



ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2009 - 2014

---

*Комисия по заетост и социални въпроси*

---

**2012/2061(INI)**

8.6.2012

## **ПРОЕКТОДОКЛАД**

съдържащ препоръки към Комисията относно информиране и консултиране на работниците, прогнозиране и управление на реструктурирането  
(2012/2061(INI))

Комисия по заетост и социални въпроси

Докладчик: Alejandro Cercas

(Инициатива – член 42 от правилника)

## СЪДЪРЖАНИЕ

	<b>Страница</b>
ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ .....	3
ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ ПОДРОБНИ ПРЕПОРЪКИ ПО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ.....	8

## ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

### съдържащо препоръки към Комисията относно информиране и консултиране на работниците, прогнозиране и управление на реструктурирането (2012/2061(INI))

*Европейският парламент,*

- като взе предвид член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално членове 9 и 151 и член 153, параграф 1, буква д) от Договора за функционирането на Европейския съюз,
- като взе предвид членове 14, 27 и 30 от Хартата на основните права на Европейския съюз,
- като взе предвид „Управление на промяната – окончателен доклад на групата на високо равнище по въпросите на икономическите и социалните последици от индустриалните промени, създадена по време на срещата на върха в Люксембург по въпросите на заетостта през ноември 1997 г.“<sup>1</sup>,
- като взе предвид Препоръка 92/443/ЕИО на Съвета от 27 юли 1992 г. относно насърчаването на участието на работниците и служителите в печалбите и резултатите на предприятията (включително акционерен капитал)<sup>2</sup>,
- като взе предвид Регламент (ЕО) № 2157/2001 на Съвета от 8 октомври 2001 г. относно Устава на Европейското дружество (SE)<sup>3</sup>,
- като взе предвид Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения<sup>4</sup>,
- като взе предвид Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности<sup>5</sup>,
- като взе предвид Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица<sup>6</sup>,
- като взе предвид Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност,

<sup>1</sup> ОВ С 258, 10.9.1999 г., стр. 1-5.

<sup>2</sup> ОВ L 245; 26.8.1992 г., стр. 0053-0055.

<sup>3</sup> ОВ L 294, 10.11.2001 г., стр. 1.

<sup>4</sup> ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16.

<sup>5</sup> ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16-20.

<sup>6</sup> ОВ L 294, 10.11.2001 г., стр. 22.

- като взе предвид Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите<sup>1</sup>,
- като взе предвид Директива 2004/25/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно предложенията за поглъщане<sup>2</sup>,
- като взе предвид Директива 2005/56/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 26 октомври 2005 г. относно презграничните сливания на дружества с ограничена отговорност<sup>3</sup>,
- като взе предвид Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение<sup>4</sup>,
- като взе предвид съобщението на Комисията от 31 март 2005 г. относно „Преструктуриране и заетост – прогнозиране и придружаване на преструктурирането с цел развиване на заетостта: ролята на Европейския съюз“ (COM(2005)0120), както и становището на Европейския икономически и социален комитет от 14 декември 2005 г. (CESE 1495/2005)<sup>5</sup>,
- като взе предвид съобщението на Комисията относно социалната програма (COM(2005)0033),
- като взе предвид съобщението на Комисията относно решение на Съвета относно насоки за политиките за заетостта на държавите членки (COM (2010)0193), както и решението на Съвета от 21 декември 2010 г. относно определянето на насоки за политиките по заетостта на държавите членки<sup>6</sup>,
- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Интегрирана индустриална политика за ерата на глобализацията. Извеждане на преден план на конкурентоспособността и устойчивото развитие“ (COM(2010)0614),
- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „За Акт за единния пазар“ (COM(2010)0608 окончателен/2),
- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Програма за нови умения и работни места“ (COM(2010)0682),
- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Зелена книга. Преструктуриране и предвиждане на промените: какви са поуките от наскоро придобития опит?“ (COM(2012)0007),

<sup>1</sup> ОВ L 207, 18.8.2003 г., стр. 25.

