



Bruxelles, den 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

BILAG

til

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

En EU-kvalitetsramme for foregribelse af forandringer og omstruktureringer

BILAG I

EU-DIREKTIVER OM INDDRAGELSE OG BESKYTTELSE AF ARBEJDSTAGERNE I FORBINDELSE MED OMSTRUKTURERINGER

Beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens:

- Direktivet om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens (2008/94/EF) har til formål at sikre arbejdstagerne et minimum af beskyttelse i tilfælde af deres arbejdsgivers insolvens. Det pålægger medlemsstaterne at etablere en garantiinstitution, der sikrer arbejdstagerne betaling af løntilgodehavender. Medlemsstaterne skal desuden træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at manglende indbetaling af tvungne bidrag, som arbejdsgiveren var pligtig at betale, inden han blev insolvent, ikke begrænser arbejdstagerens ret til ydelser, i det omfang arbejdstagerbidragene på forhånd er fradraget den udbetalte løn.

Information og høring af arbejdstagerne på nationalt niveau:

- Direktivet om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (2002/14/EF) har til formål at styrke den sociale dialog i virksomheden og sikre, at arbejdstagerne inddrages i beslutningstagningen for at gøre det lettere at foregribe problemer og undgå kriser. Direktivet finder anvendelse på virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere, og fastlægger, at arbejdstagernes repræsentanter skal informeres og høres om udviklinger i virksomhedens økonomiske situation, udviklingen i beskæftigelsen og beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.
- Direktivet om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (2001/23/EF) fastsætter, at rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen, overgår fra overdrageren (den part, som ophører med at være arbejdsgiver) til erhververen (den "nye" arbejdsgiver). Direktivet fastsætter endvidere, at overførslen ikke i sig selv giver overdrageren eller erhververen nogen begrundelse for at foretage afskedigelser. Ud over beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder fastsætter direktivet om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter, at såvel overdrageren som erhververen skal give bestemte oplysninger til repræsentanterne for deres respektive arbejdstagere, som berøres af en overførsel, og hvis en af parterne overvejer foranstaltninger for deres arbejdstagere, er de forpligtet til at indlede forhandlinger med deres arbejdstageres repræsentanter med henblik på at nå til en aftale.
- Direktivet om kollektive afskedigelser (98/59/EF) fastsætter, at når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere. Direktivet fastsætter også, at de offentlige myndigheder skal orienteres om enhver plan om kollektiv afskedigelse, og at disse afskedigelser tidligst får virkning 30 dage efter denne meddelelse.

Information og høring af arbejdstagerne på tværnationalt niveau:

- Direktivet om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (94/45/EF, omarbejdet med direktiv 2009/38/EF) gælder for virksomheder eller koncerner med mindst 1 000 ansatte i medlemsstaterne og med mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemsstater. Det giver mulighed for at etablere europæiske samarbejdsudvalg, medarbejderrepræsentationer i de medlemsstater, hvor koncernen har aktiviteter, som skal informeres og høres om virksomhedens aktiviteter og eventuelle væsentlige planlagte ændringer.
- Tre direktiver indeholder bestemmelser om inddragelse af arbejdstagerne (dvs. information, høring og i nogle tilfælde deltagelse i bestyrelsen eller direktionen) i virksomheder, som anvender statuten for det europæiske selskab (direktiv 2001/86/EC), som anvender statuten for det europæiske andelsselskab (2003/72/EF), eller som er et resultat af en grænseoverskridende fusion (2005/56/EF).

NYLIGE INITIATIVER INDEN FOR FOREGRIBELSE OG STYRING AF FORANDRINGER OG OMSTRUKTURERINGER

Europa-Kommissionen har i de seneste år iværksat flere specifikke initiativer inden for foregribelse og styring af forandring og omstrukturering (f.eks. oprettelsen af "Restructuring Forum", hvor man har diskuteret mange eksempler på innovativ praksis. I 2002 og 2005 blev der gennemført to høringsrunder med de europæiske arbejdsmarkedsparter, hvilket førte til et sæt retningslinjer for styring af forandring og de sociale konsekvenser¹. Teksten indeholdt dog ikke nogen hensigtsmæssig udbredelses- og gennemførelsesmekanisme og er i vidt omfang blevet overset.

Europa-Kommissionen har også finansieret adskillige undersøgelser om dette emne² og støttet de europæiske arbejdsmarkedsparters fælles arbejdsprogram, som også omfatter et integreret projekt om omstrukturering i EU27-landene.

Kommissionen udsendte i 2009 en nyttig samling af bedste praksis i Europa vedrørende foregribelse, forberedelse og god styring af omstruktureringer under titlen "Tjekliste vedrørende omstrukturingsprocesser"³. Denne tjekliste skal ses som et supplement til den liste over god praksis, som beskrives i den foreslåede kvalitetsramme.

Eurofound's ERM-database over støtteinstrumenter for omstrukturering⁴ indeholder oplysninger om ca. 400 foranstaltninger i EU's medlemsstater og Norge. Bl.a. organer som nationale regeringer, arbejdstagerorganisationer og fagforeninger yder støtte til virksomheder, som er nødt til at omstrukturere, og de berørte arbejdstagere. Støtteinstrumenterne beskrives ud fra deres kendetegn, de involverede aktører, finansieringskilder, styrker, svagheder og resultater. Målet er også at informere regeringer, arbejdsmarkedets parter og andre involverede om, hvilken form for støtte der kan tilbydes.

