

Úterý, 15. ledna 2013

Musí obsahovat individuální odůvodnění. Není-li to možné z důvodu velkého počtu osob dotčených podobnými rozhodnutími, mělo by být možné vyhotovit standardní sdělení. Pokud však kterýkoli občan výslovně požádá o individuální odůvodnění, mělo by mu být poskytnuto.

Doporučení 4.9: k oznámení správních rozhodnutí

Správní rozhodnutí, která mají vliv na práva či zájmy jednotlivých osob, jsou po svém přijetí neprodleně písemně oznámena dotčené osobě.

Doporučení 4.10: k uvedení opravných prostředků, které jsou k dispozici

Stanoví-li tak právní předpisy EU, správní rozhodnutí jasně uvádějí, že lze podat odvolání, a konkretizují postup pro podání tohoto odvolání, jméno a úřední adresu osoby či odboru, k němuž se odvolání podává, a lhůtu pro podání.

Správní rozhodnutí v případě potřeby uvádějí možnost zahájit soudní řízení a/nebo podat stížnost k evropskému veřejnému ochránci práv.

Doporučení 5 (k revizi a opravě vlastních rozhodnutí)

Nářízení by mělo také stanovit, že správa EU má možnost z vlastního podnětu nebo na žádost dotčené osoby kdykoli opravit úřední, početní nebo obdobnou chybu.

Mělo by obsahovat ustanovení, jež se týkají opravy správních rozhodnutí z jiných důvodů a která jednoznačně rozlišují postupy pro provedení revize přijatých rozhodnutí, jež nepříznivě ovlivňují zájmy osoby, a rozhodnutí, jež jsou ve prospěch této osoby.

Doporučení 6 (k podobě nařízení a jeho zveřejnění)

Nářízení by mělo být jednoznačné a věcné a mělo by být pro veřejnost snadno srozumitelné.

Mělo by být náležitě zveřejněno na internetových stránkách každého orgánu, instituce a jiného subjektu EU.

P7_TA(2013)0005

Informovanost a konzultování pracovníků, předvídání a zvládání restrukturalizace

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. ledna 2013 obsahující doporučení Komisi o informovanosti a konzultování pracovníků, předvídání a zvládání restrukturalizace (2012/2061(INL))

(2015/C 440/05)

Evropský parlament,

- s ohledem na článek 225 Smlouvy o fungování Evropské unie,
- s ohledem na články 9, 151 a čl. 153 odst. 1 písm. e) Smlouvy o fungování Evropské unie,
- s ohledem na články 14, 27 a 30 Listiny základních práv Evropské unie,

Úterý, 15. ledna 2013

- s ohledem na posouzení evropské přidané hodnoty opatření Unie o informovanosti a konzultování pracovníků, předvídání a zvládání restrukturalizace, které bylo provedeno Oddělením pro evropskou přidanou hodnotu Evropského parlamentu a dne 19. listopadu 2012 předáno Výboru pro zaměstnanost a sociální věci ⁽¹⁾,
- s ohledem na závěrečnou zprávu o zvládání změn skupiny na vysoké úrovni pro hospodářské a sociální důsledky průmyslových změn, která byla zřízena na summitu o zaměstnanosti konaném v Lucemburku v listopadu 1997 ⁽²⁾,
- s ohledem na doporučení Rady 92/443/EHS ze dne 27. července 1992 o podpoře účasti zaměstnanců na zisku a na hospodářských výsledcích podniku (včetně kapitálové účasti) ⁽³⁾,
- s ohledem na nařízení Rady (ES) č. 2157/2001 ze dne 8. října 2001 o statutu evropské společnosti (SE) ⁽⁴⁾,
- s ohledem na směrnici Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění ⁽⁵⁾,
- s ohledem na směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, ve které byl stanoven obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání ⁽⁶⁾,
- s ohledem na směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, provozoven nebo částí podniků nebo závodů ⁽⁷⁾,
- s ohledem na směrnici Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců ⁽⁸⁾,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství ⁽⁹⁾,
- s ohledem na směrnici Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců ⁽¹⁰⁾,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/25/ES ze dne 21. dubna 2004 o nabídkách převzetí ⁽¹¹⁾,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2005/56/ES ze dne 26. října 2005 o přeshraničních fúzí kapitálových společností ⁽¹²⁾,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství ⁽¹³⁾,

⁽¹⁾ http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/eava_info_of_workers_with_annexes/_eava_info_of_workers_with_annexes_en.pdf

⁽²⁾ Úř. věst. C 258, 10.9.1999, s. 1.

⁽³⁾ Úř. věst. L 245, 26.8.1992, s. 53.

⁽⁴⁾ Úř. věst. L 294, 10.11.2001, s. 1.

⁽⁵⁾ Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁽⁶⁾ Úř. věst. L 303, 02.12.2000, s. 16.

⁽⁷⁾ Úř. věst. L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁽⁸⁾ Úř. věst. L 294, 10.11.2001, s. 22.

⁽⁹⁾ Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.

⁽¹⁰⁾ Úř. věst. L 207, 18.8.2003, s. 25.

⁽¹¹⁾ Úř. věst. L 142, 30.4.2004, s. 12.

⁽¹²⁾ Úř. věst. L 310, 25.11.2005, s. 1.

⁽¹³⁾ Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28.

Úterý, 15. ledna 2013

- s ohledem na sdělení Komise ze dne 31. března 2005 s názvem „Restrukturalizace a zaměstnanost: předvídání restrukturalizací a doprovodná opatření pro rozvoj zaměstnanosti: úloha Evropské unie“ (COM(2005)0120) a stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 14. prosince 2005 ⁽¹⁾,
- s ohledem na sdělení Komise o Sociální agendě (COM(2005)0033),
- s ohledem na rozhodnutí Rady 2010/707/EU ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států ⁽²⁾,
- s ohledem na sdělení Komise nazvané „Integrovaná průmyslová politika pro éru globalizace – konkurenceschopnost a udržitelnost ve středu zájmu“ (COM(2010)0614),
- s ohledem na sdělení Komise nazvané „Na cestě k Aktu o jednotném trhu“ (COM(2010)0608 v konečné verzi/2),
- s ohledem na sdělení Komise s názvem „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“ (COM(2010)0682),
- s ohledem na zelenou knihu Komise s názvem „Restrukturalizace a předjímaní změn: poučení z nedávných zkušeností“ (COM(2012)0007),
- s ohledem na své usnesení ze dne 15. prosince 2011 o přezkumu evropské strategie pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2007–2012 v polovině období ⁽³⁾,
- s ohledem na sdělení Komise nazvané „Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst“ (COM(2012)0173),
- s ohledem na své usnesení ze dne 26. května 2005 o Sociální agendě na období let 2006–2010 ⁽⁴⁾,
- s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru z vlastní iniciativy o družstvech a restrukturalizaci ze dne 25. dubna 2012 ⁽⁵⁾,
- s ohledem na své usnesení ze dne 10. května 2007 o posílení evropských právních předpisů v oblasti informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci ⁽⁶⁾,
- s ohledem na své usnesení ze dne 9. března 2011 o průmyslové politice pro éru globalizace ⁽⁷⁾,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 20. září 2011 nazvané „Plán pro Evropu účinněji využívající zdroje“ (COM(2011)0571),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 8. března 2011 nazvané „Plán pro dosažení konkurenceschopné nízkouhlíkové ekonomiky v roce 2050“ (COM(2011)0112),
- s ohledem na výsledky výzkumu a průzkumů Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek,
- s ohledem na články 42 a 48 jednacího řádu,

⁽¹⁾ Úř. věst. C 65, 17.3.2006, s. 58.

