

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

Decyzje zawierają indywidualne uzasadnienia. Jeśli nie jest to możliwe ze względu na to, że podobne decyzje dotyczą dużej liczby osób, należy zezwolić na przekazywanie standardowych komunikatów. W tym przypadku jednak każdy obywatel, który wyraźnie zażąda indywidualnego uzasadnienia, powinien je otrzymać.

Zalecenie 4.9: dotyczące powiadomienia w sprawie decyzji administracyjnych

Informacje o decyzjach administracyjnych, które mają wpływ na prawa i interesy osób, przekazuje się na piśmie osobie zainteresowanej lub osobom zainteresowanym natychmiast po przyjęciu tych decyzji.

Zalecenie 4.10: dotyczące wskazania dostępnych środków odwoławczych

W decyzjach administracyjnych należy jednoznacznie wskazywać – tam, gdzie prawo unijne przewiduje taką możliwość – że możliwe jest odwołanie, a także opisać procedurę prowadzącą do złożenia takiego odwołania, w tym nazwę i adres siedziby osoby lub wydziału, do których należy złożyć odwołanie, i termin na jego złożenie.

W stosownych przypadkach w decyzjach administracyjnych podaje się informację o możliwości wszczęcia postępowania sądowego i/lub złożenia skargi do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich.

Zalecenie 5 (dotyczące przeglądu i zmiany własnych decyzji)

Rozporządzenie powinno przewidywać możliwość skorygowania błędu pisarskiego, arytmetycznego lub podobnego przez administrację unijną w dowolnej chwili, z własnej inicjatywy lub na wniosek osoby zainteresowanej.

Należy uwzględnić postanowienia dotyczące sprostowania decyzji administracyjnych z innych powodów, wyraźnie określając procedury postępowania w przypadku zmiany decyzji, które wpływają niekorzystnie na interesy osoby zainteresowanej, oraz tych, które są korzystne dla tej osoby.

Zalecenie 6 (dotyczące formy i jawności rozporządzenia)

Rozporządzenie powinno być sporządzone w sposób jasny, zwięzły i zrozumiały dla opinii publicznej.

Powinno być odpowiednio opublikowane na stronach internetowych każdej instytucji, każdego organu i każdej jednostki organizacyjnej Unii.

P7_TA(2013)0005

Informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi, przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nimi

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 stycznia 2013 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nimi (2012/2061(INL))

(2015/C 440/05)

Parlament Europejski,

— uwzględniając art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

— uwzględniając art. 9 i art. 151, a także art. 153 ust. 1 lit. e) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

— uwzględniając art. 14, 27 i 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

- uwzględniając ocenę europejskiej wartości dodanej unijnego środka informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania procesu restrukturyzacji oraz zarządzania nim przeprowadzoną przez Dział ds. Europejskiej Wartości Dodanej Parlamentu Europejskiego i przekazaną Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych w dniu 19 listopada 2012 r. ⁽¹⁾,
- uwzględniając sprawozdanie zatytułowane „Zarządzanie zmianami – sprawozdanie końcowe grupy wysokiego szczebla dotyczące implikacji społecznych i gospodarczych zmian przemysłowych” przygotowane w ramach spotkania na szczyście poświęconego zatrudnieniu, które odbyło się w Luksemburgu w listopadzie 1997 r. ⁽²⁾,
- uwzględniając zalecenie Rady 92/443/EWG z dnia 27 lipca 1992 r. w sprawie promowania udziału pracowników w zyskach i wynikach przedsiębiorstwa (w tym udziału w kapitale) ⁽³⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) ⁽⁴⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych ⁽⁵⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ⁽⁶⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów ⁽⁷⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającą statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników ⁽⁸⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej ⁽⁹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniającą statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając dyrektywę 2004/25/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. sprawie ofert przejęcia ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych ⁽¹²⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ⁽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⁾ Dz.U. C 258 z 10.9.1999, s. 1.

⁽³⁾ Dz.U. L 245 z 26.8.1992, s. 53.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 294 z 10.11.2001, s. 1.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 16.

⁽⁶⁾ Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

⁽⁷⁾ Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s. 16.

⁽⁸⁾ Dz.U. L 294 z 10.11.2001, s. 22.

⁽⁹⁾ Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. L 207 z 18.8.2003, s. 25.

⁽¹¹⁾ Dz.U. L 142 z 30.4.2004, s. 12.

⁽¹²⁾ Dz.U. L 310 z 25.11.2005, s. 1.

⁽¹³⁾ Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28.

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 31 marca 2005 r. zatytułowany „Restrukturyzacja i zatrudnienie – Antycypacja i towarzyszenie restrukturyzacji na rzecz poprawy zatrudnienia: rola Unii Europejskiej” (COM(2005) 0120) oraz opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 14 grudnia 2005 r. ⁽¹⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji w sprawie agendy społecznej (COM(2005)0033),
- uwzględniając decyzję Rady 2010/707/UE z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich ⁽²⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Zintegrowana polityka przemysłowa w erze globalizacji. Konkurencyjność i zrównoważony rozwój na pierwszym planie” (COM(2010)0614),
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „W kierunku Aktu o jednolitym rynku” (COM(2010)0608 final/2),
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” (COM(2010) 0682),
- uwzględniając zieloną księgę Komisji zatytułowaną „Restrukturyzacja i przewidywanie zmian: wnioski wynikające z ostatnich doświadczeń?” (COM(2012)0007),
- uwzględniając swą rezolucję z dnia 15 grudnia 2011 r. w sprawie śródkresowej analizy europejskiej strategii na lata 2007–2012 na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy ⁽³⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu” (COM(2012)0173),
- uwzględniając swą rezolucję z dnia 26 maja 2005 r. w sprawie Agendy Społecznej na lata 2006–2010 ⁽⁴⁾,
- uwzględniając opinię z inicjatywy własnej Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 25 kwietnia 2012 r. zatytułowaną „Spółdzielnie i restrukturyzacja” ⁽⁵⁾,
- uwzględniając swą rezolucję z dnia 10 maja 2007 r. w sprawie wzmocnienia prawodawstwa wspólnotowego w zakresie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji ⁽⁶⁾,
- uwzględniając swą rezolucję z dnia 9 marca 2011 r. w sprawie polityki przemysłowej w dobie globalizacji ⁽⁷⁾,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 20 września 2011 r. zatytułowany „Plan działania na rzecz zasobooszczędnej Europy” (COM(2011)0571),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 8 marca 2011 r. zatytułowany „Plan działania prowadzący do przejścia na konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną do 2050 r.” (COM(2011)0112),
- uwzględniając wyniki badań i przeglądów przeprowadzonych przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy,
- uwzględniając art. 42 i art. 48 Regulaminu,

⁽¹⁾ Dz.U. C 65 z 17.3.2006, s. 58.

⁽²⁾ Dz.U. L 308 z 24.11.2010, s. 46.

⁽³⁾ Teksty przyjęte, P7_TA(2011)0589.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 117 E z 18.5.2006, s. 256.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 191 z 29.6.2012, s. 24.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 76 E z 27.3.2008, s. 138.

⁽⁷⁾ Dz.U. C 199 E z 7.7.2012, s. 131.

