



Βρυξέλλες, 13.12.2013  
COM(2013) 882 final

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ  
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ  
ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**Πλαίσιο ποιότητας της ΕΕ  
για την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση**

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα ανακοίνωση παρουσιάζει ένα πλαίσιο ποιότητας της ΕΕ για την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση (ΠΠΑ). Αποτελεί συνέχεια της πράσινης βίβλου με τίτλο «Αναδιάρθρωση και πρόβλεψη της αλλαγής: τα διδάγματα από την πρόσφατη εμπειρία», της 17ης Ιανουαρίου 2012<sup>1</sup>, και του αιτήματος που διατύπωσε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις 15 Ιανουαρίου 2013, στο ψήφισμά του σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους, την πρόβλεψη και τη διαχείριση της αναδιάρθρωσης, που βασίζεται στο άρθρο 225 της ΣΛΕΕ (γνωστό και ως «έκθεση Cercas»)<sup>2</sup>.

Βρισκόμαστε αντιμέτωποι με σοβαρές προκλήσεις στην προσπάθειά μας να αυξήσουμε τα επίπεδα απασχόλησης και να αντιμετωπίσουμε την ανεργία, ενισχύοντας τη χρήση ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας και μεταρρυθμίζοντας τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να διασφαλιστεί ότι τα άτομα που αναζητούν εργασία διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες και ότι οι εταιρείες μπορούν να βασίζονται σε ένα ανταγωνιστικό εργατικό δυναμικό. Όλα αυτά απαιτούν καλή πρόβλεψη καθώς και εργαλεία για την αντιστοίχιση, στο μέγιστο δυνατό βαθμό, της προσφοράς εργατικού δυναμικού με τη ζήτηση. Σε αυτό το γενικότερο πλαίσιο θα πρέπει να εξεταστεί η διευκόλυνση της προσαρμογής των επιχειρήσεων και των μεταβάσεων εντός της αγοράς εργασίας μέσω της καλύτερης πρόβλεψης των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό.

Η οικονομική προσαρμογή και η αναδιάρθρωση, όσο απαραίτητες και αναπόφευκτες και αν είναι, μπορούν να έχουν επιπτώσεις στην απασχόληση και την κοινωνία που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν με τα κατάλληλα μέσα πολιτικής. Συνολικά, το Ευρωπαϊκό Εποπτικό Όργανο Αναδιάρθρωσης κατέγραψε<sup>3</sup> 250 περιπτώσεις αναδιάρθρωσης για το τρίτο τρίμηνο του 2013. Ως συνέπεια των αναδιρθρώσεων αυτών εξαγγέλθηκαν η απώλεια 57 081 θέσεων εργασίας και η δημιουργία 27 792 νέων θέσεων εργασίας, γεγονός που αντιστοιχεί σε καθαρή απώλεια 29 289 θέσεων εργασίας.

Το πλαίσιο ποιότητας απαιτεί να καθορίζονται και να παρακολουθούνται καλύτερα ορισμένες αρχές και ορθές πρακτικές όσον αφορά την πρόβλεψη των αλλαγών και τη διαχείριση των δραστηριοτήτων αναδιάρθρωσης στο εσωτερικό των επιχειρήσεων, αλλά και από τις δημόσιες αρχές. Ειδικότερα, οι αρχές και οι πρακτικές αυτές θα πρέπει να διευκολύνουν την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και να οδηγούν στην ανακατανομή των ανθρώπινων πόρων σε δραστηριότητες με υψηλό δυναμικό ανάπτυξης και σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, όπως προβλέπεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020», με ποιοτική αναβάθμιση, παράλληλα, των συνθηκών εργασίας.

Οι προσεγγίσεις που περιγράφονται στο παρόν πλαίσιο ποιότητας θα συμβάλουν στην μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και στη διατήρηση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων τους, αμβλύνοντας, παράλληλα, τις συναφείς δαπάνες, συμπεριλαμβανομένου του κοινωνικού κόστους της αλλαγής. Η προσέγγιση αυτή συνάδει επίσης με τους πρωταρχικούς πολιτικούς στόχους της ΕΕ, κυρίως αυτούς που καθορίζονται

<sup>1</sup> COM(2012)7 τελικό.

<sup>2</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0005+0+DOC+XML+V0//EN>

<sup>3</sup> Το Ευρωπαϊκό Εποπτικό Όργανο Αναδιάρθρωσης (ERM) είναι ένα ενιαίο για ολόκληρη την ΕΕ σύνολο στοιχείων σχετικά με σημαντικές αναδιρθρώσεις που πραγματοποιούνται σε μεγαλύτερη κλίμακα. Παρακολουθεί τις εξαγγελθείσες επιπτώσεις που έχουν για την απασχόληση οι αναδιρθρώσεις στην ΕΕ-28 και στη Νορβηγία. Το ERM βασίζεται σε αναφορές που περιέχονται σε επιλεγμένα μέσα μαζικής ενημέρωσης (τρία έως πέντε ανά χώρα). Λαμβάνονται υπόψη όλες οι εξαγγελίες που αφορούν κατάργηση ή δημιουργία τουλάχιστον 100 θέσεων εργασίας ή επηρεάζουν το 10% του εργατικού δυναμικού σε εταιρείες που απασχολούν περισσότερους από 250 εργαζόμενους. Δεδομένου ότι το ERM βασίζεται σε επιλεγμένα μέσα ενημέρωσης, το πεδίο κάλυψης των δραστηριοτήτων αναδιάρθρωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι ενδεικτικό και δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό. Ωστόσο, τα στοιχεία του ERM όντως αποτελούν μια καλή απεικόνιση των αναδιρθρώσεων στην αγορά εργασίας η οποία, σε μεγάλο βαθμό, συνάδει με στοιχεία που προέρχονται από περισσότερες αντιπροσωπευτικές πηγές, όπως η έρευνα εργατικού δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

στη στρατηγική «Ευρώπη 2020», και με άλλες μείζονος σημασίας πρωτοβουλίες για την επίτευξη βιώσιμης οικονομικής ανταγωνιστικότητας και ανάκαμψης συνοδευόμενης από πολλές θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα στην πραγματική οικονομία.

Το εν λόγω πλαίσιο ποιότητας αφορά, κατά κύριο λόγο, την απασχόληση και τις κοινωνικές διαστάσεις της πρόβλεψης των διαρθρωτικών αλλαγών. Μια ευρύτερη προοπτική για τις διαρθρωτικές αλλαγές δεν περιλαμβάνει μόνον τις διαστάσεις που αφορούν τον αντίκτυπο στην εργασία, αλλά και τις βιομηχανικές και τις ευρύτερες κοινωνικές επιπτώσεις των διαρθρωτικών αλλαγών στις πόλεις και τις περιφέρειες όπου αυτές πραγματοποιούνται. Στο πλαίσιο αυτό, η συζήτηση για τη διαρθρωτική αλλαγή συνδέεται επίσης με τον ρόλο των βιομηχανικών και περιφερειακών πολιτικών όσον αφορά την πρόβλεψη της προσαρμογής των περιφερειών και της βιομηχανίας στις διαρθρωτικές αλλαγές. Στο ίδιο πνεύμα, σημαντικές είναι οι στρατηγικές «έξυπνης εξειδίκευσης» που θα πρέπει να αναπτυχθούν στο πλαίσιο των διαρθρωτικών ταμείων της ΕΕ την περίοδο 2014-2020 και αποτελούν μια δυνατότητα που θα πρέπει να αξιοποιηθεί περαιτέρω από την Επιτροπή.

Η Επιτροπή πιστεύει ότι, παρουσιάζοντας σε όλους τους ενδιαφερομένους ορθές πρακτικές για τον εν λόγω τομέα, οι οποίες διαμορφώθηκαν επί σειρά ετών, μπορεί να συμβάλει στη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και την αποτελεσματικότερη και γενικευμένη εφαρμογή μιας προληπτικής, προορατικής και κοινωνικά υπεύθυνης διαχείρισης της αλλαγής και της αναδιάρθρωσης προς όφελος όλων των ενδιαφερομένων μερών και της κοινωνίας στο σύνολό της.

**Στο πνεύμα αυτό, η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να υποστηρίξουν και να προωθήσουν την εφαρμογή του πλαισίου ποιότητας με τα κατάλληλα μέσα και προτρέπει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να συνεργαστούν με βάση τις αρχές και τις ορθές πρακτικές που παρουσιάζονται. Η Επιτροπή θα παρακολουθεί τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται το πλαίσιο ποιότητας και θα εξετάσει κατά πόσον είναι αναγκαίο να αναθεωρηθεί πριν από το 2016. Θα ενημερώνει σε σταθερή βάση το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σχετικά με τα αποτελέσματα της εφαρμογής του πλαισίου.**

## **2. ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η ΕΕ διαθέτει ένα ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για τη ρύθμιση του τρόπου με τον οποίο ο κοινωνικός διάλογος εντός των εταιρειών και των ομίλων εταιρειών θα πρέπει να αντιμετωπίζει, μεταξύ άλλων θεμάτων, την πρόβλεψη της αλλαγής και τις περιπτώσεις αναδιάρθρωσης.

Χρησιμοποιούμε τα διαρθρωτικά ταμεία, και ιδίως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, για τη στήριξη της οικονομικής προσαρμογής, τις μεταβάσεις εντός της αγοράς εργασίας και την κοινωνική προστασία των εργαζομένων που έχουν απολυθεί ή που αντιμετωπίζουν το ενδεχόμενο απόλυσης. Η ΕΕ έχει επίσης δημιουργήσει ένα ειδικό μέσο, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), για να βοηθήσει τους εργαζόμενους που χάνουν την εργασία τους.

Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχουν δρομολογήσει αρκετές πρωτοβουλίες στον τομέα της πρόβλεψης και της διαχείρισης της αλλαγής και της αναδιάρθρωσης (λεπτομέρειες στο παράρτημα Ι). Η πλέον πρόσφατη, η πράσινη βίβλος για την αναδιάρθρωση που εκδόθηκε τον Ιανουάριο του 2012, εντοπίζει επιτυχημένες πρακτικές

και πολιτικές όσον αφορά την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση, οι οποίες εφαρμόστηκαν κατά τα χειρότερα έτη της κρίσης<sup>4</sup>.

Όλες αυτές οι προσπάθειες θα πρέπει να θεωρηθεί ότι αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα των προσπαθειών που καταβάλλει τη Επιτροπή για την επανάκαμψη της ευρωπαϊκής οικονομίας μέσω της υλοποίησης της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και άλλων βασικών πρωτοβουλιών στον τομέα της απασχόλησης, των δεξιοτήτων και της βιομηχανικής πολιτικής.

Η Επιτροπή έλαβε πρόσφατα πρωτοβουλία για τον εκσυγχρονισμό του κεκτημένου της Ένωσης σχετικά με τη νομοθεσία περί αφερεγγυότητας. Αυτή η μεταρρύθμιση των κανόνων περί αφερεγγυότητας της ΕΕ στόχο έχει να διευκολύνει την επιβίωση των επιχειρήσεων και αποτελεί μια δεύτερη ευκαιρία για τους επιχειρηματίες. Ένας από τους βασικούς στόχους της νέας αυτής ευρωπαϊκής προσέγγισης, που στόχο έχει τη «διάσωση», όσον αφορά την αποτυχία και την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων είναι η διατήρηση των θέσεων εργασίας και η διαφύλαξη της απασχόλησης.