⁽²⁾ Úř. věst. L 308, 24.11.2010, s. 46.

⁽³⁾ Přijaté texty, P7_TA(2011)0589.

⁽⁴⁾ Úř. věst. C 117 E, 18.5.2006, s. 256.

⁽⁵⁾ Úř. věst. C 191, 29.6.2012, s. 24.

⁽⁶⁾ Úř. věst. C 76 E, 27.3.2008, s. 138.

⁽⁷⁾ Úř. věst. C 199 E, 7.7.2012, s. 131.

Úterý, 15. ledna 2013

- s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A7-0390/2012),
- A. vzhledem k tomu, že restrukturalizace není novým jevem, ale postupem, který se z důvodu hospodářských problémů používá stále častěji, a vzhledem k tomu, že se v posledních letech stala běžněji používanou metodou, která se projevuje ve mnoha podobách a v některých odvětvích se stupňuje, do dalších proniká a pro hospodářskou a společenskou strukturu členských států bude mít nepředvídatelné důsledky;
 - B. vzhledem k tomu, že globální hospodářská krize, která byla vyvolána v roce 2008, vyžaduje, aby podniky a jejich zaměstnanci provedli potřebné změny k zabezpečení konkurenceschopnosti a pracovních míst, a vzhledem k tomu, že tuto krizi významně zhoršily spekulace ve finančním sektoru, které změny prudce urychlily, čímž se dramaticky zvýšil tlak na pracovníky, oblasti a všechny úrovně správy k provedení strukturálních změn;
 - C. vzhledem k tomu, že výsledkem radikálních změn v hospodářských strategiích za posledních 30 let je zásadní přesun bohatství z reálné ekonomiky do finančního hospodářství; a vzhledem k tomu, že situaci těch, kteří vyrábějí všechno zboží a zajišťují všechny služby, ale nejvíce trpí ekonomickou krizí, je třeba zlepšit;
 - D. vzhledem k tomu, že zainteresované strany přistupují k restrukturalizaci až na poslední chvíli, nejčastěji až ve chvíli, kdy se začne uvažovat o propouštění;
 - E. vzhledem k tomu, že při restrukturalizaci je nejdříve a nejjasněji vidět její dopad na zaměstnanost, který na sebe poutá největší pozornost, zatímco nepříznivý dopad na pracovní podmínky a zdraví pracovníků se náležitě nezohledňuje, ani se nevyvíjí úsilí o jeho řešení;
 - F. vzhledem k tomu, že početné a rozmanité zainteresované strany, které se účastní restrukturalizace, jsou izolované a málokdy dlouhodobě spolupracují;
 - G. vzhledem k tomu, že „lepší předvídaní a řízení restrukturalizace by zaměstnancům a podnikům pomohlo přizpůsobit se změnám a přesunům vyvolaným přebytečnými kapacitami, stejně jako modernizací a strukturálními přizpůsobeními“, jak Komise neustále zdůrazňuje v aktuálních politických dokumentech, zejména ve strategii Evropa 2020 a ve sdělení o průmyslové politice ze dne 28. října 2010. „[...] Hlavními aktéry, kteří se musí dohodnout na restrukturalizačních strategiích na podnikové úrovni, jsou vedení podniků a zástupci zaměstnanců. Takové restrukturalizační kroky by měly provázet zásahy prostřednictvím politických opatření, jež by měla zabránit negativním sociálním dopadům a podporovat nové dovednosti a pracovní místa, a tím zamezit hromadným propouštěním a úpadku celých regionů či přesunu celých průmyslových odvětví, a to usnadněním změn v hospodářství a profesních změn pracovníků“;
 - H. vzhledem k tomu, že krize vedla k zavedení nové správy ekonomických záležitostí na úrovni Unie prostřednictvím ročních analýz růstu a evropského semestru, a vzhledem k tomu, že nová správa ekonomických záležitostí může sama o sobě vést k restrukturalizaci, a vyžaduje tedy zapojení sociálních partnerů;
 - I. vzhledem k tomu, že je potřeba včas připravit pracovníky na změny, které povedou k účinnému využívání zdrojů a hospodářství šetrnému k životnímu prostředí, a vzhledem k tomu, že tento vývoj přináší obrovský potenciál pro zaměstnanost, ale povede k restrukturalizaci neudržitelných odvětví a společností;
 - J. vzhledem k tomu, že ve třetím čtvrtletí roku 2011 byl úbytek pracovních míst oproti počtu nově vytvořených pracovních míst téměř dvojnásobný a že tento trend bude s ohledem na to, že byly oznámeny zásadní restrukturalizace ve strategických oblastech, pravděpodobně pokračovat;
 - K. vzhledem k tomu, že od roku 2008 do roku 2011 bylo zrušeno více než 6,4 milionu pracovních míst ve stavebnictví a výrobě;
 - L. vzhledem k tomu, že všechny členské státy, v nichž od začátku krize přišlo o práci relativně málo lidí, mají velmi rozvinuté systémy pracovních vztahů, v nichž je pracovníkům a jejich zástupcům uděleno relativně mnoho práv v oblastech konzultace, informovanosti a účasti při rozhodování, opatření, která vedla ke společným úmluvám, se uzavírají na úrovni podniků na základě zákonů a kolektivních dohod;