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0390/2012),
- A. mając na uwadze, że restrukturyzacja nie jest zjawiskiem nowym, ale praktyką, która w ostatnich latach stała się bardziej rozpowszechniona z uwagi na wyzwania gospodarcze, przybierając wielorakie formy, ulegając intensyfikacji w niektórych sektorach i wchodząc do innych sektorów, a jednocześnie wywierając nieoczekiwany wpływ na sytuację gospodarczą i społeczną państw członkowskich;
- B. mając na uwadze, że światowy kryzys gospodarczy, który rozpoczął się w 2008 r., wymaga od przedsiębiorstw i pracowników dokonania niezbędnych zmian w celu zapewnienia konkurencyjności i miejsc pracy, mając również na uwadze, że kryzys znacznie pogorszyły spekulacje w sektorze finansowym, drastycznie przyspieszając tempo zmian, w alarmującym stopniu nasilając naciski wobec pracowników, terytoriów i organów władzy wszystkich szczebli na strukturalne przystosowanie się do zmian wynikające ze zjawisk związanych z globalizacją;
- C. mając na uwadze, że w wyniku gruntownej zmiany strategii gospodarczych w ciągu ostatnich 30 lat doszło do masowej redystrybucji w gospodarce realnej i w sektorze finansowym, oraz mając na uwadze konieczność sytuacji producentów wszystkich towarów i dostawców wszystkich usług, których kryzys gospodarczy dotknął w największym stopniu;
- D. mając na uwadze, że restrukturyzacja staje się problemem zainteresowanych podmiotów na późniejszym etapie, najczęściej w procesie podejmowania decyzji o zwolnieniach;
- E. mając na uwadze, że podczas restrukturyzacji największą uwagę przyciąga natychmiastowo i łatwo odczuwalny wpływ na zatrudnienie, podczas gdy negatywne skutki dla warunków pracy i zdrowia pracowników nie są dostatecznie dostrzegane i uwzględniane;
- F. mając na uwadze, że wiele różnych zainteresowanych stron uczestniczących w procesie restrukturyzacji jest izolowanych i rzadko podejmują one długotrwałą współpracę;
- G. mając na uwadze to, co konsekwentnie podkreślała Komisja w niedawnych dokumentach programowych, zwłaszcza w dokumencie dotyczącym strategii „Europa 2020” oraz w komunikacie dotyczącym polityki przemysłowej z 28 października 2010 r., że „lepsze przewidywanie restrukturyzacji i zarządzanie nią pomoże pracownikom i przedsiębiorstwom dostosować się do zmian wymuszonych przez przerosty mocy oraz przez modernizację i dostosowania strukturalne.; [...] Głównymi uczestnikami dialogu dotyczącego strategii restrukturyzacji na szczeblu przedsiębiorstw są przedstawiciele kierownictwa i pracowników. Środki z zakresu polityki towarzyszą takiej restrukturyzacji, aby uniknąć problemów społecznych i promować nowe umiejętności i zatrudnienie, co pozwala ograniczyć do minimum masowe zwolnienia i podupadanie całych regionów lub delokalizację całych gałęzi przemysłu, ułatwiając restrukturyzację ekonomiczną i transformację zawodową”;
- H. mając na uwadze, że z powodu kryzysu wprowadzono w Unii nowe mechanizmy zarządzania gospodarczego – roczną analizę wzrostu gospodarczego i europejski semestr, które mogą samoczynnie prowadzić do restrukturyzacji, w związku z czym niezbędne jest zaangażowanie partnerów społecznych;
- I. mając na uwadze, że istnieje potrzeba przygotowania pracowników w odpowiednim czasie do przejścia na zasobooszczędną i przyjazną dla klimatu gospodarkę, która ma duży potencjał w zakresie zatrudnienia, ale doprowadzi do zrestrukturyzowania niestabilnych sektorów i przedsiębiorstw;
- J. mając na uwadze, że liczba utraconych miejsc pracy dwukrotnie przewyższyła liczbę miejsc pracy utworzonych w trzecim kwartale 2011 r. i że tendencja ta najprawdopodobniej będzie się pogłębiać, biorąc pod uwagę ogłoszenie poważnych restrukturyzacji w strategicznych dziedzinach;
- K. mając na uwadze, że w latach 2008-2011 w sektorze budowlanym i wytwórczym liczba miejsc pracy spadła o 6,4 mln;
- L. mając na uwadze, że we wszystkich państwach członkowskich, w których podczas kryzysu doszło do stosunkowo niewielu zwolnień, funkcjonują odpowiednio ukształtowane systemy stosunków pracy, w których pracownicy i ich przedstawiciele dysponują stosownymi uprawnieniami w zakresie konsultacji, informacji i współdecydowania, dzięki czemu osiągnięto obustronne porozumienia na szczeblu przedsiębiorstw, których postanowienia oparte są na ustawach i układach zbiorowych;

