

**Informovanie pracovníkov a konzultácie s nimi, predvídanie a riadenie reštrukturalizácie**

**Uznesenie Európskeho parlamentu z 15. januára 2013 s odporúčaniami Komisie o informovaní pracovníkov a konzultáciách s nimi, predvídaní a riadení reštrukturalizácie (2012/2061(INL))**

*Európsky parlament,*

- so zreteľom článok 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
- so zreteľom na články 9 a 151 a článok 153 ods. 1 písm. e) Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
- so zreteľom na články 14, 27 a 30 Charty základných práv Európskej únie,
- so zreteľom na hodnotenie európskej pridanej hodnoty opatrenia Únie o informovaní pracovníkov a konzultáciách s nimi, predvídaní a riadení reštrukturalizácie, ktoré vypracovalo oddelenie Európskeho parlamentu pre európsku pridanú hodnotu, a ktoré bolo postúpené Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci 19. novembra 2012<sup>1</sup>,
- so zreteľom na záverečnú správu o riadení zmien skupiny na vysokej úrovni o hospodárskych a sociálnych vplyvoch priemyselných zmien (Managing change – Final report of the High Level Group on economic and social implications of industrial change) zriadenej na samite o zamestnanosti v Luxemburgu v novembri 1997<sup>2</sup>,
- so zreteľom na odporúčanie Rady 92/443/EHS z 27. júla 1992 o podpore účasti zamestnancov na zisku a výsledkoch podniku (vrátane kapitálovej účasti)<sup>3</sup>,
- so zreteľom na nariadenie Rady (ES) č. 2157/2001 z 8. októbra 2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE)<sup>4</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania<sup>5</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani<sup>6</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov,

---

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](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 Ú. v. EÚ C 258, 10.9.1999, s. 1.

3 Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 53.

4 Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 1.

5 Ú. v. ES L 225, 12. 8. 1998, s. 16.

6 Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16.

závodov alebo častí podnikov alebo závodov<sup>1</sup>,

- so zreteľom na smernicu Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení<sup>2</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve<sup>3</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení<sup>4</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2004/25/ES z 21. apríla 2004 o ponukách na prevzatie<sup>5</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2005/56/ES z 26. októbra 2005 o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností<sup>6</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi<sup>7</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 31. marca 2005 s názvom Reštrukturalizácia a zamestnanosť: Predvídať a sledovať reštrukturalizáciu s cieľom rozvíjať zamestnanosť: Úloha Európskej únie (COM(2005)0120) a na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zo 14. decembra 2005<sup>8</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie o sociálnom programe (COM(2005)0033),
- so zreteľom na rozhodnutie Rady 2010/707/EÚ z 21. októbra 2010 o usmerneniach politik zamestnanosti členských štátov<sup>9</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Integrovaná priemyselná politika vo veku globalizácie: Konkurencieschopnosť a udržateľnosť v popredí záujmu (COM(2010)0614),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Na ceste k Aktu o jednotnom trhu (COM(2010)0608 v final/2),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta (COM(2010)0682),

---

<sup>1</sup> Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16.

<sup>2</sup> Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 22.

<sup>3</sup> Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29.

<sup>4</sup> Ú. v. EÚ L 207, 18.8.2003, s. 25.

<sup>5</sup> Ú. v. EÚ L 142, 30.4.2004, s. 12.

<sup>6</sup> Ú. v. EÚ L 310, 25.11.2005, s. 1.

<sup>7</sup> Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28.

<sup>8</sup> Ú. v. EÚ C 65, 17.3.2006, s. 58.

<sup>9</sup> Ú. v. EÚ L 308, 24.11.2010, s. 46.

- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Zelená kniha: Reštrukturalizácia a pripravenosť na zmenu: aké ponaučenia vyplývajú z nedávnych skúseností? (COM(2012)0007);
  - so zreteľom na svoje uznesenie z 15. decembra 2011 o strednodobom hodnotení európskej stratégie v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie na obdobie 2007 – 2012<sup>1</sup>,
  - so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest (COM(2012)0173),
  - so zreteľom na svoje uznesenie z 26. mája 2005 o programe sociálnej politiky na obdobie 2006 – 2010<sup>2</sup>,
  - so zreteľom na iniciatívne stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 25. apríla 2012 s názvom Družstvá a reštrukturalizácia<sup>3</sup>,
  - so zreteľom na uznesenie Európskeho parlamentu z 10. mája 2007 o posilnení európskych právnych predpisov v oblasti informovania zamestnancov a konzultácií s nimi<sup>4</sup>,
  - so zreteľom na svoje uznesenie z 9. marca 2011 o priemyselnej politike vo veku globalizácie<sup>5</sup>,
  - so zreteľom na oznámenie Komisie z 20. septembra 2011 s názvom Plán pre Európu efektívne využívajúcu zdroje (COM(2011)0571),
  - so zreteľom na oznámenie Komisie z 8. marca 2011 s názvom Plán prechodu na konkurencieschopné nízkouhlíkové hospodárstvo v roku 2050 (COM(2011)0112),
  - so zreteľom na výsledky výskumu a prieskumu Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok,
  - so zreteľom na článok 42 a článok 48 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A7-0390/2012),
- A. keďže reštrukturalizácia nie je v Európe novým javom, ale postupom, ktorý sa stal bežnejším v dôsledku hospodárskych výziev a keďže v posledných rokoch sa stal častejším, a má viacero rôznych foriem, v niektorých odvetviach zosilnieva a rozširuje sa v rámci iných odvetví a pre hospodársku a sociálnu štruktúru členských štátov má nepredvídateľné dôsledky;
- B. keďže celosvetová hospodárska kríza začínajúca v roku 2008 vyžaduje, aby firmy a ich zamestnanci prijali potrebné zmeny na zabezpečenie konkurencieschopnosti a zamestnanosti, a keďže túto krízu výrazne zhoršili finančné špekulácie vo finančnom sektore, ktoré prudko urýchlili rýchlosť zmeny, čím zvýšili na alarmujúcu úroveň tlak na

<sup>1</sup> Prijaté texty, P7\_TA(2011)0589.

<sup>2</sup> Ú. v. EÚ C 117 E, 18.5.2006, s. 256.

<sup>3</sup> Ú. v. EÚ C 191, 29.6.2012, s. 24.

<sup>4</sup> Ú. v. EÚ C 76 E, 27.3.2008, s. 138.