Úterý, 15. ledna 2013

- M. vzhledem k tomu, že v „Roční analýze růstu: postup v rámci ucelené reakce Unie na krizi“ se uvádí, že „pozitivní vývozní výkonnost některých členských států dokazuje, že úspěch na celosvětových trzích spočívá na řadě dalších faktorů, jsou odvětvová specializace výrobků, inovace a úrovně dovedností, které zvyšují skutečnou konkurenceschopnost“; vzhledem k tomu, že podniky v některých členských státech i navzdory specifickému kontextu krize zaujaly dlouhodobý přístup a vynaložily veškeré úsilí na to, aby si udržely své kvalitně vyškolené a velmi zkušené pracovníky;
- N. vzhledem k tomu, že pro podniky v EU může být obtížné uspět na světových trzích jen tím, že nasadí nižší ceny než jejich konkurenti, mohou však uspět díky vývoji dobrých výrobků, postupů a služeb;
- O. vzhledem k tomu, že zaměstnanci v neudržitelných odvětvích by měli mít přístup k pomoci a odborné přípravě s cílem přejít na práci v oborech šetrných k životnímu prostředí;
- P. vzhledem k tomu, že existuje riziko, že osvědčené postupy, které byly objeveny v průběhu současné krize zvláště zásluhou ILO, nebudou v průběhu příštích krizí vzaty v úvahu a nepoužijí se; vzhledem k tomu, že by orgány a instituce Unie měly proto tyto postupy prošetřit a zdokumentovat, aby bylo možné je použít při provádění restrukturalizace;
- Q. vzhledem k tomu, že Komise ve svém sdělení „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“ ze dne 23. listopadu 2010 rovněž uznává, že přizpůsobivost a aktivita při přesunu pracovních míst nebo zaměstnání může stát v cestě nejistota, jelikož přeměny s sebou nesou riziko nezaměstnanosti, snižování mezd a sociální nejistoty; vzhledem k tomu, že v kariérním postupu pracovníků jsou tedy nezbytné pozitivní změny, aby se mohli neustále přizpůsobovat, přičemž bude zachována a zvyšována jejich zaměstnatelnost a zároveň bude jednotlivcům poskytnuta jistota a hladké fungování trhu práce;
- R. vzhledem k tomu, že pokud se při restrukturalizaci nelze vyhnout propouštění, jsou jím častěji než jiné věkové skupiny postiženy zranitelné skupiny pracovníků, včetně mladších a starších pracovníků, i když podle příslušných právních předpisů Unie se jedná o diskriminaci na základě věku;
- S. vzhledem k tomu, že ve sdělení Komise nazvaném „Na cestě k Aktu o jednotném trhu“ se uvádí, že „únavu, kterou někteří lidé pociťují vůči vnitřnímu trhu, lze vysvětlit také názorem, že se série liberalizačních opatření uskutečnila na úkor sociálních práv získaných různými hospodářskými subjekty“; „Lisabonská smlouva a potvrzení koncepce vysoce konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství jako jednoho z klíčových cílů „Unii“ zavazují k přijetí ucelenějšího pohledu na jednotný trh. Hospodářské svobody a svobody kolektivní akce musí být v harmonickém vztahu. Oživení dialogu sociálních partnerů má zásadní význam a může podstatně přispět k dosažení právních předpisů „vypracovaných sociálními partnery pro sociální partnery“, jak to výslovně stanoví Lisabonská smlouva“; „Na rozdíl od čistě reaktivních opatření řešících hospodářskou a finanční krizi umožnily strategie včasného informování podnikům předejít pracovním konfliktům tím, že restrukturalizační operace byly aktivně řízeny v rámci vyjednávání. Jedná se současně o podmínku hospodářského úspěchu i o sociální nutnost, jelikož se tak umožňuje přerozdělení zdrojů do rozvíjejících se odvětví a pracovníkům se poskytují nové příležitosti v situaci, kdy je jejich zaměstnání ohroženo“; vzhledem k tomu, že akt Unie pro restrukturalizace by umožnil vytvořit prostředí založené na vzájemné důvěře;
- T. vzhledem k tomu, že prohloubení jednotného trhu vede k dalšímu konkurenčnímu boji, který může mít za následek restrukturalizaci; vzhledem k tomu, že Unie by měla za tento proces převzít odpovědnost stanovením rámce pro zmírnění sociálních dopadů restrukturalizace;
- U. vzhledem k tomu, že na „Směry řízení změn a jejich sociálních důsledků“, které v říjnu roku 2003 vypracovali sociální partneři, však nenavázala žádná legislativní opatření, přestože proběhly dva cykly vnitrostátních seminářů, které uspořádaly sociální partneři v rámci svých víceletých pracovních programů; vzhledem k tomu, že tyto směry nevstoupily dosud do širšího povědomí ani u vnitrostátních a odvětvových sociálních partnerů, ani, a to je ještě horší, u firem a u zástupců jejich pracovníků; vzhledem k tomu, že i přesto by bylo velice důležité, aby se principy zakotvené v tomto dokumentu a vyplývající rovněž z mnoha dalších studií a zpráv dodržovaly; vzhledem k tomu, že jelikož firmy v této oblasti často spíše reagují, než aby konaly, zasahují v příliš pozdní fázi rozhodovacího procesu a nezahrnují vnější subjekty, které by mohly hrát dostatečnou nebo dostatečně včasnou roli při zmírňování sociálních dopadů;

Úterý, 15. ledna 2013

- V. vzhledem k tomu, že Komise usilovala o konkrétní přínos k tomu, jak dále rozvíjet politiku v této oblasti, v zelené knize nazvané „Restrukturalizace a předjímaní změn: poučení z nedávných zkušeností“, v níž uznala, že technologické změny a inovace mohou nutit podniky a pracovníky, aby vyvíjeli adaptační strategie, avšak existují i náznaky, že by inovace, v kombinaci s výzkumem a vzděláváním, mohly přinést účinný způsob, jak Evropu vyvést z krize;
- W. vzhledem k tomu, že družstva provádějí restrukturalizaci sociálně odpovědným způsobem a jejich větší flexibilitu a inovativnost při zvládání restrukturalizací v dlouhodobém horizontu a při vytváření nových obchodních příležitostí lze vysvětlit jejich specifickým družstevním modelem řízení, založeným na společném vlastnictví, demokratické účasti a kontrole ze strany členů a schopností spoléhat na vlastní družstevní finanční zdroje a podpůrné síť;
- X. vzhledem k tomu, že Komise sice vydala výše uvedená důrazná prohlášení, avšak na usnesení Parlamentu o informování, projednávání a restrukturalizaci, která zdůraznila potřebu v této oblasti bezodkladně podniknout konkrétní kroky, jakož i na požadavky dalších zainteresovaných hospodářských a sociálních subjektů reagovala neuspokojivě;
- Y. vzhledem k tomu, že tímto usnesením nejsou dotčeny závazky ohledně informování uložené jinými právními předpisy Unie a jednotlivých členských států; vzhledem k tomu, že v rámci právních předpisů Unie a jednotlivých členských států by se pro uplatnění doporučení stanovených v tomto usnesení měly v plné míře použít postupy informování;
- Z. vzhledem k tomu, že toto usnesení se netýká závazků o bezpečnosti práce a povinností spjatých s ukončením pracovního poměru, které vyplývají z vnitrostátních právních předpisů;
- AA. vzhledem k tomu, že pokud jde o právní předpisy v oblasti povinností zaměstnavatelů vůči zaměstnancům při restrukturalizaci, existují mezi jednotlivými členskými státy značné rozdíly; vzhledem k tomu, že v předchozím desetiletí proběhla dvě kola konzultací s evropskými sociálními partnery a že Komise nepřijala žádná opatření;
- AB. vzhledem k tomu, že řádné a účinné informování a konzultace v souvislosti s restrukturalizací znamená, že by příslušná opatření měla být přijímána s několikaměsíčním předstihem před navrhovanou restrukturalizací, že by se měla týkat i závislých společností a měla by zahrnovat i rychlé poskytování rekvalifikačních kurzů, které napomůžou ke zvýšení konkurenceschopnosti podniků a Unie, čímž občany Unie a investory v době krize ubezpečí o jistotě a transparentnosti;
- AC. vzhledem k tomu, že společnosti, které se nedokázaly přizpůsobit měnícím se podmínkám, nebudou z dlouhodobého hlediska schopny udržet krok se svými konkurenty; vzhledem k tomu, že podniky, pracovníci a jednotlivá odvětví dokáží samy nejlépe odhadnout, jaká je jejich potřeba restrukturalizace; vzhledem k tomu, že v každém členském státě se uplatňují jiné restrukturalizační procesy a že v každém státě je dopad jiný;
- AD. vzhledem k tomu, že ve snaze pomoci pracovníkům a podnikům lépe se připravit na změny vypracovala Komise podrobné studie a provedla výzkum týkající se jak přímo restrukturalizace, tak monitorování jednotlivých hospodářských odvětví, včetně série studií o změnách, kterými projde od nynějška do roku 2020 zaměstnanost⁽¹⁾; vzhledem k tomu, že tato výhledová analýza se prováděla ve spolupráci s nezávislými výzkumnými pracovníky, sociálními partnery a dalšími ujednáními orgány, jako je Evropský parlament, a agenturami či institucemi Unie, jako jsou Evropské středisko pro monitorování změn⁽²⁾ při Evropské nadaci pro zlepšení životních a pracovních podmínek a Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání;

