



Bruxelles, 13.12.2013  
COM(2013) 882 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,  
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL  
REGIUNILOR**

**Cadrul de calitate al UE  
pentru anticiparea schimbărilor și restructurare**

## 1. INTRODUCERE

Comunicarea de față prezintă un cadru de calitate al UE pentru anticiparea schimbărilor și restructurare (QFR). Acest cadru este urmarea Cărții verzi intitulată „Restructurare și anticiparea schimbărilor: învățăminte desprinse din experiența recentă” din 17 ianuarie 2012<sup>1</sup> și a solicitării Parlamentului European din 15 ianuarie 2013 din cadrul Rezoluției privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurărilor, care se bazează pe articolul 225 din TFUE (cunoscută și sub numele de „Raportul Cercas”)<sup>2</sup>.

Ne confruntăm cu dificultăți majore în încercarea de a crește nivelurile de ocupare a forței de muncă și de a găsi soluții la problema șomajului, prin intensificarea utilizării unor politici active pentru piața muncii și prin reformarea sistemelor de educație și de formare, pentru a ajuta persoanele care își caută un loc de muncă să dobândească competențele adecvate, iar întreprinderile să găsească o forță de muncă competitivă. Toate acestea necesită o bună capacitate de anticipare, precum și instrumente potrivite pentru a corela cât mai mult posibil oferta cu cererea pe piața forței de muncă. Facilitatea adaptării întreprinderilor și a tranzițiilor (schimbărilor de parcurs profesional) de pe piața muncii printr-o mai bună anticipare a necesarului de capital uman trebuie privită în acest context mai larg.

Oricât ar fi de necesare și de inevitabile, ajustarea și restructurarea economice pot avea un impact social și asupra pieței muncii care trebuie abordat prin politici adecvate. Observatorul european al restructurărilor (ERM)<sup>3</sup> a înregistrat 250 de operațiuni de restructurare în al treilea trimestru al anului 2013. Acestea au generat 57 081 de locuri de muncă pierdute anunțate și 27 792 locuri de muncă create anunțate, ceea ce reprezintă o pierdere netă de 29 289 de locuri de muncă.

QFR necesită o mai bună identificare și monitorizare a anumitor principii și bune practici pentru anticiparea schimbărilor și gestionarea operațiunilor de restructurare din cadrul întreprinderilor, precum și din partea autorităților publice. Acest lucru ar trebui, în special, să faciliteze investițiile în capitalul uman și să ducă la realocarea resurselor umane către activități cu un bun potențial de creștere și către locuri de muncă de calitate, conform Strategiei Europa 2020, îmbunătățindu-se, în același timp, calitatea condițiilor de muncă.

Abordările schițate în prezentul QFR vor contribui la competitivitatea pe termen lung a întreprinderilor și la angajarea durabilă a lucrătorilor acestora, precum și la atenuarea cheltuielilor asociate, inclusiv a costului social al schimbării. Această abordare este, de asemenea, coerentă cu obiectivele politice majore ale UE, în principal cu cele din cadrul Strategiei Europa 2020 și cu alte inițiative majore care urmăresc o competitivitate durabilă și o redresare economică generatoare de locuri de muncă, în special în economia reală.

QFR se ocupă în principal de ocuparea forței de muncă și de dimensiunile sociale ale anticipării schimbărilor structurale. O perspectivă mai amplă asupra schimbărilor structurale include nu doar aspectele legate de impactul asupra forței de muncă, ci și impactul industrial și social mai larg al schimbărilor structurale asupra orașelor și regiunilor în care au loc. În

---

<sup>1</sup> COM(2012) 7 final.

<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> Observatorul european al restructurărilor (ERM) este un set de date unic la nivel european cu privire la restructurărilor pe scară mare. Acesta monitorizează efectele anunțate pe care le au restructurărilor asupra locurilor de muncă în UE-28 și Norvegia. ERM se bazează pe rapoarte prezentate în mijloace de comunicare în masă selectate (între trei și cinci pentru fiecare țară). Se iau în considerare toate anunțurile care implică reducerea sau crearea a cel puțin 100 de locuri de muncă sau care afectează cel puțin 10 % din forța de muncă a întreprinderilor cu cel puțin 250 de angajați. Având în vedere faptul că ERM se bazează pe titluri din mijloacele de comunicare în masă selectate, acoperirea activităților de restructurare din fiecare stat membru este doar indicativă și nu poate fi considerată reprezentativă. Cu toate acestea, datele ERM oferă o imagine de ansamblu a restructurării pieței muncii care este în general coerentă cu datele provenite de la surse mai reprezentative, cum ar fi ancheta privind forța de muncă din Uniunea Europeană.

acest context, discuția referitoare la schimbările structurale este legată și de rolul politicilor industriale și regionale în anticiparea adaptării regiunilor și a industriei la aceste schimbări. În aceeași idee, sunt relevante și strategiile de „specializare inteligentă” care urmează să fie elaborate în cadrul fondurilor structurale ale UE pentru 2014-2020 și, în consecință, acestea reprezintă o pistă care ar trebui urmată și continuată de Comisie.

Comisia consideră că prezentarea bunelor practici dezvoltate în acest domeniu de-a lungul anilor către toate părțile interesate poate contribui la creșterea gradului de informare și la o aplicare mai eficientă și mai generalizată a unor măsuri anticipative, proactive și responsabile social de gestionare a schimbărilor și a restructurării, în beneficiul tuturor părților interesate și al societății în ansamblu.

**Având în vedere toate acestea, Comisia le solicită statelor membre să sprijine și să pună în aplicare QFR prin mijloacele adecvate și îndeamnă toate părțile interesate să colaboreze pe baza principiilor și bunelor practici enunțate. Comisia va monitoriza modul în care se aplică QFR și va studia necesitatea revizuirii sale în 2016. De asemenea, va informa Parlamentul European cu privire la rezultate.**

## 2. CONTEXTUL POLITICII ÎN DOMENIU

UE dispune de un cadru juridic cuprinzător pentru reglementarea modului în care dialogul social din cadrul întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi ar trebui să abordeze, printre altele, anticiparea schimbărilor și restructurările.

Ne folosim de fondurile structurale, în special de Fondul social european, pentru a sprijini adaptarea economică, tranzițiile de pe piața muncii și protecția socială a lucrătorilor disponibilizați sau care riscă să fie disponibilizați. UE a creat un instrument specific, Fondul european de ajustare la globalizare (FEG), pentru a-i ajuta pe lucrătorii care și-au pierdut locul de muncă.

În plus, partenerii sociali și Comisia au lansat mai multe inițiative specifice în domeniul anticipării și gestionării schimbărilor și a restructurărilor (a se vedea detaliile în anexa I). Ultima dintre acestea, o Carte verde privind restructurarea, lansată în ianuarie 2012, a identificat practicile și politicile de succes în ceea ce privește anticiparea și restructurarea și care au fost aplicate în anii cei mai grei ai crizei<sup>4</sup>.

Toate aceste activități trebuie considerate părți integrante ale efortului Comisiei de a aduce economia Europei înapoi pe linia de plutire prin punerea în aplicare a Strategiei Europa 2020, a semestrului european și prin alte inițiative majore în domeniile ocupării forței de muncă, competențelor profesionale și politicii industriale.

De curând, Comisia a avut inițiativa de a moderniza acquis-ul Uniunii în domeniul legislației privind insolvența. Reformarea normelor UE privind insolvența este menită să faciliteze supraviețuirea întreprinderilor și să le ofere întreprinzătorilor o a doua șansă. Unul dintre obiectivele principale ale noii abordări europene, orientate înspre salvare, a falimentului și insolvenței întreprinderilor este păstrarea locurilor de muncă și salvarea pieței muncii.

---

<sup>4</sup> În rezoluția sa din 15 ianuarie 2013, Parlamentul European a solicitat Comisiei să prezinte o nouă inițiativă privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurărilor, ținând seama de recomandările detaliate formulate de Parlament în cadrul rezoluției.