<sup>5</sup> Ú. v. EÚ C 199 E, 7.7.2012, s. 131.

pracovníkov, územia a na všetkých úrovniach štátnej správy na štrukturálne úpravy;

- C. keďže v dôsledku radikálnych zmien v hospodárskych stratégiách nastal za posledných 30 rokov masívny presun bohatstva od reálneho hospodárstva k finančnému hospodárstvu; a keďže je potrebné zlepšiť situáciu tých, ktorí vyrábajú všetok tovar a poskytujú všetky služby, ale v plnej miere znášajú dôsledky hospodárskej krízy;
- D. keďže reštrukturalizácia sa pre zainteresované strany stáva problémom iba v neskoršom štádiu, najčastejšie až vtedy, keď zvažujú prepúšťanie;
- E. keďže počas procesu reštrukturalizácie priťahuje najväčšiu pozornosť bezprostredný a ľahko rozpoznateľný vplyv na zamestnanosť, zatiaľ čo nepriaznivý účinok na pracovné podmienky a zdravotný stav pracovníka nie je náležite zohľadnený a ani sa nevyvíja úsilie na jeho riešenie;
- F. keďže viaceré a rôznorodé zainteresované strany, ktoré sa podieľajú na reštrukturalizácii, sú izolované a len málokedy dlhodobo spolupracujú;
- G. keďže v nedávnych politických dokumentoch Komisie, konkrétne v oznámení z 28. októbra 2010 s názvom Stratégia Európa 2020 a priemyselná politika, sa neustále zdôrazňovalo, že „Lepšie predvídanie a riadenie reštrukturalizácie by zamestnancom a spoločnostiam pomohlo prispôbiť sa zmenám vynúteným nevyužitými kapacitami ako aj modernizáciou a štrukturálnym prispôbením.“ [...] „Manažment a zástupcovia pracovníkov sú kľúčovými aktérmi, ktorí dojednávajú reštrukturalizačné stratégie na úrovni spoločností. Takúto reštrukturalizáciu by mali sprevádzať politické zásahy s cieľom predchádzať sociálnym konfliktom a podporovať nové zručnosti a pracovné miesta, čím sa minimalizuje hromadné prepúšťanie a úpadok celých regiónov či relokalizácia celých priemyselných odvetví a zároveň sa tým uľahčí hospodárska transformácia a prechod medzi zamestnaniami“;
- H. keďže kríza viedla k novej správe ekonomických záležitostí na úrovni Únie prostredníctvom ročného prieskumu rastu a európskeho semestra, a keďže nová správa môže sama sama osebe viesť k reštrukturalizácii a vyžaduje preto si zapojenie sociálnych partnerov;
- I. keďže je potrebné včas pripraviť pracovníkov na prechod na hospodárstvo, ktoré efektívne využíva zdroje a je šetrné ku klíme a ktoré má obrovský potenciál zamestnanosti, ale ktoré bude viesť k reštrukturalizácii neudržateľných odvetví a spoločností;
- J. keďže počet zrušených pracovných miest v treťom štvrtroku 2011 bol oproti počtu vytvorených pracovných miest takmer dvojnásobný a tento trend sa vzhľadom na oznámené veľké reštrukturalizácie v strategických oblastiach pravdepodobne ešte zosilní;
- K. keďže v odvetviach stavebníctva a výroby v rokoch 2008 až 2011 došlo k strate 6,4 milióna pracovných miest;
- L. keďže všetky členské štáty, v ktorých sa od začiatku krízy prepustilo relatívne málo pracovníkov, majú veľmi dobre vyvinutý systém pracovnoprávných vzťahov, v rámci ktorých udeľujú pracovníkom a ich zástupcom relatívne veľa práv v oblasti konzultácií, informácií a spolurozhodovania, opatrení, ktoré viedli k spoločným dohodám

uzatvoreným na úrovni podniku a v súlade so zákonmi a kolektívnymi zmluvami;

- M. keďže v ročnom prieskume rastu sa v súvislosti s presadzovaním komplexného riešenia krízy v Únii uvádza, že „Priaznivé vývozné ukazovatele v niektorých členských štátoch naznačujú, že úspech na svetových trhoch nespočíva iba v cenovej konkurencieschopnosti, ale aj v ďalších faktoroch, akými sú napríklad produktová špecializácia v rámci odvetví, inovácie a úroveň kvalifikácií.“; keďže podniky v niektorých členských štátoch aj napriek osobitnému kontextu krízy zaujali dlhodobý prístup a vynaložili všetko úsilie na to, aby si udržali svojich kvalitne vyškolených a veľmi skúsených pracovníkov;
- N. keďže pre podniky Únie môže byť ťažké uspieť na svetovom trhu iba prostredníctvom znižovania cien v porovnaní so svojimi konkurentmi, a mali by sa radšej upriamiť na vytváranie dobrých výrobkov, postupov a služieb;
- O. keďže zamestnancom v neudržateľných odvetviach by sa mala poskytnúť pomoc a školenia na prechod na ekologické pracovné miesta;
- P. keďže existuje nebezpečenstvo, že na správne postupy identifikované v dôsledku krízy, a to najmä vďaka Medzinárodnej organizácii práce, sa zabudne a nepoužijú sa na riešenie budúcej krízy; keďže inštitúcie Únie by mali preto vyšetrovať a dokumentovať tieto osvedčené postupy, aby sa tak mohli použiť pri vykonávaní reštrukturalizácie;
- Q. keďže Komisia vo svojom oznámení z 23. novembra 2010 s názvom Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta takisto uznala, že prispôsobivosť a proaktívnosť pri zmene pracovných miest a zamestnaní však môže byť obmedzovaná neistotou, pretože zmeny prinášajú so sebou možné riziko nezamestnanosti, nižších miezd a sociálnej neistoty; keďže pozitívne zmeny v kariérnom postupe ľudí sú teda zásadné pre to, aby sa mohli neustále prispôbovať, pričom sa zachová a zvýši zamestnateľnosť a zároveň zabezpečí istota pre jednotlivcov a pružnosť na pracovných trhoch;
- R. keďže prepúšťanie, ak sa mu počas reštrukturalizácie nedá vyhnúť, sa týka skôr zraniteľných kategórií pracovníkov ako mladších a starších pracovníkov, než iných vekových skupín, aj keď to podľa príslušných právnych predpisov Únie predstavuje diskrimináciu na základe veku;
- S. keďže v oznámení Komisie s názvom Na ceste k Aktu o jednotnom trhu sa uvádza, že sa dá „únava, ktorú niektorí pociťujú vo vzťahu k vnútornému trhu, vysvetliť aj dojemom, že jednotlivé liberalizácie sa uskutočnili na úkor sociálnych práv, ktoré nadobudli rôzni hospodárski aktéri“; Lisabonská zmluva a potvrdenie konceptu „vysoko konkurencieschopného sociálneho trhového hospodárstva“ ako jedného z kľúčových cieľov nás zaväzujú k ucelenejšiemu pohľadu na jednotný trh. Ekonomické slobody a slobody kolektívnych opatrení sa musia „zosúladiť“. Oživenie dialógu medzi sociálnymi partnermi je veľmi dôležité a navyše bude môcť vyústiť do legislatívy „od a pre“ sociálnych partnerov, ako sa výslovne ustanovuje v Lisabonskej zmluve.“; (...) Okrem krokov, ktoré len reagovali na hospodársku a finančnú krízu, práve anticipačné stratégie umožnili podnikom predchádzať sociálnym konfliktom pomocou proaktívneho riadenia a vyjednávania v rámci reštrukturalizácie. Je to podmienka hospodárskej úspešnosti a zároveň sociálny imperatív, pretože to umožňuje nové prerozdelenie zdrojov smerom k rozvíjajúcim sa odvetviam a dáva pracovníkom nové príležitosti, ak je ich pracovné miesto ohrozené“; keďže akt Únie pre reštrukturalizáciu by umožňoval vytvoriť

prostredie založené na vzájomnej dôvere;