---

<sup>4</sup> Στο ψήφισμά του που εξέδωσε στις 15 Ιανουαρίου 2013, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε από την Επιτροπή να παρουσιάσει νέα πρωτοβουλία για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς, την πρόβλεψη και τη διαχείριση της αναδιάρθρωσης, ύστερα από λεπτομερείς συστάσεις του Κοινοβουλίου που παρατίθενται στο ψήφισμα.

## 2.1. Η συνεισφορά του εργατικού δικαίου της ΕΕ στην αναδιάρθρωση

Οι οδηγίες της ΕΕ σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς<sup>5</sup> προβλέπουν κυρίως τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία αναδιάρθρωσης (τη χορήγηση σε αυτούς διαδικαστικών δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης). Οι εν λόγω οδηγίες είναι ουσιαστικής σημασίας για την προώθηση μιας προσέγγισης που αποσκοπεί στην πρόβλεψη της αλλαγής και στην ενθάρρυνση της συνεργασίας για την αντιμετώπιση της.

Η έγκαιρη ενημέρωση των εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτούς είναι ιδιαίτερα σημαντική για την πρόβλεψη της αλλαγής και τη δέουσα προετοιμασία και διαχείριση των αναδιαρθρώσεων. Επιπλέον, μπορεί να βοηθήσει στον περιορισμό της απώλειας θέσεων εργασίας, διαφυλάσσοντας παράλληλα τα επίπεδα απασχολησιμότητας και μειώνοντας το κόστος της προσαρμογής μέσω της χρήσης εσωτερικής ευελιξίας.

Στο πλαίσιο της πολιτικής της Επιτροπής για καλύτερη νομοθεσία, κατά τον «έλεγχο καταλληλότητας» της νομοθεσίας της ΕΕ όσον αφορά τον ρόλο των εργαζομένων, εξετάστηκαν τρεις οδηγίες που αφορούν την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς σε εθνικό επίπεδο<sup>6</sup> (οδηγίες 98/59/EK για τις ομαδικές απολύσεις, 2001/23/EK για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων και 2002/14/EK σχετικά με ένα γενικό πλαίσιο ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων).

Εξάγεται το συμπέρασμα ότι το νομοθετικό αυτό πλαίσιο είναι σε γενικές γραμμές κατάλληλο για την επίτευξη του στόχου που εξυπηρετεί. Οι τρεις οδηγίες είναι γενικά κατάλληλες, αποτελεσματικές, συνεκτικές και ενισχύονται αμοιβαία. Τα οφέλη που προσφέρουν φαίνεται να αντισταθμίζουν το κόστος. Επιπλέον, οι οδηγίες φαίνεται να έχουν συμβάλει στην άμβλυνση του αντίκτυπου της οικονομικής ύφεσης και στον μετριασμό των αρνητικών κοινωνικών συνεπειών των επιχειρήσεων αναδιάρθρωσης κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Ωστόσο, η αξιολόγηση αποκάλυψε ορισμένα κενά και αδυναμίες όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής και τη λειτουργία των οδηγιών. Ο αποκλεισμός των μικρότερων επιχειρήσεων, των δημόσιων διοικήσεων (σε αντίθεση με τις δημόσιες επιχειρήσεις, που καλύπτονται) και των ναυτικών από το πεδίο εφαρμογής των οδηγιών επικρίθηκε από ορισμένα ενδιαφερόμενα μέρη διότι μειώνει την πρακτική αξία των οδηγιών για ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού.

Ο έλεγχος καταλληλότητας επεσήμανε επίσης ορισμένους παράγοντες που ενδέχεται, σε συγκεκριμένες συνθήκες, να έχουν συμβάλει στη μείωση της αποτελεσματικότητας των οδηγιών: η (μικρή) παρουσία οργάνων εκπροσώπησης· η ποιότητα της συμμετοχής τους (ιδιαίτερα ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η διαβούλευση μαζί τους, η οποία συχνά είναι περιορισμένη ή τυπική)· η στρατηγική τους επιρροή· η ανεπαρκής γνώση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων· επιβολή της συμμόρφωσης και της νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, ορισμένοι από τους στόχους των οδηγιών, ιδίως η μείωση του αριθμού των ομαδικών απολύσεων, η βελτίωση της διαχείρισης και της πρόβλεψης της αλλαγής και η βελτίωση της προσαρμοστικότητας και της απασχολησιμότητας των εργαζομένων, δεν φαίνεται να έχουν επιτευχθεί πλήρως.

---

<sup>5</sup> Βλέπε κατάλογο στο παράρτημα Ι.

<sup>6</sup> SWD(2013) 293, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1942&furtherNews=yes>

Τέλος, ο έλεγχος καταλληλότητας κατέδειξε ορισμένες πιθανές ασυνέπειες μεταξύ των οδηγιών που διέπουν την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς όσον αφορά συγκεκριμένους ορισμούς. Η αντιμετώπιση αυτών των ανεπαρκειών θα συμβάλει στη βελτίωση της αναδιάρθρωσης σε εταιρικό επίπεδο.

Όσον αφορά τα μη νομοθετικά μέτρα, η έρευνα επεσήμανε πόσο σημαντικό είναι να διαμορφωθεί μια κουλτούρα κοινωνικού διαλόγου, να γνωρίζουν τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση σε εταιρικό επίπεδο, καθώς και να επιβάλλονται τα δικαιώματα αυτά αποτελεσματικά σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Σε ό,τι αφορά το νομικό πλαίσιο, η Επιτροπή ανέλαβε να εξετάσει τη δυνατότητα ενοποίησης των οδηγιών που διέπουν την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Αυτό επιβεβαιώθηκε με την ανακοίνωση REFIT (πρόγραμμα βελτίωσης της καταλληλότητας και της αποδοτικότητας του κανονιστικού πλαισίου) που εξέδωσε η Επιτροπή στις 2 Οκτωβρίου 2013<sup>7</sup>. Η Επιτροπή θα ζητήσει τη γνώμη των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο σύμφωνα με το άρθρο 154 της ΣΛΕΕ.

## **2.2. Τα μέσα χρηματοδοτικής στήριξης της ΕΕ**

Η επιτυχία των επιχειρήσεων και της βιομηχανίας της ΕΕ στις παγκόσμιες αγορές εξαρτάται από την πρόσβαση σε ένα εξαιρετικά εξειδικευμένο και ευπροσάρμοστο εργατικό δυναμικό.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), με επενδύσεις που υπερβαίνουν τα 10 δισ. ευρώ ετησίων για το σύνολο της ΕΕ, αποτελεί το κυριότερο χρηματοδοτικό εργαλείο για επενδύσεις στη βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και της ικανότητάς του να προσαρμόζεται στις αλλαγές. Για το σκοπό αυτό, υποστηρίζει τις μεταρρυθμίσεις των συστημάτων αρχικής εκπαίδευσης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο θέμα της καλύτερης αντιστοίχισης των διδασκόμενων δεξιοτήτων με τις δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας (π.χ. διδασκαλία μεταβιβάσιμων ικανοτήτων όπως οι ψηφιακές δεξιότητες, οι γλώσσες ή η επιχειρηματικότητα), στη βελτίωση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία (για παράδειγμα, υποστήριξη της πρόσθετης επαγγελματικής κατάρτισης, της μαθητείας ή της πρακτικής άσκησης) ή στη βελτίωση της παροχής διά βίου μάθησης τόσο στο πλαίσιο της εργασίας όσο και σε άλλους χώρους. Όλες αυτές οι παρεμβάσεις όχι μόνο ενισχύουν τις ευκαιρίες των ατόμων στην αγορά εργασίας, αλλά επίσης επιτρέπουν στους εργοδότες να έχουν πρόσβαση σε εργαζόμενους με κατάλληλα προσόντα και ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές, γεγονός που έχει θετικό αντίκτυπο στην ανταγωνιστικότητα.

Προκειμένου να αξιοποιηθεί πλήρως το δυναμικό του ΕΚΤ, είναι ουσιώδες όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, και ιδίως οι κοινωνικοί εταίροι, να συμμετέχουν στον προγραμματισμό και, ενδεχομένως, στην εφαρμογή των παρεμβάσεων. Το ελάχιστον που απαιτείται ενόψει της επόμενης χρηματοδοτικής περιόδου 2014-2020 είναι τα κράτη μέλη να τηρούν τους κανόνες που θα καθορίζονται στην προσεχή κατ' εξουσιοδότηση πράξη της Επιτροπής για την εφαρμογή της αρχής της σύμπραξης.

Συμπληρώνοντας το ΕΚΤ, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ) παρέχει εφάπαξ, χρονικά περιορισμένη εξατομικευμένη στήριξη για να βοηθήσει του εργαζόμενους που απολύονται σε δύσκολες συνθήκες και τις περισσότερες φορές στο πλαίσιο μαζικών απολύσεων. Το ΕΤΠ βοηθά τους εργαζομένους να αντιμετωπίσουν τις

---

<sup>7</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών «Πρόγραμμα βελτίωσης της καταλληλότητας και της αποδοτικότητας του κανονιστικού πλαισίου (REFIT): Αποτελεσματικότητα και επόμενα βήματα», της 2ας Οκτωβρίου 2013, COM(2013) 685 τελικό

αρνητικές συνέπειες της αναδιάρθρωσης μέσω της χρηματοδότησης μέτρων όπως η παροχή βοήθειας για την αναζήτηση εργασίας, ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η ειδικά σχεδιασμένη κατάρτιση και επανεκπαίδευση και η προώθηση της επιχειρηματικότητας, καθώς και ατομικά επιδόματα για συμμετοχή σε διάφορες δραστηριότητες επανεξειδίκευσης και κατάρτισης.

Από την έναρξη λειτουργίας του, από τις αρχές του 2007 έως τον Αύγουστο του 2013, το ΕΤΠ έλαβε 110 αιτήσεις από 20 κράτη μέλη και παρείχε υποστήριξη σε περισσότερους από 100 000 εργαζομένους<sup>8</sup>.

<b>Κατανομή των αιτήσεων που υποβλήθηκαν στο ΕΤΠ ανά κλάδο δραστηριότητας για την περίοδο 2007- Αύγουστος 2013</b>	
Αυτοκινητοβιομηχανία	19
Μηχανήματα και Εξοπλισμός	12
Κλωστοϋφαντουργικές ύλες	10
Εκτυπώσεις	9
Κατασκευές κτιρίων	7
Κινητά τηλέφωνα	6
Βασικά μέταλλα, ηλεκτρονικός εξοπλισμός	5
Είδη ένδυσης	4
Λιανικό εμπόριο	3
Υποδήματα, ξυλουργικά προϊόντα, βιομηχανία μεταλλικών προϊόντων, οικιακές συσκευές, ναυπήγηση πλοίων	2
Άλλοι (20 κλάδοι)	1

Κατά την επόμενη περίοδο προγραμματισμού 2014-2020, τόσο το ΕΚΤ όσο και το ΕΤΠ θα εξακολουθήσουν να χρηματοδοτούν τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Το ΕΚΤ, μαζί με τη νέα πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων, θα παρέχει ισχυρή υποστήριξη στην απασχόληση των νέων και θα στηρίζει την υλοποίηση προγραμμάτων παροχής εγγυήσεων για τους νέους, ενώ το ΕΤΠ θα συγχρηματοδοτεί μέτρα όχι μόνο για την υποστήριξη των εργαζομένων που απολύθηκαν ως αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης, αλλά και λόγω των σημαντικών οικονομικών κρίσεων.