## 2.1 Contribuția legislației europene a muncii la restructurare

Directivele UE privind informarea și consultarea lucrătorilor<sup>5</sup> prevăd în principal implicarea reprezentanților lucrătorilor în procesul de restructurare (acordarea drepturilor procedurale la informare și consultare). Acestea joacă un rol esențial în promovarea unei abordări menite să anticipeze schimbările și să încurajeze cooperarea în găsirea de răspunsuri la schimbare.

Informarea și consultarea timpurie a lucrătorilor sunt deosebit de importante în anticiparea schimbărilor și în pregătirea și gestionarea adecvată a restructurărilor. În plus, acestea ajută la diminuarea pierderilor de locuri de muncă, menținând, în același timp, nivelul capacității de inserție profesională și reducând costurile adaptării, prin utilizarea flexibilității interne.

Ca parte din politica privind o mai bună reglementare, la evaluarea adecvării legislației UE în domeniul implicării lucrătorilor, Comisia a analizat trei directive privind informarea și consultarea lucrătorilor la nivel național<sup>6</sup> (Directivele 98/59/CE privind concedierile colective, Directiva 2001/23/CE privind transferurile de întreprinderi și Directiva 2002/14/CE privind un cadru general de informare și consultare a lucrătorilor).

Concluzia a fost că, în general, prezentul cadru legislativ își îndeplinește scopul. Cele trei directive sunt, în linii mari, relevante, eficiente și coerente între ele și se susțin reciproc. Beneficiile pe care acestea le generează depășesc probabil costurile. În plus, directivele par să fi contribuit la atenuarea șocului recesiunii și la compensarea consecințelor sociale negative ale operațiunilor de restructurare din timpul crizei.

Cu toate acestea, evaluarea a pus în evidență câteva lipsuri și neajunsuri legate de domeniul de aplicare și de funcționarea directivelor. Unele părți interesate au pus sub semnul întrebării excluderea întreprinderilor mai mici, a administrațiilor publice (spre deosebire de întreprinderile publice, acoperite de directive) și a personalului navigant din domeniul de aplicare al directivelor, apreciind că aceasta diminuează valoarea lor practică pentru o parte semnificativă a forței de muncă.

Evaluarea adecvării a atras atenția și asupra unor factori care, în anumite circumstanțe, este posibil să fi contribuit la reducerea eficacității directivelor, printre care: incidența (redușă) a organismelor reprezentative; calitatea implicării acestora (în special modul în care sunt consultate, adesea limitat și formal); influența lor strategică; insuficienta cunoaștere a drepturilor și obligațiilor lor; conformarea și aplicarea efectivă a legii. Ca rezultat, unele dintre obiectivele directivelor, în special reducerea numărului concedierilor colective, îmbunătățirea gestionării și anticipării schimbărilor, precum și o adaptabilitate și o capacitate de inserție profesională sporite ale lucrătorilor, par să nu fi fost atinse.

În sfârșit, evaluarea adecvării a scos în evidență posibile neconcordanțe între directivele privind informarea și consultarea lucrătorilor în cazul anumitor definiții. Remedierea deficiențelor constatate va ajuta și la îmbunătățirea restructurărilor la nivelul întreprinderilor.

În ceea ce privește acțiunile de altă natură decât cele legislative, cercetările au subliniat importanța instaurării unei culturi a dialogului social, a informării angajaților și angajatorilor în egală măsură cu privire la drepturile lor în ceea ce privește informarea și consultarea la nivelul întreprinderilor, precum și a impunerii aplicării efective a acestor drepturi în cazul nerespectării lor.

---

<sup>5</sup> A se vedea lista din anexa I.

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

În ceea ce privește cadrul legislativ, Comisia s-a angajat să studieze posibilitatea consolidării directivelor privind informarea și consultarea. Acest lucru a fost confirmat în cadrul Comunicării REFIT, adoptate de Comisie la 2 octombrie 2013<sup>7</sup>. Comisia se va consulta cu partenerii sociali la nivel european, conform dispozițiilor articolului 154 din TFUE.

## 2.2 Instrumentele UE de sprijin financiar

Succesul întreprinderilor și al industriei UE pe piețele globale depinde de accesul acestora la o forță de muncă înalt calificată și adaptabilă.

Cu peste 10 miliarde EUR investiți în întreaga UE în fiecare an, Fondul social european (FSE) este principalul instrument financiar utilizat pentru investițiile în ameliorarea competențelor forței de muncă și a capacității acestora de a se adapta la schimbări. FSE realizează acest lucru sprijinind reformele sistemelor de educație inițială, cu un accent special pe mai buna corelare între competențele predate și cele necesare pe piața muncii (de exemplu, pe competențele transferabile precum aptitudinile digitale, limbile străine sau antreprenoriatul), pe îmbunătățirea tranziției de la școală spre piața muncii (de exemplu, prin susținerea formării profesionale suplimentare, a ucenicilor și a stagiilor în întreprinderi) sau pe creșterea posibilităților de învățare pe tot parcursul vieții, atât la slujbă, cât și separat de aceasta. Toate aceste intervenții nu doar că sporesc șansele persoanelor individuale pe piața muncii, ci îi ajută și pe angajatori să aibă acces la angajați cu competențele potrivite și cu capacitatea de a se adapta la schimbări, ceea ce are o influență pozitivă asupra competitivității.

Pentru a exploata pe deplin potențialul FSE, este esențial ca toate părțile interesate, și în special partenerii sociali, să fie implicate în planificarea și, dacă este cazul, și în punerea în aplicare a intervențiilor. Minimul necesar pentru următoarea perioadă financiară, 2014-2020, este ca statele membre să respecte normele stabilite în viitorul act de punere în aplicare al Comisiei privind aplicarea principiului parteneriatului.

Venind în completarea FSE, Fondul european de ajustare la globalizare (FEG) furnizează un sprijin unic, limitat în timp, pentru lucrătorii disponibilizați în situații dificile, cel mai adesea parte a unor concedieri în masă. FEG îi ajută pe lucrători să facă față consecințelor negative ale restructurărilor prin finanțarea de măsuri cum ar fi asistență în căutarea unui loc de muncă, consiliere profesională, formare și reconversie profesională adaptată și promovarea antreprenoriatului, precum și prin finanțarea individuală a participării la diferite cursuri de reconversie și de formare profesională.

De la lansarea sa, de la începutul lui 2007 și până în august 2013, FEG a primit 110 solicitări din partea a 20 de state membre și a sprijinit peste 100 000 de lucrători<sup>8</sup>.

<b>Defalcarea solicitărilor către FEG pe sectoare industriale în perioada 2007 - august 2013</b>	
Automobile	19
Utilaje și echipamente	12

<sup>7</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor intitulată „Programul privind o reglementare adecvată și funcțională (REFIT): rezultate și etapele ulterioare” din 2 octombrie 2013, COM(2013) 685 final.

<sup>8</sup> A se vedea Raportul Comisiei către Parlamentul European și Consiliul privind activitățile Fondului european de ajustare la globalizare în 2012 din 14 noiembrie 2013, COM(2013) 782 final.

Industria textilă	10
Industria tipografică	9
Construcții de clădiri	7
Telefoane mobile	6
Metale de bază, echipamente electronice	5
Articole de îmbrăcăminte	4
Comerț cu amănuntul	3
Încălțăminte, tâmplărie și dulgherie, confecții metalice, aparatură electrocasnică, construcții navale	2
Altele (20 de sectoare)	1

În următoarea perioadă de programare (2014-2020), atât FSE, cât și FEG vor continua să finanțeze investițiile în capitalul uman. FSE, împreună cu inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri”, vor oferi un sprijin puternic creării de locuri de muncă pentru tineri și vor susține punerea în aplicare a programelor de garanții pentru tineret, în vreme ce FEG va cofinanța măsuri de susținere a lucrătorilor disponibilizați nu numai va urmări a globalizării, ci și din cauza crizelor economice majore.