- T. keďže prehĺbenie jednotného trhu vedie k ďalšej konkurencii, ktorá môže viesť k reštrukturalizácii; keďže Únia by mala prevziať zodpovednosť za tento proces tým, že ustanoví rámec na zmiernenie sociálnych dôsledkov reštrukturalizácie;
- U. keďže po „Usmerneniach týkajúcich sa riadenia zmien a ich sociálnych dôsledkov“ vypracovaných sociálnymi partnermi v októbri 2003 nenasledovalo žiadne významné nadväzujúce opatrenie, len dva cykly vnútroštátnych seminárov, ktoré usporiadali sociálni partneri v rámci svojich viacročných pracovných programov; keďže tieto usmernenia sú dodnes pomerne neznáme nielen pre vnútroštátne organizácie a organizácie sociálnych partnerov v jednotlivých odvetviach, ale tiež pre podniky a zástupcov pracovníkov, čo je ešte väčším problémom; keďže včasné a účinné uplatňovanie princípov, ktoré sú objasnené v týchto orientáciách a ktoré vyplývajú aj z mnohých štúdií a správ, má taktiež veľký význam; keďže podniky v tejto oblasti skôr reagujú, ako by mali konať, a príliš zasahujú do priebehu rozhodovacieho procesu a nezahŕňajú externé subjekty, ktoré by mohli zohrať dôležitú úlohu pri účinnom a včasnom zmiernení sociálnych dôsledkov;
- V. keďže Komisia očakávala konkrétne príspevky s cieľom ďalej rozvinúť politiku v tejto oblasti prostredníctvom svojej Zelenej knihy: Reštrukturalizácia a pripravenosť na zmenu: aké ponaučenia vyplývajú z nedávnych skúseností?, v ktorej uznáva, že „technologické zmeny a inovácie môžu urýchliť prijatie strategických zmien v podnikoch a na trhu práce, ale zároveň sa ukazuje, že inovácie spolu s výskumom a vzdelávaním môžu pre Európu znamenať účinný spôsob, ako sa dostať z krízy.“;
- W. keďže družstvá riadia reštrukturalizáciu sociálne zodpovedným spôsobom a vďaka ich špecifickému modelu riadenia, založenému na spoločnom vlastníctve, demokratickej účasti a kontrole členov, ako aj vďaka schopnosti družstiev spoliehať sa na svoje vlastné finančné zdroje a podporné siete, sú flexibilnejšie a inovatívnejšie pri postupnom riadení reštrukturalizácie, ako aj pri vytváraní novej podnikateľskej činnosti;
- X. keďže Komisia napriek dôrazným vyhláseniam uvedeným vyššie podala neuspokojivé odpovede na uznesenia Parlamentu v oblasti informovania, konzultácií a reštrukturalizácie, ako aj na žiadosti ostatných relevantných hospodárskych a sociálnych subjektov, čo zdôrazňuje potrebu naliehavých a konkrétnych krokov v tejto oblasti;
- Y. keďže týmto uznesením nie sú dotknuté povinnosti týkajúce sa informovania vyplývajúce z iných právnych predpisov Únie a jednotlivých členských štátov; keďže v rámci právnych predpisov Únie a jednotlivých členských štátov by sa na vykonávanie odporúčaní stanovených v tomto uznesení mali v plnej miere využívať informačné postupy;
- Z. keďže toto uznesenie sa netýka povinností súvisiacich s ochranou zamestnanosti a povinností spojených s ukončením pracovného pomeru, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov;
- AA. keďže sú v súčasnej dobe veľké rozdiely vo vnútroštátnych právnych predpisoch týkajúcich sa zodpovedností zamestnávateľov voči ich zamestnancom pokiaľ ide o proces reštrukturalizácie; keďže sa za posledné desaťročie dvakrát usporiadali konzultácie s európskymi sociálnymi partnermi, a Komisia nekonala;

- AB. keďže riadne a efektívne informovanie a konzultácie v súvislosti s reštrukturalizáciou znamená že príslušné opatrenia by sa mali prijať niekoľko mesiacov pred navrhovanou reštrukturalizáciou a mali by sa taktiež týkať závislých spoločností a zahŕňať rýchle poskytovanie rekvalifikačných kurzov s cieľom podporiť zvýšenie konkurencieschopnosti podnikov a Únie a ubezpečiť občanov a investorov Únie v období krízy o istote a transparentnosti;
- AC. keďže podniky, ktorým sa nepodarilo prispôbiť sa meniacim sa okolnostiam, nebudú z dlhodobého hľadiska schopné udržať krok so svojimi konkurentmi; keďže podniky, pracovníci a odvetvia majú tendenciu najlepšie ohodnotiť svoje vlastné reštrukturalizačné potreby; keďže každý členský štát je zapojený do rôznych procesov reštrukturalizácie a dôsledky sú v každej krajine iné;
- AD. keďže Komisia v snahe pomôcť pracovníkom a podnikom efektívne sa pripraviť na zmeny vypracovala podrobný výskum a štúdie o fenoméne samotnej reštrukturalizácie a dohľade nad odvetviami hospodárstva vrátane série štúdií o zmenách, ktorými prejde zamestnanosť od dnešného dňa do roku 2020<sup>1</sup>; keďže táto analýza budúceho vývoja sa vykonala v spolupráci s nezávislými výskumníkmi, sociálnymi partnermi a ďalšími inštitúciami Únie, ako je Európsky parlament a agentúrami či inštitúciami Únie, ako napr. Európske stredisko pre monitorovanie zmien<sup>2</sup> pri Európskej nadácii pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok a Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania;
- AE. keďže nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1927/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zriaďuje Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii<sup>3</sup>, sa v súčasnosti reviduje;
1. vyzýva Komisiu, aby podľa článku 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a po konzultácii sociálnych partnerov čo najskôr predložila návrh právneho aktu o informovaní pracovníkov a konzultáciách s nimi, predvídaní a riadení reštrukturalizácie, v nadväznosti na podrobné odporúčania uvedené v prílohe;
  2. potvrdzuje, že tieto odporúčania sú v súlade so základnými právami a zásadou subsidiarity; ďalej potvrdzuje, že odporúčania dodržiavajú zásadu subsidiarity, slobodu podnikania a právo na majetok;
  3. potvrdzuje význam silného sociálneho dialógu založeného na vzájomnej dôvere a spoločnej zodpovednosti a považuje ho za najlepší nástroj na hľadanie konsenzuálnych riešení a spoločných vyhládok pri predvídaní a riadení procesov reštrukturalizácie a pri zabraňovaní v nich;

---

<sup>1</sup> SEC(2008) 2154 pracovný dokument útvarov Komisie, Príspevok Európskej Únii k reštrukturalizácii a zamestnanosti.