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

- M. mając na uwadze, że jak stwierdzono w rocznej analizie wzrostu gospodarczego: pogłębianie wszechstronnej reakcji Unii na kryzys, „pozytywne wyniki niektórych państw członkowskich w dziedzinie wywozu dowodzą, że sukces na rynkach światowych zależy od szerzej zakrojonych czynników, takich jak specjalizacja sektora, innowacje, a także poziom umiejętności, które wzmacniają prawdziwą konkurencyjność”; mając na uwadze, że właśnie podczas kryzysu przedsiębiorstwa w niektórych państwach członkowskich przyjęły podejście perspektywiczne oraz dołożyły wszelkich starań, aby nie doprowadzić do zwolnienia dobrze wykształconych pracowników z bogatym doświadczeniem zawodowym;
- N. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa z Unii Europejskiej mogą mieć trudności z odnoszeniem sukcesów na rynkach światowych, jeśli będą konkurować jedynie poprzez zaniżanie cen, nie zaś opracowując wysokiej jakości produkty, procesy i usługi;
- O. mając na uwadze, że pracownikom niestabilnych sektorów powinno się udzielać pomocy oraz zapewniać szkolenia umożliwiające im przejście na zielone miejsca pracy;
- P. mając na uwadze, że istnieje niebezpieczeństwo, iż cenne doświadczenia, które MOP zebrała w wyniku kryzysu, nie zostaną dostatecznie uwzględnione i wykorzystane w sytuacji kolejnych kryzysów, mając zatem na uwadze, że doświadczenia te powinny zostać przeanalizowane i udokumentowane przez instytucje Unii Europejskiej, aby można je było wykorzystać również w przypadku restrukturyzacji;
- Q. mając na uwadze, że w komunikacie „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” z dnia 23 listopada 2010 r. Komisja uznaje również, że „zdolności przystosowawcze oraz aktywne podejście do kwestii zmiany pracy i zajęcia mogą osłabić się wskutek niepewności, jako że zmiany niosą ze sobą potencjalne zagrożenie bezrobociem, ryzyko niskich płac i braku pewności społecznej; mając na uwadze, że pozytywne zmiany zachodzące na ścieżce zawodowej mają w związku z tym podstawowe znaczenie, aby nieustannie dostosowywać, utrzymywać i poprawiać zdolność do zatrudnienia, gwarantując jednocześnie bezpieczeństwo osób i płynność rynków pracy.”;
- R. mając na uwadze, że w przypadku gdy zwolnienia w ramach restrukturyzacji są nieuniknione, najbardziej narażone kategorie pracowników, w tym pracownicy w młodszym i starszym wieku są znacznie częściej typowani do zwolnienia niż inne grupy wiekowe, nawet jeśli zgodnie ze stosownym prawodawstwem unijnym działanie takie ma charakter dyskryminacji ze względu na wiek;
- S. mając na uwadze to, o czym mowa w komunikacie Komisji pt. „W kierunku Aktu o jednolitym rynku”, że „zmęczenie niektórych jednolitym rynkiem można tłumaczyć również poczuciem, że postępująca liberalizacja przebiega kosztem przywilejów socjalnych zdobytych przez różnych uczestników życia gospodarczego”, a także że „traktat lizboński oraz potwierdzenie koncepcji »wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej« jako jednego z jego głównych celów wymagają, aby Unia w bardziej kompleksowy sposób spojrzała na jednolity rynek. Należy doprowadzić do pogodzenia swobód gospodarczych ze swobodami działań zbiorowych. Istotne znaczenie ma ożywienie dialogu między partnerami społecznymi, które dodatkowo pozwoli na tworzenie przepisów »przez i dla« partnerów społecznych, co wyraźnie przewiduje traktat lizboński w art. 155”; „Poza działaniami stanowiącymi wyłącznie reakcję na kryzys gospodarczy i finansowy, strategie wyprzedzające pozwoliły przedsiębiorstwom nie dopuścić do powstania konfliktów społecznych poprzez proaktywne i partnerskie zarządzanie działaniami restrukturyzacyjnymi. Jest to warunkiem sukcesu gospodarczego i społeczną koniecznością, ponieważ pozwala na dokonanie nowego podziału zasobów z przesunięciem do sektorów zyskujących na znaczeniu oraz daje pracownikom nowe możliwości w przypadku zagrożenia utratą pracy.”; mając na uwadze, że unijne ramy działań restrukturyzacyjnych stworzyłyby środowisko oparte na wzajemnym zaufaniu;
- T. mając na uwadze, że wzmocnienie jednolitego rynku wprowadza dodatkową konkurencję sprzyjającą restrukturyzacji; mając na uwadze, że Unia powinna wziąć odpowiedzialność za ten proces poprzez ustalenie ram łagodzących społeczne skutki restrukturyzacji;
- U. mając na uwadze, że po wydaniu dokumentu zatytułowanego „Orientacje na rzecz zarządzania zmianami oraz ich konsekwencji społecznych” sporządzonego przez partnerów społecznych w październiku 2003 r. nie podjęto żadnych działań ustawodawczych z wyjątkiem dwóch cykli seminariów krajowych zorganizowanych przez partnerów społecznych w ramach wieloletnich programów prac; mając na uwadze, że wytyczne te są nadal w większości nieznanne nie tylko krajowym i sektorowym organizacjom partnerów społecznych, ale również, co ważniejsze, przedsiębiorstwom i przedstawicielom ich pracowników; mając jednak na uwadze, że szczególnie ważne jest terminowe i skuteczne przestrzeganie zasad zawartych we wspomnianych wytycznych oraz wynikających z wielu innych badań i sprawozdań, mając na uwadze, że ponieważ praktyki stosowane przez przedsiębiorstwa w tym obszarze są raczej reaktywne, a nie proaktywne, dotyczą interwencji na szczeblu zbyt oddalonym od procesu podejmowania decyzji i nie obejmują podmiotów zewnętrznych, które mogłyby przyczynić się do ograniczenia skutków społecznych w odpowiedni sposób lub w odpowiednim czasie;

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

- V. mając na uwadze, że Komisja oczekiwała konkretnych propozycji dotyczących sposobu dalszego rozwoju polityki w tej dziedzinie za pośrednictwem zielonej księgi zatytułowanej „Restrukturyzacja i przewidywanie zmian: wnioski wynikające z ostatnich doświadczeń”, w którym uznano, że „w tym kontekście zmiany technologiczne i innowacyjne mogą wymóc na przedsiębiorstwach i sile roboczej stosowanie strategii dostosowawczych, istnieją jednak również przesłanki świadczące o tym, że innowacje w powiązaniu z badaniami i edukacją stworzyć mogą skuteczny sposób wyciągnięcia Europy z kryzysu”;
- W. mając na uwadze, że spółdzielnie przeprowadzają restrukturyzacje w sposób społecznie odpowiedzialny oraz że szczególnie spółdzielczy model zarządzania, oparty na wspólnej własności, demokratycznym uczestnictwie i kontroli sprawowanej przez członków, a także zdolność funkcjonowania wyłącznie na bazie własnych zasobów finansowych i sieci wsparcia wyjaśniają, dlaczego spółdzielnie potrafią bardziej elastycznie i innowacyjnie zarządzać restrukturyzacją na przestrzeni czasu oraz lepiej realizować nowe przedsięwzięcia;
- X. mając na uwadze, że pomimo zdecydowanych oświadczeń, o których mowa powyżej, Komisja zareagowała w sposób niezadowolający na rezolucje Parlamentu dotyczące informacji, konsultacji, restrukturyzacji, podkreślenia potrzeby podjęcia pilnych i konkretnych działań w tej dziedzinie, a także na wnioski ze strony innych podmiotów gospodarczych i społecznych;
- Y. mając na uwadze, że rezolucja ta nie przynosi uszczerbku zobowiązaniom w kwestii informacji wynikającym z innych unijnych i krajowych przepisów prawa; mając na uwadze, że w stopniu, w jakim zezwalają na to przepisy prawa unijnego i krajowego, należy w pełni wykorzystać procedury informacji w celu wdrożenia zaleceń określonych w niniejszej rezolucji;
- Z. mając na uwadze, że rezolucja ta nie przynosi uszczerbku zobowiązaniom w kwestii ochrony i zakończenia zatrudnienia wynikającym z krajowych przepisów prawa;
- AA. mając na uwadze, że obecnie przepisy prawa krajowego znacznie się różnią pod względem odpowiedzialności pracodawców za pracowników w procesie restrukturyzacji; mając na uwadze, że w ciągu ostatnich dziesięciu lat dwukrotnie konsultowano się z europejskimi partnerami społecznymi oraz że Komisja nie podjęła żadnych działań;
- AB. mając na uwadze, że odpowiednie i skuteczne informacje i konsultacje w stosunku do restrukturyzacji oznaczają przeprowadzenie tych działań z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem przed podjęciem decyzji o przewidzianej restrukturyzacji, uwzględnienie również podwykonawców oraz szybkie wdrożenie programów kształcenia zawodowego umożliwiających przekwalifikowanie, co przyczyni się do większej konkurencyjności przedsiębiorstw i Unii, a także będzie sygnałem pewności i przejrzystości dla obywateli Unii i inwestorów w czasach kryzysu;
- AC. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa, które nie zdołają dostosować się do zmieniających się warunków, w perspektywie długoterminowej nie dotrzymają kroku swoim konkurentom; mając na uwadze, że przedsiębiorstwa, pracownicy i sektory same zazwyczaj najlepiej znają swoje potrzeby w zakresie restrukturyzacji; mając na uwadze, że każde państwo członkowskie przechodzi różnego rodzaju procesy restrukturyzacyjne oraz że następstwa tych procesów są różne w poszczególnych państwach;
- AD. mając na uwadze, że Komisja, aby pomóc pracownikom i przedsiębiorstwom w skuteczniejszym przygotowaniu się do zmian, rozpoczęła pogłębione badania i analizy na temat samego zjawiska restrukturyzacji oraz monitorowania sektorów działalności, w tym serię badań dotyczących zmian na rynku zatrudnienia od dnia dzisiejszego do 2020 r.⁽¹⁾; mając na uwadze, że analiza prospektywna przeprowadzana jest we współpracy z niezależnymi badaczami, partnerami społecznymi i pozostałymi instytucjami unijnymi, takimi jak Parlament Europejski, oraz z agencjami i organami unijnymi, takimi jak Europejskie Centrum Monitorowania Zmian⁽²⁾ Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy oraz Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego;

⁽¹⁾ SEC(2008)2154, Dokument roboczy służb Komisji pt. „Restrukturyzacja i zatrudnienie – wkład Unii Europejskiej”.