FEDER va contribui și el la întărirea coeziunii economice și sociale prin corectarea principalelor dezechilibre regionale, oferind sprijin pentru dezvoltarea și adaptarea structurală a economiilor regionale, inclusiv prin convertirea regiunilor industriale în declin și a regiunilor rămase în urmă, precum și prin susținerea cooperării transfrontaliere, transnaționale și interregionale. Un astfel de sprijin consolidează competitivitatea și inovarea, creează și menține locuri de muncă durabile și asigură o dezvoltare durabilă în general. În următoarea perioadă de programare, 2014-2020, FEDER va continua să îndeplinească același rol.

Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) de după 2013 oferă mai multe instrumente de asistență pentru schimbări economice și sociale în zonele rurale. Acesta susține dezvoltarea fermelor și a întreprinderilor, investițiile necesare instalării acestora, îmbunătățirea și extinderea serviciilor de bază pentru populație și infrastructurile aferente, precum și cooperarea economică, de mediu și socială între diferite tipuri de actori. Toate acestea pot fi completate de acțiuni de formare și informare dedicate operatorilor din sectoarele agricol, alimentar și forestier, precum și IMM-urilor din zonele rurale.

Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime (FEPAM) sprijină, de asemenea, investițiile în capitalul uman menite să ducă la o mai bună corelare între competențele operatorilor și cele cerute, fie în sectorul pescuitului și acvaculturii, fie în general pe piața muncii, de exemplu prin sprijinirea uceniciei sau a formării pe tot parcursul vieții. FEPAM poate contribui și la consolidarea competitivității, nu doar în sectorul pescuitului și acvaculturii, ci și în alte sectoare industriale maritime și, în general, în economiile costiere.

Erasmus+, programul UE pentru educație, formare și tineret pentru perioada 2014-2020, își aduce și el contribuția la politicile de susținere a învățării pe tot parcursul vieții. Arhitectura sa integrează mai multe sectoare educaționale și reduce diferențele dintre educația formală, cea non-formală și cea informală. Noul program Erasmus+ va sprijini, printre altele, reformele din statele membre menite să modernizeze sistemele de educație și formare și să promoveze inovarea, spiritul antreprenorial și capacitatea de inserție profesională.

### **2.3 Inițiative sectoriale**

În mai multe sectoare industriale în mod special afectate de restructurări, precum cel al automobilelor, al oțelului, al apărării și cel chimic, tipografic și textil, la nivelul UE, a început în anii din urmă o cooperare intensă între Comisie, autoritățile naționale și regionale și principalii reprezentanți ai industriei și ai sindicatelor, în cadrul dialogului social european. Această cooperare a dus la elaborarea unor orientări specifice pentru părțile implicate relevante referitoare la modul în care pot anticipa și gestiona cel mai bine schimbările și restructurările<sup>9</sup>. Trebuie subliniat faptul că multe dintre bunele practici prezentate în QFR sunt deja puse în aplicare de multe întreprinderi și în mai multe sectoare industriale. În anexa II, sunt prezentate exemple de astfel de recomandări pentru sectoarele autovehiculelor și siderurgic.

### **2.4 Cartea verde din ianuarie 2012**

În cadrul Strategiei Europa 2020 și în special al inițiativelor emblematice „O politică industrială integrată pentru era globalizării” și „O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă”, Comisia a adoptat Cartea verde intitulată „Restructurare și anticiparea schimbărilor: învățăminte desprinse din experiența recentă”, menită să identifice practicile și politicile de succes pentru restructurare și adaptare la schimbări în contextul redresării în urma crizei și în vederea menținerii competitivității forței de muncă și facilitării trecerii de la un loc de muncă la altul.

#### **PUNCTELE PRINCIPALE ALE RĂSPUNSURILOR LA CARTEA VERDE<sup>10</sup>**

Există un larg consens cu privire la importanța crucială a atitudinilor anticipative și proactive, în special la nivelul întreprinderilor, dar și la cel regional sau la nivelul sectorial.

Approape toți respondenții au subliniat rolul dialogului social și al transparenței procesului decizional ca factori decizionali pentru încrederea și consensul dintre toate părțile implicate.

S-a insistat și asupra caracterului esențial al formării și al îmbunătățirii competențelor ca parte integrantă a vieții active, pentru creșterea competitivității întreprinderilor și a capacității de inserție profesională a lucrătorilor.

Adecvarea vreunui instrument UE în acest domeniu a fost o discuție între puncte de vedere divergente.

Partenerii sociali europeni au convenit asupra importanței și relevanței acestui subiect pentru munca lor și și-au manifestat dorința de a colabora în continuare.

<sup>9</sup> A se vedea, pentru sectoarele autovehiculelor și siderurgic, [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm) și [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)

<sup>10</sup> Rezultatele mai detaliate ale Cărții verzi se găsesc la adresa:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

### **3. IMPLICAȚIILE POLITICE MAI LARGI**

#### **3.1. Contextul macroeconomic**

Criza financiară și a datoriilor suverane din 2008 a avut un impact puternic asupra economiei europene. Urmările crizei, scăderea gradului de îndatorare, fragmentarea sistemelor financiare și a piețelor creditelor și nivelurile ridicate ale ratei șomajului vor continua să afecteze creșterea și în perioada următoare. Impactul acestora se va reduce însă pe măsură ce dezechilibrele macroeconomice acumulate sunt corectate. Ameliorările pieței muncii vor avea nevoie de timp ca să se materializeze, șomajul este de așteptat să rămână inacceptabil de ridicat în multe părți din Europa în viitorul apropiat, iar situația socială în general rămâne sumbră.

Dintr-un astfel de mediu iau naștere provocările politice. Pentru ca activitatea economică să se reia pe o bază durabilă, este nevoie să se schimbe și alcătuirea producției. În special, țările cu dezechilibre externe puternice înainte de criză trebuie să-și extindă sectorul exporturilor și să-și îmbunătățească competitivitatea, atât din perspectiva prețurilor, cât și pe cea nelegată de prețuri. Trebuie ca ponderea sectoarelor industriale comerciale să crească, ceea ce implică o retragere a resurselor dinspre sectoarele necomerciale. Nevoia de creștere a competitivității poate impune adoptarea unor tehnologii mai eficiente din punctul de vedere al resurselor, sprijin și investiții mai consistente pentru dezvoltarea competențelor și un mod diferit de a organiza producția.

În același timp, contextul macroeconomic actual, caracterizat de o cerere scăzută de forță de muncă, de menținerea unei rate scăzute a ocupării forței de muncă și de creșterea ponderii șomajului de lungă durată, sporește costurile sociale ale proceselor de restructurare în curs, ceea ce impune stabilirea unor cadre de politici eficiente pentru sprijinirea și asistarea tuturor celor implicați în astfel de procese.

#### **3.2. Restructurarea și redresarea generatoare de locuri de muncă în contextul Strategiei Europa 2020**

UE a reacționat cu hotărâre și cu reforme economice la impactul sever al crizei. Ca rezultat, s-au înregistrat progrese în restaurarea stabilității macroeconomice și a pieței financiare, prin îmbunătățirea guvernantei și prin introducerea unor reforme politice și de reglementare destinate să îndeplinească cerințele unei uniuni monetare veritabile.

În 2010, Comisia a lansat Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii<sup>11</sup>. În fiecare an, în cadrul analizei anuale a creșterii (AAC), se stabilesc principalele priorități pentru anul următor. AAC pentru 2014 confirmă faptul că, în centrul agendei de politici a UE, se găsesc promovarea creșterii și a competitivității, precum și abordarea problemei șomajului și a consecințelor sociale ale crizei.

În acest context, AAC pune în evidență faptul că restructurarea este strâns legată de reluarea creșterii, care le permite întreprinderilor și gospodăriilor să scape de îndatorarea excesivă, iar factorilor de producție să migreze înspre sectoarele mai productive ale economiei. Redresarea înseamnă găsirea de noi surse de creștere și de competitivitate pe termen lung, cu activități bazate pe cunoaștere și pe o productivitate ridicată în cadrul economiei europene, lucruri care nu se pot realiza în lipsa unui proces gestionat corespunzător de restructurare a bazei industriale a UE și, în general, a economiei.