<sup>8</sup> Βλ. την έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με τις δραστηριότητες του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση το 2012, της 14ης Νοεμβρίου 2013, COM(2013) 782 τελικό

Το ΕΤΠΑ συμβάλλει επίσης στην ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής αποκαθιστώντας τις κύριες ανισορροπίες μεταξύ των περιφερειών, υποστηρίζοντας την ανάπτυξη και τη διαρθρωτική προσαρμογή των περιφερειακών οικονομιών, συμπεριλαμβανομένης της μετατροπής των βιομηχανικών περιφερειών που βρίσκονται σε παρακμή και των περιφερειών που παρουσιάζουν καθυστέρηση στην ανάπτυξή τους, καθώς και υποστηρίζοντας τη διασυνοριακή, διακρατική και διαπεριφερειακή συνεργασία. Η στήριξη αυτή ενισχύει την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία, δημιουργεί και διαφυλάσσει βιώσιμες θέσεις εργασίας και διασφαλίζει τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η αποστολή αυτή του ΕΤΠΑ θα συνεχιστεί και κατά την επόμενη περίοδο προγραμματισμού 2014-2020.

Το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης (ΕΓΤΑΑ) για τη μετά το 2013 περίοδο παρέχει διάφορα εργαλεία που συμβάλλουν στην πλαισίωση των οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών στις περιοχές της υπαίθρου. Υποστηρίζει τη γεωργική και την επιχειρηματική ανάπτυξη, τις επενδύσεις στη δημιουργία, τη βελτίωση και την επέκταση βασικών υπηρεσιών για τον πληθυσμό και στις συναφείς υποδομές, καθώς και την οικονομική, περιβαλλοντική ή κοινωνική συνεργασία μεταξύ των διαφόρων παραγόντων. Τα παραπάνω μπορούν να συμπληρώνονται με ενέργειες κατάρτισης και ενημέρωσης που απευθύνονται σε όσους δραστηριοποιούνται στους κλάδους της γεωργίας, των τροφίμων και της δασοκομίας καθώς και σε ΜΜΕ που λειτουργούν σε περιοχές της υπαίθρου.

Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας (ΕΤΘΑ) επίσης υποστηρίζει τις επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό για την καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των επιχειρήσεων με τις απαιτούμενες δεξιότητες, είτε στον τομέα της αλιείας και της υδατοκαλλιέργειας είτε, γενικότερα, στην αγορά εργασίας, υποστηρίζοντας, για παράδειγμα, τη μαθητεία ή τη διά βίου μάθηση. Το ΕΤΘΑ μπορεί επίσης να συμβάλλει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας όχι μόνον της αλιείας και της υδατοκαλλιέργειας, αλλά και των θαλάσσιων βιομηχανιών και, γενικότερα, των παράκτιων οικονομιών.

Το Erasmus+, το πρόγραμμα της ΕΕ για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τους νέους για την περίοδο 2014-2020, επίσης συμβάλλει στην υποστήριξη των πολιτικών υπέρ της διά βίου μάθησης. Η διάρθρωσή του ενσωματώνει τους διαφόρους εκπαιδευτικούς τομείς και γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ επίσημης, ανεπίσημης και άτυπης μάθησης. Το νέο πρόγραμμα Erasmus+ θα υποστηρίζει, μεταξύ άλλων, τις μεταρρυθμίσεις των κρατών μελών για τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και για την προώθηση της καινοτομίας, του επιχειρηματικού πνεύματος και της απασχολησιμότητας.

### **2.3. Τομεακές πρωτοβουλίες**

Σε πολλούς βιομηχανικούς κλάδους που πλήττονται ιδιαίτερα από αναδιαρθρώσεις, όπως η αυτοκινητοβιομηχανία, η χαλυβουργία, η αμυντική βιομηχανία, η βιομηχανία χημικών, οι τομείς των εκτυπώσεων και η κλωστοϋφαντουργία, έχει αναπτυχθεί τα τελευταία έτη εντατική συνεργασία στο επίπεδο της ΕΕ μεταξύ της Επιτροπής, των εθνικών και των περιφερειακών αρχών και των βασικών εκπροσώπων της βιομηχανίας και των συνδικάτων ή στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Η συνεργασία αυτή έχει οδηγήσει στην κατάρτιση ειδικών κατευθυντήριων γραμμών για τους ενδιαφερόμενους παράγοντες σχετικά με τρόπους καλύτερης πρόβλεψης και διαχείρισης της αλλαγής και της αναδιάρθρωσης<sup>9</sup>. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι πολλές από τις ορθές πρακτικές που παρουσιάζονται στο πλαίσιο ποιότητας που παρουσιάζεται στη συνέχεια εφαρμόζονται ήδη από πολλές εταιρείες και

<sup>9</sup> Βλ. για την αυτοκινητοβιομηχανία και τη χαλυβουργία, [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm) and [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf)



βιομηχανικούς κλάδους. Παραδείγματα τέτοιων συστάσεων παρατίθενται στο παράρτημα II όσον αφορά την αυτοκινητοβιομηχανία και τη χαλυβουργία.

#### **2.4. Η πράσινη βίβλος που εκδόθηκε τον Ιανουάριο του 2013**

Στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και, ειδικότερα, στο πλαίσιο των εμβληματικών πρωτοβουλιών «Ολοκληρωμένη βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης» και «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας», η Επιτροπή εξέδωσε την πράσινη βίβλο με τίτλο «Αναδιάρθρωση και πρόβλεψη της αλλαγής: τα διδάγματα από την πρόσφατη εμπειρία», με σκοπό να εντοπίσει επιτυχημένες πρακτικές και πολιτικές όσον αφορά την αναδιάρθρωση και την προσαρμογή στην αλλαγή στο πλαίσιο της ανάκαμψης από την κρίση και να εξασφαλίσει τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας του εργατικού δυναμικού και τη διευκόλυνση της μετάβασης από τη μια θέση εργασίας στην άλλη.

#### **ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΩΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΕΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΑΣΙΝΗ ΒΙΒΛΟ<sup>10</sup>**

Υπάρχει γενική συναίνεση γύρω από την καθοριστική σημασία που έχει η προληπτική και προορατική προσέγγιση, ιδιαίτερα σε επίπεδο εταιρείας, αλλά και σε περιφερειακό και τομεακό επίπεδο.

Όλοι σχεδόν από όσους συμμετείχαν στη διαβούλευση τόνισαν τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και της διαφάνειας στη λήψη αποφάσεων ως βασικών παραγόντων για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και συναίνεσης μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων.

Μεγάλη σημασία δόθηκε επίσης στην ουσιαστική φύση της κατάρτισης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων ως μόνιμου χαρακτηριστικού του επαγγελματικού βίου, με σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των εταιρειών και της απασχολησιμότητας των εργαζομένων.

Υπήρξαν αποκλίνουσες απόψεις όσον αφορά την καταλληλότητα ενός εργαλείου της ΕΕ στον τομέα αυτό.

Οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν ότι το θέμα αυτό είναι σημαντικό και παρουσιάζει ενδιαφέρον για τις εργασίες τους και επέδειξαν προθυμία για περαιτέρω συνεργασία.

### **3. ΕΥΡΥΤΕΡΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

#### **3.1. Το μακροοικονομικό πλαίσιο**

Η χρηματοπιστωτική κρίση και η κρίση δημοσίου χρέους του 2008 είχαν ισχυρό αντίκτυπο στην ευρωπαϊκή οικονομία. Η κληρονομιά της κρίσης, η απομόχλευση, ο κατακερματισμός των χρηματοπιστωτικών συστημάτων και των πιστωτικών αγορών και τα υψηλά επίπεδα ανεργίας, θα εξακολουθήσουν να επηρεάζουν αρνητικά την ανάπτυξη κατά την ερχόμενη περίοδο. Ο αντίκτυπος της κρίσης θα υποχωρεί σταδιακά, καθώς θα διορθώνονται οι συσσωρευμένες μακροοικονομικές ανισορροπίες. Οι βελτιώσεις στην αγορά εργασίας θα αργήσουν να αποδώσουν καρπούς, καθώς η ανεργία αναμένεται να παραμείνει σε

<sup>10</sup> Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τα αποτελέσματα της πράσινης βίβλου μπορείτε να βρείτε στη διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

απαράδεκτα υψηλά επίπεδα σε πολλά μέρη της Ευρώπης για ορισμένο χρονικό διάστημα και η γενικότερη κοινωνική κατάσταση αναμένεται να παραμείνει σε ύφεση.

Οι πολιτικές προκλήσεις οφείλονται σε αυτό το περιβάλλον. Για να επανέλθει η οικονομική δραστηριότητα σε μια βιώσιμη βάση, θα πρέπει να μεταβληθεί και η σύνθεση της παραγωγής. Ειδικότερα, οι χώρες που αντιμετώπισαν τις μεγαλύτερες ανισοροπίες του ισοζυγίου πληρωμών πριν από την κρίση πρέπει να επεκτείνουν τον εξαγωγικό τους τομέα και να βελτιώσουν την τιμολογιακή και μη ανταγωνιστικότητα. Πρέπει να αυξηθεί το ειδικό βάρος των βιομηχανικών εμπορεύσιμων προϊόντων, γεγονός που συνεπάγεται μετατόπιση των πόρων από τον μη εμπορεύσιμο τομέα. Τα κέρδη ανταγωνιστικότητας μπορούν να απαιτούν την έγκριση περισσότερων τεχνολογιών αποτελεσματικότητας πόρων, καλύτερη υποστήριξη και επενδύσεις στις δεξιότητες και σε διάφορους τρόπους οργάνωσης της παραγωγής.

Παράλληλα, το τρέχον μακροοικονομικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από υποτονική ζήτηση εργατικού δυναμικού, επίμονα χαμηλά επίπεδα εξεύρεσης εργασίας και αυξανόμενα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, αυξάνει το κοινωνικό κόστος των υπό εξέλιξη διαδικασιών αναδιάρθρωσης. Λόγω των παραπάνω, απαιτούνται αποτελεσματικά πλαίσια πολιτικής για την υποστήριξη και την πλαισίωση όλων των παραγόντων που εμπλέκονται στις διαδικασίες αυτές.

### **3.2. Αναδιάρθρωση και ανάκαμψη με δημιουργία πολλών θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»**

Η ΕΕ αντίδρασε με αποφασιστικότητα και οικονομικές μεταρρυθμίσεις στον βαρύ αντίκτυπο της κρίσης. Ως εκ τούτου, σημειώθηκε πρόοδος στην αποκατάσταση της μακροοικονομικής σταθερότητας και της σταθερότητας της χρηματοπιστωτικής αγοράς με τη βελτίωση της διακυβέρνησης και τη θέσπιση πολιτικών και κανονιστικών μεταρρυθμίσεων για την κάλυψη των απαιτήσεων μιας αυθεντικής νομισματικής ένωσης.

Το 2010 η Επιτροπή δρομολόγησε την στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη<sup>11</sup>. Κάθε χρόνο η ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης (ΕΕΑ) καθορίζει τις βασικές προτεραιότητες για το επόμενο έτος. Η ΕΕΑ για το 2014 επιβεβαιώνει ότι η προώθηση της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας, καθώς και η αντιμετώπιση της απασχόλησης και των κοινωνικών συνεπειών της κρίσης, βρίσκονται στο επίκεντρο του προγράμματος πολιτικής της ΕΕ.

Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΕΑ υπογραμμίζει ότι η αναδιάρθρωση συμβαδίζει με την επιστροφή στην ανάπτυξη καθώς οι εταιρείες και τα νοικοκυριά απαλλάσσονται από το υπερβολικό χρέος και οι συντελεστές παραγωγής μετατοπίζονται προς πιο παραγωγικούς τομείς της οικονομίας. Η ανάκαμψη συνεπάγεται αναζήτηση νέων μακροπρόθεσμων πηγών ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας, με δραστηριότητες έντασης γνώσεων και υψηλής παραγωγικότητας για την ευρωπαϊκή οικονομία – αυτό δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς μια διαδικασία αναδιάρθρωσης της βιομηχανικής βάσης της ΕΕ και της οικονομίας γενικότερα, η οποία θα υπόκειται σε σωστή διαχείριση.

Η ΕΕΑ τονίζει επίσης την ανάγκη να υποστηριχθεί η δημιουργία θέσεων εργασίας σε τομείς που θα παράγουν σημαντικές ευκαιρίες απασχόλησης τα προσεχή έτη. Η πράσινη οικονομία, ο ψηφιακός τομέας και ο τομέας της υγείας έχουν χαρακτηριστεί τομείς ταχείας ανάπτυξης που αναδύονται από βαθείς διαρθρωτικούς μετασχηματισμούς της οικονομίας και της κοινωνίας μας. Αυτό απαιτεί την ανάπτυξη στρατηγικών πλαισίων εντός των οποίων οι πολιτικές για την αγορά εργασίας και τις δεξιότητες μπορούν να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο

---

<sup>11</sup> COM(2010) 2020 «Ευρώπη 2020 - Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη».

στην ενίσχυση της δημιουργίας θέσεων εργασίας στους τομείς αυτούς και στην πρόβλεψη των νέων μοντέλων ανάπτυξης και την προσαρμογή σε αυτά, ιδιαίτερα για τις ταχέως αναπτυσσόμενες νέες επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας.

Η κατάρτιση αυτών των προτεραιοτήτων πολιτικής πραγματοποιείται σε επίπεδο ΕΕ στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, με την έκδοση συστάσεων προς τα κράτη μέλη για διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που να υποστηρίζουν την οικονομική ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Απαιτείται επίσης προσεκτικότερη εξέταση των μακροοικονομικών μας πολιτικών, καθώς και των ρυθμίσεων που αφορούν την εφαρμογή και τη διαχείρισή τους. Οι μεταρρυθμίσεις της μακροοικονομικής πολιτικής για τη σταθεροποίηση της οικονομίας της ΕΕ πρέπει να συμπληρώνονται από καλά συντονισμένες πρωτοβουλίες μικροοικονομικής πολιτικής οι οποίες μπορούν να απελευθερώσουν το παραγωγικό δυναμικό μας και να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα.

### **3.3 Ο ρόλος της βιομηχανικής πολιτικής**

Οι μακροοικονομικές αβεβαιότητες και οι διαρθρωτικές δυσκαμψίες συνιστούν μια ανησυχητική προοπτική για την ευρωπαϊκή οικονομία. Παρά ταύτα, οι κύριοι δείκτες που είναι σήμερα διαθέσιμοι δείχνουν ότι επίδοση της βιομηχανίας μας θα βελτιωθεί. Η εξωτερική μας επίδοση έχει βελτιωθεί σημαντικά αλλά βρισκόμαστε ακόμα κάτω από τα επίπεδα βιομηχανικής παραγωγής προ κρίσης, ενώ χαμηλές παραμένουν οι ιδιωτικές επενδύσεις.

Το 2010 η Επιτροπή παρουσίασε μια ολοκληρωμένη βιομηχανική πολιτική<sup>12</sup> η οποία επικαιροποιήθηκε τον Οκτώβριο του 2012<sup>13</sup>. Μια σημαντική προτεραιότητα της νέας βιομηχανικής πολιτικής πρέπει να είναι να βοηθήσει τη βιομηχανία της ΕΕ να ανακάμψει γρήγορα και να προβεί στις αναγκαίες ρυθμίσεις μετά την οικονομική κρίση. Αυτό συνεπάγεται τη στήριξη της επανακατανομής του εργατικού δυναμικού από παρακμάζοντες τομείς και δραστηριότητες σε τομείς και δραστηριότητες που παρουσιάζουν ανάπτυξη. Η καλύτερη πρόβλεψη και διαχείριση της αναδιάρθρωσης θα βοηθούσε τους εργαζομένους και τις εταιρείες να προσαρμοστούν καλύτερα στις μεταβάσεις που επιβάλλουν το πλεόνασμα ικανοτήτων και ο εκσυγχρονισμός, καθώς και στις ανάγκες για καινοτομία που απορρέουν από τις οικονομικές αλλαγές και τη διαρθρωτική προσαρμογή.

Οι επενδύσεις στην καινοτομία αποτελούν βασικό μέσο για τη στήριξη των ευρωπαϊκών βιομηχανιών, μαζί με την επένδυση σε νέες δεξιότητες για καλύτερες θέσεις εργασίας. Η Ευρώπη χρειάζεται επαγγελματίες με υψηλό επίπεδο προσόντων προκειμένου να επιτύχει σε παγκόσμιο επίπεδο μέσω της καινοτομίας. Η μελλοντική ανάπτυξη και η έξοδος από την τρέχουσα κρίση εξαρτάται σημαντικά από την αύξηση των επενδύσεων στην έρευνα και την προαγωγή της καινοτομίας και από ένα εργατικό δυναμικό που διαθέτει τις κατάλληλες δεξιότητες. Η ολοκληρωμένη αυτή προσέγγιση αποτελεί την ίδια της ουσία της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για την ανάπτυξη και την απασχόληση.

Για μια ανταγωνιστική και αποτελεσματική βιομηχανική πολιτική απαιτούνται δυναμικές αγορές εργασίας. Ως εκ τούτου, η τόνωση του δυναμικού δημιουργίας απασχόλησης των βασικών αγορών μέσω νέων συνεργιών με τις συναφείς πολιτικές της ΕΕ και η αντιμετώπιση των προκλήσεων των αγορών εργασίας που συνδέονται με τη διαρθρωτική αλλαγή στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου θεωρούνται καθοριστικά στοιχεία μιας ανταγωνιστικής και αποτελεσματικής βιομηχανικής πολιτικής.

---

<sup>12</sup> COM(2010)614 «Ολοκληρωμένη βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης - Η ανταγωνιστικότητα και η βιωσιμότητα τίθενται στο επίκεντρο».

<sup>13</sup> COM (2012) 582 «Μια ισχυρότερη ευρωπαϊκή βιομηχανία για την ανάπτυξη και την οικονομική ανάκαμψη».

Η διαρθρωτική αλλαγή και η καινοτομία αποτελούν δύναμη τόσο καταστροφής όσο και δημιουργίας θέσεων εργασίας. Μόνον οι προορατικές στρατηγικές μπορούν, κυρίως μέσω της καινοτομίας, να διευκολύνουν τις μεταβάσεις χωρίς κοινωνικό αποκλεισμό και να μας επιτρέψουν να αντιμετωπίσουμε καλύτερα τα θέματα της αυξανόμενης ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

### **3.4. Η δυναμική των αγορών εργασίας**

Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο αποτελεί μια νέα προσέγγιση βάσει της οποίας τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ ενισχύουν τον συντονισμό της οικονομικής πολιτικής, μεταξύ άλλων, με ενισχυμένο συντονισμό της πολιτικής απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής και την παρακολούθηση ενεργειών για την υποστήριξη των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», κυρίως αυτών που αφορούν την απασχόληση.

Σε μια εποχή που ο κοινωνικός αντίκτυπος της κρίσης γίνεται ακόμα έντονα αισθητός και τα επίπεδα ανεργίας παραμένουν σε ιστορικά υψηλά επίπεδα<sup>14</sup>, ουσιαστική σημασία έχει η αποκατάσταση της δυναμικής των αγορών εργασίας σε όλη την ΕΕ. Στη δέσμη μέτρων για την απασχόληση του 2012<sup>15</sup>, η Επιτροπή τόνισε τον ρόλο των μεταβάσεων σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, της επένδυσης στις δεξιότητες και της κινητικότητας.

Η έγκαιρη πρόβλεψη της αλλαγής και των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να συμβάλει σε ανάκαμψη που συνοδεύεται από δημιουργία πολλών θέσεων εργασίας και στη μετάβασή σε μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. Αυτό θα προωθούσε ουσιαστικά την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, θα βελτιώνει την απασχολησιμότητα των εργαζομένων και τις συνθήκες εργασίας και θα τόνωνε την απασχόληση. Οι δημόσιες αρχές, και σε περιφερειακό επίπεδο, έχουν κάθε συμφέρον να συμμετέχουν στη διευκόλυνση της επίτευξης των εν λόγω στόχων μειώνοντας παράλληλα την κοινωνική δυσχέρεια.

Η αποτροπή των μαζικών απολύσεων και της παρακμής ολόκληρων περιφερειών ή της μετεγκατάστασης ολόκληρων βιομηχανικών κλάδων, συχνά με μεγάλο διασυνοριακό αντίκτυπο, αποτελεί κύριο στόχο που μπορεί να επιτευχθεί με τη διευκόλυνση της οικονομικής μετατροπής και των επιτυχημένων οικονομικών μεταβάσεων. Από την άποψη αυτή, το πλαίσιο ποιότητας θα βοηθήσει επίσης στην ενίσχυση της ικανότητας των επιχειρήσεων, του εργατικού δυναμικού και των περιφερειών να προσαρμόζονται ομαλά σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον.

Μια άλλη σημαντική πτυχή είναι το δυννητικά υψηλό κοινωνικό κόστος το οποίο ενδέχεται να συνεπάγονται οι δραστηριότητες αναδιάρθρωσης και το οποίο πρέπει να επωμιστούν οι δημόσιες αρχές, ιδιαίτερα όσον αφορά την ανεργία, την αύξηση των ανισοτήτων και της φτώχειας κ.λπ. Οι δαπάνες αυτές επιβαρύνουν σημαντικά τα δημόσια οικονομικά και μπορούν να παρεμποδίσουν την οικονομική ανάκαμψη σε εθνικό επίπεδο. Μια κοινή ευρωπαϊκή προοπτική σχετικά με τις διαδικασίες αναδιάρθρωσης θα μπορούσε να συμβάλει στην πρόληψη του κόστους αυτού ή στον καταμερισμό του μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερομένων που συμμετέχουν στις δραστηριότητες αναδιάρθρωσης.

Η ΕΕ έχει δημιουργήσει ένα σταθερό σύστημα προστασίας της απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας το οποίο, σε συνδυασμό με ένα σχετικά υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, αποτελεί τη βάση για την οικονομική και κοινωνική της ευημερία. Από την άλλη, το σύστημα αυτό έχει

<sup>14</sup> Σχέδιο κοινής έκθεσης για την απασχόληση που συνοδεύει την ανακοίνωση της Επιτροπής «Ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης 2014», της 13ης Νοεμβρίου 2013, COM(2013)801 τελικό.

<sup>15</sup> Στοχεύοντας σε μια ανάκαμψη με άφθονες θέσεις απασχόλησης, COM(2012) 173 τελικό, 18.4.2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=el>

σχεδιαστεί για να στηρίζει τη σταθερότητα της απασχόλησης με μικρή έμφαση στην προώθηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και, ως εκ τούτου, είναι όλο και λιγότερο κατάλληλο για να παράσχει στους εργαζομένους σε ατομικό επίπεδο μια πραγματική ευκαιρία για μελλοντική απασχόληση όταν κινδυνεύει η εργασία τους.