⁽²⁾ W 2001 r. zastosowano jedną z propozycji grupy ekspertów Gyllenhammar. Obejmowała ona utworzenie Europejskiego Centrum Monitorowania Zmian (EMCC) w ramach Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie. EMCC zarządza przede wszystkim Europejskim Obserwatorium Restrukturyzacji (ERM), które w ustalonym zakresie gromadzi informacje na temat działań dotyczących restrukturyzacji.

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

AE. mając na uwadze trwający przegląd rozporządzenia (WE) nr 1927/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiającego Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji ⁽¹⁾;

1. zwraca się do Komisji, w oparciu o art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, by po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, przedstawiła niezwłocznie wniosek w sprawie aktu prawnego dotyczącego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania procesu restrukturyzacji oraz zarządzania nim, w oparciu o szczegółowe zalecenia określone w załączniku do niniejszego dokumentu;

2. potwierdza, iż zalecenia te są zgodne z prawami podstawowymi i zasadą pomocniczości; potwierdza ponadto, że zalecenia te są zgodne z zasadą proporcjonalności, swobodą działalności gospodarczej i prawem własności;

3. potwierdza znaczenie silnego dialogu społecznego opartego na wzajemnym zaufaniu i wspólnej odpowiedzialności jako najlepszego instrumentu służącego do znajdowania kompromisowych rozwiązań i wspólnych koncepcji przy przewidywaniu procesów restrukturyzacyjnych, zarządzaniu tymi procesami oraz zapobieganiu im;

4. wzywa Komisję, by zbadała ona, czy konieczne jest podjęcie na szczeblu unijnym działań związanych z nadzorowaniem działalności przedsiębiorstw w celu uniknięcia wszelkiego rodzaju nadużyć, jakie mogłyby pociągać za sobą szkody, w szczególności dla pracowników;

5. wzywa Komisję do zapewnienia, aby zwolnienia były brane pod uwagę jako rozwiązanie ostateczne, po wcześniejszym rozważeniu wszystkich możliwych rozwiązań alternatywnych, przy czym nie powinno to mieć negatywnego wpływu na konkurencyjność przedsiębiorstw;

6. wyraża przekonanie, że wnioskowany projekt nie będzie miał konsekwencji finansowych;

7. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji, a także szczegółowych zaleceń Komisji oraz Radzie.

ZAŁĄCZNIK

SZCZEGÓLWE ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI WNIOSKOWANEGO PROJEKTU

PARLAMENT EUROPEJSKI,

— uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 1 lit. e), jest zdania, że akt prawny, który ma zostać przyjęty, powinien zawierać następujące elementy:

Zalecenie 1

mając na uwadze, co następuje:

1. mając do czynienia z przewidywaniem, przygotowywaniem się do restrukturyzacji oraz zarządzaniem nią, przedsiębiorstwa, przedstawiciele pracowników, władze publiczne oraz inne zainteresowane podmioty, każdy w zakresie swoich uprawnień oraz wówczas, gdy odpowiada to należącym do nich obowiązkom, działają w duchu współpracy w oparciu o aktualne i kompleksowe informacje oraz konsultacje, uznając, że procesy te mają na celu zarówno ochronę interesów przedsiębiorstw pod względem ich konkurencyjności i trwałości, jak i ochronę interesów pracowników;

2. udana pod względem gospodarczym i odpowiedzialna pod względem społecznym restrukturyzacja wymaga uwzględnienia jej w długofalowej strategii, której celem jest zapewnienie zrównoważonego charakteru oraz konkurencyjności przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie czasowej oraz wzmocnienie ich; wymaga również uznania kwestii zasobów ludzkich za kluczowy cel strategicznego rozwoju przedsiębiorstw;

⁽¹⁾ Dz.U. L 406 z 30.12.2006, s. 1.

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

3. pracodawcy przestrzegają przepisów antydyskryminacyjnych, szczególnie w obszarze dyskryminacji ze względu na wiek, typując pracowników do zwolnienia;
4. przewidywanie, przygotowywanie się do restrukturyzacji oraz zarządzanie nią musi odbywać się w kontekście wzmocnienia dialogu społecznego oraz z myślą o propagowaniu zmian z zachowaniem priorytetowych celów konkurencyjności i zatrudnienia, a także zdrowia pracowników;
5. istnieje potrzeba opracowania, wspierania oraz wzmocnienia środków dotyczących sytuacji przedsiębiorstwa oraz potencjalnego rozwoju zatrudnienia i warunków pracy, w szczególności tam, gdzie mogą być one zagrożone;
6. restrukturyzacja jest łatwiejsza, a jej wpływ łagodniejszy, gdy przedsiębiorstwa stale rozwijają umiejętności i kompetencje swych pracowników, co poprawia ich zatrudnialność i pobudza mobilność wewnętrzną i zewnętrzną;
7. potrafiące dostosować się przedsiębiorstwa i prężna siła robocza opracowują we współpracy z przedstawicielami pracowników, władzami regionalnymi i lokalnymi oraz innymi odpowiednimi organizacjami mechanizmy przewidywania i przyszłościowego planowania potrzeb w zakresie zatrudnienia i umiejętności; uznają prawo każdego pracownika do korzystania z odpowiednich szkoleń; pracownicy uznają, że edukacja i uczenie się przez całe życie są niezbędne do poprawy ich szans na zatrudnienie;
8. skutki procesów restrukturyzacji wykraczają poza granice jednego przedsiębiorstwa, ponieważ coraz częściej przedsiębiorstwa tworzą sieci, co zwiększa potrzebę zorganizowania wielostronnych forów dyskusyjnych dotyczących kwestii socjalnych;
9. wzorcowe praktyki restrukturyzacyjne wymagają możliwie najwcześniejszego przygotowania oraz wdrożenia, jak tylko pojawi się potrzeba restrukturyzacji, co umożliwi uniknięcie lub zredukowanie do minimum jej wpływu gospodarczego, społecznego, środowiskowego i terytorialnego;
10. zasadniczo uznaje się, że każdą restrukturyzację, zwłaszcza mającą duże rozmiary i znaczny wpływ, powinno się wyjaśnić i uzasadnić wobec zainteresowanych podmiotów, a w wyjaśnieniu i uzasadnieniu powinny zostać przedstawione środki przewidziane w odniesieniu do celów i rozwiązań alternatywnych; restrukturyzacja powinna się odbywać poszanowaniu pełnego i właściwego zaangażowania przedstawicieli pracowników na wszystkich szczeblach, przygotowanych z odpowiednim wyprzedzeniem do wspierania zainteresowanych podmiotów w zakresie przygotowania do konsultacji, przed podjęciem decyzji przez przedsiębiorstwo;
11. zdecydowane działania mające na celu ograniczenie wpływu restrukturyzacji wymagają, aby przedsiębiorstwa traktowały zwolnienia jako ostateczność, dopiero po uwzględnieniu wszystkich możliwych rozwiązań alternatywnych lub po wdrożeniu ewentualnych środków dodatkowych;
12. aktywna współpraca i pomoc ze strony władz publicznych odpowiedniego szczebla w przygotowaniu działań restrukturyzacyjnych i zarządzaniu nimi, a przede wszystkim w ich realizacji w dużym stopniu przyczynia się do restrukturyzacji gospodarczej oraz zatrzymywania pracowników; należy również angażować lokalne podmioty gospodarcze, w szczególności MŚP znajdujące się w sytuacji zależności od restrukturyzowanego przedsiębiorstwa pełniąc funkcję dostawców lub poddostawców;
13. istniejące obecnie systemy wsparcia finansowego przekazywanego za pośrednictwem Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRD) lub Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w ramach nowej perspektywy finansowej na lata 2014-2020 nie powinny zastępować inicjatyw na szczeblu krajowym opartych na przewidywaniu, przygotowaniu i odpowiedzialnym zarządzaniu; należy utrzymać Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (EFG) o zwiększonym potencjale, aby móc działać w reaktywny, tymczasowy i łagodzący sposób;
14. ważne jest, by przedsiębiorstwa, we współpracy z przedstawicielami pracowników, tworzyły – przestrzegając prawo krajowe i krajowe praktyki – narzędzia regularnej oceny działań w kierunku przewidywania restrukturyzacji oraz sporządzały sprawozdania z tej oceny;
15. nowym punktem ciężkości w zarządzaniu gospodarką jest konsolidacja budżetów publicznych, która poprzez ograniczenia wydatków publicznych zagraża możliwości złagodzenia negatywnych skutków działań restrukturyzacyjnych;