---

<sup>11</sup> COM(2010) 2020, „Europa 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii”.



AAC evidențiază, de asemenea, necesitatea sprijinirii creării de locuri de muncă în domeniile care vor genera posibilități de angajare semnificative în anii care vin. Economia ecologică, sectoarele digital și cel al sănătății au fost identificate drept sectoare cu creștere rapidă în urma transformărilor structurale profunde ale economiei și societății noastre. Acest lucru impune elaborarea unor cadre strategice, în care politicile pentru piața muncii și dezvoltarea competențelor să joace un rol activ în sprijinirea creării de locuri de muncă în aceste sectoare și în anticiparea și adaptarea la noile modele de creștere, în special în cazul întreprinderilor nou-înființate din domeniul tehnologiilor.

Elaborarea acestor priorități politice are loc, la nivelul UE, în cadrul semestrului european, când se emit pentru fiecare stat membru recomandări de reforme structurale care să sprijine creșterea economică, competitivitatea și ocuparea forței de muncă. Este nevoie, de asemenea, de o analiză mai aprofundată a politicilor microeconomice, a aplicării acestora și a dispozițiilor privind guvernanta. Reformele politicilor macroeconomice aplicate pentru stabilizarea economiei UE trebuie însoțite de inițiative de politică microeconomică bine coordonate, care să descătușeze potențialul productiv și să sporească competitivitatea.

### **3.3 Rolul politicii industriale**

Incertitudinile macroeconomice și rigiditățile structurale oferă o perspectivă îngrijorătoare pentru economia europeană. Și asta cu toate că indicatorii principali disponibili în prezent sugerează că performanța noastră industrială se va îmbunătăți. Performanța externă s-a ameliorat semnificativ și, cu toate acestea, ne situăm tot la nivelurile producției industriale de dinainte de criză, iar investițiile private rămân reduse.

În 2010, Comisia a propus o politică industrială integrată<sup>12</sup>, care a fost actualizată în octombrie 2012<sup>13</sup>. O prioritate importantă a noii politici industriale este sprijinirea industriei din UE pentru a se redresa cu rapiditate și a efectua adaptările necesare în urma crizei economice. Acest lucru înseamnă sprijinirea realocării forței de muncă din sectoarele și activitățile în declin înspre cele aflate în creștere. O mai bună anticipare și gestionare a restructurărilor ar ajuta atât lucrătorii, cât și întreprinderile să se adapteze mai bine la tranzițiile impuse de capacitățile în exces și de modernizare, precum și de nevoia de inovare impusă de schimbările economice și de ajustările structurale.

Investițiile în inovare sunt o modalitate de bază de a sprijini industria europeană, alături de investițiile în dezvoltarea de noi competențe pentru locuri de muncă de mai bună calitate. Europa are nevoie de profesioniști cu înaltă calificare dacă dorește să aibă succes pe scena internațională prin inovare. Creșterea viitoare și ieșirea din criza curentă depind în mare măsură de creșterea investițiilor în cercetare și de stimularea inovării, precum și de o forță de muncă cu competențele adecvate. Această abordare integrată este însăși esența Strategiei Europa 2020 pentru creștere și locuri de muncă.

O politică industrială competitivă și eficace se bazează pe piețe ale muncii dinamice. Susținerea potențialului de creare de locuri de muncă al principalelor piețe prin sinergii cu politicile relevante ale UE și găsirea de soluții la problemele de pe piața muncii generate de schimbările structurale, în cadrul dialogului social, sunt considerate, prin urmare, elemente de bază ale unei politici industriale competitive și eficace.

Schimbările structurale și inovarea sunt forțe capabile atât de creare de locuri de muncă, cât și de distrugere a acestora. Strategiile proactive, în special prin intermediul inovării, nu pot decât

---

<sup>12</sup> COM(2010) 614, „O politică industrială integrată adaptată erei globalizării - Atribuirea celui mai important rol competitivității și viabilității”.

<sup>13</sup> COM(2012) 582, „O industrie europeană mai puternică pentru creșterea și redresarea economiei”.

să faciliteze tranziții incluzive din punct de vedere social și să ne permită să găsim soluții mai bune la problemele șomajului în creștere și excluziunii sociale.

### **3.4. Dinamica piețelor muncii**

Semestrul european constă într-o nouă abordare, conform căreia statele membre și instituțiile UE își consolidează coordonarea politicii economice, precum și a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă, și monitorizează acțiunile de sprijinire a obiectivelor Europa 2020, în special pe cele din domeniul ocupării forței de muncă.

Într-o perioadă în care impactul social al crizei este încă puternic resimțit și în care ratele șomajului rămân la maxime istorice<sup>14</sup>, este esențială restaurarea dinamicii piețelor muncii din întreaga UE. În „Pachetul privind ocuparea forței de muncă”<sup>15</sup> din 2012, Comisia a subliniat rolul tranziției spre locuri de muncă de calitate, al investițiilor în dezvoltarea competențelor și al mobilității.

Anticiparea timpurie a schimbărilor și a necesarului de capital uman poate contribui la o redresare generatoare de locuri de muncă și la trecerea spre o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă. Ea are și potențialul de a promova competitivitatea întreprinderilor, de a crește capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor, precum și de a îmbunătăți condițiile de muncă și de a sprijini ocuparea forței de muncă. Autoritățile publice, inclusiv cele de la nivel regional, au tot interesul să se implice în facilitarea atingerii acestor obiective, care ar duce și la diminuarea dificultăților sociale.

Evitarea concedierilor colective și a declinului unor întregi regiuni sau a mutării unor întregi industrii, adesea cu un puternic impact transfrontalier, este un obiectiv prioritar, care poate fi atins prin facilitarea reconversiei economice și a tranzițiilor economice de succes. În acest sens, QFR va ajuta la consolidarea capacității întreprinderilor, a forței de muncă și a regiunilor de a se adapta fără sincope la un mediu economic în continuă și rapidă schimbare.

Un alt aspect important este cel al costurilor societale potențial ridicate ale operațiunilor de restructurare și care trebuie suportate de autoritățile publice, în special în ceea ce privește șomajul, creșterea inegalităților, sărăcia etc. Aceste costuri sunt dificil de suportat de finanțele publice și pot împiedica redresarea economică la nivel național. O perspectivă europeană comună asupra proceselor de restructurare ar putea ajuta la prevenirea apariției acestor costuri sau la distribuirea poverii între diferitele părți implicate în operațiunile de restructurare.

UE a construit un sistem puternic de ocupare a forței de muncă și de protecție socială care, combinat cu un nivel relativ înalt al educației, a reprezentat baza prosperității sale economice și sociale. Pe de altă parte, acest sistem a fost conceput să sprijine stabilitatea locurilor de muncă, cu prea puțin accent pe promovarea adaptabilității lucrătorilor, ceea ce-l face tot mai neadecvat în a le oferi lucrătorilor individuali o șansă reală la un viitor profesional atunci când locurile de muncă nu mai sunt sigure.

Mediul de afaceri în rapidă schimbare din prezent și din viitor va testa capacitățile organizatorice necesare pentru anticiparea schimbărilor, precum și pentru realocarea rapidă și lină a resurselor, în special a resurselor umane, de la activitățile în declin înspre cele emergente. Criza economică și financiară și accelerarea concomitentă a schimbărilor fac ca abordarea slăbiciunilor menționate să fie mai importantă ca niciodată pentru Europa. Buna

---

<sup>14</sup> Proiect de raport comun privind ocuparea forței de muncă care însoțește Comunicarea Comisiei privind Analiza anuală a creșterii 2014 din 13 noiembrie 2013, COM(2013) 801 final.

<sup>15</sup> *Către o redresare generatoare de locuri de muncă*, COM(2012) 173 final, 18.4.2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

anticipare și gestionarea responsabilă social a restructurărilor vor contribui semnificativ la aceasta.