<sup>2</sup> V roku 2001 sa uplatnil jeden z návrhov skupiny expertov, tzv. Gyllenhammar Expert Group. Toto zahrnuje vytvorenie Európskeho strediska pre monitorovanie zmien v rámci Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok v Dubline. Európske stredisko pre monitorovanie zmien riadi najmä Európsky monitor reštrukturalizácie, ktorý v určitom rozsahu zhromažďuje údaje o reštrukturalizačných činnostiach.

<sup>3</sup> Ú. v. EÚ L 406, 30.12.2006, s. 1.

4. vyzýva Komisiu, aby posúdila, či je potrebné prijať opatrenia na úrovni Únie s cieľom dohliadať na činnosti podnikov, aby sa zabránilo akémukoľvek zneužívaniu s nepriaznivým vplyvom, najmä pokiaľ ide o pracovníkov;
5. žiada Komisiu, aby zabezpečila, že prepúšťanie sa bude považovať za poslednú možnosť a až po zvážení všetkých alternatívnych možností bez toho, aby sa znížila konkurencieschopnosť podnikov;
6. domnieva sa, že predložený návrh nebude mať žiadne finančné dôsledky;
7. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie a pripojené podrobné odporúčania Komisii a Rade.

## PRÍLOHA

### PODROBNÉ ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU

#### EURÓPSKY PARLAMENT

- so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 1 písm. e) sa domnieva, že prijatý právny akt by mal obsahovať tieto prvky:

#### Odporúčanie 1

keďže:

1. Pri plánovaní, príprave a riadení reštrukturalizácie konajú spoločnosti, zástupcovia pracovníkov, orgány verejnej správy a iné zainteresované strany, každá v rámci svojich možností a schopností a v čase, ktorý zodpovedá ich rôznym právomociam, v duchu spolupráce a na základe včasného a úplného informovania a konzultácií a uznávajú, že cieľom týchto procesov je chrániť záujmy spoločností z hľadiska konkurencieschopnosti a udržateľnosti a zároveň záujmy ich pracovníkov.
2. Hospodársky úspešná a sociálne zodpovedná reštrukturalizácia vyžaduje integrovanie do dlhodobej stratégie, ktorá sa sústreďí na zabezpečenie a posilnenie dlhodobej udržateľnosti a konkurencieschopnosti spoločnosti. Vyžaduje tiež zaradenie ľudských zdrojov do stredobodu strategického rozvoja spoločností.
3. Zamestnávateľia pri výbere pracovníkov, ktorých chcú prepustiť, dodržiavajú antidiskriminačné právne predpisy, a to najmä v oblasti diskriminácie na základe veku.
4. Plánovanie, príprava a riadenie zmeny sa musia uskutočňovať v kontexte posilňovania sociálneho dialógu a v záujme podpory zmeny spôsobom, ktorý je zlučiteľný so zachovaním prioritných cieľov konkurencieschopnosti a zamestnanosti a zdravia pracovníkov.
5. Je potrebné plánovať, podporovať a posilňovať opatrenia, ktoré sa vzťahujú na situáciu



daného podniku a pravdepodobný vývoj v oblasti zamestnanosti a pracovných podmienok, najmä v prípade, že môžu byť ohrozené.

6. Reštrukturalizácia je jednoduchšia a jej dosah je miernejší, pokiaľ spoločnosti ustavične rozvíjajú zručnosti a schopnosti svojich pracovníkov, čím posilňujú ich schopnosť zamestnať sa a ich vnútornú a vonkajšiu mobilitu.
7. Prispôsobivé spoločnosti a odolní pracovníci v spolupráci so zástupcami pracovníkov, orgánmi na regionálnej a miestnej úrovni a inými príslušnými organizáciami rozvíjajú mechanizmy na predvídanie a plánovanie budúcich potrieb v oblasti zamestnanosti a zručností. Uznávajú právo každého pracovníka na využívanie príslušnej odbornej prípravy. Pracovníci uznávajú, že vzdelávanie a celoživotné vzdelávanie sú nevyhnutné na posilnenie ich zamestnateľnosti.
8. Keďže spoločnosti čoraz viac pracujú v rámci sietí, vplyv reštrukturalizačných procesov presahuje rozsah jednej spoločnosti, čo zintenzívňuje potrebu zriaďovať mnohostranné fóra na diskusie o sociálnych otázkach.
9. V rámci osvedčených postupov reštrukturalizácie je nevyhnutné začať prípravu reštrukturalizácie čo najskôr, a to hneď, ako sa prvýkrát uvažuje o jej potrebe, aby sa zabránilo hospodárskym, sociálnym, environmentálnym a územným dosahom alebo aby sa tieto dosahy obmedzili na minimum.
10. Všeobecne sa uznáva, že každú reštrukturalizačnú činnosť, najmä významnej veľkosti a s podstatným vplyvom, by malo sprevádzať vysvetlenie a zdôvodnenie zúčastneným stranám, ktoré uvedie voľbu predpokladaných opatrení v pomere k cieľom a k alternatívnym možnostiam a úplné a primerané zapojenie zástupcov pracovníkov na všetkých úrovniach, v dostatočnom predstihu, ktorý umožní zúčastneným stranám sa pripraviť na konzultácie skôr, než spoločnosť prijme rozhodnutie;
11. Dôsledné opatrenia zamerané na obmedzenie dosahu reštrukturalizácie vyžadujú, aby spoločnosti pristúpili k prepúšťaniu iba ako k poslednej možnosti a až po zvážení všetkých alternatív a vykonaní prípadných podporných opatrení.
12. Aktívna spolupráca a pomoc verejných orgánov na príslušnej úrovni pri príprave, riadení a predovšetkým vykonávaní reštrukturalizačných činností významne prispieva k hospodárskej konverzii a udržaniu pracovníkov. Mali by sa tiež zapojiť miestni hospodárski aktéri, najmä MSP, ktoré sú vzhľadom na kvalitu svojich dodávateľov alebo subdodávateľov závislé od spoločnosti nachádzajúcej sa v procese reštrukturalizácie.
13. Existujúce systémy finančnej podpory prostredníctvom Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR) alebo Európskeho sociálneho fondu (ESF) v rámci nových finančných výhládov na roky 2014 – 2020 by nemali nahradiť motivácie na vnútroštátnej úrovni založené na predvídaní, príprave a zodpovednom riadení. Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR) by mal pokračovať s posilnenými kapacitami, aby mohol konať reaktívne, dočasne a zmierňujúco.
14. Je dôležité, aby spoločnosti v spolupráci so zástupcami pracovníkov vytvárali nástroje na pravidelné hodnotenie svojich postupov reštrukturalizácie a podávanie o svojich činnostiach týkajúcich sa očakávania reštrukturalizácie, pokiaľ ide o vnútroštátne zákony alebo postupy.

