné regiony) mají možnost zasahovat do změn v podnicích tak, aby jejich účast byla účelná a přínosná pro řešení problémů a aniž by existovaly snahy zasahovat do řídicí pravomoci vedení. Právě v dobách krize tak lze lépe zvládat a předjímat restrukturalizace.

3.4 Toto pojetí spravedlivých vztahů spočívá při prodeji a převzetí podniku na závazných úmluvách mezi dotčenými stranami o dlouhodobých obchodních perspektivách a o sociálním rozměru, jenž v co největší míře zajišťuje zachování

(7) Viz Vitols, S. (2011): *What is the Sustainable Company?*, Vitols, S./Kluge, N.: *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Brusel, s. 15–37.

(8) Za ambiciózní příklad poslouží zpráva společnosti Volkswagen AG o udržitelnosti za rok 2011: <http://www.volkswagen.de/de/Volkswagen/nachhaltigkeit.html>.

lokalit a pracovních míst. Právě v případech přeshraniční koupě a prodeje podniku popř. podílu v podniku a při restrukturalizacích platí následující body:

- jasná, dlouhodobě pojatá ekonomická a průmyslová koncepce,
- závazné přísliby investic, zachování lokality a zaměstnanosti,
- v případě restrukturalizace zvážení všech alternativ k propouštění,
- zachování již dosažených sociálních vymožeností a kolektivních smluv,
- možnost kontrolovat, zda jsou dohody a přísliby dodržovány.

3.5 Uskutečnění udržitelné společnosti jde ruku v ruce s povinným zapojením zaměstnanců prostřednictvím jejich informování a projednávání s nimi a případně i jejich účasti v podnikových orgánech na národní a nadnárodní úrovni. Zkušenosti v tomto směru rovněž ukázaly, že země s rozsáhlými právy zaměstnanců na účast a s fungujícími vztahy mezi sociálními partnery překonaly poslední krizi lépe než jiné země. Využití těchto zkušeností k dlouhodobému rozvoji podniků předpokládá, že evropská politika poskytne v rámci svých pravomocí v oblasti utváření vnitřního trhu odpovídající pobídky a určí právní povinnosti v oblasti řízení podniků.

4. Nezbytná evropská opatření – politická doporučení

4.1 Zlepšit právní rámec v duchu udržitelného řízení podniků

4.1.1 Práce, investice a podnikání se v Evropě musejí vyplácet. Udržitelná společnost je v tomto ohledu vhodným modelem. Sleduje dlouhodobě stejnou měrou ekonomické, sociální i ekologické cíle. Udržitelná společnost se řídí zásadou spravedlivých vztahů, v jejichž rámci jsou změny považovány za výzvu a výnosný podnikatelský úkol a nejsou při tom zpochybňovány sociální vymoženosti a práva zaměstnanců.

4.1.2 EHSV zastává názor, že evropská politika musí i nadále upevňovat základ pro součinnost nejdůležitějších ekonomických skupin, a uvítal by, kdyby Evropská komise začala být znovu aktivní a na základě standardů docílených v oblasti zapojení zaměstnanců v Evropě přizpůsobila práva zaměstnanců a jejich zástupců skutečným podmínkám na evropském vnitřním trhu a tato práva upevnila. Sem patří i zákonodárné iniciativy směřující ke zlepšení základu pro uplatňování zmíněného nového modelu.

4.1.3 Podniky, v nichž je zásada spravedlivých vztahů samozřejmostí, jsou velmi dobře schopné předjímat a utvářet strukturální změny. Větší zapojení zaměstnanců do utváření a předjímaní změn je proto nutné i z ekonomického pohledu. Za tím účelem je třeba zlepšit evropský právní rámec. Ve smyslu strategie Evropa 2020 a jejího cíle udržitelného rozvoje by tato opatření usnadnila součinnost nejdůležitějších ekonomických skupin v zájmu evropské demokracie a úspěšné konkurenceschopnosti evropského hospodářství.

4.2 Shrnutí a uplatňování práva evropských zaměstnanců na účast

4.2.1 Ke zlepšení svobody usazování a mobility podniků na vnitřním trhu se neustále zdokonalují evropské předpisy o obchodních společnostech. Na evropské úrovni se vytváří stále více pravidel pro řízení podniku (*corporate governance*). EHSV se domnívá, že evropská politika musí v evropské legislativě přiznat všem významným hospodářským subjektům (podnikům, investorům a zaměstnancům) totéž postavení pro jejich jednání na národní i nadnárodní úrovni⁽⁹⁾. Kontrola kvality směrnic EU o povinném zapojení zaměstnanců, kterou Evropská komise avizovala, nesmí sloužit jako alibi pro opomíjení zásadních politických iniciativ. V této souvislosti se EHSV připojuje k názoru Evropského parlamentu, že je třeba vynaložit nové politické úsilí s cílem zvýšit na pracovištích a v podnicích možnosti účasti zaměstnanců na nadnárodní úrovni.