Siguranța locurilor de muncă în perioadele de tranziție este crucială. O carieră caracterizată de mai multe schimbări ale locului de muncă de-a lungul vieții este deja o realitate pentru mulți lucrători. Calitatea tranzițiilor va determina calitatea carierei unui lucrător; de aceea, este esențial să li se ofere lucrătorilor mijloacele necesare pentru menținerea capacității de inserție profesională și pentru facilitarea tranzițiilor. Accesul la învățarea pe tot parcursul vieții, atât în contextul unui loc de muncă, cât și în contextul unei perioade de șomaj, este esențial pentru menținerea capacității de inserție profesională.

Anticiparea restructurărilor ar putea preveni situațiile de criză, printr-o gestionare proactivă și negociată a operațiunilor de restructurare și a schimbărilor structurale. Aceste abordări ar trebui să includă măsuri precum monitorizarea continuă a ocupării forței de muncă și a competențelor necesare și programe constante de îmbunătățire a competențelor pentru lucrători, în vederea susținerii capacității acestora de inserție profesională și a facilitării trecerii lor spre locuri de muncă noi în cazul unei restructurări.

Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPO) joacă un rol important în sprijinirea tranzițiilor de pe piața muncii. Ele formează, de fapt, puntea dintre cei care caută un loc de muncă și angajatori. Deși structura SPO diferă de la o țară la alta, toate aceste servicii ajută la corelarea cererii cu oferta de locuri de muncă pe piața muncii, prin informare, plasament și servicii active de asistență, la nivel local, național și european. O mai bună colaborare între SPO le poate îmbunătăți capacitatea de a răspunde cu eficacitate la restructurări.

Inițiativa „Noi competențe pentru noi locuri de muncă” caută să promoveze mai buna anticipare a competențelor necesare în viitor, să dezvolte o mai bună corelare între competențe și necesitățile pieței muncii și să reducă discrepanțele dintre lumea învățământului și cea a muncii. Comunicarea intitulată „Regândirea educației”<sup>16</sup> instituie un cadru de politici cuprinzător pentru educație și formare, în vederea dotării forței de muncă cu competențele adecvate.

Uceniciile de bună calitate și alte programe de învățare prin muncă, cum ar fi stagiile în întreprinderi, ajută la dobândirea competențelor relevante pentru piața muncii. Astfel, ele pot contribui la o mai bună corelare a competențelor cu cerințele și la competitivitatea economică. Comisia a lansat Alianța europeană pentru ucenicii<sup>17</sup> pentru a îmbunătăți oferta, calitatea și imaginea ucenicilor. De asemenea, a propus un cadru de calitate pentru stagii<sup>18</sup> pentru a îmbunătăți calitatea stagiilor<sup>19</sup>.

Potențialul mobilității forței de muncă în interiorul UE pentru a face față provocării restructurărilor rămâne, de asemenea, neexploatat. Comisia va înainta o propunere de regulament menit să consolideze rețeaua EURES, pentru a găsi soluții la problema necorelărilor și a dezechilibrelor de pe piața europeană a muncii și a facilita recrutarea din întreaga UE, în special printr-un acces mai bun al lucrătorilor la serviciile de susținere a mobilității forței de muncă din UE. În următoarele luni, Comisia va depune, de asemenea, eforturi pentru simplificare și îmbunătățirea regulilor privind coordonarea securității sociale și impactul acestora asupra mobilității forței de muncă.

---

<sup>16</sup> COM(2012) 669 final.

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

<sup>18</sup> Propunerea de recomandare a Consiliului privind un cadru de calitate pentru stagii din 4 decembrie 2013, COM(2013) 857 final.

<sup>19</sup> Și programele de sprijinire a stagiarilor și bursierilor, precum bursele Marie-Sklodowska Curie din cadrul Orizont 2020, sunt importante în acest sens.

### **3.5. O chestiune crucială pentru IMM-uri**

Ar fi util și un cadru european pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), întrucât acestea se confruntă cu dificultăți mai mari în anticiparea schimbărilor și în găsirea lucrătorilor cu competențele adecvate. Trebuie să se țină seama în mod corespunzător de specificul IMM-urilor și în special de nevoia pe care o au de un mediu previzibil și stabil, care să le permită să fie competitive atât pe piața locală, cât și pe cea internațională. Prin urmare, ca să nu sporească sarcinile IMM-urilor, QFR are intenția să impună ca acțiunile să fie desfășurate de alte părți interesate (întreprinderile mai mari, autoritățile publice), pentru a le permite IMM-urilor, care dispun de mai puține resurse umane și financiare, să-și elaboreze propriile strategii și să își anticipeze necesarul de competențe prin formarea adecvată a angajaților lor. În plus, la punerea în aplicare a acțiunilor în cadrul QFR, ar trebui acordată o atenție sporită specificului IMM-urilor aflate în creștere rapidă, care impune adesea recrutări rapide de personal și realocarea forței de muncă, precum și disponibilitatea lucrătorilor calificați.

### **3.6. O problemă emergentă pentru un sectorul public în tranziție**

Angajații din sectorul public din practic toate țările au fost și ei afectați de criză, întrucât guvernele au încercat să reducă dimensiunile sectorului public. Reforma administrațiilor publice a inclus înghețări de salarii, reduceri salariale și modificări ale condițiilor contractuale și de muncă, precum și reducerea personalului.

Cum relațiile contractuale ale angajaților din sectorul public, inclusiv ale funcționarilor publici, devin tot mai asemănătoare cu cele din sectorul privat, pare nu doar legitimă, ci și necesară includerea lor în mecanismul de adaptare avut în vedere.

În plus, sectorul public angajează circa 25% din forța de muncă din UE și joacă un rol crucial în modelarea economiei și societății noastre. Stimularea inovării în sectorul public (de exemplu, prin colaborări mai intense, prin găsirea de soluții împreună cu cetățenii, prin stimularea unei culturi a experimentării) poate juca un rol important în îmbunătățirea calității locurilor de muncă din sectorul public și a serviciilor pe care le oferă. Un sector public inovator și eficient generează, de asemenea, inovare în economia în ansamblu și, prin urmare, dă naștere la creștere economică și la crearea de locuri de muncă.

Prin urmare, Comisia îndeamnă statele membre să exploreze modalități de aplicare a QFR propus și la angajații din sectorul public, indiferent de natura relației lor contractuale.

Un aspect deosebit de relevant al tranziției menționate este trecerea furnizării de servicii publice de la monopolurile de stat spre sisteme de concesiune, întrucât reînnoirea contractelor de concesiune implică episoade de restructurare. Acest lucru va presupune un anumit grad de mobilitate a forței de muncă, precum și un efort de anticipare și gestionare din partea părților implicate. Acest efort, precum și sprijinul public necesar, va fi mai mare la introducerea pentru prima oară a sistemului de concesiune.

## **4. CONCLUZII**

Pe baza dovezilor și argumentelor prezentate, Comisia pune la dispoziția tuturor părților implicate următorul QFR, bazat pe exemple practice din mai multe cadre naționale, sisteme de relații industriale și contexte sociale. Deși unele dintre exemplele de bune practici menționate în continuare nu sunt automat transferabile, ele pot servi drept sursă de inspirație și de orientare.

Comisia face apel la:

- statele membre să susțină, să disemineze și să promoveze aplicarea pe scară largă a QFR și îndeamnă toate părțile interesate să coopereze pe baza principiilor și a bunelor practici prezentate;
- toate părțile interesate să elaboreze și să pună în practică principii și instrumente dedicate susținerii IMM-urilor în eforturile lor de restructurare;
- statele membre să ia în considerare posibilitatea aplicării QFR propus la angajații din sectorul public, indiferent de natura relației lor de muncă (contract pe durată nedeterminată sau determinată);
- statele membre și la regiuni să folosească fondurile UE, cu respectarea normelor privind ajutoarele de stat și cu sprijinirea investițiilor legate de anticiparea și facilitarea schimbărilor industriale, inclusiv din perspectiva unei politici industriale în cadrul Strategiei Europa 2020, și de dezvoltarea capitalului uman prin îmbunătățirea competențelor și prin formare, precum și cu atenuarea consecințelor sociale negative ale restructurărilor prin susținerea reangajării lucrătorilor disponibilizați (FSE și FEG);
- partenerii sociali să contribuie la consolidarea QFR și să faciliteze procesul de adaptare economică prin elaborarea și negocierea de cadre de acțiune la nivelul relevant (național, sectorial, al întreprinderilor etc.) pentru anticiparea schimbărilor și restructurărilor și pentru flexibilitate internă.