<sup>2</sup> ОВ L 142, 30.4.2004 г., стр. 0012 - 0013

<sup>3</sup> ОВ L 310, 25.11.2005 г., стр. 0001 - 0009

<sup>4</sup> ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28-44.

<sup>5</sup> EESC, CCAI/027.

<sup>6</sup> Съвет на Европейския съюз, 15184/10, Presse 283, 21.10.2010 г.

- като взе предвид съобщението на Комисията, озаглавено „Към възстановяване и създаване на работни места“ (COM(2012)0173),
  - като взе предвид своята резолюция от 26 май 2005 г. относно социалната програма за периода 2006 – 2010 г.<sup>1</sup>,
  - като взе предвид своята резолюция от 10 май 2007 г. за засилване на европейското законодателство в областта на информирането и консултирането на работниците<sup>2</sup>,
  - като взе предвид своята резолюция от 9 март 2011 г. относно промишлената политика в ерата на глобализацията<sup>3</sup>,
  - като взе предвид членове 42 и 48 от своя правилник,
  - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A7-0000/2012),
- А. като има предвид, че реструктурирането не е ново явление, но че през последните години прие нови форми, придоби все по-голямо влияние и широк географски и секторен обхват в Европа;
- Б. като има предвид, че започналата през 2008 г. криза допринесе за драстично ускоряване на промените; като има предвид, че кризата допълнително увеличи структурния натиск за приспособяване към промените, произтичащи от непосредствените ограничения, свързани с глобализацията, които излагат на критично напрежение предприятията, работниците и служителите, териториите и правителствата;
- В. като има предвид, че, както последователно беше подчертавано в неотдавнашните документи на Комисията относно политиките, и по-специално в стратегията „Европа 2020“ и съобщението относно индустриалната политика от 27 октомври 2010 г., „подобряването на действията по предвиждане и управление на реструктурирането би помогнало на трудещите се и на предприятията да се приспособят към прехода, наложен от прекомерния капацитет и от модернизацията и структурното приспособяване“. (...) „Представителите на работодателите и работниците и служителите са основните действащи лица, които трябва да се споразумеят относно стратегиите за реструктуриране на равнището на предприятията. Това реструктуриране следва да се придружава от интервенции в областта на отделните политики, за да се избегнат социалните сътресения и за да се насърчи придобиването на нови умения и разкриването на нови работни места, като така се предотвратяват масовите съкращения и западането на цели региони или преместването на цели промишлени отрасли и се спомага за икономическото преориентиране и осъществяването на преходите в професионалния живот.“;
- Г. като има предвид, че броят на закритите работни места беше почти двойно по-голям от този на създадените работни места през третото тримесечие на 2011 г., като

<sup>1</sup> ОВ С 117Е, 18.5.2006 г., стр. 256-262.

<sup>2</sup> ОВ С 76 Е, 27.3.2008 г., стр. 138.

<sup>3</sup> Приети текстове, P7\_TA(2011)0093.

вероятно тази тенденция ще се увеличава, с оглед на съобщените основни преструктурирания в стратегически области;