4.2.2 V této souvislosti je z pohledu EHSV nezbytné provést evropské základní právo na zapojení zaměstnanců do vnitrostátního práva a lépe ho upravit v rámci evropského práva, a zejména na základě již učiněných kroků shrnout ustanovení o povinné spoluúčasti zaměstnanců v evropské legislativě⁽¹⁰⁾.

— Evropský parlament nedávno zadal vypracování studie, v níž se navrhuje, aby byla rámcová směrnice EU o informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci (2002/14/ES) obecně doplněna o účast zástupců zaměstnanců v podnikových orgánech.

— Již platné směrnice o zapojení zaměstnanců v případě převodů a převzetí podniků⁽¹¹⁾, o standardních postupech pro informování a projednání⁽¹²⁾, o zřizování evropských rad zaměstnanců⁽¹³⁾ a o zapojení zaměstnanců v evropské společnosti/evropské družstevní společnosti (SE/SCE)⁽¹⁴⁾ vznikly v různé době. EHSV doporučuje, aby se seriózně přezkoumalo, do jaké míry by konsolidace do jedné rámcové směrnice EU umožnila alespoň sjednocení různých definic informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci a případně i definic účasti v podnikových orgánech.

4.2.3 Tato opatření by zlepšila evropský právní rámec. Bylo by snazší v Evropě investovat, vyrábět a pracovat. EHSV proto tato doporučení výslovně vítá a očekává, že evropské instituce brzy podniknou kroky směřující k provedení těchto návrhů.

— Stávající práva povinné účasti by tedy mohla být standardně zobecněna i v budoucích právních předpisech a měla by být provedena do vnitrostátního práva⁽¹⁵⁾. Podniky by tak měly větší právní jistotu.

— Tím by se mohlo pomoci prosadit i potřebnou soudržnost evropské legislativy. Zásada zapojení zaměstnanců se totiž odrazila v několika směrnicích EU. Ty vznikly v různé době a obsahují odlišné definice informování zaměstnanců, projednávání se zaměstnanci a případně i definic spolurozhodování zaměstnanců v podnikových orgánech.

4.2.4 EHSV se zasazuje o konsolidaci ustanovení o spoluúčasti zaměstnanců ve veškeré legislativě EU, přičemž je třeba zohlednit jednotlivá témata. V souvislosti s obsahem těchto práv se musí brát jako měřítko tyto právní akty: přepracovaná směrnice 2009/38/ES o evropských radách zaměstnanců (především s ohledem na definici informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci a na změny ve struktuře) a rámcová směrnice 2002/14/ES o zapojení zaměstnanců v evropské společnosti (v souvislosti se spolurozhodováním v podnikových orgánech).

4.2.5 U všech těchto opatření musí být podle EHSV v evropském právu zaručeny a zakotveny stávající vnitrostátní práva spoluúčasti a stávající evropské předpisy. To se týká především účasti zaměstnanců v podnikových orgánech. Vzhledem k různým podmínkám a úpravám na národní úrovni by však bylo nevhodné a kontraproduktivní zavádět pro zapojení zaměstnanců jednotný evropský model.

— Evropské právo upravující přeshraniční změnu sídla společnosti resp. fúze a formy evropských společností nesmí vést k „úprku od spolurozhodování na úrovni podniku“.

— Existují dobré důvody k tomu, aby se povinné zapojení zaměstnanců stalo obecnou standardní součástí evropských předpisů o obchodních společnostech, přičemž je třeba zohlednit rozdíly ve vnitrostátním právu obchodních společností.

⁽⁹⁾ Viz usnesení Evropského parlamentu ze dne 14. června 2012 o budoucnosti evropského práva obchodních společností.

⁽¹⁰⁾ Viz též návrh zprávy Evropského parlamentu 2012/2061.

⁽¹¹⁾ (Směrnice 2001/23/ES).

⁽¹²⁾ (Směrnice 2002/14/ES).

⁽¹³⁾ (Směrnice 2009/38/ES).

⁽¹⁴⁾ (Směrnice 2001/86/ES a směrnice 2003/72/ES).