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

16. wszelkie przepisy unijne powinny mieć zastosowanie do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, zarówno prywatnych, jak i publicznych, zgodnie z prawem unijnym oraz prawem krajowym lub układami zbiorowymi; w każdym przypadku do szeroko zakrojonych działań restrukturyzacyjnych przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, dotyczących znacznej liczby pracowników lub wysokiego odsetka personelu tych przedsiębiorstw w ograniczonym czasie;

17. jakiegokolwiek ramy unijne dotyczące przewidywania, przygotowywania się do zmian i restrukturyzacji oraz zarządzania nimi powinny zachęcać do porozumienia pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielami jego pracowników na szczeblu lokalnym oraz powinny nadawać takiemu porozumieniu precedensowe znaczenie; jedynie w przypadku braku takiego porozumienia powinny mieć zastosowanie zasady standardowe;

Zalecenie 2 – cel

1. celem jest wspieranie i ułatwianie informacji i konsultacji w zakresie zmian gospodarczych oraz poprawa sposobu, w jaki przedsiębiorstwa, przedstawiciele pracowników, władze publiczne oraz inne zainteresowane strony – o odrębnych zadaniach i ustalonej kolejności ich wykonania w procesie restrukturyzacji – na terenie Unii przewidują restrukturyzację przedsiębiorstw, przygotowują ją oraz zarządzają nią w sposób odpowiedzialny społecznie i środowiskowo;

2. w tym celu przedstawiciele przedsiębiorstw i pracowników, prowadząc restrukturyzację i działając w duchu współpracy, uznają że procesy te mają na celu ochronę zarówno interesów przedsiębiorstw pod względem konkurencyjności i trwałości, jak również interesów pracowników pod względem warunków socjalnych, zatrudnienia, zdrowia oraz warunków pracy.

Zalecenie 3 – definicje i zakres

1. do celów niniejszego aktu:

- a) „przedsiębiorstwa” oznacza przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, zarówno prywatnych, jak i publicznych, zgodnie z prawem unijnym oraz prawem krajowym lub układami zbiorowymi,
- b) „przedsiębiorstwa zależne” oznacza przedsiębiorstwa i firmy znajdujące się w sytuacji dużej zależności od wyżej wymienionych w związku z umową o podwykonawstwo lub dostawy lub z innych powodów,
- c) „przedstawiciele pracowników” oznacza osoby, o których mowa w prawie krajowym lub które przewidują stosowane w danym kraju praktyki,
- d) „umowy” oznacza umowy zawierane na odpowiednim szczeblu (europejskim, krajowym, sektorowym, regionalnym lub na szczeblu przedsiębiorstwa) pomiędzy przedstawicielami przedsiębiorstw lub ich organizacjami a przedstawicielami pracowników posiadającymi uprawnienia do zawierania układów zbiorowych w oparciu o prawo lub praktyki krajowe lub w oparciu o procedury określone przez właściwe organizacje związków zawodowych na szczeblu europejskim,
- e) „pracownicy” oznacza pracowników przedsiębiorstw niezależnie od rodzaju umowy o zatrudnienie,
- f) „władze publiczne” oznacza organy administracji publicznej właściwego szczebla wyznaczone przez państwa członkowskie, w tym lokalne służby zatrudnienia,
- g) „działanie restrukturyzacyjne” oznacza wszelkie zmiany wchodzące w zakres dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych lub dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw,
- h) „zatrudnialność” oznacza zdolność pracownika – w zależności od jego kompetencji, doświadczenia i wykształcenia – do uzyskania lub zmiany zatrudnienia,
- i) „informacja i konsultacja” jest zdefiniowana zgodnie z odnośnym prawem europejskim i krajowym w tej dziedzinie;

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

2. wszelkie przepisy unijne powinny mieć zastosowanie do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, zarówno prywatnych, jak i publicznych, zgodnie z prawem unijnym oraz prawem krajowym lub układami zbiorowymi; w każdym przypadku do szeroko zakrojonych działań restrukturyzacyjnych przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, dotyczących znacznej liczby pracowników lub wysokiego odsetka personelu tych przedsiębiorstw w ograniczonym czasie;

Zalecenie 4 – długoterminowe planowanie strategiczne, zdolności do adaptacji oraz zatrudnialność

1. każde działanie restrukturyzacyjne włączane jest do długofalowej strategii, której celem jest zapewnienie zrównoważonego charakteru oraz konkurencyjności przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie czasowej oraz wzmocnienie ich, a jednocześnie pobudzenie normy zachowania zorientowanej na innowacje, przy jednoczesnym uznaniu, że w większości przypadków przedsiębiorstwa zmuszane są do restrukturyzacji z powodu nieprzewidzianych zmian w warunkach rynkowych lub z powodu postępu technicznego;

2. długofalowa strategia obejmuje cele w dziedzinie rozwoju gospodarczego, zasobów ludzkich, zatrudnienia oraz umiejętności, koncentrujące się na stałym rozwijaniu zdolności i kompetencji siły roboczej z myślą o poprawie konkurencyjności przedsiębiorstwa i jego zrównoważonego charakteru oraz zdolności adaptacyjnych, a także o poprawie zatrudnialności pracowników, uproszczeniu zmiany stanowisk przez pracowników oraz ułatwieniu ich mobilności wewnątrz przedsiębiorstwa i poza nim;

3. w tym celu państwa członkowskie stymulują przedsiębiorstwa do zapewnienia każdemu pracownikowi dostępu do odpowiednich szkoleń, aby przewidywać zmieniające się wymogi w zakresie zatrudnienia w przedsiębiorstwie; pracownicy uznają, że edukacja i uczenie się przez całe życie są niezbędne, by poprawić ich zatrudnialność, dlatego też przyjmują odnośne oferty szkoleniowe;