- Д. като има предвид, че, както се заявява в „Годишния обзор на растежа: напредване с изчерпателния отговор на Съюза на кризата“, „положителните износни показатели на някои държави членки показват, че успехът на световните пазари зависи не само от конкурентните цени, но и от по-широки фактори като секторно специализиране, иновации и равнища на умения, които засилват истинската конкурентоспособност“;
- Е. като има предвид, че в своето съобщение, озаглавено „Програма за нови умения и работни места“ от 23 ноември 2010 г., Комисията също така признава, че „приспособимостта и активността при смяна на работни места или професии обаче може да бъде затруднена от несигурност, тъй като преходът носи със себе си потенциален риск от безработица, по-ниски заплати и социална несигурност; като се има предвид, че положителният преход, заедно с кариерите на хората следователно са от съществено значение за непрестанното приспособяване, поддържане и увеличаване на пригодността за заетост, като същевременно се осигурява сигурност на отделните лица и гладко функциониране на пазарите на труда“;
- Ж. като има предвид, че, както се заявява в Акта за единния пазар, „Договорът от Лисабон и утвърждаването на понятието „силно конкурентна социална пазарна икономика“ като една от ключовите цели налагат Съюзът да приеме по-пълна визия за единния пазар. (...) Европейска рамка в областта на преструктуриранията би позволила създаването на среда, основана на взаимно доверие.“;
- З. като има предвид, че насоките за управление на промените и техните социални последици, изготвени от социалните партньори през октомври 2003 г., не бяха последвани от никакви значителни мерки, които да водят до практическото им осъществяване и конкретното им приложение;
- И. като има предвид, че Комисията потърси конкретен принос по въпроса относно това как да се развива по-нататък политиката в тази област чрез своята „Зелена книга. Преструктуриране и предвиждане на промените: какви са поуките от наскоро придобития опит?“ от 17 януари 2012 г.;
- Й. като има предвид, че независимо от посочените по-горе силни изявления, Комисията даде разочаровани отговори на парламентарните резолюции относно информирането, консултирането и преструктурирането, подчертаващи необходимостта от спешни и конкретни стъпки, както и на исканията от страна на други икономически и социални участници;
- К. като има предвид, че настоящата резолюция не засяга задълженията във връзка с информирането и консултирането, произтичащи от останалото законодателство на Съюза и националното законодателство; доколкото се предвижда в законодателството на равнище ЕС и национално равнище, процедурите на информиране и консултиране следва да бъдат използвани изцяло за прилагането на посочените в настоящата резолюция правила;

- Л. като има предвид, че въпреки че се консултира два пъти с европейските социални партньори през последното десетилетие, Комисията не взе практически мерки, за да гарантира широкото прилагане на територията на Съюза на изпреварващия и проактивен подход, нито на практиките във връзка със социално отговорното реструктуриране, които споменава в толкова много документи относно политиките (вж. по-горе);
- М. като има предвид, че ефективното информиране и консултиране във връзка с реструктурирането означава по-интелигентен, активен, отговорен и стратегически стил, който ще допринесе за това, предприятията и Съюзът да станат по-конкурентни, както и за изпращане на послание за сигурност и прозрачност към европейските граждани по време на криза;
1. отправя искане към Комисията в срок от три месеца от датата на приемане на настоящата резолюция да му представи, на основание член 225 от Договора, законодателно предложение за директива, както се препоръчва в приложението;
  2. удостоверява, че тези препоръки зачитат принципа на субсидиарност и пропорционалност, и основните права на гражданите;
  3. преценява, че исканото предложение е без финансови последици;
  4. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция, както и подробните препоръки, съдържащи се в приложението, на Комисията и на Съвета.

## ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ ПОДРОБНИ ПРЕПОРЪКИ ПО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

### *Препоръка 1*

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

– като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 1, буква д) от него,

като имат предвид, че:

- (1) При действията си, свързани с предвиждането, подготовката и управлението на процеса на реструктуриране, дружествата, представителите на работниците и служителите и другите участници действат в дух на сътрудничество въз основа на навременно и всеобхватно информиране и консултиране.
- (2) Предвиждането, подготовката и управлението на промените трябва да се извършват в контекста на укрепването на социалния диалог и с оглед на насърчаването на промените по начин, съвместим със запазването на приоритетната цел за заетост.
- (3) Съществува необходимост от предвиждане, насърчаване и засилване на мерките за предвиждане, отнасящи се до положението на дружествата и вероятното развитие на заетостта, и по-специално в случаите, когато са възможни рискове за заетостта.
- (4) Реструктурирането се улеснява, а последиците от него се смекчават, когато дружествата развиват постоянно уменията и компетентностите на своите работници и служители.
- (5) Добрите практики за реструктуриране изискват възможно най-ранна подготовка и начало, веднага щом се предвиди необходимостта от реструктуриране, което ще позволи икономическите, социалните и териториалните последици от него да бъдат избегнати или ограничени.
- (6) Широко признание има фактът, че всяка дейност по реструктуриране следва да подлежи на обяснение и представяне на обосновка пред участниците.
- (7) Сериозните действия, целящи ограничаване на въздействието на реструктурирането, изискват дружествата да предвиждат съкращения като последна мярка и само след разглеждане на всички алтернативни варианти и/или прилагане на възможните поддържащи мерки.
- (8) Активното участие на публичните органи на съответното равнище в подготовката и управлението на дейностите по реструктуриране допринася значително за ограничаване на отрицателните последици от тези дейности.