⁽¹⁾ SEC(2008) 2154 – pracovní dokument útvarů Komise o příspěvku Evropské unie k restrukturalizaci a zaměstnanosti.

⁽²⁾ V roce 2001 se realizoval jeden z návrhů skupiny expertů Gyllenhammar Expert Group. Tím došlo k vytvoření Evropského střediska pro monitorování změn v rámci Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) v Dublinu. Evropské středisko pro monitorování změn především řídí Evropský monitor pro restrukturalizaci, který v určitém rozsahu sbírá informace o restrukturalizacích.

Úterý, 15. ledna 2013

AE. vzhledem k tomu, že nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1927/2006 ze dne 20. prosince 2006 o zřízení Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci⁽¹⁾ se v současné době reviduje;

1. vyzývá Komisi, aby co nejdříve na základě článku 225 Smlouvy o fungování Evropské unie a po konzultaci se sociálními partnery předložila návrh právního aktu o informovanosti a konzultování pracovníků, předvídání a zvládání restrukturalizace, a to v souladu s podrobnými doporučeními uvedenými v příloze tohoto usnesení;
2. potvrzuje, že doporučení respektují základní práva a zásadu subsidiarity; dále potvrzuje, že doporučení jsou v souladu se zásadou proporcionality, svobodou podnikání a s právem na vlastnictví;
3. potvrzuje význam intenzivního sociálního dialogu založeného na vzájemné důvěře a sdílené odpovědnosti a považuje jej za nejlepší nástroj při hledání konsensuálních řešení a společných pohledů při předvídání restrukturalizačních procesů, jejich předcházení a zvládání.
4. vyzývá Komisi, aby stanovila, zda je nutné přijmout na úrovni Unie dohledová opatření nad činnostmi podniků, aby se předešlo jakémukoli zneužívání s nepříznivými následky, zejména pokud jde o pracovníky;
5. žádá Komisi k zajištění toho, aby se k propouštění přistupovalo až po zvážení všech možných alternativ, aniž by se tím však snížila konkurenceschopnost podniků;
6. má za to, že vyžádaný návrh nebude mít žádné finanční dopady;
7. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení a připojená podrobná doporučení Komisi a Radě.

PŘÍLOHA

PODROBNÁ DOPORUČENÍ K OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

EVROPSKÝ PARLAMENT

— s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 1 písm. e) této smlouvy, zastává názor, že přijímaný právní akt by měl obsahovat tyto prvky:

Doporučení č. 1

vzhledem k těmto důvodům:

1. Při předjímání, přípravě a řízení restrukturalizace jednájí společnosti, zástupci pracovníků, veřejné orgány a další zúčastněné strany v rámci svých schopností a pravomocí a v okamžiku, který odpovídá jejich oblasti odpovědnosti, v duchu spolupráce a na základě včasného a úplného informování a konzultování, přičemž uznávají, že cílem těchto postupů je chránit zároveň zájmy společností, pokud jde o konkurenceschopnost a udržitelnost, a zájmy jejich pracovníků.
2. Má-li být restrukturalizace ekonomicky úspěšná a sociálně zodpovědná, musí být začleněna do dlouhodobé strategie, která se soustředí na zajištění a posílení dlouhodobé udržitelnosti a konkurenceschopnosti společnosti. Vyžaduje rovněž, aby se lidské zdroje staly těžištěm strategického rozvoje společností.

⁽¹⁾ Úř. věst. L 406, 30.12.2006, s. 1.