4. proponowane szkolenia stanowią prawdziwą długoterminową inwestycję, niezależnie od wieku pracownika; obejmują one zwłaszcza potrzeby kluczowych sektorów przemysłu, nowe technologie informacyjno-komunikacyjne, przechodzenie na gospodarkę ekologiczną oraz opiekę zdrowotną, a w szerszej perspektywie sektory, które będą najskuteczniej realizować cele strategii Europa 2020;

Zalecenie 5 – przewidywanie potrzeb w zakresie zatrudnienia i umiejętności

1. w porozumieniu z przedstawicielami pracowników i przy należyтым uwzględnieniu wzajemnych praw i obowiązków, a w stosownych przypadkach w porozumieniu z władzami publicznymi oraz innymi właściwymi podmiotami, przedsiębiorstwa opracowują plany rozwoju zasobów ludzkich dostosowane do ich indywidualnych uwarunkowań, a także mechanizmy przewidywania i perspektywicznego planowania potrzeb w zakresie zatrudnienia i umiejętności;

2. w tym celu przedsiębiorstwa, we współpracy z przedstawicielami pracowników oraz innymi właściwymi podmiotami, mogą opracowywać:

a) mechanizmy długoterminowego planowania ilościowych i jakościowych potrzeb w zakresie zatrudnienia i umiejętności, które są połączone ze strategiami w dziedzinie innowacji i rozwoju, a także uwzględniają przewidywalną ewolucję gospodarki, zatrudnienia, umiejętności na rynku pracy i warunków pracy, zarówno tę pozytywną, jak i tę negatywną, jak również mechanizmy określania aktualnego poziomu umiejętności poszczególnych pracowników,

b) wieloletnie plany rozwoju zatrudnienia, umiejętności i warunków pracy obejmujące najważniejsze dziedziny, takie jak:

— określanie i przewidywanie potrzeb w zakresie kompetencji i kwalifikacji,

— wspieranie tworzenia kultury uczenia się, aby wspomóc pracowników w wybieraniu i odbywaniu odpowiednich szkoleń,

— regularną ocenę umiejętności poszczególnych osób prowadzącą do opracowania indywidualnych ścieżek szkolenia,

— regularną ocenę warunków pracy, zwłaszcza pod względem organizacji pracy,

— indywidualne plany szkoleniowe zawierające cele ilościowe,

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

- roczny budżet szkoleniowy,
 - indywidualne konta edukacyjne,
 - programy szkoleń zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych,
 - urlopy edukacyjne,
 - specjalne środki szkoleniowe mające na celu rozwiązywanie wykrytych problemów;
3. każdemu pracownikowi przyznaje się określoną liczbę godzin szkolenia rocznie, która to liczba jest określona prawem lub na mocy układu zbiorowego; potrzeby szkoleniowe należy jednak określać głównie w drodze oceny umiejętności, aby sprawdzić, czy szanse pracowników na rynku pracy są zachowane;
4. należy regularnie oceniać potrzeby szkoleniowe poszczególnych pracowników i w miarę potrzeby określać odpowiednie rozwiązania w zakresie szkoleń;
5. przepisy ust. 1-3 powyżej nie mają zastosowania do przedsiębiorstw oraz pracowników objętych umową zawartą na odpowiednim szczeblu i z odpowiednimi stronami w sprawie procedur przewidywania umiejętności lub oceny potrzeb w zakresie zatrudnienia i umiejętności;
6. jeżeli tylko jest to możliwe i stosowne, przedsiębiorstwa:
- a) opracowują mechanizmy i plany przewidziane w ust. 2 w ścisłej współpracy z podmiotami zewnętrznymi, w tym z władzami regionalnymi, uczelniami wyższymi i innymi podmiotami świadczącymi usługi w zakresie kształcenia i szkolenia, instytutami technologii,
 - b) uczestniczą w zewnętrznych obserwatoriach zatrudnienia i umiejętności, partnerstwach, sieciach i innych istotnych inicjatywach podejmowanych w danym regionie lub sektorze, w centrach innowacji, lub wnoszą w nie wkład;
7. szczegóły dotyczące wykonania określa się w porozumieniu między zainteresowanymi stronami;
8. przedsiębiorstwa zależne są informowane o zmianach i planach, o których mowa w ust. 2; ich pracownicy objęci są tymi mechanizmami i planami na wniosek przedsiębiorstwa zależnego, uzasadniony tym, że wspomniane mechanizmy i plany są wymagane lub przydatne w procesie ich adaptacji i rozwoju; nie wyklucza to możliwości opracowywania przez przedsiębiorstwa zależne własnych mechanizmów;

Zalecenie 6 – wczesne przygotowanie

1. z wyjątkiem okoliczności, gdy restrukturyzacja spowodowana jest przez nieprzewidziane lub nagłe wydarzenia, każdą operację restrukturyzacji, zwłaszcza taką, która może mieć znaczące negatywne skutki, poprzedzają odpowiednie przygotowania z udziałem zainteresowanych stron, zgodnie z ich kompetencjami, w celu uniknięcia lub złagodzenia jej skutków gospodarczych, społecznych i lokalnych;
2. restrukturyzację powodują z reguły wyjątkowe okoliczności wynikające ze zmian na rynkach lub z postępu technicznego; w interesie wszystkich zainteresowanych leży, aby w przypadku wystąpienia takich wyjątkowych okoliczności zarząd i pracownicy podjęli na czas rozmowy zgodnie z wymogami w zakresie informacji i konsultacji przewidzianymi w obowiązującym prawie Unii Europejskiej;
3. każde proponowane działanie restrukturyzacyjne należy dokładnie wyjaśnić przedstawicielom pracowników, którzy powinni otrzymać informacje o proponowanej restrukturyzacji umożliwiające im dokonanie dogłębnej oceny i przygotowanie się w stosownych przypadkach do konsultacji;
4. przygotowania takie odbywają się możliwie jak najwcześniej i rozpoczynają się już w momencie, gdy rozważana jest potrzeba restrukturyzacji, zgodnie z metodami i procedurami wynegocjowanymi na poziomie – odpowiednio – sektora, regionu lub odnośnego przedsiębiorstwa; z wyjątkiem nadzwyczajnych okoliczności, o których mowa w ust. 1 powyżej, restrukturyzację przeprowadza się w ramach czasowych pozwalających na przeprowadzenie poważnych konsultacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami lub na przyjęcie środków umożliwiających uniknięcie lub złagodzenie do minimum jej negatywnych skutków gospodarczych, społecznych i lokalnych;

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

5. lokalne podmioty gospodarcze, w szczególności przedsiębiorstwa i ich pracownicy znajdujący się w sytuacji zależności od restrukturyzowanego przedsiębiorstwa, również powinny od początku być informowane o proponowanej restrukturyzacji;
6. przejrzystość oraz informacje o sytuacji przedsiębiorstwa przekazywane zatrudnionym w odpowiednim czasie mają kluczowe znaczenie dla zaangażowania pracowników w restrukturyzację i w procesy przewidywania zmian; pracownicy muszą być zaangażowani w dyskusje już na wczesnym etapie, aby mogli brać udział w procesie restrukturyzacji przedsiębiorstw, lub zaplanować ewentualne odkupienie przedsiębiorstwa w przypadku jego zamknięcia;
7. każdy przypadek restrukturyzacji powinno się rozpatrywać w pierwszym rzędzie pod kątem wpływu na zwolnienia, przy wyraźnym i przejrzystym zaangażowaniu przedsiębiorstwa w zatrudnienie;