I 2012 udpegede Europa-Kommissionens grøn bog om omstrukturering⁵ vellykkede fremgangsmåder og politikker inden for omstrukturering og tilpasning til forandringer med henblik på at fremme beskæftigelse, vækst og konkurrenceevne som en del af Europa 2020-strategien.

Endelig vedtog Europa-Parlamentet den 15. januar 2013 Cercas-betænkningen med specifikke opfordringer til Kommissionen om at handle inden for området omstrukturering.

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

² Se f.eks. projektet finansieret af Europa-Parlamentets pilotprojekt om støtte til arbejdstagere under industrielle forandringer, styret af International Training Centre under International Labour Organisation (ITC-ILO, Torino), som indeholder en omfattende beskrivelse af de nationale systemer i EU27 for foregribelse og styring af omstruktureringer i <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>.

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>.

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Se også "Public instruments to support restructuring in Europe – ERM Report 2011", <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

⁵ (COM(2012) 7 final), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>.⁶ http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf.

BILAG II

EU-VEJLEDNING I GOD PRAKSIS FOR FOREGRIBELSE OG STYRING AF OMSTRUKTURERING INDEN FOR BIL- OG STÅLINDUSTRIEN

BILER

CARS 2020-handlingsplanen blev vedtaget af Europa-Kommissionen den 8. november 2012 og oplister en række specifikke politiske foranstaltninger, som skal træffes i de kommende år. Kommissionen nedsatte efterfølgende **CARS 2020-ekspertgruppen til at overvåge gennemførelsen** af handlingsplanen.

Med særlig henvisning til spørgsmålet om industriel tilpasning understreger CARS 2020-handlingsplanen, at en god social dialog på alle niveauer (virksomhedsniveau, lokalt og nationalt niveau samt EU-niveau) er et centralt element i forbindelse med foregribelse og god forvaltning af omstruktureringer. Omstruktureringsprocessen er hovedsagelig industriens ansvar, men der er en komplementær rolle for Kommissionen, medlemsstaterne og de lokale myndigheder. Kommissionen vil især:

- fortsat overvåge/revidere omstruktureringsaktiviteter med hensyn til deres nøje overholdelse af EU-lovgivningen, navnlig vedrørende statsstøtte og det indre markeds regler
- i samråd med repræsentanter for de bilintensive regioner, beskæftigelsesmyndigheder og sektorens interessenter, herunder arbejdsmarkedets parter, identificere god praksis og fremme en forudseende tilgang i forbindelse med omstrukturering
- relancere den tværtjenstlige taskforce til at undersøge og følge op på de vigtigste tilfælde af lukning eller væsentlig reduktion af bilfabrikker. Taskforcen har i tidligere tilfælde i bilindustrien været aktiv og meget effektiv. Taskforcen vil strømline brugen af de relevante EU-fonde (ved at yde teknisk bistand, reducere ventetiden, rådgive om den mest effektive udnyttelse af ressourcer, overvågning og rapportering)
- i tilfælde af lukning eller væsentlig reduktion af bilfabrikker opfordre medlemsstaterne til at gøre brug af Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen (EGF)
- tilskynde medlemsstaterne til at gøre brug af ordninger om fleksibel arbejdskraft og ESF-medfinansiering af disse til støtte for de leverandører, der måske har brug for ekstra tid til at finde nye kunder efter lukning/reduktion af en bilfabrik.

STÅL

Stålhandlingsplanen blev vedtaget af Europa-Kommissionen den 11. juni 2013⁶. Den oplister en række specifikke politiske foranstaltninger, som skal træffes i de kommende år. Kommissionen nedsatte efterfølgende **den højtstående ekspertgruppe for stål til at overvåge gennemførelsen** af handlingsplanen.

Inden for denne ramme har Kommissionen opfordret medlemsstaterne til:

- at undersøge muligheden for sammen med regionale myndigheder at anvende Den Europæiske Socialfond (ESF) til **omskoling og efteruddannelse** af arbejdstagere, herunder ved at træffe specifikke finansieringsforanstaltninger for stålsektoren
- sammen med regionale myndigheder at undersøge muligheden for at anvende **strukturfondene** i den kommende programmeringsperiode med henblik på at afbøde de sociale konsekvenser af omstrukturering i stålsektoren

- at fremme **dialog mellem arbejdsmarkedets parter** med henblik på at nå til enighed om midlertidige initiativer til at bevare arbejdspladser, f.eks. muligheden for at indføre ordninger for **fleksibilitet på arbejdsmarkedet**, særlig med hensyn til konjunkturbetingede justeringer.

Industrien opfordres til at:

- spille en aktiv rolle i at **afhjælpe kvalifikationsforskelle** og -mangler
- fortsætte den nødvendige **tilpasning af industrien** i overensstemmelse med bedste praksis for omstruktureringer og foregribelse af forandringer, herunder gennem social dialog og passende inddragelse af regionale interesserede parter
- undersøge **omstruktureringsbehov** og mulige **kapacitetstilpasninger** i lyset af den kommende efterspørgsel i vigtige sektorer, idet der tages hensyn til behovet for at behandle strukturelle og konjunkturbetingede tendenser forskelligt
- **samarbejde med andre interesserede parter**, særlig nationale og regionale myndigheder, for at sikre, at konjunkturbetinget **overkapacitet** håndteres ved hjælp af **midlertidige offentlige støtteforanstaltninger** for at bevare arbejdspladser på lang sigt.