15. Novým stredobodom záujmu správy ekonomických záležitostí je konsolidácia štátnych rozpočtov, čo spôsobuje, že obmedzenia verejných výdavkov ohrozujú opatrenia na zmiernenie nepriaznivého účinku reštrukturalizačných činností.
16. Akékoľvek ustanovenie Únie by sa malo týkať spoločností alebo skupiny spoločností, ktoré sú v súkromnom aj štátnom vlastníctve, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo kolektívnymi zmluvami. V každom prípade významných reštrukturalizačných činností spoločností a skupín spoločností, ktoré majú buď veľký počet pracovníkov, alebo veľké percento pracovníkov týchto spoločností v obmedzenom čase.
17. V akomkoľvek rámci Únie pre plánovanie, prípravu a riadenie zmien a reštrukturalizácie by sa mala podporovať a uprednostňovať dohoda medzi spoločnosťou a zástupcami jej pracovníkov na miestnej úrovni. Štandardné pravidlá by sa mali uplatniť iba v prípade, že sa takáto dohoda nedosiahne.

## **Odporúčanie 2 o ciele**

1. Cieľom je podporiť a uľahčiť informovanie a poradenstvo pri hospodárskej zmene a zlepšiť postupy, ktorými spoločnosti, zástupcovia pracovníkov, verejné orgány a iné príslušné zainteresované strany, pričom každý má v procese reštrukturalizácie inú zodpovednosť v rôznych štádiách procesu reštrukturalizácie, v celej Únii sociálne a environmentálne zodpovedným spôsobom predpokladajú, pripravujú a riadia reštrukturalizáciu podnikov.
2. Na tento účel spoločnosti a zástupcovia pracovníkov v priebehu reštrukturalizácie konajú v duchu spolupráce a uznávajú, že cieľom týchto procesov je chrániť záujmy spoločnosti z hľadiska jej konkurencieschopnosti a udržateľnosti a rovnako tak záujmy jej pracovníkov pokiaľ ide o sociálne, zamestnanecké, zdravotné a pracovné podmienky.

## **Odporúčanie 3 o vymedzení pojmov a rozsahu pôsobnosti**

1. Na účely tohto aktu:
  - a) „spoločnosti“ sú spoločnosti alebo skupiny spoločností, ktoré sú v súkromnom aj štátnom vlastníctve, v súlade s úniouými a vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo kolektívnymi zmluvami.
  - b) „závislé spoločnosti“ sú spoločnosti a podniky, ktoré sú podstatne závislé od vyššie uvedených spoločností ako subdodávatelia, na základe zmluvy o dodávkach alebo inak;
  - c) „zástupcovia pracovníkov“ sú zástupcovia ustanovení vo vnútroštátnych právnych predpisoch a/alebo v praxi;
  - d) „dohody“ sú dohody uzavreté na príslušnej úrovni (európskej, národnej, regionálnej, sektorovej alebo na úrovni spoločnosti) medzi zástupcami spoločností alebo ich organizácií a na druhej strane zástupcami pracovníkov splnomocnenými k uzatváraniu kolektívnych dohôd v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou alebo v súlade s postupmi stanovenými príslušnými odborovými organizáciami na európskej úrovni;
  - e) „pracovníci“ sú pracovníci spoločností, na ktorých sa vzťahujú ustanovenia smernice, bez ohľadu na druh pracovnej zmluvy;
  - f) „verejné orgány“ sú orgány verejnej správy na príslušnej úrovni určené členskými

štátmi vrátane miestnych služieb zamestnanosti;

- g) „reštrukturalizačná činnosť“ je akákoľvek zmena, ktorá patrí do rozsahu pôsobnosti smernice o hromadnom prepúšťaní alebo smernice o prevode podnikov;
  - h) „zamestnateľnosť“ je schopnosť zamestnanca z hľadiska jeho alebo jej zručností, skúseností a odbornej prípravy získať prácu alebo zmeniť pracovné miesto.
  - i) „informovanie a konzultácie“ sú vymedzené v súlade s príslušnými európskymi a vnútroštátnymi právnymi predpismi v tejto oblasti;
2. Akýkoľvek akt Únie by sa mal týkať spoločností alebo skupiny spoločností, ktoré sú v súkromnom aj štátnom vlastníctve, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo kolektívnymi zmluvami. V každom prípade významných reštrukturalizačných činností spoločností a skupín spoločností, ktoré majú buď veľký počet pracovníkov, alebo veľké percento pracovníkov týchto spoločností v obmedzenom čase.

#### **Odporúčanie 4 o dlhodobom strategickom plánovaní, prispôsobivosti a zamestnateľnosti**

1. Všetky reštrukturalizačné činnosti sú integrované do dlhodobej stratégie, ktorej cieľom je zabezpečenie a posilnenie dlhodobej udržateľnosti a konkurencieschopnosti spoločnosti, s cieľom podporovať kultúru inovácií, uznávajúc že vo väčšine prípadov sú spoločnosti nútené reštrukturalizovať pre nepredvídané zmeny trhových podmienok alebo pre vývoj technológie.
2. Dlhodobé strategické plánovanie zahŕňa ciele v oblasti hospodárskeho rozvoja, ako aj ľudských zdrojov, zamestnanosti a zručností zamerané na trvalý rozvoj zručností a schopností pracovníkov, aby sa zvýšila konkurencieschopnosť spoločnosti, posilnila jej schopnosť prispôsobovania, podporila zamestnateľnosť pracovníkov, aby sa zjednodušili prechody pracovníkov a aby sa uľahčila ich vnútorná a vonkajšia mobilita.
3. Členské štáty na tento účel podnecujú spoločnosti k zabezpečeniu prístupu pre všetkých pracovníkov ku školeniam s cieľom predvídať zmenené požiadavky na pracovné miesto v rámci spoločnosti. Pracovníci uznávajú, že vzdelávanie a celoživotné vzdelávanie sú nevyhnutné na posilnenie ich zamestnateľnosti, a prijímajú príslušné ponuky na školenia.
4. Ponúkané kurzy odbornej prípravy predstavujú skutočnú dlhodobú investíciu bez ohľadu na vek pracovníka. Pokrývajú najmä potreby rozvinutých priemyselných odvetví, nové informačné a komunikačné technológie, prechod na zelené hospodárstvo, zdravotnú starostlivosť a v širšej miere odvetvia, ktoré budú najefektívnejšie pri dosahovaní cieľov stratégie Európa 2020.