- (9) От голямо значение е дружествата, заедно с представителите на служителите, да създадат инструменти за редовна оценка и отчитане на своите практики във връзка с реструктурирането.
- (10) Подобна рамка на Съюза следва да се прилага по отношение на основните дружества и групи дружества, такива, които имат на територията на Съюза най-малко 500 работници и служители, и по отношение на дейности по реструктуриране с определено измерение, обхващащи най-малко 100 работници и служители в рамките на едно дружество или 500 работници и служители в рамките на дадено дружество и неговите зависими дружества или една или повече държави членки за период от три месеца.
- (11) Всяка рамка на Съюза относно предвиждането, подготовката и управлението на промените и реструктурирането следва да насърчава и да дава предимство на споразумението между най-засегнатите страни, като стандартни правила се прилагат само при отсъствието на такова споразумение.

## РАЗДЕЛ I

### ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

#### *Препоръка 2*

##### Цел

1. Целта на директивата е насърчаването и улесняването на достъпа до информация и консултации по въпросите на икономическата промяна и подобряването на начина, по който дружествата, представителите на работниците и служителите, публичните органи и други заинтересовани участници в Съюза предвиждат, подготвят и управляват по социално отговорен начин корпоративното реструктуриране.
2. За тази цел дружествата и представителите на работниците и служителите, при реструктуриране, в дух на сътрудничество, признават, че тези процеси целят да защитят интересите както на дружеството от гледна точка на конкурентоспособност и устойчивост, така и интересите на работниците и служителите.

#### *Препоръка 3*

##### Определения и обхват

1. По смисъла на директивата:

- а) „дружества“ означава дружества и групи дружества, които наемат поне 500 работници и служители в Съюза, както и всяко дружество, което е част от горепосочената група;

- б) „зависими дружества“ означава дружества в положение на зависимост от горепосочените поради подизпълнение, договори за доставка и други;
- в) „представители на работниците и служителите“ означава лицата, предвидени съгласно националното право и/или практика;
- г) „споразумения“ означава споразумения, сключени на съответното равнище (европейско, национално, отраслово, регионално или на равнище дружество), от една страна, от представители на дружествата или техните организации и, от друга страна, представителите на работниците и служителите, които имат правомощия да сключват колективни трудови договори съгласно националното право или практика, или съгласно процедурите, посочени от компетентните профсъюзни организации на европейско равнище;
- д) „работници и служители“ означава работниците и служителите на дружествата, които попадат в обхвата на директивата независимо от вида договор, по който са наети;
- е) „публични органи“ означава органите на държавната администрация на съответното равнище, както е определено от държавите членки;
- ж) „действия по реструктуриране“ означава всяка реорганизация на структурата, работния процес и организацията, на местоположението, която оказва количествено и качествено въздействие върху трудовата заетост;

2. Настоящата директива обхваща действия по реструктуриране, които засягат най-малко 100 работници и служители в едно дружество или 500 работници и служители в дружество и неговите зависими дружества в една или повече държави членки за период от три месеца.