Comisia va monitoriza modul în care se aplică QFR în UE și va transmite rapoarte de monitorizare Parlamentului European și partenerilor sociali. Pe baza acestor rapoarte și a evaluării politice care le însoțește, Comisia va studia necesitatea revizuirii QFR în 2016, dacă este cazul. La revizuire, se va stabili dacă sunt necesare și alte acțiuni, inclusiv o propunere legislativă.

# **CADRUL DE CALITATE PENTRU ANTICIPAREA SCHIMBĂRILOR ȘI RESTRUCTURARE**

## Anticipare, gestionare și monitorizare/evaluare

Noile practici aplicate în interiorul și în exteriorul întreprinderilor încă de la sfârșitul anilor 1990 arată că anticiparea nevoilor în materie de competențe și formare, precum și restructurarea responsabilă pot fi încununare de succes atunci când părțile implicate sociale și regionale cooperează.

Dincolo de obiectivele constrângătoare sociale și de ocupare a forței de muncă, anticiparea și restructurarea bine gestionată sunt condiții prealabile ale succesului economic și ale unor condiții de muncă mai bune. Păstrarea în minte a faptului că evoluția locului de muncă este de dorit din punct de vedere strategic și că procesele de schimbare trebuie privite pe termen lung (iar deciziile nu trebuie să se bazeze pe dorința de profit imediat sau pe obiective legate de valoarea activelor) poate contribui la durabilitatea și competitivitatea întreprinderilor. Această afirmație este valabilă nu doar pentru întreprinderi, ci și pentru sectoare economice, regiuni și economii în ansamblu.

Bunele practici prezentate în continuare sunt defalcate, prin urmare, în funcție de momentul în care se iau măsurile: acțiuni și instrumente anticipative, care trebuie dezvoltate în permanență, și gestionarea proceselor de restructurare specifice.

Sunt foarte importante evaluarea și monitorizarea ulterioare ale proceselor de restructurare de către toate părțile implicate. Acestea permit identificarea punctelor slabe și a suprapunerilor, permițând astfel îmbunătățirea proceselor de restructurare viitoare. Monitorizarea lucrătorilor după disponibilizare (evaluarea pe termen lung a carierelor lucrătorilor concediați, o bază de date cu studii în serii de timp ale parcursurilor profesionale gestionate etc.) contribuie, de asemenea, la evaluarea rezultatelor realizate în ceea ce privește tranzițiile cu succes spre alte locuri de muncă.

Evaluarea și monitorizarea se referă la evaluarea măsurilor de restructurare și publicarea rezultatelor, revizuirea strategiilor de dezvoltare ținând seama de experiența și de impactul restructurării etc.).

## O chestiune pe mai multe niveluri și cu mai mulți participanți

Anticiparea necesarului de resurse umane și gestionarea restructurării implică o multitudine de părți interesate (întreprinderi, reprezentanți ai lucrătorilor, parteneri sociali, servicii publice de ocupare a forței de muncă, administrații și autorități publice etc.), la diferite niveluri (european, național, regional, sectorial și al organizațiilor).

Coerența și sinergia acțiunilor diferitelor părți implicate, precum și planificarea și acțiunile coordonate corespunzător în ceea ce privește anticiparea și restructurarea sunt esențiale pentru găsirea unor soluții eficace și durabile. Pentru a fi mai ușor de înțeles, QFR este organizat sub forma unui set de fișe de bune practici adresate fiecăreia dintre părțile interesate principale: întreprinderi, reprezentanți ai lucrătorilor, lucrătorii înșiși, partenerii sociali și autoritățile

naționale/regionale<sup>20</sup>. O colecție mai cuprinzătoare de bune practici în acest domeniu se poate găsi în cadrul Listei de control privind procesele de restructurare din 2009<sup>21</sup>.

Toate bunele practici descrise în cadrul fișelor constituie experiențe reale ale întreprinderilor, ale reprezentanților lucrătorilor și ale altor părți interesate și au fost considerate, de cei care le-au pus în aplicare, cruciale pentru a asigura adaptarea rapidă, lină, eficientă economic și acceptabilă social la schimbări și la restructurări, în special în circumstanțe dificile. Indiferent dacă pot fi sau nu transferate la alte contexte - lucru care trebuie judecat de la caz la caz - importanța pe care le-o acordă cei care le-au pus în practică justifică includerea lor în QFR ca sursă de inspirație pentru alții.

Aceste bune practici au fost adesea orientate sau inspirate de reglementări sau de alte mecanisme publice de sprijin. Baza de date ERM a Eurofound privind legislația în domeniul restructurărilor<sup>22</sup> oferă informații comparative cu privire la legislațiile naționale. Baza de date ERM privind instrumentele de sprijinire a restructurărilor<sup>23</sup> oferă informații referitoare la circa 400 de măsuri din statele membre și din Norvegia. Guvernele naționale, organizațiile angajatorilor și sindicatele sunt printre organismele care oferă sprijin întreprinderilor care necesită restructurare și lucrătorilor afectați.

Acțiunile și instrumentele descrise în prezentul QFR pot fi eligibile pentru asistență prin fondurile structurale ale UE (în special FSE și FEDER), precum și prin FEG.

---

<sup>20</sup> O bună anticipare și gestionare a restructurării implică adesea mai multe părți și mai multe niveluri; multe acțiuni sunt descrise în mod similar în fișe diferite, ilustrând rolul specific atribuit fiecăruia.

<sup>21</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=782&langid=en> . A se vedea de asemenea anexa 1.

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

<sup>23</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. A se vedea și "Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011" („Instrumente publice de sprijinire a restructurărilor în Europa - Raportul ERM pe 2011”), <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

## ANGAJATORII

*Pentru a-și păstra competitivitatea și a reduce costurile restructurărilor, întreprinderile își anticipează necesarul de capital uman și gestionează schimbarea. Este posibil ca IMM-urile să nu fie capabile să pună în aplicare toate bunele practici menționate în continuare.*

### **ANTICIPAREA SCHIMBĂRILOR**

Planificarea strategică a angajatorilor include, cu implicarea continuă a reprezentanților lucrătorilor, conform negocierilor colective și instrumentelor privind informarea și consultarea, planificarea în avans cu privire la locurile de muncă și la competențe, inclusiv:

- o **monitorizarea strategică pe termen lung** a situației economice și financiare a întreprinderii și a evoluțiilor tehnologiei și piețelor;
- o **cartografierea continuă a locurilor de muncă și a competențelor necesare;**
- o **măsuri destinate lucrătorilor individuali:** măsuri de flexibilitate (flexibilitate pe termen lung cu privire la orarul de muncă, rotația posturilor etc.); măsuri de formare (introducerea consilierilor de formare, elaborarea unor „revizuirii ale competențelor” individuale, planuri individuale de formare, inclusiv pentru dotarea angajaților cu competențe transversale etc.); măsuri de dezvoltare a carierei („zilele carierei”, „colțurile carierei”, măsuri de rotație a posturilor etc.); măsuri de promovare a mobilității interne și externe etc.
- o **parteneriate externe** cu regiunile, instituțiile de educație/formare și mediul de afaceri.