#### **Odporúčanie 5 o predvídaní potrieb zamestnanosti a zručností**

1. Spoločnosti po porade so zástupcami pracovníkov, s náležitým zreteľom na ich vzájomné práva a povinnosti, a podľa potreby s verejnými orgánmi a inými príslušnými zainteresovanými stranami, vyvíjajú stratégie prispôbujúce ich vlastným individuálnym okolnostiam, ako aj mechanizmy na predvídanie a plánovanie budúcich potrieb v oblasti zamestnanosti a zručností.
2. Spoločnosti na tento účel vytvoria v spolupráci so zástupcami pracovníkov a inými príslušnými zúčastnenými stranami:

- a) mechanizmy na dlhodobú stratégiu kvantitatívnych a kvalitatívnych potrieb v oblasti zamestnanosti a zručností, ktoré sú spojené so stratégiami inovácie a rozvoja a zohľadňujú predpokladaný pozitívny, ako aj negatívny vývoj zručností pre danú prácu a pracovných podmienok, ako aj mechanizmy na zistenie súčasnej úrovne zručností jednotlivých zamestnancov;
  - b) viacročné plány rozvoja zamestnanosti, zručností a pracovných podmienok v najvýznamnejších oblastiach, napríklad:
    - zisťovanie a predvídanie potrieb spôsobilosti a kvalifikácie;
    - podpora vytvorenia kultúry vzdelávania na pomoc pracovníkom pri výbere a účasti na vhodných školeniach;
    - pravidelné hodnotenie individuálnych zručností vedúce k individuálnym plánom školení;
    - pravidelné hodnotenie pracovných podmienok, najmä so zreteľom na organizáciu práce;
    - individuálne plány školení s kvantitatívnymi cieľmi;
    - ročný rozpočet na školenia;
    - individuálne účty učenia;
    - programy vnútropodnikových aj vonkajších školení;
    - dovolenka na vzdelávacie účely;
    - osobitné opatrenia týkajúce sa školení na riešenie zistených problémov.
3. Každému pracovníkovi je ponúknutý určitý počet hodín vzdelávania za rok, ktorý je stanovený zákonom alebo kolektívnou zmluvou. Potreby odbornej prípravy by sa však mali zisťovať prostredníctvom hodnotenia zručností s cieľom zabezpečiť udržanie ich zamestnateľnosti.
4. 3a. Potreby odbornej prípravy jednotlivých pracovníkov by sa mali pravidelne skúmať a v prípade potreby by sa mali určiť primerané riešenia odbornej prípravy.
5. Ustanovenia odsekov 1 až 3 sa netýkajú spoločností a pracovníkov, na ktoré sa vzťahuje dohoda uzatvorená na príslušnej úrovni s príslušnými stranami o postupoch predvídania zručností alebo hodnotenia potrieb v oblasti zamestnanosti a zručností.
6. 4a. Vždy, keď je to možné a primerané, spoločnosti:
- a) vytvoria mechanizmy a vypracujú plány uvedené v odseku 2 v úzkej spolupráci s vonkajšími subjektmi vrátane regionálnych orgánov, univerzít a iných poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy, technologických inštitútov;
  - b) zúčastnia sa na monitorovaní vonkajšej zamestnanosti a zručností, partnerstvách, sieťach a iných príslušných iniciatív uskutočňovaných v príslušnom regióne a/alebo odvetví, inovačných centrách a rozvojových agentúrach, alebo do nich prispievajú.

7. Praktické vykonávanie opatrení je uvedené v dohode uzatvorenej medzi príslušnými stranami.
8. Závislé spoločnosti sú informované o zmenách a plánoch ustanovených v odseku 2. Tieto mechanizmy a plány vzťahujú na ich pracovníkov na žiadosť závislých spoločností, ak sú tieto mechanizmy a plány potrebné alebo užitočné na ich vlastné prispôsobenie a rozvoj. To nebráni závislým spoločnostiam vypracovať vlastné mechanizmy.

### **Odporúčanie 6 o včasnej príprave**

1. S výnimkou okolností, keď k reštrukturalizácii dochádza v dôsledku nepredvídaných alebo náhlych udalostí, predchádza každej reštrukturalizačnej činnosti, najmä každej činnosti, pri ktorej sa očakáva, že bude mať závažný negatívny dosah, riadna príprava, na ktorej sa podieľajú všetky dotknuté zainteresované strany podľa svojich príslušných právomocí, s cieľom zabrániť jej hospodárskemu, sociálnemu a miestnemu dosahu alebo tento dosah zmierniť.
2. K reštrukturalizácii vo všeobecnosti dochádza v dôsledku výnimočných okolností vyplývajúcich zo zmien na trhoch alebo vývoja technológií. Keď vzniknú tieto výnimočné okolnosti, je v záujme všetkých zúčastnených strán, aby sa vedenie a zamestnanci včas zapojili do diskusie v súlade s požiadavkami existujúcich právnych predpisov Únie týkajúcich sa informovania a konzultácií.
3. Každá navrhnutá reštrukturalizačná činnosť by sa mala úplne vysvetliť zástupcom zamestnancov, ktorým by sa mali poskytnúť tieto informácie o navrhnutej reštrukturalizácii, aby mohli uskutočniť hĺbkovú analýzu a v prípade potreby sa pripravili na konzultácie.
4. Táto príprava sa vykoná čo najskôr a začne hneď po tom, ako sa začne uvažovať o potrebe reštrukturalizácie, v súlade s metódami a postupmi, ktoré boli dohodnuté podľa potreby na úrovni odvetvia, regiónu alebo spoločnosti. S výnimkou mimoriadnych okolností uvedených v odseku 1 sa uskutoční v časovom rámci umožňujúcom zmysluplnú konzultáciu so všetkými dotknutými zúčastnenými stranami a prijatie opatrení, vďaka ktorým bude možné zabrániť jej hospodárskemu, sociálnemu a miestnemu dosahu alebo tento dosah zmierniť na minimum.
5. Miestne hospodárske subjekty, najmä spoločnosti a ich pracovníci, ktorí sú závislí od spoločnosti nachádzajúcej sa v procese reštrukturalizácie, by takisto mali byť od začiatku informované o navrhnutej reštrukturalizácii.
6. Je nevyhnutné, aby boli zamestnanci transparentne a včas informovaní o situácii v spoločnosti, aby sa mohli zapojiť do reštrukturalizácie a do procesov predvídania zmeny. Zamestnanci sa musia zapojiť do diskusie v začiatkovej etape, aby sa mohli zúčastniť na procese reštrukturalizácie spoločnosti alebo na plánovaní možného odkúpenia spoločnosti v prípade jej zatvorenia.
7. V rámci akejkoľvek reštrukturalizácie by sa mal prioritne riešiť vplyv na prepúšťanie s jasným a transparentným záväzkom spoločnosti týkajúcim sa zamestnanosti.