Zalecenie 7 – informacje i konsultacje dotyczące decyzji gospodarczych

1. każdej operacji restrukturyzacji, w szczególności takiej, która może mieć znaczące negatywne skutki, jeśli chodzi o ewentualną utratę zatrudnienia, powinno towarzyszyć wczesne informowanie wszystkich zainteresowanych podmiotów o niej przed podjęciem jakichkolwiek konkretnych środków oraz podanie uzasadnienia, niezależnie od tego, czy restrukturyzacja ma zostać przeprowadzona w oparciu albo o długofalowe cele i wymogi strategiczne, albo o krótkoterminowe ograniczenia oraz od tego, czy decyzję dotyczącą restrukturyzacji podejmuje przedsiębiorstwo, czy grupa kontrolująca przedsiębiorstwo;
2. środki, o których mowa w ust. 1, obejmują uzasadnienie wyboru środków przewidzianych w celu osiągnięcia założeń, po dokonaniu oceny innych możliwych opcji, z uwzględnieniem interesów wszystkich zainteresowanych stron;
3. przedsiębiorstwa od początku informują władze publiczne i przedstawicieli pracowników na odpowiednim szczeblu, zwłaszcza na szczeblu lokalnym w odpowiednim czasie, oraz w możliwie największym stopniu angażują je w realizację procesu restrukturyzacyjnego;
4. lokalne podmioty gospodarcze, w szczególności przedsiębiorstwa i ich pracownicy znajdujący się w sytuacji zależności od restrukturyzowanego przedsiębiorstwa, są również możliwie jak najwcześniej informowane o proponowanej restrukturyzacji;
5. nie dotyczy to sytuacji, w której na szczeblu krajowym obowiązują porównywalne przepisy dotyczące informowania przedstawicieli pracowników i konsultacji z nimi;

Zalecenie 8 – minimalizowanie wewnętrznych kosztów społecznych za pomocą planu społecznego

1. jeżeli powstanie potrzeba restrukturyzacji, przedsiębiorstwa rozważają zwolnienia jedynie jako ostateczność i jedynie po przeanalizowaniu wszystkich możliwych rozwiązań alternatywnych oraz po określeniu i, tam gdzie jest to możliwe, wdrożeniu środków dodatkowych;
2. przedsiębiorstwa rozważają w szczególności wszelkie istotne opcje jako rozwiązania alternatywne oraz nawiązują dialog z zainteresowanymi podmiotami wewnętrznymi i zewnętrznymi, starając się włączyć je w poszukiwanie rozwiązania kwestii zwolnień, na przykład w:
 - a) rozłożenie planowanych środków w czasie,
 - b) obniżenie intensywności pracy,
 - c) tymczasowe lub stałe skrócenie czasu pracy lub tymczasowa lub stała reorganizacja,
 - d) renegocjacja warunków pracy,
 - e) przeniesienia wewnętrzne lub zewnętrzne w ramach grupy przedsiębiorstw lub też innych przedsiębiorstw nienależących do grupy,
 - f) insourcing działań zewnętrznych,
 - g) negocjowanie odejścia oraz
 - h) naturalne odejścia;

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

3. jeżeli nie można uniknąć zwolnień lub przeprowadzić ich jako części pakietu w ramach rozwiązań alternatywnych, przedsiębiorstwa z pomocą władz lokalnych i publicznych/prywatnych służb pośredniczących w zatrudnieniu uczestniczą w udostępnianiu zainteresowanym pracownikom środki odpowiednie do danych okoliczności, które mają na celu zwiększenie ich szans na znalezienie pracy oraz mają pomóc im w jak najszybszym powrocie na rynek pracy;

4. niezależnie od zobowiązań wynikających z prawa UE, prawa i praktyk krajowych przedsiębiorstwa przewidują następujące środki zwiększające szanse na zatrudnienie, w zakresie w jakim okażą się one konieczne lub przydatne do ograniczenia skutków operacji:

- utworzenie centrum doradztwa udzielającego pracownikom zagrożonym zwolnieniem lub zwolnionym informacji na temat rynku pracy, ich praw oraz warunków wynegocjowanych w toku procesu restrukturyzacji,
- powołanie komórek ds. przeniesień lub mobilności,
- szkolenie i przekwalifikowanie,
- indywidualne poradnictwo zawodowe,
- pomoc w poszukiwaniu pracy, w tym płatny czas wolny na poszukiwanie pracy,
- sprawiedliwa rekompensata,
- ułatwianie tworzenia własnego przedsiębiorstwa lub spółdzielni, a także różnych form uczestnictwa finansowego,
- monitorowanie, nadzorowanie i doradzanie mające na celu uniknięcie lub zminimalizowanie negatywnych skutków fizycznych i psychofizycznych procesu restrukturyzacji odczuwanych zarówno przez zwalnianych pracowników, jeśli tacy są, jak i przez tych pozostających na stanowiskach,
- przyznawanie uprzednio zwolnionym pracownikom prawa do ponownego zatrudnienia,
- ułatwianie przejścia przedsiębiorstwa, w tym przez jego pracowników w formie spółdzielni,
- oferowanie w stosownych przypadkach opieki psychologiczno-społecznej;

Zalecenie 9 – porozumienia w sprawie zarządzania procesami restrukturyzacyjnymi

1. przedsiębiorstwa i przedstawiciele ich pracowników powinni, w stosownych przypadkach, wynegocjować układy zbiorowe obejmujące kwestie wynikające z proponowanej restrukturyzacji;

2. postanowienia zaleceń nr 6 i 7 nie mają zastosowania do przedsiębiorstw i pracowników objętych porozumieniem zawartym na właściwym szczeblu z odpowiednimi stronami w sprawie procedur i mechanizmu przygotowania, zarządzania w odpowiedzialny społecznie sposób i minimalizowania wewnętrznych kosztów społecznych operacji restrukturyzacji;

Zalecenie 10 – minimalizowanie zewnętrznych skutków gospodarczych, społecznych i środowiskowych

1. jeżeli operacja restrukturyzacji wywiera poważne skutki w skali lokalnej, przedsiębiorstwa dążą do osiągnięcia komplementarności i synergii między działaniami przygotowawczymi a działaniami podejmowanymi przez wszystkie inne podmioty w celu zmaksymalizowania możliwości ponownego zatrudnienia pracowników, co będzie sprzyjać przekształceniom gospodarczym, społecznym i środowiskowym oraz podejmowaniu nowej stałej działalności gospodarczej tworzącej miejsca pracy o wysokiej jakości poprzez zawieranie umów między przedsiębiorstwami z tej samej branży działalności lub z tego samego obszaru geograficznego, pozwalające na ponowne zatrudnienie zwalnianych pracowników;

2. do celów ust. 1 przedsiębiorstwa informują władze regionalne lub lokalne oraz inne właściwe podmioty o środkach przygotowywanych zgodnie z zaleceniem 8; uczestniczą one we wszelkich grupach zadaniowych lub sieciach, które utworzono na szczeblu regionalnym lub branżowym lub wnoszą w nie wkład w celu minimalizowania skutków operacji;