Úterý, 15. ledna 2013

3. Při výběru propouštěných pracovníků dodržují zaměstnavatelé antidiskriminační právní předpisy, zejména v oblasti diskriminace na základě věku.
4. Předjímání, příprava a řízení změn musí probíhat v rámci posilování sociálního dialogu a s cílem podpořit změny způsobem, který je slučitelný se zachováním prioritních cílů konkurenceschopnosti a zaměstnanosti a se zdravím pracovníků.
5. Je třeba navrhovat, podporovat a posilovat předběžná opatření, která souvisejí se stavem podniku a s pravděpodobným vývojem zaměstnanosti a pracovních podmínek, především v případě, kdy mohou být ohroženy.
6. Restrukturalizace je snazší a její dopady mírnější, pokud společnosti dlouhodobě rozvíjejí dovednosti a kompetence svých pracovníků, čímž zvyšují jejich zaměstnatelnost a vnitřní i vnější mobilitu.
7. Přizpůsobivé společnosti a odolná pracovní síla vytvářejí ve spolupráci se zástupci pracovníků, regionálními a místními orgány a dalšími příslušnými organizacemi mechanismy pro předvídání a plánování budoucích potřeb v oblasti zaměstnanosti a dovedností. Uznávají přitom právo každého pracovníka na vhodnou odbornou přípravu. Pracovníci si jsou vědomi toho, že vzdělávání a celoživotní učení jsou nezbytné pro posílení jejich zaměstnatelnosti.
8. Proces restrukturalizace má dopad na rámec jedné společnosti, neboť společnosti ve stále větší míře spolupracují v sítích, což zvyšuje potřebu vytvořit vícestranná fóra pro diskuse o sociálních otázkách.
9. V rámci osvědčených postupů restrukturalizace je nutné co nejdříve zahájit přípravy a začít s nimi hned, jakmile je zvažována nutnost restrukturalizace, aby bylo možné vyhnout se jejímu hospodářskému, sociálnímu, environmentálnímu a územnímu dopadu nebo jej omezit na minimum.
10. Je všeobecně uznáváno, že jakékoli restrukturalizační operace, zejména zásahy velkého rozsahu a s významným dopadem, by měly být doprovázeny vysvětlením a zdůvodněním zúčastněným stranám, která zahrnují i výběr navrhovaných opatření v souvislosti s cíli a alternativními možnostmi a dodržují plné a náležité zapojení zástupců pracovníků na všech úrovních; toto vysvětlení a zdůvodnění bude připraveno s dostatečným předstihem, aby se zúčastněné strany mohly připravit na konzultace dříve, než společnost přijme rozhodnutí.
11. Řádná opatření zaměřená na omezení dopadu restrukturalizace vyžadují, aby společnosti využívaly propouštění jako poslední možnost a pouze poté, co zváží všechny alternativní možnosti nebo přijmou možná podpůrná opatření.
12. Aktivní spolupráce a pomoc veřejných orgánů na příslušné úrovni příprav a řízení během provádění restrukturalizačních operací významně přispívá k ekonomické přeměně a k udržení pracovníků. Měly by být rovněž zapojeny místní hospodářské subjekty, zejména malé a střední podniky, které jsou závislé na společnosti procházející restrukturalizací, neboť plní úlohu jejich dodavatelů či subdodavatelů.
13. Stávající systémy finanční podpory poskytované prostřednictvím Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR) nebo Evropského sociálního fondu (ESF) v rámci nových finančních výhledů na období 2014–2020 by neměly nahrazovat pobídky na vnitrostátní úrovni založené předjímání, přípravě a odpovědném řízení. Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (EFG) by měl fungovat i nadále a jeho kapacita by měla být posílena, aby mohl působit reaktivním, dočasným a zmírňujícím způsobem.
14. Je důležité, aby společnosti ve spolupráci se zástupci pracovníků vytvářely nástroje pro pravidelné hodnocení a podávání zpráv o svých činnostech souvisejících s předjímáním restrukturalizace, a to v souladu s vnitrostátními právními předpisy či postupy.
15. Správa hospodářských záležitostí nově klade důraz na konsolidaci státních rozpočtů, což vzhledem ke snižování veřejných výdajů ohrožuje opatření na zmírňování negativních dopadů restrukturalizačních operací.

Úterý, 15. ledna 2013

16. Jakékoli opatření na úrovni Unie by mělo v souladu s unijními a vnitrostátními právními předpisy a kolektivními dohodami zahrnovat společnosti nebo skupiny společností v jak soukromém, tak i veřejném vlastnictví. V každém případě by mělo po omezenou dobu platit pro velké restrukturalizační operace společností a skupin společností zahrnující buď významný počet pracovníků nebo značný procentuální podíl zaměstnanců těchto společností.

17. Jakýkoli rámec Unie pro předjímání, přípravu a řízení změn a restrukturalizace by měl podporovat a upřednostňovat dohodu společnosti a zástupců jejích pracovníků na místní úrovni. Pouze pokud k takovéto dohodě nedojde, měla by se použít standardní pravidla.

Doporučení č. 2 – cíl

1. Cílem je podpořit a usnadnit informovanost a konzultování během hospodářských změn a zlepšit postupy, jimiž společnosti, zástupci pracovníků, veřejné orgány a další příslušné zúčastněné strany, z nichž každá má jinou oblast odpovědnosti v jiné fázi procesu restrukturalizace, sociálně a environmentálně odpovědným způsobem předjímají, připravují a řídí restrukturalizaci podniků v celé Unii.

2. Za tímto účelem společnosti a zástupci pracovníků v průběhu restrukturalizace jednají v duchu spolupráce a jsou si vědomi toho, že cílem těchto procesů je chránit jak zájmy společnosti z hlediska její konkurenceschopnosti a udržitelnosti, tak i zájmy jejích pracovníků, pokud jde o sociální, zdravotní, pracovní a pracovníprávní podmínky.

Doporučení č. 3 – definice a oblast působnosti

1. Pro účely tohoto aktu se:

- a) „společnostmi“ rozumí společnosti nebo skupiny společností, a to v soukromém i ve veřejném vlastnictví, v souladu s právními předpisy Unie, vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními dohodami;
- b) „závislými společnostmi“ rozumí společnosti a podniky, které jsou značně závislé na výše uvedených společnostech jako subdodavatelé, na základě smlouvy o dodávkách či jinak;
- c) „zástupci pracovníků“ rozumí zástupci podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí;
- d) „dohodami“ rozumí dohody uzavřené na příslušné úrovni (evropské, vnitrostátní, regionální nebo na úrovni odvětví či společnosti) mezi zástupci společností a/nebo jejich organizací na jedné straně a zástupci pracovníků zmocněnými k uzavírání kolektivních dohod v souladu s vnitrostátními právními předpisy či zvyklostmi nebo v souladu s postupy stanovenými příslušnými odborovými organizacemi na evropské úrovni na straně druhé;
- e) „pracovníky“ rozumí pracovníci společností bez ohledu na druh pracovní smlouvy;
- f) „veřejnými orgány“ rozumí orgány veřejné moci na příslušné úrovni určené členskými státy, včetně místních služeb zaměstnanosti;
- g) „restrukturalizační operací“ rozumí jakákoli změna, která spadá do oblasti působnosti směrnice o hromadném propouštění nebo směrnice o převodu podniků;
- h) „zaměstnatelností“ rozumí možnosti zaměstnance získat či změnit zaměstnání s ohledem na jeho schopnosti, zkušenosti a vzdělání;
- i) definice „informovanosti a konzultování“ řídí příslušnými evropskými a vnitrostátními právními předpisy v této oblasti.

Úterý, 15. ledna 2013

2. Jakýkoli právní akt na úrovni Unie by měl zahrnovat společnosti nebo skupiny společností, a to jak v soukromém, tak i ve veřejném vlastnictví, v souladu s právními předpisy Unie, vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními dohodami. V každém případě by měl po omezenou dobu platit pro velké restrukturalizační operace společností a skupin společností, které se dotýkají buď velkého počtu pracovníků, nebo podstatného procentuálního podílu zaměstnanců těchto společností.