Τα ταχέως μεταβαλλόμενα επιχειρηματικά περιβάλλοντα, τόσο τα σημερινά όσο και τα μελλοντικά, θα θέσουν σε δοκιμασία τις οργανωτικές ικανότητες που θα απαιτούνται για να διασφαλίζεται η πρόβλεψη των αλλαγών και η ταχεία και ομαλή ανακατανομή πόρων, κυρίως ανθρώπινων πόρων, από τις παρακμάζουσες δραστηριότητες στις αναδυόμενες. Η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση και η συνακόλουθη επιτάχυνση της αλλαγής καθιστούν πιο επιτακτικό από ποτέ άλλοτε για την Ευρώπη να αντιμετωπίσει τις αδυναμίες αυτές. Η σωστή πρόβλεψη και η κοινωνικά υπεύθυνη διαχείριση της αναδιάρθρωσης θα συμβάλει σημαντικά σε αυτό.

Καθοριστικής σημασίας θα είναι η ασφάλεια στη μετάβαση από τη μία απασχόληση στην άλλη. Μια επαγγελματική πορεία που χαρακτηρίζεται από μεταβάσεις κατά τη διάρκεια της ζωής αποτελεί τώρα πραγματικότητα για πολλούς εργαζόμενους. Η ποιότητα των μεταβάσεων από τη μία θέση εργασίας στην άλλη θα καθορίζει την ποιότητα της σταδιοδρομίας του εργαζόμενου και θα είναι ουσιαστικής σημασίας προκειμένου να διασφαλίζονται στα άτομα τα αναγκαία μέσα για τη διατήρηση της απασχολησιμότητάς τους και για την επιτυχία των μεταβάσεων αυτών. Η πρόσβαση στη διά βίου μάθηση, τόσο σε περιόδους απασχόλησης όσο και σε περιόδους ανεργίας, είναι καθοριστική για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας.

Η πρόβλεψη της αναδιάρθρωσης θα μπορούσε να αποτρέψει καταστάσεις κρίσης μέσω της προορατικής και βάσει διαπραγματεύσεων διαχείρισης των δραστηριοτήτων αναδιάρθρωσης και των διαρθρωτικών αλλαγών. Οι προσεγγίσεις αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν μέτρα όπως η συνεχής παρακολούθηση των αναγκών απασχόλησης και δεξιοτήτων και προγράμματα για τη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων, ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να διατηρούν την απασχολησιμότητά τους και να διευκολύνεται η μετάβασή τους σε νέες εργασίες σε περίπτωση αναδιάρθρωσης.

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη των μεταβάσεων που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας. Οι υπηρεσίες αυτές αποτελούν τη γέφυρα μεταξύ όσων αναζητούν εργασία και των εργοδοτών. Αν και η δομή των ΔΥΕ διαφέρει από χώρα σε χώρα, όλες βοηθούν στην αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας παρέχοντας υπηρεσίες ενημέρωσης, τοποθέτησης και ενεργού υποστήριξης σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η καλύτερη συνεργασία μεταξύ των ΔΥΕ μπορεί να βελτιώσει την ικανότητά τους να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στην αναδιάρθρωση.

Η πρωτοβουλία «Νέες δεξιότητες για νέες θέσεις εργασίας» επιδιώκει να προωθήσει την καλύτερη πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών όσον αφορά τις δεξιότητες, να αναπτύξει την καλύτερη αντιστοίχιση μεταξύ δεξιοτήτων και αναγκών της αγοράς εργασίας και να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ εκπαίδευσης και εργασίας. Η ανακοίνωση «Ανασχεδιασμός της Εκπαίδευσης»<sup>16</sup> θεσπίζει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικής για την εκπαίδευση και την κατάρτιση με σκοπό να διασφαλίσει ότι το εργατικό δυναμικό διαθέτει τις κατάλληλες δεξιότητες.

Οι θέσεις μαθητείας υψηλής ποιότητας και άλλα προγράμματα μάθησης στο πλαίσιο της εργασίας, όπως οι περίοδοι πρακτικής άσκησης, μπορούν να εξασφαλίσουν τις δεξιότητες

---

<sup>16</sup> COM (2012) 669 τελικό.

που είναι κατάλληλες για την αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, μπορούν να συμβάλουν στην καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων και της οικονομικής ανταγωνιστικότητας. Η Επιτροπή δρομολόγησε την «Ευρωπαϊκή συμμαχία για θέσεις μαθητείας»<sup>17</sup> για να αναβαθμίσει την προσφορά, την ποιότητα και την εικόνα της μαθητείας. Έχει επίσης προτείνει ένα πλαίσιο ποιότητας για την πρακτική άσκηση<sup>18</sup> με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητάς της<sup>19</sup>.

Αναξιοποίητο παραμένει το δυναμικό για κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της αναδιάρθρωσης. Η Επιτροπή θα υποβάλει πρόταση κανονισμού προκειμένου να ενισχύσει το δίκτυο EURES, ούτως ώστε να αντιμετωπίσει καλύτερα τις αναντιστοιχίες και τις ανισορροπίες της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και να διευκολύνει τις προσλήψεις στο σύνολο της ΕΕ, κυρίως με την ενίσχυση της πρόσβασης των εργαζομένων σε υπηρεσίες υποστήριξης της κινητικότητας των εργαζομένων εντός της ΕΕ. Η Επιτροπή θα εργαστεί επίσης για να απλουστεύσει και να βελτιώσει τους κανόνες που διέπουν τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλειας και τον αντίκτυπό τους στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού τους επόμενους μήνες.

### **3.5. Ένα κρίσιμο ζήτημα για τις ΜΜΕ**

Ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο θα ήταν επίσης χρήσιμο στην περίπτωση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) καθώς αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες για την πρόβλεψη της αλλαγής και της εξεύρεσης ειδικευμένων εργαζομένων. Θα πρέπει να δοθεί η δέουσα προσοχή στις ιδιαιτερότητες και ιδιαίτερα στην ανάγκη τους για ένα προβλέψιμο και σταθερό περιβάλλον που θα τους επιτρέπει να είναι ανταγωνιστικές τόσο στις τοπικές όσο και στις παγκόσμιες αγορές. Επομένως, αντί να πρέπει οι ΜΜΕ να αντιμετωπίσουν επιπρόσθετες επιβαρύνσεις, το πλαίσιο ποιότητας προσανατολίζεται στη λήψη μέτρων από άλλους παράγοντες (μεγαλύτερες επιχειρήσεις, δημόσιες αρχές) που θα επιτρέψουν στις ΜΜΕ, οι οποίες διαθέτουν λιγότερους ανθρώπινους και χρηματικούς πόρους, να αναπτύξουν τις δικές τους στρατηγικές σχεδιασμού και να προβλέψουν τις ανάγκες τους σε δεξιότητες μέσω της κατάλληλης κατάρτισης των εργαζομένων τους. Επιπλέον, κατά την υλοποίηση των ενεργειών που προβλέπονται στο παρόν πλαίσιο ποιότητας, ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να αποδίδεται στις ταχέως αναπτυσσόμενες ΜΜΕ, για τις οποίες συχνά απαιτείται ταχεία πρόσληψη και ανακατανομή εργατικού δυναμικού, καθώς και η διαθεσιμότητα μιας δεξαμενής εξειδικευμένων εργαζομένων.

### **3.6. Ένα αναδύμενο ζήτημα για ένα δημόσιο τομέα σε μετάβαση**

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα σε όλες σχεδόν τις χώρες έχουν επίσης πληγεί από την κρίση, καθώς οι κυβερνήσεις προσπαθούν να μειώσουν το μέγεθος του Δημοσίου. Η μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης περιλαμβάνει πάγωμα μισθών, περικοπές μισθών και αλλαγές στις συμβατικές ρυθμίσεις και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και μειώσεις προσωπικού.

Καθώς οι εργαζόμενοι του Δημοσίου, μεταξύ των οποίων και οι δημόσιοι υπάλληλοι, βλέπουν τη σχέση εργασίας τους να μοιάζει όλο και περισσότερο σύμβαση του ιδιωτικού τομέα, ιδιαίτερα όσον αφορά την ασφάλεια της απασχόλησης, φαίνεται όχι μόνον θεμιτό αλλά και αναγκαίο να επεκταθεί και σε αυτούς ο προβλεπόμενος μηχανισμός προσαρμογής.

<sup>17</sup> [http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm)

<sup>18</sup> Πρόταση σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με ένα ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης, of 4ης Δεκεμβρίου 2013, COM(2013) 857 τελικό.

<sup>19</sup> Σημαντικά από την άποψη αυτή είναι επίσης τα προγράμματα πρακτικής άσκησης και υποτροφιών, όπως οι υποτροφίες Marie-Sklodowska Curie στο πλαίσιο του προγράμματος «Ορίζοντας 2020».

Επιπλέον, ο δημόσιος τομέας απασχολεί κατά προσέγγιση το 25 % του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ και διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση της οικονομίας και της κοινωνίας μας. Η τόνωση της καινοτομίας εντός του δημόσιου τομέα (π.χ. μέσω ενισχυμένης συνεργασίας, εξεύρεσης λύσεων από κοινού με τους πολίτες, προώθησης μιας νοοτροπίας πειραματισμού) μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα και των υπηρεσιών που παρέχουν. Η ύπαρξη ενός αποτελεσματικού και καινοτομικού δημοσίου τομέα παράγει περισσότερη καινοτομία στην ευρύτερη οικονομία και, συνεπώς, περισσότερη ανάπτυξη και περισσότερες θέσεις εργασίας.

Για τον λόγο αυτό, η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να διερευνήσουν τρόπους για να εφαρμόσουν το πλαίσιο ποιότητας στους εργαζόμενους του Δημοσίου, ανεξάρτητα από την καταστατική φύση της εργασιακής τους σχέσης.

Μια ιδιαίτερα σημαντική πτυχή της μετάβασης που αναφέρθηκε είναι όταν η παροχή δημοσίων υπηρεσιών περνά από τα δημόσια μονοπώλια σε συστήματα εκχώρησης, καθώς, στην περίπτωση αυτή, η ανανέωση των εκχωρήσεων συνεπάγεται αναδιάρθρωση. Αυτό θα απαιτήσει έναν ορισμένο βαθμό κινητικότητας του εργατικού δυναμικού καθώς και πρόβλεψη και διαχείριση εκ μέρους των ενδιαφερόμενων μερών. Η προσπάθεια αυτή, και η απαιτούμενη δημόσια στήριξη, θα είναι μεγαλύτερη, όταν εφαρμοστεί για πρώτη φορά ένα σύστημα εκχώρησης.

#### **4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ**

Με βάση τα στοιχεία και τα επιχειρήματα που προβλήθηκαν, η Επιτροπή παρουσιάζει σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη το ακόλουθο πλαίσιο ποιότητας το οποίο βασίζεται σε πρακτικά παραδείγματα που προέρχονται από διάφορα εθνικά πλαίσια, συστήματα εργασιακών σχέσεων και κοινωνικά πλαίσια. Αν και ορισμένες από τις ορθές πρακτικές που αναφέρονται στη συνέχεια δεν είναι δυνατόν να μεταφερθούν αυτόματα σε άλλες καταστάσεις, χρησιμεύουν ως πηγή έμπνευσης και καθοδήγησης.