### **Odporúčanie 7 o informovaní a konzultácii v súvislosti s obchodnými rozhodnutiami**

1. Každú reštrukturalizačnú činnosť, najmä každú činnosť, pri ktorej sa očakáva, že bude mať negatívny vplyv na zamestnanosť, sprevádza skoré vysvetlenie a odôvodnenie príslušným zúčastneným stranám pred prijatím akýchkoľvek praktických opatrení bez ohľadu na to, či sa má reštrukturalizačná činnosť vykonať buď na základe dlhodobých strategických cieľov a požiadaviek, alebo na základe krátkodobých obmedzení, a bez ohľadu na to, či rozhodnutie týkajúce sa reštrukturalizácie prijme spoločnosť alebo skupina, ktorá spoločnosť kontroluje.
2. Opatrenia ustanovené v odseku 1 zahŕňajú dôvod výberu plánovaných opatrení na dosiahnutie cieľov a prípadných ďalších možností s ohľadom na záujmy všetkých strán.
3. Od začiatku tohto procesu spoločnosti včas informujú verejné orgány a zástupcov pracovníkov na príslušnej úrovni, najmä na miestnej úrovni, a zapájajú ich do zavádzania procesu reštrukturalizácie.
4. Miestne hospodárske subjekty, najmä spoločnosti a ich pracovníci, ktorí sú závislí od spoločnosti nachádzajúcej sa v procese reštrukturalizácie, sú takisto čo najskôr informovaní o procese reštrukturalizácie.
5. Toto ustanovenie sa neuplatňuje, ak na vnútroštátnej úrovni platia porovnateľné pravidlá o informovaní zástupcov zamestnancov a konzultáciách s nimi.

### **Odporúčanie 8 o minimalizácii vnútorných sociálnych nákladov prostredníctvom sociálneho plánu**

1. Ak nastane potreba reštrukturalizácie, spoločnosti zvažujú prepúšťanie iba ako poslednú možnosť a až po zvážení všetkých alternatívnych možností a určení, prípadne vykonaní podporných opatrení.
2. Spoločnosti uvažujú najmä o všetkých vhodných možnostiach ako o alternatívach a zapájajú sa do dialógu s vnútornými a vonkajšími akcionármi v snahe zapojiť ich do riešenia prepúšťania, napríklad o:
  - a) postupnom vykonávaní plánovaných opatrení;
  - b) znížení intenzifikácie práce;
  - c) dočasnej alebo dlhodobej redukcii alebo reorganizácii pracovného času;
  - d) opätovnom prerokovaní pracovných podmienok;
  - e) internom alebo externom presune v rámci skupiny spoločností alebo iných spoločností, ktoré nepatria do skupiny;
  - f) insourcingu vonkajších činností;
  - g) odchode pracovníkov dohodou; a
  - h) prirodzenom odchode pracovníkov.
3. Ak sa prepúšťaniu nedá vyhnúť alebo ak tvorí súčasť balíka, ktorý sa má uplatniť v rámci

alternatívnych možností, spoločnosti sa s pomocou miestnych orgánov a verejných/súkromných služieb zamestnanosti zúčastňujú na sprístupnení dotknutým pracovníkom takej pomoci, ktorá je vhodná za daných okolností a zameraná na zvýšenie ich zamestnateľnosti a pomoc pri čo najrýchlejšom a udržateľnom návrate na trh práce.

4. Napriek záväzkom, ktoré pre spoločnosti vyplývajú z právnych predpisov a postupov EÚ a vnútroštátnych právnych predpisov a postupov, ak sa preukáže, že sú potrebné alebo prospešné na obmedzenie dosahu činnosti, spoločnosti plánujú tieto opatrenia týkajúce sa zamestnanosti:

- poskytovanie informácií pracovníkom, ktorým hrozí prepustenie alebo boli prepustení, o pracovnom trhu, ich právach a o podmienkach, ktoré sa dohodli počas procesu reštrukturalizácie;
- vytvorenie jednotiek na presuny alebo mobilitu;
- odbornú prípravu a rekvalifikáciu;
- individuálne odborné poradenstvo;
- pomoc pri hľadaní práce vrátane plateného voľna na hľadanie práce;
- spravodlivé odškodnenie;
- uľahčenie vytvárania vlastných podnikov a družstiev, ako aj rôznych foriem finančnej účasti;
- sledovanie, dohľad a poradenstvo zamerané na zabránenie alebo minimalizáciu negatívneho vplyvu procesu reštrukturalizácie na fyzické, ako aj psychologicko-sociálne zdravie prepustených pracovníkov, ako aj tých, ktorí v spoločnosti zostávajú;
- udeľovanie práv na návrat do zamestnania pre pracovníkov prepustených v minulosti;
- uľahčenie prevodu podniku v podobe družstva, a to aj zamestnancom;
- poskytovanie psychologicko-sociálnej pomoci v prípade potreby.

#### **Odporúčanie 9 o dohodách o riadení procesov reštrukturalizácie**

1. Spoločnosti a zástupcovia ich pracovníkov by mali v prípade potreby rokovať o kolektívnych zmluvách a zaoberať sa otázkami, ktoré vyplývajú z navrhovanej reštrukturalizácie.
2. Ustanovenia odporúčaní 6 a 7 nie sú myslené pre spoločnosti a pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje dohoda uzavretá na príslušnej úrovni a s príslušnými stranami o postupoch a mechanizme prípravy, sociálne zodpovedného riadenia a minimalizácie vnútorných sociálnych nákladov reštrukturalizačných činností.

#### **Odporúčanie 10 o minimalizácii vonkajších hospodárskych, sociálnych a environmentálnych dôsledkov**

1. Ak má reštrukturalizačná činnosť zásadné miestne dôsledky, spoločnosti sa usilujú o rozvoj doplnkového charakteru a súčinnosti medzi svojimi prípravnými činnosťami a činnosťami

všetkých ostatných subjektov s cieľom maximalizovať príležitosti opätovného zamestnania pracovníkov, a to v záujme podpory hospodárskej, sociálnej a environmentálnej rekonverzie a rozvoja nových udržateľných hospodárskych činností vytvárajúcich kvalitné pracovné miesta uzavretím dohôd medzi spoločnosťami v rámci rovnakého odvetvia alebo geografického územia na opätovné zamestnanie prepustených pracovníkov.