Doporučení č. 4 – dlouhodobé strategické plánování, přizpůsobivost a zaměstnatelnost

1. Veškeré restrukturalizační operace jsou součástí dlouhodobé strategie, která usiluje o zajištění a posílení dlouhodobé udržitelnosti a konkurenceschopnosti společnosti s cílem podporovat kulturu inovací, přičemž je zřejmé, že společnosti jsou v mnoha případech k restrukturalizaci nuceny v důsledku nepředpokládaných změn tržních podmínek nebo v důsledku vývoje v oblasti technologií.

2. S cílem zvýšit konkurenceschopnost a udržitelnost společnosti, posílit její schopnost adaptace, zlepšit zaměstnatelnost pracovníků, usnadnit převody pracovníků a umožnit jejich vnitřní a vnější mobilitu zahrnuje dlouhodobá strategie hospodářský rozvoj i cíle v oblasti lidských zdrojů, zaměstnanosti a dovedností zaměřené na trvalý rozvoj dovedností a kompetencí pracovníků.

3. Za tímto účelem povzbuzují členské státy společnosti k zajištění přístupu všech pracovníků ke vzdělávání, aby se mohli připravit na změněné pracovní požadavky společnosti. Pracovníci si jsou vědomi toho, že vzdělávání a celoživotní učení jsou nezbytné k posílení jejich zaměstnatelnosti, a přijímají odpovídající nabídky školení.

4. Nabízené vzdělávací kurzy představují skutečnou dlouhodobou investici, a to bez ohledu na věk pracovníka. To se týká zejména potřeby špičkových průmyslových odvětví, nových informačních a komunikačních technologií, přechodu na zelenou ekonomiku, zdravotnictví a obecně odvětví, díky nimž bude možné nejúčinněji dosáhnout cílů strategie Evropa 2020.

Doporučení č. 5 – předvídaní potřeb v oblasti zaměstnanosti a dovedností

1. V konzultaci se zástupci pracovníků s náležitým ohledem na jejich vzájemná práva a povinnosti a případně v konzultaci s veřejnými orgány a dalšími relevantními zúčastněnými stranami vytvářejí společnosti strategie rozvoje lidských zdrojů přizpůsobené jejich individuální situaci a mechanismy pro plánování budoucích potřeb v oblasti zaměstnanosti a dovedností.

2. Za tímto účelem společnosti ve spolupráci se zástupci pracovníků a dalšími relevantními zúčastněnými stranami vytvářejí:

a) mechanismy pro dlouhodobou strategii kvantitativních a kvalitativních potřeb v oblasti zaměstnanosti a dovedností, které jsou spojeny se strategiemi pro inovace a rozvoj a zohledňují předpokládaný jak pozitivní, tak negativní vývoj ekonomiky, zaměstnanosti, dovedností a pracovních podmínek, a mechanismy k určování aktuální míry dovedností jednotlivých zaměstnanců;

b) víceleté plány rozvoje zaměstnanosti, dovedností a pracovních podmínek v nejdůležitějších oblastech, jako jsou například:

- zjišťování a předvídaní potřeb v oblasti kompetencí a kvalifikací,
- podpora vytváření kultury vzdělávání, což pracovníkům pomůže účastnit se odpovídajících školení,
- pravidelné individuální hodnocení dovedností, které povede k vytvoření individuálních plánů školení,
- pravidelné posuzování pracovních podmínek, zejména s ohledem na organizaci práce,
- individuální plány školení s kvantitativními cíli,

Úterý, 15. ledna 2013

- roční rozpočet na školení,
 - individuální vzdělávací účty,
 - interní a externí programy školení,
 - volno pro vzdělávací účely,
 - zvláštní opatření pro řešení zjištěných problémů.
3. Každému pracovníkovi je nabídnut určitý počet hodin vzdělávání za rok, který je stanoven zákonem nebo kolektivní dohodou. Potřeby v oblasti vzdělávání by však měly být zjišťovány zejména prostřednictvím hodnocení dovedností s cílem zkontrolovat, zda je zaměstnatelnost pracovníků zachována.
4. Potřeby jednotlivých pracovníků v oblasti vzdělávání by měly být pravidelně posuzovány a v případě potřeby by měla být zajištěna vhodná řešení.
5. Ustanovení odstavců 1 až 3 neplatí pro společnosti a pracovníky, na něž se vztahuje dohoda uzavřená na příslušné úrovni a s příslušnými stranami o postupech výhledového plánování dovedností nebo hodnocení zaměřeného na potřeby v oblasti zaměstnanosti a dovedností.
6. V případě, že je to možné a vhodné, společnosti:
- a) vytvářejí mechanismy a plány uvedené v odstavci 2, a to v úzké spolupráci s vnějšími subjekty, včetně regionálních orgánů, univerzit, technologických institutů a dalších poskytovatelů vzdělání a odborné přípravy;
 - b) se zapojí do činnosti vnějších středisek pro sledování zaměstnanosti a dovedností, partnerství, sítí a dalších relevantních iniciativ v daném regionu nebo dotčeném odvětví, inovačních center a rozvojových agentur a přispívají k jejich fungování.
7. Konkrétní prováděcí opatření jsou zakotvena v dohodě uzavřené mezi dotčenými stranami.
8. Závislé společnosti jsou informovány o změnách a plánech uvedených v odstavci 2. Na žádost závislých společností se tyto mechanismy a plány mohou vztahovat na jejich pracovníky, pokud jsou tyto mechanismy a plány nutné nebo užitečné pro jejich přizpůsobení a rozvoj. To nebrání závislým společnostem vytvářet vlastní mechanismy.

Doporučení č. 6 – včasná příprava

1. Veškerým restrukturalizačním operacím, zejména pokud je pravděpodobné, že budou mít velmi nepříznivý dopad, předchází řádná příprava, na níž se v rámci svých kompetencí podílí všechny zúčastněné strany a která má za cíl zamezit hospodářskému, sociálnímu a místnímu dopadu nebo jej mírní, vyjma případů, kdy k restrukturalizaci dochází v důsledku nepředvídatelných nebo náhlých událostí.
2. Spouštěčem restrukturalizace jsou zpravidla výjimečné okolnosti vyplývající ze změn na trzích nebo z vývoje v oblasti technologií. V zájmu všech dotčených stran je, aby vedení společnosti a zaměstnanci v případě, že nastanou výjimečné okolnosti, zahájili včasnou diskusi, a to v souladu s požadavky na informovanost a konzultování, které existují ve stávajících právních předpisech Evropské unie.
3. Jakákoli navrhovaná restrukturalizační operace by měla být plně vysvětlena zástupcům zaměstnanců, jimž by měly být o navrhované restrukturalizaci poskytnuty takové informace, aby mohli provést hloubkové posouzení a případně se připravit na konzultace.
4. Tato příprava je provedena co nejdříve a začíná ve chvíli, kdy je zvažována potřeba provést restrukturalizaci, a to v souladu s metodami a postupy vyjednanými pro dané odvětví, region či případně společnost. S výjimkou výjimečných okolností uvedených výše v odstavci 1 se příprava uskuteční v časovém rámci, který umožní smysluplné konzultace se všemi zúčastněnými stranami a přijetí opatření, díky nimž bude možné se vyhnout negativnímu hospodářskému, sociálnímu a územnímu dopadu nebo jej maximálně zmírnit.