Η Επιτροπή καλεί:

- τα κράτη μέλη να υποστηρίξουν, να διαδώσουν και να προωθήσουν την ευρύτερη εφαρμογή του πλαισίου εφαρμογής και παροτρύνει τους ενδιαφερόμενους να συνεργαστούν με βάση τις αρχές και τις ορθές πρακτικές που σκιαγραφούνται·
- όλους τους ενδιαφερομένους να καταρτίσουν και να εφαρμόσουν ειδικές αρχές και εργαλεία για να υποστηρίξουν τις προσπάθειες αναδιάρθρωσης των ΜΜΕ·
- τα κράτη μέλη να εξετάσουν το ενδεχόμενο να εφαρμόσουν το προτεινόμενο πλαίσιο ποιότητας στους εργαζόμενους του δημοσίου τομέα, ανεξάρτητα από την καταστατική ή συμβατική φύση της εργασιακής τους σχέσης·
- τα κράτη μέλη και τις περιφέρειες να χρησιμοποιήσουν κονδύλια της ΕΕ, σύμφωνα με τους κανόνες περί κρατικών ενισχύσεων και με σκοπό την υποστήριξη των επενδύσεων για την πρόβλεψη και τη διευκόλυνση της βιομηχανικής αλλαγής, και από την προοπτική της βιομηχανικής πολιτικής που καθορίζεται στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», και για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και κατάρτισης, καθώς για την άμβλυνση των δυσμενών κοινωνικών επιπτώσεων της αναδιάρθρωσης με την υποστήριξη της επανατοποθέτησης των εργαζομένων που απολύονται (ΕΚΤ και ΕΤΠ)·
- τους κοινωνικούς εταίρους να συμβάλουν στην ενίσχυση του πλαισίου ποιότητας και να διευκολύνουν τη διαδικασία οικονομικής προσαρμογής καταρτίζοντας πλαίσια δράσης για την πρόβλεψη της αλλαγής και για την αναδιάρθρωση και την εσωτερική

ευελιξία και διεξάγοντας διαπραγματεύσεις σχετικά με αυτά στο κατάλληλο επίπεδο (εθνικό, τομεακό, εταιρικό κ.λπ).

Η Επιτροπή θα παρακολουθεί τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται το πλαίσιο ποιότητας στην ΕΕ και θα υποβάλλει εκθέσεις παρακολούθησης στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στους κοινωνικούς εταίρους. Με βάση τις εν λόγω εκθέσεις και μια πολιτική αξιολόγηση που θα τις συνοδεύει, η Επιτροπή θα εξετάσει εάν χρειάζεται να αναθεωρηθεί το πλαίσιο ποιότητας πριν από το 2016. Με την εν λόγω αναθεώρηση θα καθοριστεί κατά πόσον είναι αναγκαίο να ληφθούν περαιτέρω μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της ενδεχόμενης νομοθετικής πρότασης.



# ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ

## Πρόβλεψη, διαχείριση και παρακολούθηση/αξιολόγηση

Οι νέες πρακτικές που εφαρμόζονται από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 τόσο εντός όσο και εκτός των εταιρειών δείχνουν ότι η πρόβλεψη των αναγκών όσον αφορά τις δεξιότητες και την κατάρτιση, όπως και η υπεύθυνη αναδιάρθρωση, μπορούν να αποδειχθούν επιτυχείς, όταν συνεργάζονται οι κοινωνικοί και περιφερειακοί παράγοντες.

Πέραν από τους επιτακτικούς στόχους όσον αφορά την απασχόληση και τους κοινωνικούς στόχους, η πρόβλεψη και η σωστή διαχείριση της αναδιάρθρωσης αποτελούν προαπαιτούμενα για οικονομική επιτυχία και καλύτερες συνθήκες εργασίας. Εάν έχουμε πάντα κατά νου τη στρατηγική σκοπιμότητα για εξέλιξη στον χώρο εργασίας και εντάξουμε τις διαδικασίες αλλαγής σε μακροπρόθεσμα πλαίσια (σε αντίθεση με αποφάσεις που βασίζονται στην επιθυμία για βραχυπρόθεσμα κέρδη ή σε στόχους που συνδέονται με την αξία των περιουσιακών στοιχείων), μπορούμε να συμβάλουμε επωφελώς στη βιωσιμότητα και των ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Το γεγονός αυτό ισχύει και για ολόκληρους οικονομικούς τομείς, περιφέρειες και οικονομίες.

Ως εκ τούτου, οι ορθές πρακτικές που σκιαγραφούνται στη συνέχεια κατατάσσονται ανάλογα με τη χρονική στιγμή κατά την οποία λαμβάνονται τα μέτρα: προληπτικές ενέργειες και μέσα, που θα πρέπει να αναπτύσσονται σε μόνιμη βάση, και διαχείριση συγκεκριμένων διαδικασιών αναδιάρθρωσης.

Πολύ σημαντική είναι η εκ των υστέρων αξιολόγηση και παρακολούθηση των διαδικασιών αναδιάρθρωσης από όλους τους ενδιαφερόμενους παράγοντες. Οι ενέργειες αυτές επιτρέπουν να εντοπιστούν τυχόν αδυναμίες και κενά, καθιστώντας δυνατή τη συνακόλουθη βελτίωση των μελλοντικών διαδικασιών αναδιάρθρωσης. Η παρακολούθηση των εργαζομένων μετά την απόλυσή τους (μακροπρόθεσμη αξιολόγηση της επαγγελματικής πορείας των εργαζομένων που απολύονται, βάση δεδομένων για μελέτες χρονολογικών σειρών σχετικά με τις επαγγελματικές σταδιοδρομίες που υπόκεινται σε διαχείριση κ.λπ.) επίσης συμβάλλει στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται όσον αφορά τις επιτυχημένες μεταβάσεις σε άλλη απασχόληση.

Η αξιολόγηση και η παρακολούθηση καλύπτει την αξιολόγηση των μέτρων αναδιάρθρωσης και τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων, την αναθεώρηση των στρατηγικών ανάπτυξης με βάση τη διαδικασία και τον αντίκτυπο της αναδιάρθρωσης, κ.λπ.)

## Ένα θέμα με πολλά επίπεδα και πολλούς παράγοντες.

Η πρόβλεψη των αναγκών σε ανθρώπινο κεφάλαιο και η διαχείριση της αναδιάρθρωσης αφορά πολλούς παράγοντες (εταιρείες, εκπροσώπους εργαζομένων, κοινωνικούς εταίρους, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, δημόσια διοίκησης και αρχές κ.λπ) σε διαφορετικά επίπεδα (ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό, τομεακό και οργανωτικό).

Η συνοχή και η αλληλεπίδραση μεταξύ των ενεργειών όλων αυτών των ενδιαφερόμενων μερών, καθώς και ο σωστά συντονισμένος προγραμματισμός και οι ενέργειες πρόβλεψης και αναδιάρθρωσης, έχουν καθοριστική σημασία για τη διασφάλιση λύσεων αποδοτικότητας και

βιωσιμότητας. Για να είναι πιο εύκολα κατανοητό, το πλαίσιο ποιότητας έχει τη μορφή ενός συνόλου δελτίων ορθών πρακτικών που απευθύνονται στους κύριους παράγοντες: τις εταιρείες, τους εκπροσώπους εργαζομένων, τους ίδιους τους εργαζόμενους, τους κοινωνικούς εταίρους και τις εθνικές/περιφερειακές αρχές<sup>20</sup>. Μια πιο ολοκληρωμένη συλλογή ορθών πρακτικών στον τομέα αυτό περιέχεται στον κατάλογο ελέγχου για τις διαδικασίες αναδιάρθρωσης του 2009 (Checklist for Restructuring Processes)<sup>21</sup>.

Όλες οι ορθές πρακτικές που περιγράφονται στα δελτία αποτελούν πραγματικές εμπειρίες των εταιρειών, των εκπροσώπων των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών και όσοι τις εφαρμόζουν θεωρούν ότι είναι καθοριστικής σημασίας για να εξασφαλίζεται γρήγορα, ομαλή, αποδοτική από οικονομική άποψη και αποδεκτή από κοινωνική άποψη προσαρμογή στην αλλαγή και αναδιάρθρωση, ιδιαίτερα σε δυσμενείς συνθήκες. Ανεξάρτητα από τη δυνατότητα μεταφοράς τους σε άλλες συνθήκες – η οποία θα πρέπει να εκτιμηθεί κατά περίπτωση –, η σημασία που δίνεται σε αυτές τις ορθές πρακτικές από αυτούς που τις εφαρμόζουν δικαιολογεί τη συμπερίληψή τους στο πλαίσιο ποιότητας ως πηγής έμπνευσης για όλους τους άλλους

Βάση ή πηγή έμπνευσης για τις εν λόγω ορθές πρακτικές αποτέλεσαν συχνά οι κανονιστικές ρυθμίσεις και άλλοι δημόσιοι μηχανισμοί στήριξης. Η βάση δεδομένων του ERM στο πλαίσιο του Eurofound (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας) σχετικά με τη νομοθεσία που αφορά τις αναδιρθρώσεις<sup>22</sup> παρέχει συγκριτικές πληροφορίες για τις εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις. Η βάση δεδομένων ERM σχετικά με τα μέσα στήριξης της αναδιρθρώσεως<sup>23</sup> παρέχει πληροφορίες σχετικά με 400 περίπου μέτρα που εφαρμόζονται στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στη Νορβηγία. Μεταξύ των φορέων που παρέχουν στήριξη σε επιχειρήσεις που πρέπει να προβούν σε ενέργειες αναδιρθρώσεως και στους πληττόμενους εργαζόμενους συγκαταλέγονται εθνικές κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και συνδικάτα.

Οι ενέργειες και τα μέσα που περιγράφονται στο παρόν πλαίσιο ποιότητας θα μπορούσαν να πληρούν τις προϋποθέσεις για στήριξη από τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ (ιδιαίτερα το ΕΚΤ και το ΕΤΠΑ) καθώς και το ΕΤΠ.

---

<sup>20</sup> Καθώς η καλή πρόβλεψη και διαχείριση της αναδιρθρώσεως συχνά αφορά αρκετούς παράγοντες και επίπεδα, πολλές ενέργειες περιγράφονται με παρόμοιο τρόπο σε διαφορετικά δελτία, τονίζοντας τον ειδικό ρόλο που αποδίδεται σε καθεμία από αυτές.

<sup>21</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>. Βλ. επίσης παράρτημα 1.

<sup>22</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/rll/>

<sup>23</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Βλ. επίσης «Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011» (Δημόσια μέσα για τη στήριξη της αναδιρθρώσεως στην Ευρώπη - Έκθεση του ERM 2011), <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

## ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

*Για να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητά τους και να περιορίσουν το κόστος της αναδιάρθρωσης, οι επιχειρήσεις προβλέπουν τις ανάγκες σε ανθρώπινο κεφάλαιο και διαχειρίζονται τις αλλαγές. Οι ΜΜΕ μπορεί να μην είναι σε θέση να εφαρμόσουν όλες τις ορθές πρακτικές που περιγράφονται στη συνέχεια.*

### ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Ο στρατηγικός σχεδιασμός των εργοδοτών καλύπτει, με συνεχή συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων σύμφωνα με τα μέσα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ενημέρωσης και διαβούλευσης, τον εκ των προτέρων σχεδιασμό όσον αφορά τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες, που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- ο **μακροπρόθεσμη στρατηγική παρακολούθηση** της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κατάστασης της εταιρείας και των εξελίξεων της τεχνολογίας και της αγοράς·
- ο **συνεχή χαρτογράφηση των αναγκών όσον αφορά τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες**·
- ο **μέτρα που απευθύνονται στους εργαζομένους σε ατομικό επίπεδο**: μέτρα ευελιξίας (μακροπρόθεσμη ευελιξία όσον αφορά τον χρόνο εργασίας, εναλλαγή θέσεων εργασίας, κ.λπ.)· μέτρα κατάρτισης (καθιέρωση συμβούλων κατάρτισης, κατάρτιση ατομικών «επισκοπήσεων ικανοτήτων»· σχέδια ατομικής κατάρτισης, μεταξύ άλλων με την παροχή εγκάρσιων δεξιοτήτων στους εργαζόμενους κ.λπ.)· μέτρα επαγγελματικής εξέλιξης («ημέρες σταδιοδρομίας», «γωνίες σταδιοδρομίας», εναλλαγή θέσεων εργασίας κ.λπ.)· μέτρα για την προώθηση της εσωτερικής και εξωτερικής κινητικότητας κ.λπ.
- ο **εξωτερικές εταιρικές σχέσεις** με περιφέρειες, ιδρύματα εκπαίδευσης/κατάρτισης και με το επιχειρηματικό περιβάλλον.

### ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ

Οι ορθές πρακτικές για τη διαχείριση των δραστηριοτήτων αναδιάρθρωσης περιλαμβάνουν τα εξής:

- ο **την οικοδόμηση εσωτερικής συναίνεσης** μέσω από κοινού διάγνωσης που θα βασίζεται σε σαφή επιχειρηματική διατύπωση επιχειρημάτων υπέρ της αλλαγής και με ολοκληρωμένη ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς σε αρχικό στάδιο·
- ο **τη συμβολή στην οργάνωση της εξατομικευμένης υποστήριξης που παρέχεται στους εργαζομένους** των οποίων η απόλυση είναι αναπόφευκτη·
- ο **τη συμμετοχή εξωτερικών παραγόντων** σε αρχικό στάδιο (περιφερειακών αρχών, πανεπιστημίων, κέντρων κατάρτισης και αλυσίδας προσφοράς).

## ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

*Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, μεταξύ άλλων, μέσω των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων, είναι ζωτικής σημασίας εταίροι της διοίκησης της επιχείρησης για την πρόβλεψη και τη διαχείριση της εξέλιξης των αναγκών όσον αφορά τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες και την υλοποίηση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων αναδιάρθρωσης.*

### ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

- ο **συνεχής χαρτογράφηση των αναγκών όσον αφορά τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες**·
- ο **μέτρα που απευθύνονται σε μεμονωμένους εργαζόμενους, μεταξύ άλλων προώθηση της εσωτερικής και της εξωτερικής κινητικότητας**.

### ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ

- ο **καθιέρωση της διενέργειας από κοινού διάγνωσης** της κατάστασης με τη διοίκηση·
- ο **συμφωνία σχετικά με ειδικές για κάθε εταιρεία διαδικασίες** όσον αφορά την αντιμετώπιση συγκεκριμένων καταστάσεων αναδιάρθρωσης·

- ο παρακολούθηση και συμβολή, ιδιαίτερα μέσω διαπραγματεύσεων, στον **σχεδιασμό και την υλοποίηση όλων των μηχανισμών για την παροχή υποστήριξης σε εργαζόμενους σε ατομικό επίπεδο**.
- ο **πλαισίωση και υποστήριξη των εργαζομένων που απολύονται** στην αναζήτηση νέας απασχόλησης και/ή κατάλληλων ευκαιριών επιμόρφωσης.
- ο συμμετοχή σε **εξωτερικές εταιρικές σχέσεις, σε ευρύτερα δίκτυα** και σε μηχανισμούς για την υποστήριξη εργαζομένων σε ατομικό επίπεδο και την προώθηση της συμπερίληψης όλης της αλυσίδας εφοδιασμού στην προετοιμασία και τη διαχείριση των δραστηριοτήτων αναδιάρθρωσης.

## ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

*Από την άποψη των εργαζομένων σε ατομικό επίπεδο, η πρόβλεψη της αλλαγής βασίζεται στην ικανότητά τους να επιλέγουν και να είναι σε θέση να βελτιώνουν την απασχολησιμότητά τους και να πραγματοποιούν αλλαγές στη σταδιοδρομία τους. Όσον αφορά την απασχολησιμότητα, άλλοι παράγοντες (εργαζόμενοι, εκπρόσωποι εργαζομένων, κοινωνικοί εταίροι, αρχές) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην υποστήριξη, την ενθάρρυνση και την πλαισίωση των εργαζομένων σε ατομικό επίπεδο.*

### ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Εφόσον υπάρχουν τα μέσα και οι δυνατότητες, οι εργαζόμενοι:

- ο ενισχύουν την **ικανότητά τους να συλλέγουν τις πληροφορίες** που απαιτούνται για να κατανοήσουν την κατάσταση.
- ο **επανεξετάζουν τις δεξιότητές τους** και προσαρμόζουν στα νέα δεδομένα τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό.
- ο τονώνουν την **απασχολησιμότητα και την κινητικότητα** τους και προβαίνουν στις επαγγελματικές μεταβάσεις που είναι εφικτές.
- ο κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για **εκπαίδευση και κατάρτιση** και αποδέχονται τις αντίστοιχες υποχρεώσεις.

### ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ

- ο **Αναζητούν πληροφορίες** σχετικά με τη στρατηγική της εταιρείας, τα σχέδια αναδιάρθρωσης και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας· βρίσκονται σε επαφή με εκπροσώπους και συμμετέχουν σε διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης.
- ο **Διερευνούν πιθανές δυνατότητες για την αποτροπή του ενδεχομένου να χάσουν την εργασία τους** καταρτίζουν ένα ατομικό σχέδιο αναζήτησης εργασίας· είναι ανοικτοί στην κινητικότητα εντός της εταιρείας ή μεταξύ εταιρειών· ζητούν συμβουλές, κατάρτιση για υποβολή αιτήσεων για θέσεις εργασίας, επαγγελματικό προσανατολισμό και ειδική κατάρτιση που αφορά συγκεκριμένες προσφορές εργασίας.
- ο χρησιμοποιούν την **ατομική υποστήριξη** που παρέχεται στους εργαζόμενους: διατηρούν τις επαφές με τις μονάδες επανατοποθέτησης σε θέσεις εργασίας· εγγράφονται σε υπηρεσίες ανταλλαγής εργατικού δυναμικού· ζητούν τη βοήθεια του εργοδότη την περίοδο πριν από την απόλυση· ζητούν να συμμετέχουν σε κατάρτιση όταν μένουν άνεργοι· χρησιμοποιούν την υποστήριξη για ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, όταν παρέχεται.

## ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ ΚΑΙ ΤΟΜΕΑΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

*Οι κοινωνικοί εταίροι και οι τομεακές οργανώσεις μπορούν να διαδραματίσουν κορυφαίο ρόλο στην πρόβλεψη της αλλαγής, με τον προσδιορισμό των αναγκών σε θέσεις απασχόλησης και δεξιότητες και τη διαχείριση των δραστηριοτήτων αναδιάρθρωσης, διαμορφώνοντας ή συμπληρώνοντας τη δράση σε εταιρικό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, μέσω του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.*

## ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

- ο **χαρτογράφηση των αναγκών όσον αφορά τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες:** συμμετέχουν σε συστήματα έγκαιρης προειδοποίησης σε όλα τα επίπεδα·
- ο **χάραξη του πλαισίου για τον ρόλο των εργαζομένων:** προωθούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σχετικά με την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση σε επίπεδο ΕΕ, καθώς και σε εθνικό, κλαδικό, περιφερειακό, τοπικό και εταιρικό επίπεδο·
- ο **προετοιμασία μέτρων που απευθύνονται σε εργαζόμενους σε ατομικό επίπεδο:** υποστηρίζουν την επανατοποθέτηση σε θέσεις απασχόλησης, καταρτίζουν προγράμματα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε εθνικό, περιφερειακό και εταιρικό επίπεδο ή συνεισφέρουν σε αυτά·
- ο **σχεδιασμός μέτρων για την προώθηση της εσωτερικής και της εξωτερικής κινητικότητας:** διευκολύνουν την αλλαγή επαγγελματικής δραστηριότητας εντός και εκτός των επιχειρήσεων, προωθούν καινοτομικά μέτρα για τη βελτίωση της κινητικότητας.

## ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ

- ο **Από κοινού διάγνωση:** μοιράζονται τις γνώσεις σχετικά με το οικονομικό πλαίσιο με τα μέλη, τους εταίρους και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, προάγουν την επικοινωνία μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών, τη δικτύωση και τη διακυβέρνηση·
- ο **Διερευνούν όλες τις πιθανές δυνατότητες για την αποτροπή της απώλειας θέσεων εργασίας:** προάγουν τον συντονισμό των συνδικάτων στο σύνολο της ΕΕ για την παροχή βοήθειας στα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων· ενθαρρύνουν τις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο ΕΕ στην περίπτωση διακρατικών αναδιρθρώσεων· διενεργούν διαπραγματεύσεις σχετικά με πολιτικές για την αλλαγή της επαγγελματικής δραστηριότητας·
- ο **Υποστηρίζουν τους απολυθέντες εργαζόμενους σε ατομικό επίπεδο:** υποστηρίζουν τις εσωτερικές και εξωτερικές μονάδες κινητικότητας, αναπτύσσουν κλαδικά ταμεία κατάρτισης για την επανατοποθέτηση σε θέσεις απασχόλησης.

## **ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΑΡΧΕΣ**

*Οι εθνικές αρχές διαμορφώνουν την εφαρμοστέα νομοθεσία, καθορίζουν και εφαρμόζουν τους στόχους της πολιτικής για την απασχόληση, διαχειρίζονται τα εργαλεία πρόβλεψης, διαθέτουν τη θεσμική ικανότητα να συντρέχουν τους εργαζόμενους. Οι περιφερειακές αρχές συντονίζουν τις εργασίες των ενδιαφερόμενων μερών όσον αφορά την πρόβλεψη και τη διαχείριση των πράξεων αναδιάρθρωσης και την προώθηση της περιφερειακής ανάπτυξης και της οικονομικής και κοινωνικής μετατροπής.*

## ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

- ο **Συνεχής χαρτογράφηση των αναγκών όσον αφορά τις θέσεις απασχόλησης και δεξιότητες:** υποστηρίζουν τα εθνικά σχέδια που αφορούν την απασχόληση και τις δεξιότητες· αναπτύσσουν εργαλεία πρόγνωσης και πρόβλεψης και μέτρα για τη βελτίωση της αντιστοίχισης των δεξιοτήτων που παρέχουν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας·
- ο **Μέτρα που απευθύνονται στους εργαζόμενους σε ατομικό επίπεδο:** ενισχύουν τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, παρέχουν προγράμματα παροχής προσόντων, υποστηρίζουν την αναβάθμιση των ικανοτήτων δίνοντας έμφαση στις γενικές και εγκάρσιες δεξιότητες, επικεντρώνονται στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ενηλίκων χαμηλής εξειδίκευσης, παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, παρέχουν αρωγή όσον αφορά την επικύρωση της άτυπης και ανεπίσημης μάθησης· προάγουν τις περιφερειακές πολιτικές διά βίου μάθησης·
- ο **Μέτρα για την προώθηση της εσωτερικής και της εξωτερικής κινητικότητας:** αναπτύσσουν κίνητρα για την προώθηση της γεωγραφικής και της επαγγελματικής κινητικότητας, καταρτίζουν νομικά και επιχειρησιακά πλαίσια για την αλλαγή επαγγελματικής δραστηριότητας, θεσπίζουν συστήματα πιστοποίησης και μεταφοράς δεξιοτήτων, υποστηρίζουν συστήματα επαγγελματικών