## РАЗДЕЛ II

### ПРЕДВИЖДАНЕ НА ПРОМЯНА

#### *Препоръка 4*

##### **Дългосрочно стратегическо планиране, адаптивност и пригодност за заетост**

1. Всички действия по реструктуриране се интегрират в дългосрочна стратегия, която цели да гарантира и да укрепи дългосрочната устойчивост и конкурентоспособност на дружеството.

2. Дългосрочното стратегическо планиране включва цели по отношение на човешките ресурси, трудовата заетост и уменията, които цели се съсредоточават върху постоянното развитие на уменията и компетентността на работната сила, с цел повишаване на компетентността на дружеството и неговия капацитет за адаптиране, както и с цел увеличаване на пригодността за заетост на работниците и служителите и управление на тяхната вътрешна и външна мобилност.

3. За тази цел дружествата признават правото на всеки работник и служител да се възползва от подходящо обучение. Работниците и служителите признават, че образованието и ученето през целия живот са необходими, за да се повиши тяхната пригодност за заетост, и приемат съответните предложения за обучение.

### ***Препоръка 5***

#### **Предвиждане на необходимостта от работна сила и умения**

1. Дружествата развиват, в сътрудничество с представители на работниците и служителите, и когато е приложимо с публичните органи и други заинтересовани страни, механизми, които предвиждат и планират за в бъдеще необходимостта от работна сила и умения.

2. За тази цел дружествата установяват в сътрудничество с представители на работниците и служителите и другите заинтересовани страни:

а) механизми за дългосрочно планиране на количествената и качествената необходимост от работна сила и умения, които са свързани със стратегии за иновации и развитие и които отчитат предвидимото, както положително, така и отрицателно, развитие на трудовата заетост и умения;

б) многогодишни планове за развитие на заетостта и уменията, които обхващат следните области:

- подкрепа за създаването на съветници по обучението, които да помагат на работниците и служителите да избират подходящо обучение;
- редовна оценка на индивидуалните умения, която води до индивидуални карти за обучение;
- индивидуални планове за обучение с количествени цели;
- годишен бюджет за обучение;
- индивидуални сметки за обучение;
- пакети за обучение, ако е необходимо, в сътрудничество с външни заинтересовани страни;
- отпуск за образователни цели;
- конкретни мерки за обучение, които да са насочени към възможно отрицателно или проблематично развитие.

3. На всеки работник и служител се предлага определен брой часове обучение годишно, които се определят със закон или с колективен трудов договор. Отказът на работниците и служителите да приемат предложението се разрешава само по основателни причини.

4. Разпоредбите на параграфи 1 – 3 не се прилагат за дружества и работници и служители, които попадат в обхвата на споразумение относно процедурите за предвиждане и бъдещо планиране на необходимостта от работна сила и умения, което е сключено на подходящо равнище и със съответните страни.

5. Зависимите дружества биват информирани за механизмите и плановете, предвидени в параграф 2. Тези механизми и планове обхващат техните работници и служители по

искане на зависимото дружество, с обосновката, че тези механизми и планове са нужни или полезни за собственото им адаптиране и развитие.

### РАЗДЕЛ III

## ПОДГОТОВКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЦЕСА НА ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ

### *Препоръка 6*

#### **Ранна подготовка**

1. Освен при обстоятелства, когато реструктурирането е предизвикано от непредвидени или внезапни събития, всички действия по реструктуриране се предхождат от подходяща подготовка с всички засегнати заинтересовани страни с оглед предотвратяването или облекчаването на икономическите, социалните и местните последици от тези действия.
2. Подготовката се извършва възможно най-рано и започва веднага щом бъде планирана необходимостта от реструктуриране. Освен при изключителни обстоятелства, посочени в параграф 1 по-горе, тя се провежда в срок, който позволява приемането на мерки, които да позволят избягването или смекчаването до минимум на икономическото, социално и местно въздействие на действията по реструктуриране.