Úterý, 15. ledna 2013

5. Místní hospodářské subjekty, zejména společnosti a jejich pracovníci, kteří jsou závislí na společnosti procházející restrukturalizací, by měly být o navrhované restrukturalizaci rovněž od počátku informováni.
6. Transparentnost a včasné informování zaměstnanců o situaci společnosti jsou zásadní pro jejich zapojení do restrukturalizace a do procesu předjímání změn. Zaměstnanci se musí účastnit diskusí v počáteční fázi, aby se mohli podílet na procesu restrukturalizace společností nebo aby mohli naplánovat odkup společnosti v případě jejího uzavření.
7. V rámci každé restrukturalizace je zapotřebí v první řadě řešit její dopad na propouštění, a to s jasnými a transparentními závazky společností v oblasti zaměstnanosti.

Doporučení č. 7 – informování a konzultace v souvislosti s rozhodnutími podniku

1. Veškeré restrukturalizační operace, zejména je-li pravděpodobné, že budou mít významný nepříznivý dopad na zaměstnanost, doprovázejí vysvětlení a zdůvodnění zúčastněným stranám ještě před tím, než budou přijata jakákoli praktická opatření, a to bez ohledu na to, zda má být restrukturalizace provedena na základě dlouhodobých strategických cílů a požadavků či krátkodobých omezení a zda rozhodnutí o restrukturalizaci je přijato společností nebo skupinou, která společnost kontroluje.
2. Součástí opatření podle odstavce 1 je zdůvodnění výběru plánovaných opatření k dosažení cílů, a to po vyhodnocení dalších možností s ohledem zájmy všech zúčastněných stran.
3. Od počátku procesu společnosti včas informují veřejné orgány a zástupce pracovníků na příslušné úrovni, především na místní úrovni, a v maximální možné míře je do procesu restrukturalizace zapojují.
4. Místní hospodářské subjekty, zejména společnosti a jejich pracovníci, kteří jsou závislí na společnosti procházející restrukturalizací, jsou o navrhované restrukturalizaci rovněž co nejdříve informováni.
5. Pokud je informování zástupců zaměstnanců a konzultování s nimi srovnatelně upraveno vnitrostátními právními předpisy, toto ustanovení se nepoužije.

Doporučení č. 8 – minimalizace vnitřních sociálních nákladů prostřednictvím sociálního plánu

1. Je-li nutné přistoupit k restrukturalizaci, společnost přistoupí k propouštění až jako k poslední možnosti a pouze poté, co zváží všechny alternativní možnosti a určí a případně přijmou podpůrná opatření.
2. Společnosti zejména zváží veškeré relevantní možnosti jako možné alternativy k propouštění a zahájí dialog s vnitřními i vnějšími zúčastněnými stranami s cílem zapojit je do hledání řešení propouštění, jako jsou například:
 - a) postupné provádění plánovaných opatření;
 - b) nižší intenzita práce;
 - c) dočasné nebo trvalé zkrácení pracovní doby nebo reorganizace;
 - d) opětovné vyjednání pracovních podmínek;
 - e) interní nebo externí přerazení zaměstnanců buď v rámci skupiny společností, anebo do jiných společností, jež nejsou součástí skupiny;
 - f) insourcing externích činností;
 - g) odchod zaměstnanců dohodou; a
 - h) přirozený odchod zaměstnanců.

Úterý, 15. ledna 2013

3. Nelze-li se propouštění vyhnout, nebo pokud tvoří součást balíčku, který se uplatní v rámci alternativních možností, společnosti se podílejí, za pomoci místních orgánů a veřejných/soukromých služeb zaměstnanosti, na zprostředkování takových opatření dotčeným pracovníkům, která zvýší jejich zaměstnatelnost a pomohou jim k rychlému a trvalému návratu na trh práce.

4. Aniž jsou dotčeny povinnosti vyplývající z práva EU a vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí, navrhnou společnosti následující opatření týkající se zaměstnatelnosti pro případ, že se ukáží jako nezbytná či vhodná pro omezení dopadu restrukturalizace:

- poskytování informací pracovníkům, jimž hrozí propuštění nebo kteří byli propuštěni, o trhu práce, o jejich právech a o podmínkách vyjednaných během procesu restrukturalizace;
- vytvoření organizačních jednotek pro přesun zaměstnanců a/nebo jednotek mobility;
- odborná příprava a rekvalifikace;
- individualizované odborné vedení;
- pomoc při hledání pracovního místa zahrnující placené volno k tomuto účelu;
- spravedlivé odškodnění;
- usnadnění zakládání vlastních podniků a družstev a různých forem finančního zapojení;
- sledování, dohled a poradenství s cílem vyloučit nebo minimalizovat negativní fyzický a psychosociální dopad procesu restrukturalizace jak na propouštěné pracovníky, tak i na ty, kteří ve společnosti zůstávají;
- přiznání práva na opětovné zaměstnání pracovníkům, kteří byli propuštěni;
- usnadnění převodu podniku, a to i na zaměstnance ve formě družstva;
- případně poskytnutí psychosociální podpory.

Doporučení č. 9 – dohody o řízení procesů restrukturalizace

1. Společnosti a zástupci jejich pracovníků by měli v případě potřeby vyjednat kolektivní dohody zahrnující otázky, jež vyzvstanou v souvislosti s navrhovanou restrukturalizací.

2. Ustanovení doporučení č. 6 a 7 neplatí pro společnosti a pracovníky, na něž se vztahuje dohoda uzavřená na příslušné úrovni a s příslušnými stranami o postupech a mechanismu přípravy, sociálně zodpovědného řízení a minimalizace vnitřních sociálních nákladů restrukturalizační činnosti.

Doporučení č. 10 – minimalizace vnějších hospodářských a sociálních dopadů

1. Má-li restrukturalizační operace zásadní dopad na místní úrovni, společnosti usilují o doplňkovost a součinnost svých přípravných činností a činností všech ostatních subjektů, a to za účelem maximalizace příležitosti k opětovnému zaměstnání pracovníků. Cílem je podporovat hospodářskou, sociální a environmentální přeměnu a rozvíjet nové udržitelné hospodářské činnosti, které vytvářejí kvalitní pracovní místa, uzavíráním dohod o opětovném zaměstnávání propuštěných pracovníků mezi společnostmi v téže sféře činnosti nebo zeměpisné oblasti.