2. Na účel odseku 1 spoločnosti informujú orgány na regionálnej alebo miestnej úrovni alebo iné príslušné subjekty o opatreniach pripravovaných v súlade s odporúčaním 8. Zúčastňujú sa a/alebo prispievajú do akejkoľvek pracovnej skupiny alebo siete vytvorenej na regionálnej alebo odvetvovej úrovni s cieľom minimalizovať dosah činnosti.
3. Ak sa potvrdí, že je to nevyhnutné a v súlade s vnútroštátnymi alebo regionálnymi požiadavkami, spoločnosti navrhnu a zrealizujú stratégie zamerané na obnovu a/alebo prerozdelenie priemyselných lokalít, ktoré budú pravdepodobne opustené, ako environmentálne opatrenie, ako prostriedok na prilákanie nových činností a spôsob pohltienia časti pracovných miest, ktoré sa majú zrušiť.
4. Opatrenia uvedené v odporúčaní 8 sa týkajú pokiaľ je možné pracovníkov závislých spoločností. Závislé spoločnosti a ich pracovníci sú o týchto opatreniach informovaní, ak sú takéto informácie požadované alebo užitočné na ich prispôsobenie a na riadenie procesu reštrukturalizácie v týchto spoločnostiach.

#### **Odporúčanie 11 o podpore z verejných zdrojov**

1. Členské štáty tiež zabezpečia, že verejné orgány a všetky orgány závislé od vlastnej právomoci poskytnú pomoc alebo poradenstvo, ktoré sa od nich požaduje na zjednodušenie a uľahčenie plynulého procesu reštrukturalizácie s cieľom minimalizovať dosah.
2. Verejné orgány a služby zamestnanosti na rôznych úrovniach zasahujú v úlohe predvídania a riadenia:
  - a) podporujú dialóg, koordináciu a spoluprácu so zainteresovanými stranami
  - b) podporujú predvídanie procesov a konkrétnych reštrukturalizačných činností s cieľom zmierniť ich hospodársky, sociálny a environmentálny dosah.
3. Verejné orgány a služby zamestnanosti pomáhajú alebo poskytujú poradenstvo v úzkej spolupráci s organizáciami sociálnych partnerov na príslušnej úrovni pre mechanizmy dlhodobého plánovania a viacročné plány potrieb týkajúcich sa zamestnanosti a zručností vypracované spoločnosťami, najmä pri organizovaní hodnotenia zručností všetkých príslušných pracovníkov.
4. V regiónoch postihnutých štrukturálnymi zmenami by verejné orgány v úzkej spolupráci s organizáciami sociálnych partnerov na príslušnej úrovni mali:
  - a) zriadiť trvalé subjekty, siete alebo strediská na predvídanie procesov zmien a zabezpečujú bezplatné hodnotenie zručností, pričom uprednostňujú pracovníkov, ktorí majú nedostatok príležitostí na zamestnanie;
  - b) podporovať územné dohody o zamestnanosti zamerané na vytváranie a prispôbovanie



pracovných miest a snažia sa pritiahnúť investície všetkými prostriedkami, pričom berú do úvahy sieť miestnych mikropodnikov, malých a stredných podnikov;

- c) podporovať alebo vytvárať mechanizmy na uľahčenie zmeny zamestnania, a to aj vytváraním sietí medzi spoločnosťami a výmenou osvedčených postupov;
- d) vykonávať opatrenia v oblasti odbornej prípravy v prospech malých a stredných podnikov a ich pracovníkov a podporovanie dialógu a spolupráce medzi týmito podnikmi a veľkými spoločnosťami;
- e) podporovať regionálnu zamestnanosť a hospodársku, sociálnu a environmentálnu rekonverziu.
- f) podporovať možnosti technologických inovácií, najmä v súvislosti so znížením emisií uhlíka.

### **Odporúčanie 12 o finančnej podpore**

1. Bez toho, aby tým boli dotknuté povinnosti spoločností vyplývajúce z právnych predpisov Únie, vnútroštátnych právnych predpisov alebo postupov, verejné orgány poskytnú vždy ak je to možné finančnú podporu a inú pomoc na opatrenia zamestnateľnosti v prospech pracovníkov spoločností nachádzajúcich sa v procese reštrukturalizácie, pokiaľ je tento druh podpory potrebný alebo vhodný na umožnenie ich rýchleho návratu na trh práce.
2. Fondy Únie, najmä EFRR a ESF, možno použiť v súlade s predpismi, ktoré sa ich týkajú, na podporu integrovaných opatrení s cieľom predvídať reštrukturalizáciu a pripraviť sa na ňu, ako aj pomôcť zamestnávateľom pri prispôbovaní sa zmene na účely odsekov 1 a 2.
3. Bez toho, aby sa tým nahradili akékoľvek záväzky členských štátov alebo zamestnávateľov vyplývajúce z právnych predpisov Únie, vnútroštátnych právnych predpisov alebo postupov, v súlade s právnym režimom sa môže fond EGF použiť na poskytnutie finančnej podpory na rýchle opätovné začlenenie prepustených pracovníkov do zamestnania.

### **Odporúčanie 13 o určení príslušných verejných orgánov**

Členské štáty určia na národnej, regionálnej alebo miestnej úrovni verejné orgány, ktoré budú zodpovedné na účely tohto aktu.

### **Odporúčanie 14**

1. Spoločnosti v spolupráci so zástupcami pracovníkov a v prípade potreby s externými organizáciami zapojenými do tohto postupu vytvoria nástroje na pravidelné hodnotenie svojich postupov reštrukturalizácie a podávanie správ o týchto postupoch.
2. členské štáty spolupracujú s Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok poskytovaním štatistických informácií o reštrukturalizačných činnostiach.
3. Tento rámec sa nijakým spôsobom nedotýka práva a povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov EÚ v oblastiach účasti pracovníkov. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré priaznivejšie pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania.
4. Tento rámec sa nijakým spôsobom nedotýka povinností súvisiacich s ochranou

zamestnanosti spojených s kompenzačnou platbou v prípade ukončenia pracovného pomeru. Jeho vykonávanie nie je za žiadnych okolností dôvodom na zníženie úrovne ochrany pred diskrimináciou, ktorú už stanovujú členské štáty.

5. Každý členský štát v osobitných prípadoch a za podmienok a obmedzení stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi zabezpečí, aby spoločnosti neboli povinné poskytovať informácie, ak je ich povaha podľa objektívnych kritérií taká, že by vážne poškodili fungovanie spoločnosti alebo boli na jej ujmu. Členský štát môže ustanoviť, že takéto oslobodenie treba podmieniť predchádzajúcim správnym alebo súdnym povolením.
6. Členské štáty zabezpečia, aby zástupcovia pracovníkov a všetky ďalšie osoby majúce prístup k informáciám, ktoré im boli poskytnuté na základe týchto aktov, neboli oprávnené tieto informácie zverejňovať, ak boli v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi poskytnuté ako dôverné.
7. Členské štáty by mali z poskytovania verejnej podpory z vnútroštátnych rozpočtov vyňať spoločnosti, ktoré nekonajú v súlade s legislatívou Únie.
8. Bez ohľadu na odsek 7 nič nebráni využívaniu rozpočtových prostriedkov zo všeobecného rozpočtu Európskej únie a z vnútroštátnych rozpočtov v priamy prospech pracovníkov podnikov uvedených v uvedenom odseku.