### *Препоръка 7*

#### **Информация и консултация относно решенията относно стопанската дейност**

1. Всички действия по реструктуриране подлежат на ранно обяснение и обосновка пред всички заинтересовани страни въз основа или на дългосрочни стратегически цели и изисквания, или краткосрочни ограничения.
2. Диалогът, предвиден в параграф 1, включва обосновка на избора на предвижданите мерки с цел постигане на целите и други евентуални възможности, от гледна точка на всички засегнати интереси.
3. Дружествата от начало информират публичните органи на съответното равнище, по-специално на местно равнище, и ги включват в подготовката на процеса по реструктуриране.
4. Местните икономически субекти, по-специално дружества и техните работници и служители в положение на зависимост по отношение на реструктуриращото се дружество, също биват информирани от начало и активно участват в процеса.

### *Препоръка 8*

#### **Свеждане на вътрешната социална цена до минимум чрез социален план**

1. Когато необходимостта от реструктуриране възниква като необходимост от

запазване на конкурентоспособността и дългосрочното благополучие на дружествата, те разглеждат съкращенията само като последна възможност и само след като са разгледали всички други възможности, и след като са установили, и, когато е целесъобразно, са приложили поддържащи мерки.

2. По-специално дружествата разглеждат следните възможности като алтернативи на съкращенията:

- (а) разсрочване на планираните мерки във времето;
- (б) намаляване на интензификацията на труда;
- (в) намаляване на работното време или реорганизация;
- (г) предоговаряне на условията на труд;
- (д) вътрешно или външно пренасочване;
- (е) вътрешно извършване на външни дейности;
- (ж) напускане със споразумение; както и
- (з) напускане по естествени причини

3. Когато съкращенията не могат да бъдат избегнати или като част от пакета да бъдат приложени в контекста на алтернативни възможности, дружествата предлагат на заинтересованите работници и служители мерки, които целят да повишат тяхната пригодност за заетост и да им помогнат да се върнат на пазара на труда възможно най-бързо.

### ***Препоръка 9***

#### **Споразумения относно управлението на процеса на реструктуриране**

Разпоредбите на препоръки 6 и 7 не се прилагат за дружества и работници, и служители, за които се отнася сключено на съответното равнище и със съответните страни споразумение относно процедурите и механизмите за подготовка, управление по социално отговорен начин и свеждане до минимум на вътрешната социална цена на действията по реструктуриране.

### ***Препоръка 10***

#### **Свеждане до минимум на външните икономически и социални въздействия**

1. Когато действията по реструктуриране имат сериозни местни последствия, дружествата се стремят да развият допълване и синергия между своите подготвителни действия и действията на всички други участници, с оглед създаване на максимални възможности за наемане на работа на работниците и служителите, за които има риск да бъдат или предстои да бъдат съкратени, за да се насърчава икономическото и социално преобразуване и да се развият нови икономически дейности, които създават работни места.

2. Мерките, посочени в препоръка 7, обхващат, доколкото е възможно, работниците и служителите на зависимите дружества, по-специално в резултат на подизпълнение или договор за доставка. Зависимите дружества и техните работници, при всички случаи, биват информирани за тези мерки, дотолкова доколкото тази информация се изисква или е полезна за тяхното адаптиране и за управлението на процеса на реструктуриране

в рамките на тези дружества.

## РАЗДЕЛ IV

### ПУБЛИЧНИ МЕРКИ ЗА ПОДПОМАГАНЕ

#### *Препоръка 11*

##### **Публично подпомагане**

1. Публичните органи на различни равнища се намесват в капацитета за предвиждане и управление чрез:

- а) насърчаване на координацията на действията на външните заинтересовани страни с действията, извършвани в дружествата;
- б) подкрепа за предвиждането на процеси и определени действия по реструктуриране с оглед смекчаване на техните икономически и социални последици.

2. Публичните органи извършват мониторинг на дългосрочното планиране и многогодишните планове за необходимостта от работна сила и умения, разработени в дружествата.