2. Pro účely odstavce 1 společnosti informují regionální a místní orgány a další relevantní subjekty o opatřeních připravovaných v souladu s doporučením č. 8. Tyto společnosti se zapojují a/nebo přispívají do jakékoli pracovní skupiny nebo sítě vytvořené na regionální nebo odvětvové úrovni s cílem minimalizovat dopad restrukturalizace.

Úterý, 15. ledna 2013

3. V případě potřeby a v souladu s vnitrostátními a regionálními požadavky společnosti vytvářejí a provádějí strategie zaměřené na rehabilitaci nebo reorganizaci průmyslových lokalit, kterým hrozí opuštění, a to jakožto opatření na ochranu životního prostředí, pro přilákání nových činností a coby způsob, jak nahradit část pracovních míst, která mají být zrušena.

4. Opatření uvedená v doporučení č. 8 se v co největší míře týkají pracovníků závislých společností. V každém případě jsou závislé společnosti a jejich zaměstnanci o těchto opatřeních informováni, jsou-li tyto informace nutné nebo užitečné pro jejich vlastní přizpůsobení a pro řízení procesu restrukturalizace těchto společností.

Doporučení č. 11 – veřejná podpora

1. Členské státy, s cílem usnadnit proces restrukturalizace a minimalizovat jeho dopady, rovněž zajistí, aby veřejné orgány a veškeré subjekty s vlastní rozhodovací pravomocí poskytovaly pomoc či poradenství, které jsou od nich požadovány.

2. Veřejné orgány a služby zaměstnanosti na různých úrovních zasahují ve funkci předjímání a řízení:

a) podporou dialogu, koordinace a spolupráce s externími zúčastněnými stranami;

b) podporou předjímání procesů a konkrétních restrukturalizačních operací s cílem zmírnit jejich hospodářský, sociální a environmentální dopad.

3. Veřejné orgány a služby zaměstnanosti v úzké spolupráci s organizacemi sociálních partnerů na příslušné úrovni pomáhají a poskytují poradenství, pokud jde o mechanismy dlouhodobého plánování a víceleté plány potřeb v oblasti zaměstnanosti a dovedností ve společnostech, zejména při organizaci hodnocení dovedností pro všechny dotčené zaměstnance.

4. V regionech zasažených strukturálními změnami by veřejné orgány měly případně v úzké spolupráci s organizacemi sociálních partnerů na příslušné úrovni zvážit:

a) zřízení trvalých subjektů, sítí nebo středisek pro sledování procesů změn a poskytování bezplatného hodnocení dovedností, a to přednostně zaměstnancům, jejichž zaměstnatelnost je oslabena;

b) podporu územních dohod o zaměstnanosti zaměřených na vytváření a přizpůsobování pracovních míst a na důstojné pracovní podmínky, přičemž by měly veškerými prostředky usilovat o přilákání investic, a to s ohledem na místní síť mikropodniků a malých a středních podniků;

c) podporu nebo vytváření mechanismů usnadňujících přechod mezi zaměstnáními, a to i prostřednictvím spolupráce společností v rámci sítí a výměny osvědčených postupů;

d) provádění opatření v oblasti odborné přípravy ve prospěch malých a středních podniků a jejich pracovníků a podporu dialogu a spolupráce mezi nimi a velkými podniky;

e) podporu regionální zaměstnanosti a hospodářské, sociální a environmentální přeměny;

f) podporu možností technologických inovací, zejména v souvislosti se snižováním emisí uhlíku.

Doporučení č. 12 – finanční podpora

1. Veřejné orgány, aniž jsou dotčeny povinnosti, které společnostem ukládají unijní či vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti, poskytují pokud možno finanční podporu a další zdroje pomoci na opatření zaměřená na zaměstnatelnost pracovníků společností procházejících restrukturalizací, je-li tento druh podpory nezbytný nebo vhodný pro jejich rychlý návrat na trh práce.

Úterý, 15. ledna 2013

2. Fondy Unie, především EFRR a ESF, lze v souladu s platnými předpisy použít na podporu integrované činnosti předjímání a příprav na restrukturalizaci a na pomoc zaměstnavatelům při přizpůsobování se změnám ve smyslu odstavců 1 a 2.

3. EFG může být v souladu s pravidly, kterým podléhá, užitečný v poskytování finanční podpory pro rychlé opětovné začlenění propuštěných pracovníků do zaměstnání, aniž by se tím nahrazovaly jakékoli povinnosti členských států či zaměstnavatelů vyplývající z právních předpisů Unie nebo vnitrostátních právních předpisů či zvyklostí.

Doporučení č. 13 – určení příslušných veřejných orgánů

Členské státy určí na vnitrostátní, regionální nebo místní úrovni veřejné orgány příslušné pro účely tohoto doporučení.

Doporučení 14

1. Společnosti ve spolupráci se zástupci pracovníků a případně s externími organizacemi, kteří se na tomto procesu podílejí, vytvoří nástroje pravidelného hodnocení svých postupů restrukturalizace a podávání zpráv o těchto postupech.

2. Členské státy spolupracují s Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek tak, že nadaci poskytují statistické informace o restrukturalizačních operacích.

3. Tento rámec se žádným způsobem netýká práv a povinností vyplývajících z právních předpisů EU v oblasti zapojení pracovníků. Pokud jde o dodržování zásady rovného zacházení, mohou členské státy zavést nebo zachovat ustanovení, která jsou příznivější.

4. Tento rámec se žádným způsobem nedotýká jakýchkoli povinností v oblasti ochrany zaměstnanosti souvisejících s poskytováním finanční náhrady v případě ukončení pracovního poměru. Jeho uplatňování není v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany proti diskriminaci, kterou již členské státy poskytují.

5. Každý členský stát ve zvláštních případech a za podmínek a omezení stanovených vnitrostátními právními předpisy zajistí, aby společnosti nebyly povinny podávat informace takové povahy, že by jejich zveřejnění mohlo objektivně vzato vážně poškodit fungování společnosti nebo jí způsobit újmu. Dotyčný členský stát může stanovit, že toto osvobození bude podmíněno předchozím správním nebo soudním schválením.

6. Členské státy zajistí, aby zástupci pracovníků ani jakákoli další osoba, která získá přístup k informacím výslovně na základě těchto aktů, neměli oprávnění je zveřejnit, pokud jim byly v souladu s vnitrostátními právními předpisy či zvyklostmi svěřeny jako důvěrné.

7. Členské státy by měly pozastavit společnostem, které nedodrží ustanovení právních předpisů Unie, veřejnou podporu z vnitrostátních rozpočtů.

8. Bez ohledu na odstavec 7 nic nebrání tomu, aby byly z rozpočtu Evropské unie a jednotlivých členských států použity finanční prostředky přímo ve prospěch pracovníků společností uvedených v tohoto odstavce.