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

3. w zakresie, w jakim okaże się to konieczne, i zgodnie z wymogami krajowymi lub regionalnymi przedsiębiorstwa opracowują i wdrażają plany mające na celu odbudowę lub relokalizację stref przemysłowych, które mogą zostać porzucone, jako środek ochrony środowiska, jako sposób zachęty do podjęcia nowej działalności oraz wchłonięcia pewnej liczby miejsc pracy, które mają zostać zlikwidowane;
4. środki, o których mowa w zaleceniu nr 8 obejmują, na ile to możliwe, pracowników przedsiębiorstw zależnych; przedsiębiorstwa zależne i ich pracownicy są o tym informowani, jeśli taka informacja jest wymagana lub przydatna im do dostosowania się oraz do zarządzania procesem restrukturyzacyjnym w tych przedsiębiorstwach;

Zalecenie 11 – wsparcie publiczne

1. państwa członkowskie dopilnowują również, by organy publiczne i wszystkie organy działające w ramach swoich kompetencji udzielały wsparcia lub porady, wymaganych od nich w celu ułatwienia procesu restrukturyzacji, tak aby zminimalizować jego skutki;
2. organy publiczne i służby zatrudnienia różnych szczebli przyczyniają się do przewidywania i zarządzania przez:
 - a) wspieranie dialogu, koordynacji podmiotów zewnętrznych i współpracy z nimi,
 - b) pomoc w przewidywaniu procesów i poszczególnych operacji restrukturyzacji w celu złagodzenia ich skutków gospodarczych, społecznych i środowiskowych;
3. organy publiczne i służby zatrudnienia pomagają lub doradzają, w bliskiej współpracy z organizacjami partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu, przy opracowywaniu mechanizmów planowania długofalowego i wieloletnich planów zatrudnienia oraz potrzeb w zakresie kwalifikacji pojawiających się w przedsiębiorstwach, przeprowadzając w szczególności ocenę umiejętności dla wszystkich pracowników;
4. w regionach dotkniętych zmianami strukturalnymi organy publiczne, w ścisłej współpracy z organizacjami partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu, powinny uznać za właściwe:
 - a) powoływanie stałych organów, tworzenie sieci lub obserwatoriów do monitorowania procesów zmian oraz zapewniania bezpłatnej oceny umiejętności, przede wszystkim pracownikom pozostającym bez zatrudnienia,
 - b) promowanie terytorialnych paktów na rzecz zatrudnienia mających na celu sprzyjanie tworzeniu miejsc pracy i ich adaptacji, a także tworzeniu przyzwoitych warunków pracy i przyciąganiu inwestycji wszelkimi sposobami, przy uwzględnieniu lokalnej sieci mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw,
 - c) promowanie lub tworzenie mechanizmów ułatwiających zmianę miejsca pracy, w tym poprzez sieci przedsiębiorstw i wymianę doświadczeń,
 - d) realizację działań szkoleniowych dla małych i średnich przedsiębiorstw i ich pracowników oraz wspieranie dialogu i współpracy między MŚP a dużymi przedsiębiorstwami,
 - e) promowanie zatrudnienia w skali regionalnej oraz przekształcenia gospodarcze, społeczne i środowiskowe,
 - f) stymulowanie możliwości innowacji technologicznych, zwłaszcza pod względem redukcji emisji CO₂;

Zalecenie 12 – wsparcie finansowe

1. bez uszczerbku dla zobowiązań przedsiębiorstw wynikających z prawa lub praktyk unijnych bądź unijnych organy publiczne udzielają w miarę możliwości wsparcia finansowego lub innych zasobów wsparcia środkom zwiększającym szanse na zatrudnienie, faworyzując pracowników przedsiębiorstw podlegających restrukturyzacji, o ile ten rodzaj pomocy jest konieczny lub właściwy w celu umożliwienia takim pracownikom szybkiego powrotu na rynek pracy;

Wtorek, 15 stycznia 2013 r.

2. zgodnie z przepisami dotyczącymi funduszy Unii Europejskiej, w szczególności EFRR i EFS, fundusze te mogą zostać wykorzystane, aby wesprzeć zintegrowane działania służące przewidywaniu i przygotowywaniu restrukturyzacji, a także by pomóc pracownikom w dostosowaniu się do zmian do celów ust. 1 i 2;
3. nie zwalniając państw członkowskich ani pracodawców z żadnych obowiązków wynikających z prawa unijnego, prawa krajowego lub praktyk unijnych lub krajowych, zgodnie z przepisami dotyczącymi EFG z funduszu tego można korzystać, udzielając zwalnianym pracownikom wsparcia finansowego w celu ich szybkiej reintegracji zawodowej;

Zalecenie 13 – wyznaczenie właściwych organów publicznych

państwa członkowskie wyznaczają organy publiczne na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym odpowiedzialne za realizację celów niniejszego zalecenia;

Zalecenie 14

1. przedsiębiorstwa opracowują narzędzia do sporządzania regularnej oceny i sprawozdań dotyczących stosowanych przez nie praktyk restrukturyzacyjnych we współpracy z przedstawicielami pracowników, a w stosownych przypadkach z organizacjami zewnętrznymi uczestniczącymi w tym procesie;
2. państwa członkowskie współpracują z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy poprzez oferowanie danych statystycznych na temat operacji restrukturyzacji;
3. ramy te nie stanowią pod żadnym względem uszczerbku dla praw i obowiązków wynikających z prawa unijnego w dziedzinie zaangażowania pracowników; państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać w mocy przepisy korzystniejsze dla ochrony zasady równego traktowania;
4. ramy te nie stanowią pod żadnym względem uszczerbku dla jakichkolwiek zobowiązań w zakresie ochrony zatrudnienia odnoszących się do wypłaty kompensacji w przypadku zakończenia zatrudnienia; ich wdrażanie nie stanowi w żadnych okolicznościach podstawy do ograniczenia poziomu ochrony przed dyskryminacją gwarantowanej już przez państwa członkowskie;
5. w szczególnych przypadkach i z zastrzeżeniem warunków i ograniczeń przewidzianych w prawie krajowym każde państwo członkowskie stanowi, że przedsiębiorstwa nie są zobowiązane do przekazywania informacji, jeżeli – według obiektywnych kryteriów – z uwagi na charakter tych informacji poważnie zaszkodziłoby to funkcjonowaniu przedsiębiorstwa lub miałyby niekorzystny wpływ; państwo członkowskie może postanowić, że takie zwolnienie wymaga uzyskania uprzedniego zezwolenia administracyjnego lub sądowego;
6. państwa członkowskie wprowadzają przepisy stanowiące, że przedstawiciele pracowników i wszystkie inne osoby mające dostęp do informacji przekazywanych im wyraźnie w wyniku stosowania tych aktów nie są uprawnione do ujawniania tych informacji, jeżeli zostały one przekazane z zastrzeżeniem poufności, zgodnie z prawem i praktyką krajową;
7. państwa członkowskie powinny wykluczyć przedsiębiorstwa niestosujące się do przepisów unijnych z możliwości korzystania z pomocy publicznej z budżetów krajowych;
8. niezależnie od ust. 7 nie ma przeszkód do korzystania ze środków budżetu ogólnego Unii Europejskiej i budżetów krajowych w celu zapewnienia bezpośrednich korzyści pracownikom przedsiębiorstw, o których mowa w tym ustępie.