προσόντων· δημιουργούν βάσεις δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες των εργαζομένων, αντιστοιχίζουν τους εργαζόμενους με τις κενές θέσεις εργασίας και τις ανάγκες σε δεξιότητες·

- 0 **Μέτρα για την προώθηση της περιφερειακής οικονομικής προσαρμογής:** προωθούν τη συνεργασία μεταξύ των περιφερειακών παραγόντων, υποστηρίζουν τον σχεδιασμό της απασχόλησης και των δεξιοτήτων και τον καταμερισμό των κινδύνων, δημιουργούν ή ενισχύουν περιφερειακά παρατηρητήρια για την παρακολούθηση των οικονομικών αλλαγών, της απασχόλησης και των δεξιοτήτων, θεσπίζουν συστήματα έγκαιρης προειδοποίησης, συνάπτουν τακτικές σχέσεις εργασίας με τις εταιρείες, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών επιχειρήσεων και υπηρεσιών ανάπτυξης· αναπτύσσουν εδαφικά σύμφωνα απασχόλησης, εταιρικές σχέσεις δημόσιου-ιδιωτικού τομέα και θεσμικές δομές για τις ικανότητες και τις δεξιότητες·
- 0 Αξιοποιούν πλήρως, κατά συμμόρφωση με τους εφαρμοστέους κανόνες περί κρατικών ενισχύσεων, **τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ** με βάση τις αρχές της «έξυπνης εξειδίκευσης» στον τομέα της έρευνας και της καινοτομίας, εστιάζοντας στις επενδύσεις που διευκολύνουν και πλαισιώνουν τις διαρθρωτικές αλλαγές και προωθώντας την κοινωνική καινοτομία για να εξασφαλιστεί ότι η μετάβαση σε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα και η δημιουργία θέσεων απασχόλησης δεν εμπεριέχουν στοιχεία κοινωνικού αποκλεισμού.

#### **ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ**

- 0 **Από κοινού διάγνωση:** συλλέγουν στοιχεία σχετικά με τις απολύσεις σε εθνικό, περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο, παρακολουθούν τον αντίκτυπο της αναδιάρθρωσης σε συγκεκριμένους κλάδους και περιφέρειες· συγκροτούν συστήματα έγκαιρης προειδοποίησης, συγκαλούν τους διάφορους παράγοντες για τη διενέργεια από κοινού διάγνωσης·
- 0 **Διερεύνηση όλων των πιθανών δυνατοτήτων πριν από την πραγματοποίηση απολύσεων:** προωθούν την αναζωογόνηση των περιφερειών που πλήττονται από την αναδιάρθρωση, παρακολουθούν τα κοινωνικά προγράμματα· ενισχύουν τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, καταρτίζουν προγράμματα επανατοποθέτησης προσωπικού, προωθούν την άμεση δημιουργία θέσεων απασχόλησης, δημιουργούν μηχανισμούς για τον καταμερισμό των κινδύνων, υποστηρίζουν την εξαγορά από τους εργαζόμενους επιχειρήσεων σε κρίση ή χωρίς κληρονόμο· συγκροτούν κινητές μονάδες αναπροσανατολισμού, διαφήμιση των περιφερειών σε νέες επενδυτές, υποστήριξη της αναζήτησης εγκαταλελειμμένων εγκαταστάσεων για νέους χρήστες·
- 0 **Υποστηρίζουν σε ατομικό επίπεδο τους απολυθέντες εργαζόμενους:** μέτρα κατάρτισης (δικτυακές πύλες για επαγγελματικό προσανατολισμό και κατάρτιση, δημόσιες μονάδες αναπροσανατολισμού, τμήματα κατάρτισης)· μέτρα κινητικότητας (πλατφόρμες επανατοποθέτησης προσωπικού για τις ΜΜΕ και τις κοινωνικές επιχειρήσεις, υποστήριξη των συνεταιρισμών εργαζομένων, προγράμματα γεωγραφικής κινητικότητας, υποστήριξη της δημιουργίας δεξαμενών θέσεων εργασίας από ομίλους εργοδοτών, παροχή επιδοτήσεων και επιδομάτων απόλυσης, παροχών ανεργίας στους ευπαθείς εργαζόμενους)·
- 0 **Διευκολύνουν τις εταιρικές σχέσεις** μεταξύ των ενδιαφερόμενων παραγόντων, προωθούν τη συμμετοχή των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης στην εφαρμογή τοπικών προγραμμάτων για εργαζόμενους που απολύονται, συντονίζουν τη χρήση των διαρθρωτικών ταμείων και του ΕΤΠ σύμφωνα με τους κανόνες περί κρατικών ενισχύσεων, χρησιμοποιούν περιφερειακές ειδικές ομάδες ως μέσα για την κινητοποίηση όλων των συντελεστών και των πόρων, οργανώνουν τη μετάβαση σε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα· συγκροτούν υπηρεσίες ταχείας αντίδρασης, δημιουργούν συστήματα υποστήριξης για τις ΜΜΕ και πλατφόρμες αποτελούμενες από πολλά ενδιαφερόμενα μέρη (συμβάσεις επαγγελματικής μετάβασης), προωθούν τη δημιουργία επιχειρήσεων και τις νέες επιχειρήσεις μέσω αποτελεσματικών πολιτικών για την τόνωση της περιφερειακής ανάπτυξης, της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας.

Η Επιτροπή:

θα παρακολουθεί τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται το πλαίσιο ποιότητας στο σύνολο της ΕΕ·

θα υποβάλλει εκθέσεις παρακολούθησης στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στους κοινωνικούς εταίρους και θα μεριμνά για τη διάδοσή τους στο ευρύ κοινό·

θα εξετάσει το ενδεχόμενο **αναθεώρησης του πλαισίου ποιότητας** πριν από το 2016, εάν χρειάζεται. Από την εν λόγω αναθεώρηση θα καθοριστεί κατά πόσον είναι αναγκαίο να ληφθούν περαιτέρω μέτρα, συμπεριλαμβανομένης ενδεχόμενης νομοθετικής πρότασης·

θα υποστηρίζει τις **εργασίες προγραμματισμού των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών και επενδυτικών ταμείων** (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, Ταμείο Συνοχής, Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης, Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας), των ταμείων που λειτουργούν βάσει του κοινού στρατηγικού πλαισίου, καθώς του **Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση**, μεταξύ άλλων, μέσω της μάθησης από ομοτίμους, δραστηριοτήτων δικτύωσης και τεχνικής αρωγής·

θα εξετάσει τη **δυνατότητα ενοποίησης των τριών οδηγιών που αφορούν τον ρόλο των εργαζομένων**, για τις οποίες θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μια αρχική διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους κατά το πρώτο εξάμηνο του 2014.

Πίνακας 1: Συνοπτική παρουσίαση των παραγόντων και των ορθών πρακτικών

	<b>ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ</b>	<b>ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ</b>
<b>ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ, ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ ΚΑΙ ΤΟΜΕΑΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ</b>	<p>Στρατηγική παρακολούθηση του οικονομικού και του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και του περιβάλλοντος της αγοράς</p> <p>Χαρτογράφηση των αναγκών όσον αφορά τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες</p> <p>Πολυετές σχέδιο για τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες</p> <p>Μέτρα ευελιξίας, κατάρτισης και εξέλιξης της σταδιοδρομίας που απευθύνονται σε εργαζόμενους σε ατομικό επίπεδο</p> <p>Προώθηση της εσωτερικής και της εξωτερικής κινητικότητας</p> <p>Ενημέρωση, διαβούλευση και συλλογική διαπραγμάτευση σχετικά με τα παραπάνω θέματα</p>	<p>Προώθηση της εσωτερικής συναίνεσης μέσω από κοινού διάγνωσης</p> <p>Διερεύνηση όλων των πιθανών δυνατοτήτων πριν από τον σχεδιασμό απολύσεων</p> <p>Διοργάνωση ατομικής και εξατομικευμένης υποστήριξης για τους απολύμενους</p> <p>Ενημέρωση, διαβούλευση και συλλογική διαπραγμάτευση σχετικά με τα παραπάνω θέματα</p> <p>Συμμετοχή εξωτερικών παραγόντων</p>
<b>ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ</b>	<p>Ενίσχυση της ικανότητάς τους να συλλέγουν τις πληροφορίες που απαιτούνται για να κατανοήσουν την κατάσταση</p> <p>Επανεξέταση της ικανότητάς τους και προσαρμογή στα νέα δεδομένα των επαγγελματικών τους προσανατολισμό</p> <p>Τόνωση της απασχολησιμότητας και της κινητικότητά τους και ρεαλιστικές αλλαγές επαγγελματικής δραστηριότητας</p> <p>Χρήση του δικαιώματός τους για εκπαίδευση και κατάρτιση και αποδοχή των αντίστοιχων υποχρεώσεων.</p>	<p>Επιδίωξη ενημέρωσης σχετικά με τη στρατηγική της εταιρείας</p> <p>Διερεύνηση πιθανών δυνατοτήτων για την αποτροπή της απώλειας της εργασίας τους</p> <p>Χρήση της ατομικής και εξατομικευμένης υποστήριξης</p>
<b>ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΑΡΧΕΣ</b>	<p>Ανάπτυξη εργαλείων πρόγνωσης και πρόβλεψης που καλύπτουν τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες και ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με την αγορά εργασίας</p> <p>Ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, προαγωγή σχεδίων απόκτησης προσόντων και υπηρεσιών παροχής συμβουλών, παροχή οικονομικής στήριξης</p> <p>Προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των παραγόντων και καταμερισμός των κινδύνων</p> <p>Ανάπτυξη πλαισίων που ευνοούν τη μετάβαση σε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα</p> <p>Διενέργεια στρατηγικής παρακολούθησης του οικονομικού και του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και του περιβάλλοντος της αγοράς</p> <p>Χαρτογράφηση των αναγκών όσον αφορά τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες</p> <p>Κατάρτιση πολυετών σχεδίων για τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες</p> <p>Λήψη μέτρων ευελιξίας, κατάρτισης και εξέλιξης της σταδιοδρομίας που απευθύνονται σε εργαζόμενους σε ατομικό</p>	<p>Συλλογή στοιχείων σχετικά με τις απολύσεις, παρακολούθηση του αντικτύπου της αναδιάρθρωσης, υποστήριξη των συστημάτων έγκαιρης προειδοποίησης</p> <p>Ενίσχυση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, κατάρτιση προγραμμάτων επανατοποθέτησης των εργαζομένων, προαγωγή της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης</p> <p>Υποστήριξη τοπικών πλατφόρμων κινητικότητας, κινητικότητας μέσω επιδομάτων, και στήριξη οικονομικά ευπαθών ομάδων</p> <p>Προαγωγή εταιρικών σχέσεων και συντονισμός της χρήσης των διαρθρωτικών ταμείων</p> <p>Δημιουργία συστημάτων έγκαιρης προειδοποίησης, σύγκληση συναντήσεων των διαφόρων παραγόντων για από κοινού διάγνωση</p> <p>Συγκρότηση κινητών μονάδων επαναπροσανατολισμού των απολύμενων εργαζομένων, προαγωγή της ελκυστικότητας των επενδύσεων και δημιουργία θέσεων απασχόλησης</p> <p>Υποστήριξη μέτρων κατάρτισης και κινητικότητας</p>



	<p>επίπεδο Προώθηση της εσωτερικής και εξωτερικής κινητικότητας Σύναψη εδαφικών συμφώνων απασχόλησης και εταιρικών σχέσεων δημόσιου-ιδιωτικού τομέα</p>	
--	---	--