3. В регионите, засегнати от структурни промени, публичните органи:

- а) създават постоянни органи, мрежи или обсерватории за мониторинг на процеса на промяна;
- б) насърчават териториални споразумения за заетост, насочени към благоприятстване на създаването на трудова заетост и адаптиране;
- в) насърчават или създават механизми, улесняващи смяната на работното място;
- г) осъществяват дейности по обучение, в полза на малките и средни предприятия и техните работници и служители, и подпомагат диалога и сътрудничеството между тях и големите дружества;
- д) благоприятстват регионалната заетост и икономическото и социално преобразуване;

#### *Препоръка 12*

##### **Финансово подпомагане**

1. Без да се накърняват задълженията на дружествата, произтичащи от националното право или практики, публичните органи съфинансират мерки за пригодност за заетост, които благоприятстват работниците и служителите на дружествата, които са в процес

на реструктуриране, дотолкова доколкото този вид подпомагане е необходим или подходящ, за да им даде възможност бързо да се върнат на пазара на труда.

2. В съответствие с приложимите правила фондовете на Европейския съюз, и по-конкретно ЕФРР (Европейски фонд за регионално развитие), ЕСФ (Европейски социален фонд) и ЕФПГ (Европейски фонд за приспособяване към глобализацията), могат да бъдат използвани за подпомагането на интегрирани действия за предвиждане и подготовка за реструктуриране, както и за подпомагане на работниците и служителите да се адаптират към промяната за целите на параграфи 1 и 2.

### ***Препоръка 13***

#### **Определяне на съответните публични органи**

Държавите членки определят отговорните публични органи, на национално, регионално или местно равнище за целите на директивата.

## **РАЗДЕЛ V**

### **ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ, ОЦЕНКА И ДОКЛАДВАНЕ ОТНОСНО ПРОЦЕСА ПО ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ**

#### ***Препоръка 14***

##### **Последващи действия, оценка и докладване**

1. Дружествата извършват постоянен мониторинг в сътрудничество с външни органи и институции, на психосоциалното здраве на работниците и служителите, засегнати от процесите по реструктуриране, както на съкратените работници и служители, така и на тези, които остават на работа в дружеството.

2. Дружествата създават инструменти за редовната оценка и докладване на своите практики във връзка с реструктурирането, в сътрудничество с представителите на работниците и служителите, и външните организации, участващи в този процес.

## **РАЗДЕЛ VI**

### **ДРУГИ РАЗПОРЕДБИ**

#### ***Препоръка 15***

##### **Поверителна информация**

1. Държавите членки предвиждат представителите на работниците и служителите и всички други лица, които имат достъп до информация, която им е предоставена изключително в резултат на тази директива, да нямат право да я разкриват, ако им

е предоставена като поверителна информация.

2. Всяка държава членка предвижда, в конкретни случаи и при условията и ограниченията, предвидени в националното законодателство, дружествата да не бъдат длъжни да предоставят информация, когато характерът ѝ е такъв, че съгласно обективни критерии, тя сериозно би навредила на тяхната работа или би била в техен ущърб.

Държавите членки могат да предвидят това освобождаване да подлежи на предварително административно и съдебно разрешение.

### ***Препоръка 16***

#### **Спазване на директивата**

1. Държавите-членки предвиждат подходящи мерки при неспазване на директивата; по-специално те осигуряват наличието на съответни административни или съдебни процедури, които осигуряват изпълнението на произтичащите от директивата задължения.

2. Държавите членки предвиждат дружествата, които не спазват разпоредбите, произтичащи от директивата, да не се ползват от финансиране с бюджетни средства на Европейския съюз за период от пет години след съдебното решение, потвърждаващо неспазването.

3. Държавите членки изключват дружествата, посочени в параграф 2, от предоставянето на публични помощи от националните бюджети за същия период.

4. Независимо от параграфи 2 и 3, нищо не изключва използването на средства от общия бюджет на Европейския съюз и от националните бюджети за пряка полза на работниците и служителите на дружествата, посочени в тези параграфи.