⁽¹⁵⁾ Viz též studie: *Relations between company supervisory bodies and the management – National systems and proposed instruments at the European level with a view to improving legal efficiency* (Evropský parlament (2012) PE 462.454), <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/juri/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=75509>.

4.3 Určit závazné minimální standardy při restrukturalizacích

4.3.1 Vzhledem ke stále častějším restrukturalizacím⁽¹⁶⁾ a ke stále agresivnějšímu prostředí v oblasti financování podniků jsou z pohledu EHSV na vnitrostátní i evropské úrovni zapotřebí inovační řešení, která budou na jedné straně signalizovat otevřenost a přitažlivost Evropy pro investory, na druhé straně ale – jak se zdůrazňuje ve stanovisku EHSV k zelené knize *Restrukturalizace a předjímání změn* – připraví podniky i zaměstnance na zvládnání nových výzev, aby byly minimalizovány negativní sociální dopady změn a maximalizovány vyhlídky na úspěšnou restrukturalizaci⁽¹⁷⁾.

4.3.2 Finanční krize ukázala, že má-li se v podnicích cíl udržitelné tvorby hodnot dostat na žebříčku před úsilí o krátkodobé dosažení zisku, je nezbytný nový přístup. K účinné odpovědi politiky na výzvy související s restrukturalizacemi je zapotřebí integrovaný přístup za účasti vícero oblastí politiky (např. zaměstnanosti, vzdělávání, inovací a průmyslové politiky). Přitom musí být zohledněny i zájmy zaměstnanců, pokud se jich podniková rozhodnutí dotýkají. Koncepce „udržitelné společnosti“ vychází z dlouhodobého hlediska a dává prakticky proveditelnou odpověď na požadavek evropské politiky, aby byly podniky podporovány ve vytváření „udržitelného růstu“.

4.3.3 Předjímat změny lze podle EHSV jen tehdy, bude-li vytvořeno prostředí vzájemné důvěry a budou-li cíleně

zapojování sociální partneři i organizovaná občanská společnost⁽¹⁸⁾. S tím souvisí i to, že se zaměstnanci mohou zapojit již před přijetím podnikových rozhodnutí tím, že uplatní svá práva na informování a projednávání a využijí jich k efektivnímu řešení problémů v místních podmínkách⁽¹⁹⁾. Směrnice o evropských radách zaměstnanců z roku 2009 v tomto smyslu ostatně připouští i včasnou účast na přeshraničních záležitostech.

4.3.4 Odpovídající přístup k restrukturalizacím je předmětem již dlouho trvajících diskusí na evropské úrovni, jichž se kromě Komise intenzivně účastní především evropsští sociální partneři, ale i Evropský parlament a EHSV.

4.3.5 Znamením prozatímni nové etapy těchto diskusí je usnesení EP z 15. ledna 2013. Velkou většinou se v něm požaduje mj. právní rámec s minimálními standardy při restrukturalizacích, který přispěje k minimalizaci sociálních a ekonomických nákladů a k podpoře předjímání změn⁽²⁰⁾. K tomu mají patřit mj. povinnost strategického plánování a preventivních opatření ve vzdělávání a odborné přípravě, tedy opatření zaměřená na zachování pracovních míst a udržení pracovních sil při restrukturalizacích, a ustanovení, která podniky v případě restrukturalizací pobízejí k preventivní součinnosti s regionálními orgány (především správními orgány a úřady práce) a místními dodavatelskými řetězci.

V Bruselu dne 20. března 2013.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Staffan NILSSON

⁽¹⁶⁾ Zpráva Eurofoundu: *ERM Report 2012 – After restructuring: labour markets: working conditions and life satisfaction*.

⁽¹⁷⁾ Stanovisko EHSV ze dne 11. července 2012 k tématu *Restrukturalizace a předjímání změn: poučení z nedávných zkušeností*, (Úř. věst. C 299, 4.10.2012), odstavec 1.3.

⁽¹⁸⁾ Stanovisko EHSV ze dne 11. července 2012 k tématu *Restrukturalizace a předjímání změn: poučení z nedávných zkušeností*, (Úř. věst. C 299, 4.10.2012), odstavec 1.3.

⁽¹⁹⁾ Evropsští sociální partneři: orientační příručka pro řízení změn a jejich sociálních důsledků, schválená dne 16. října 2003, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2750&langId=en>.

⁽²⁰⁾ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. ledna 2013 obsahující doporučení Komisi o informovanosti a konzultování pracovníků, předvídání a zvládnání restrukturalizace, P7_TA-PROV(2013)005.