### **GESTIONAREA PROCESELOR DE RESTRUCTURARE**

Bunele practici în gestionarea operațiunilor de restructurare includ:

- o **căutarea consensului intern** printr-un diagnostic comun bazat pe o justificare economică clară a schimbării și pe informarea și consultarea ample ale lucrătorilor din fază timpurie;
- o **asistarea organizării de sprijin personalizat pentru angajații** a căror disponibilizare este inevitabilă;
- o **implicarea părților interesate externe** dintr-un stadiu timpuriu (a autorităților regionale, a universităților, a centrelor de formare și a lanțului de aprovizionare).

## REPREZENTANȚII LUCRĂTORILOR

*Reprezentanții lucrătorilor, inclusiv prin comitetele de întreprinderi europene, sunt parteneri vitali ai conducerii întreprinderilor în anticiparea și gestionarea dezvoltării necesarului de locuri de muncă și de competențe și în desfășurarea anumitor operațiuni de restructurare.*

### **ANTICIPAREA SCHIMBĂRILOR**

- o **Cartografierea continuă a locurilor de muncă și a competențelor necesare;**
- o **măsuri destinate lucrătorilor individuali, inclusiv promovarea mobilității interne și externe.**

### **GESTIONAREA PROCESELOR DE RESTRUCTURARE**

- o Stabilirea unui **diagnostic comun** cu conducerea;
- o convenirea unor **proceduri specifice întreprinderii** pentru abordarea situațiilor de restructurare specifice;
- o monitorizarea și contribuirea, în special prin negocieri, la **elaborarea și punerea în aplicare a tuturor mecanismelor de asistență pentru lucrătorii individuali;**
- o **monitorizarea și ajutorarea lucrătorilor disponibilizați** să își caute un nou loc de muncă și/sau posibilități de reconversie adecvate;



- o participarea la **parteneriate externe, la rețele mai ample** și la mecanisme de sprijinire a lucrătorilor individuali și promovarea includerii întregului lanț de aprovizionare în pregătirea pentru operațiunile de restructurare și în gestionarea acestora.

## LUCRĂTORII INDIVIDUALI

*Din punctul de vedere al lucrătorilor individuali, anticiparea se bazează pe propria capacitate de a alege, de a-și îmbunătăți capacitatea de inserție profesională și de a face schimbări de parcurs profesional. În ceea ce privește capacitatea de inserție profesională, și alte părți interesate (angajatori, reprezentanții lucrătorilor, partenerii sociali, autoritățile) au un rol esențial în susținerea, motivarea și avizarea lucrătorilor individuali.*

### **ANTICIPAREA SCHIMBĂRILOR**

Cu condiția să fie disponibile instrumentele și ocaziile necesare, lucrătorii:

- o își îmbunătățesc **capacitatea de a colecta informațiile** de care au nevoie pentru a înțelege situația;
- o **își revizuiesc competențele** și își actualizează orientările profesionale;
- o își consolidează **capacitatea de inserție profesională și mobilitatea** și fac schimbările de parcurs profesional care sunt fezabile;
- o își exercită dreptul la **educație și formare** și acceptă obligațiile care decurg din acestea.

### **GESTIONAREA PROCESELOR DE RESTRUCTURARE**

- o **Caută informații** referitoare la strategia întreprinderii, la planurile de restructurare și la evoluțiile pieței muncii; păstrează legătura cu reprezentanții lor și participă la procedurile de informare și consultare;
- o **exploarează acțiunile posibile pentru a evita disponibilizarea:** își fac un plan individual de căutare a unui post; sunt deschiși la mobilitate în interiorul/în exteriorul întreprinderii; solicită îndrumare, formare pentru cereri de recrutare, consiliere profesională și formare specifică în funcție de ofertele de locuri de muncă;
- o se folosesc de **sprijinul individual** disponibil pentru lucrători: păstrează legătura cu serviciile de redistribuire; se înregistrează la o bursă a locurilor de muncă; solicită sprijinul angajatorului în perioada de dinainte de disponibilizare; solicită formare în timpul șomajului; fac uz de sprijinul pentru întreprinzători, atunci când este disponibil.

## PARTENERII SOCIALI ȘI ORGANIZAȚIILE SECTORIALE

*Partenerii sociali și organizațiile sectoriale pot juca un rol major în anticiparea schimbării, în identificarea necesarului de locuri de muncă și de competențe și în gestionarea operațiunilor de restructurare prin modelarea sau completarea acțiunilor la nivelul întreprinderii, al țării sau al regiunii, prin dialog social și negociere colectivă.*

### **ANTICIPAREA SCHIMBĂRILOR**

- o **Cartografierea locurilor de muncă și a competențelor necesare:** participare la toate nivelurile sistemelor de alertă timpurie;
- o **elaborarea de cadre de implicare a lucrătorilor:** promovarea negocierilor colective cu privire la schimbările anticipate și la restructurări la nivelul UE, național, sectorial, regional, local și al întreprinderii;
- o **pregătirea măsurilor destinate lucrătorilor individuali:** sprijinirea redistribuirii, instituirea sau contribuirea la programe naționale, regionale sau la nivelul întreprinderii de dezvoltare a competențelor;

- o **elaborarea de măsuri de promovare a mobilității interne și externe:** facilitarea schimbării parcursului profesional în interiorul sau în exteriorul întreprinderii, promovarea de măsuri inovatoare de îmbunătățire a mobilității.

## **GESTIONAREA PROCESELOR DE RESTRUCTURARE**

- o **Diagnostic comun:** împărtășesc înțelegerea contextului economic cu membrii, filialele și toate părțile interesate; promovează comunicarea între părțile interesate, activitățile de relaționare și guvernanta;
- o **explorează și negociază toate opțiunile posibile de evitare a concedierilor:** promovează coordonarea la nivelul UE a sindicatelor pentru a ajuta comitetele de întreprindere europene; încurajează negocierile la nivelul UE în cazul restructurărilor transnaționale; poartă negocieri cu privire la politicile de tranziție profesională;
- o **sprijină lucrătorii concediați la nivel individual:** sprijină celulele de mobilitate internă și externă, dezvoltă fonduri sectoriale de formare pentru susținerea redistribuirii.

## **AUTORITĂȚILE NAȚIONALE ȘI REGIONALE**

*Autoritățile naționale modelează legislația aplicabilă, definesc și pun în aplicare obiectivele politice în domeniul ocupării forței de muncă, dispun de instrumente de prognozare și au capacitatea instituțională de a-i ajuta pe lucrători. Autoritățile regionale coordonează activitatea părților interesate în anticiparea și gestionarea operațiunilor de restructurare și în promovarea dezvoltării regionale și a reconversiei economice și sociale.*

### **ANTICIPAREA SCHIMBĂRILOR**

- o **Cartografierea continuă a locurilor de muncă și a competențelor necesare:** sprijin pentru planurile naționale privind competențele și locurile de muncă; dezvoltarea de instrumente de prognoză și previziuni; măsuri de îmbunătățire a corelării competențelor furnizate de sistemele de educație și formare cu nevoile pieței muncii;
- o **măsuri destinate lucrătorilor individuali:** consolidarea politicilor active pentru piața muncii; oferirea de planuri de calificare; sprijinirea dezvoltării competențelor cu accent pe competențele generice și transversale; atenție sporită acordată creșterii competențelor adulților slab calificați; oferirea de servicii de consiliere profesională; asistență pentru validarea învățării non-formale și informale; promovarea politicilor regionale de învățare pe tot parcursul vieții;
- o **măsuri de promovare a mobilității interne și externe:** crearea de stimulente pentru promovarea mobilității geografice și ocupaționale; instituirea de cadre juridice și operaționale pentru tranzițiile profesionale; crearea de sisteme de certificare și transferabilitate a competențelor; sprijinirea programelor de calificare; instituirea de baze de date cu nevoile angajatorilor; găsirea lucrătorilor potriviți pentru locurile de muncă neocupate și pentru competențele cerute;
- o **măsuri de promovare a adaptării economice regionale:** promovarea cooperării dintre actorii regionali; sprijinirea planificării privind competențele și locurile de muncă și mutualizarea riscului; crearea sau consolidarea observatoarelor regionale pentru monitorizarea schimbărilor economice, a locurilor de muncă și a competențelor cerute; instituirea de sisteme de alertă timpurie; stabilirea de relații profesionale sistematice cu întreprinderile, inclusiv cu întreprinderile sociale și cu agențiile de dezvoltare; dezvoltarea de pacte teritoriale de ocupare a forței de muncă, de parteneriate public-privat și de structuri instituționale pentru aptitudini și competențe;
- o cu respectarea normelor aplicabile privind ajutoarele de stat, **utilizarea pe deplin a fondurilor structurale ale UE**, pe baza principiilor de „specializare inteligentă” în domeniile cercetării și inovării, cu accent pe investițiile care vor facilita și însoți schimbările structurale, și stimularea inovării sociale, pentru tranziții incluzive social și crearea de locuri de muncă.

## **GESTIONAREA PROCESELOR DE RESTRUCTURARE**

- o **Diagnostic comun:** colectarea datelor privind concedierile la nivel național, regional și sectorial; monitorizarea impactului restructurărilor asupra anumitor sectoare sau regiuni; instituirea de sisteme de alertă timpurie; convocarea părților interesate pentru stabilirea unui diagnostic comun;
- o **explorarea tuturor opțiunilor posibile înainte de punerea în aplicare a disponibilizărilor:** promovarea revitalizării regiunilor afectate de restructurări; monitorizarea planurilor sociale; consolidarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă; instituirea de programe de plasare a personalului disponibilizat; promovarea creării directe de locuri de muncă; crearea de mecanisme pentru mutualizarea riscurilor; sprijinirea preluării de către lucrători a întreprinderilor în criză sau fără moștenitori; crearea de unități mobile de reconversie; promovarea regiunii în rândurile investitorilor; sprijinirea căutării de noi utilizatori pentru instalațiile abandonate;
- o **sprijinirea lucrătorilor concediați la nivel individual, inclusiv prin serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPO):** măsuri de formare (portaluri pentru orientare și formare profesională, celule publice de reconversie, cursuri de formare); măsuri de mobilitate (platforme de plasare a personalului disponibilizat pentru IMM-uri și întreprinderi sociale; sprijin pentru cooperativele lucrătorilor; planuri de mobilitate geografică; sprijin pentru platformele de locuri de muncă ale grupurilor de angajatori; acordarea de indemnizații compensatorii și de concediere); prestații de șomaj pentru lucrătorii vulnerabili;
- o **facilitarea parteneriatelor** dintre actorii relevanți, implicarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPO) în punerea în aplicare a platformelor locale pentru lucrătorii disponibilizați; coordonarea utilizării fondurilor structurale și a FEG, cu respectarea normelor privind ajutoarele de stat; utilizarea grupurilor de lucru regionale pentru mobilizarea tuturor actorilor și resurselor; organizarea tranzițiilor profesionale; instituirea de servicii de răspuns rapid; crearea de sisteme de sprijin pentru IMM-uri și de platforme pentru mai multe părți interesate (contracte de tranziție profesională); promovarea înființării de întreprinderi prin politici eficiente de stimulare a creșterii regionale, a creării de locuri de muncă și a antreprenoriatului.

## COMISIA EUROPEANĂ

Comisia:

- o **va monitoriza** modul în care este pus în practică QFR în întreaga UE;
- o **va transmite rapoartele de monitorizare Parlamentului European și partenerilor sociali** și le va disemina cât mai amplu;
- o va studia necesitatea **revizuirii QFR până în 2016**. La revizuire, se va stabili dacă sunt necesare și alte acțiuni, inclusiv o propunere legislativă;
- o va sprijini **eforturile de programare pentru fondurile europene structurale și de investiții** (Fondul social european, Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală, Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime), pentru fondurile care operează într-un cadru strategic comun, precum și pentru **Fondul european de ajustare la globalizare**, inclusiv prin învățare reciprocă, activități de relaționare și asistență tehnică;
- o va lua în considerare **posibila consolidare a celor trei directive privind implicarea lucrătorilor**, pentru care ar putea avea loc o primă etapă de consultare cu partenerii sociali în prima jumătate a anului 2014.

Tabelul 1: Sinteza părților implicate și a bunelor practici corespunzătoare

	<b>ANTICIPAREA SCHIMBĂRILOR</b>	<b>GESTIONAREA PROCESELOR DE RESTRUCTURARE</b>
<b>ÎNTRERINDERILE, REPREZENTANȚII LUCRĂTORILOR, PARTENERII SOCIALI ȘI ORGANIZAȚIILE SECTORIALE</b>	<p>Monitorizarea strategică a mediului economic, de afaceri și al piețelor</p> <p>Cartografierea locurilor de muncă și a competențelor necesare;</p> <p>Plan multianual pentru competențe și locuri de muncă</p> <p>Măsuri pentru flexibilitate, formare și dezvoltarea carierei destinate lucrătorilor individuali</p> <p>Promovarea mobilității interne și externe</p> <p>Informare, consultare și negociere colectivă cu privire la chestiunile de mai sus</p>	<p>Căutarea consensului intern printr-un diagnostic comun</p> <p>Explorarea tuturor opțiunilor posibile înainte de luarea în calcul a disponibilizărilor</p> <p>Organizarea de sprijin individual și personalizat pentru lucrătorii disponibilizați</p> <p>Informare, consultare și negociere colectivă cu privire la chestiunile de mai sus</p> <p>Implicarea actorilor externi</p>
<b>LUCRĂTORII INDIVIDUALI</b>	<p>Îmbunătățirea capacității de a colecta informațiile de care au nevoie pentru a înțelege situația</p> <p>Revizuirea competențelor și actualizarea orientărilor profesionale</p> <p>Consolidarea capacității de inserție profesională și a mobilității și efectuarea schimbărilor de parcurs profesional care sunt fezabile</p> <p>Exercitarea dreptului la educație și formare și acceptarea obligațiilor care decurg din acestea</p>	<p>Căutarea de informații privind strategia întreprinderii</p> <p>Explorarea acțiunilor posibile pentru evitarea disponibilizării</p> <p>Utilizarea sprijinului individual și personalizat disponibil</p>
<b>AUTORITĂȚILE NAȚIONALE ȘI REGIONALE</b>	<p>Dezvoltarea de instrumente de prognoză și previziuni privind locurile de muncă și competențele și schimbul de informații cu privire la piața muncii</p> <p>Consolidarea politicilor active pentru piața muncii, promovarea planurilor de calificare și a serviciilor de consiliere, oferirea de sprijin financiar</p> <p>Promovarea cooperării dintre părțile interesate și a mutualizării riscurilor</p> <p>Elaborarea de cadre pentru favorizarea tranzițiilor profesionale</p> <p>Monitorizarea strategică a mediului economic, de afaceri și al piețelor</p> <p>Cartografierea locurilor de muncă și a competențelor necesare;</p> <p>Planuri multianuale privind competențele și locurile de muncă</p> <p>Măsuri pentru flexibilitate, formare și dezvoltarea carierei destinate lucrătorilor individuali</p> <p>Promovarea mobilității interne și externe</p> <p>Pacte teritoriale de ocupare a forței de muncă și parteneriate public-privat</p>	<p>Colectarea de date privind concedierile, monitorizarea impactului restructurărilor, sprijinirea sistemelor de alertă timpurie</p> <p>Consolidarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, instituirea de programe de plasare a personalului disponibilizat, promovarea creării de locuri de muncă</p> <p>Sprijinirea platformelor de mobilitate locală, a mobilității prin indemnizații și a grupurilor vulnerabile financiar</p> <p>Promovarea parteneriatelor și a utilizării coordonate a fondurilor structurale</p> <p>Sisteme de alertă timpurie, convocarea de reuniuni ale părților interesate pentru diagnostice comune</p> <p>Unități mobile de reconversie, promovarea creării și atractivității locurilor de muncă</p> <p>Sprijinirea măsurilor de formare și de mobilitate</p>