



Βρυξέλλες, 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

στην

**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

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΟΔΗΓΙΕΣ ΤΗΣ ΕΕ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΡΟΛΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ

Προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους:

- η οδηγία σχετικά με την αφερεγγυότητα του εργοδότη (2008/94/ΕΚ) στόχο έχει να εξασφαλίσει την ελάχιστη προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους. Βάσει της εν λόγω οδηγίας τα κράτη μέλη υποχρεούνται να συγκροτήσουν ένα φορέα (οργανισμός εγγύησης) ο οποίος εγγυάται την πληρωμή των ανεξόφλητων απαιτήσεων των εργαζομένων. Επιπλέον, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίζουν ότι η μη πληρωμή των υποχρεωτικών συνεισφορών που όφειλε να καταβάλει ο εργοδότης, πριν από την επέλευση της αφερεγγυότητας, δεν θίγει τα δικαιώματα των εργαζομένων σε παροχές εφόσον οι συνεισφορές των εργαζομένων έχουν παρακρατηθεί στην πηγή από τον μισθό τους.

Ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς σε εθνικό επίπεδο:

- η οδηγία περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (2002/14/ΕΚ) επιδιώκει να ενισχύσει τον διάλογο εντός των επιχειρήσεων και να διασφαλίσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στα στάδια που προηγούνται της λήψης αποφάσεων με σκοπό την καλύτερη πρόβλεψη των προβλημάτων και την πρόληψη των κρίσεων. Η εν λόγω οδηγία εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζομένους ή εγκαταστάσεις που απασχολούν τουλάχιστον 20 εργαζομένους και προβλέπει την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς σχετικά με τις εξελίξεις της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, τις εξελίξεις της απασχόλησης και τις αποφάσεις που ενδέχεται να επιφέρουν αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας ή τις συμβατικές σχέσεις.
- η οδηγία σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων (2001/23/ΕΚ) προβλέπει ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση υφιστάμενη κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης μεταφέρονται από τον εκχωρητή (το μέρος που χάνει την ιδιότητα του εργοδότη) στον εκδοχέα (εν συντομία, τον «νέο» εργοδότη). Η εν λόγω οδηγία προβλέπει ότι η μεταβίβαση δεν πρέπει να αποτελεί λόγο απόλυσης ούτε από τον εκχωρητή ούτε από τον εκδοχέα. Πέραν της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, η οδηγία για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων προβλέπει ότι τόσο ο εκχωρητής όσο και ο εκδοχέας πρέπει να παρέχουν συγκεκριμένη ενημέρωση στους εκπροσώπους των εργαζομένων που πλήττονται από την προτεινόμενη μεταβίβαση και, εάν οποιοδήποτε μέρος σχεδιάζει να λάβει μέτρα σε σχέση με τους εργαζόμενους, πρέπει να γίνεται διαβούλευση με τους εκπροσώπους τους προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία.
- η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις (98/59/ΕΚ) προβλέπει ότι, εάν ένας εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων συγκεκριμένη ενημέρωση σχετικά με τις προτεινόμενες απολύσεις και πρέπει να πραγματοποιεί διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων εγκαίρως με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας. Οι διαβουλεύσεις αυτές θα

πρέπει να καλύπτουν τρόπους για την αποφυγή ή τον περιορισμό των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τους τρόπους για την άμβλυνση των συνεπειών τους με προσφυγή σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα που αποσκοπούν, ιδιαίτερα, στην παροχή βοήθειας για την επαναπασχόληση ή τον επαναπροσανατολισμό των απολυόμενων εργαζομένων. Η εν λόγω οδηγία προβλέπει επίσης ότι οι δημόσιες αρχές πρέπει ενημερώνονται για κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση και ότι οι εν λόγω απολύσεις δεν πρέπει να ισχύουν νωρίτερα από 30 ημέρες από την εν λόγω κοινοποίηση.

Ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς σε διακρατικό επίπεδο:

- η οδηγία για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων (ΕΣΕ) ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους (94/45/ΕΚ, η οποία αναδιατυπώθηκε με την οδηγία 2009/38/ΕΚ) εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων που απασχολούν τουλάχιστον 1 000 εργαζόμενους και τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε καθένα από τα δύο κράτη μέλη. Επιτρέπει στο ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων, το οποίο εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στα κράτη μέλη όπου δραστηριοποιείται ο όμιλος, να ενημερώνεται και να συμμετέχει σε διαβουλεύσεις σχετικά με την πρόοδο της επιχείρησης και κάθε σημαντική προβλεπόμενη αλλαγή·
- τρεις οδηγίες προβλέπουν τον ρόλο που διαδραματίζουν οι εργαζόμενοι (δηλ., ενημέρωση, διαβούλευση και, σε ορισμένες περιπτώσεις, συμμετοχή στο εποπτικό όργανο ή στο διοικητικό συμβούλιο) σε εταιρείες που υιοθετούν το καταστατικό της ευρωπαϊκής εταιρείας (οδηγία 2001/86/ΕΚ) ή το καταστατικό του ευρωπαϊκού συνεταιρισμού (2003/72/ΕΚ) ή που προέρχονται από διασυνοριακή συγχώνευση (2005/56/ΕΚ).

ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΠΡΟΒΛΕΨΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ

Τα τελευταία έτη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δρομολόγησε αρκετές ειδικές πρωτοβουλίες στον τομέα της πρόβλεψης και της διαχείρισης της αλλαγής και της αναδιάρθρωσης (π.χ. δημιουργία του Φόρουμ για τη Αναδιάρθρωση, στο οποίο συζητήθηκαν πολλά παραδείγματα καινοτομικών πρακτικών). Το 2002 και το 2005 πραγματοποιήθηκαν δύο γύροι διαπραγματεύσεων με τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι οδήγησαν στην κατάρτιση «Orientations for reference in managing change and its social consequences» (Προσανατολισμοί αναφοράς για τη διαχείριση της αλλαγής και των κοινωνικών επιπτώσεών της)¹. Ωστόσο, το έγγραφο αυτό δεν προβλέπει κανέναν ενδεδειγμένο μηχανισμό διάδοσης και εφαρμογής και έχει έως σήμερα, σε μεγάλο βαθμό, αγνοηθεί.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει επίσης χρηματοδοτήσει πολυάριθμες μελέτες σχετικά με το θέμα αυτό² και έχει υποστηρίξει το κοινό πρόγραμμα εργασίας των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων, το οποίο περιλαμβάνει και ολοκληρωμένο σχέδιο για τις αναδιρθρώσεις σε χώρες της ΕΕ-27.

Μια χρήσιμη συλλογή βέλτιστων πρακτικών που εφαρμόζονται στην Ευρώπη για την πρόβλεψη, την προετοιμασία και την ορθή διαχείριση της αναδιάρθρωσης δημοσιεύτηκε από την Επιτροπή το 2009 με τίτλο «Κατάλογος ελέγχου στις Διαδικασίες Αναδιάρθρωσης»³. Ο εν λόγω κατάλογος θα πρέπει να θεωρηθεί ότι συμπληρώνει και ολοκληρώνει το σύνολο των βέλτιστων πρακτικών που περιγράφονται στο προτεινόμενο πλαίσιο ποιότητας.

Επιπλέον, η βάση δεδομένων του Ευρωπαϊκού Εποπτικού Οργάνου Αναδιρθρώσεων (ERM) του Eurofound σχετικά με τα μέσα στήριξης της αναδιάρθρωσης⁴ 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 αναδιάρθρωσης και στους πληττόμενους εργαζόμενους συγκαταλέγονται εθνικές κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και συνδικάτα. Τα μέσα στήριξης περιγράφονται ως προς τα χαρακτηριστικά τους, τους εμπλεκόμενους παράγοντες, τις χρηματοδοτικές πηγές, τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες και τα αποτελέσματά τους. Στόχος είναι να ενημερωθούν οι κυβερνήσεις, οι κοινωνικοί εταίροι και άλλοι ενδιαφερόμενοι σχετικά με το είδος της παρεχόμενης στήριξης.

Το 2012 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην πράσινη βίβλο για την αναδιάρθρωση⁵ προσδιορίζει επιτυχημένες πρακτικές και πολιτικές σχετικά με την αναδιάρθρωση και την προσαρμογή στην αλλαγή για την προώθηση της απασχόλησης, της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020».

Τέλος, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσε, στις 15 Ιανουαρίου 2012, την έκθεση Cercas με συγκεκριμένα αιτήματα προς την Επιτροπή για δράση στον τομέα της αναδιάρθρωσης

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

² Βλ. π.χ. το σχέδιο που χρηματοδοτείται από το πιλοτικό πρόγραμμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου «Συνοδευτικά μέτρα για τους εργαζομένους κατά τη βιομηχανική αλλαγή» και το οποίο διαχειρίζεται το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ITC-ILO, Τορίνο) με ολοκληρωμένη περιγραφή των εθνικών συστημάτων της ΕΕ-27 για την πρόβλεψη και τη διαχείριση της αναδιάρθρωσης στη διεύθυνση <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/>. Βλ. επίσης «Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011» (Δημόσια μέσα για τη στήριξη της αναδιάρθρωσης στην Ευρώπη - Έκθεση του ERM 2011), <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

⁵ (COM(2012) 7 τελικό), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΕ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΟΡΘΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΑ

ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

Στο σχέδιο δράσης «CARS 2020» που εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 8 Νοεμβρίου 2012 παρατίθεται μια σειρά ειδικών μέτρων πολιτικής που πρέπει να ληφθούν τα επρχόμενα έτη. Στη συνέχεια, η Επιτροπή συγκρότησε την ομάδα εμπειρογνομένων του CARS 2020 για την παρακολούθηση της υλοποίησης του σχεδίου δράσης.

Με ιδιαίτερη αναφορά στο θέμα της βιομηχανικής προσαρμογής, το σχέδιο δράσης CARS 2020 τονίζει ότι ο καλός κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα (εταιρικό, τοπικό, εθνικό και ΕΕ) αποτελεί πρωταρχικό στοιχείο για την πρόβλεψη και την καλή διαχείριση των διαδικασιών αναδιάρθρωσης. Η διαδικασία αναδιάρθρωσης αποτελεί κυρίως αρμοδιότητα της βιομηχανίας, όμως η Επιτροπή, τα κράτη μέλη και οι τοπικές αρχές μπορούν να διαδραματίσουν έναν συμπληρωματικό ρόλο. Ειδικότερα, η Επιτροπή δεσμεύεται:

- να εξακολουθήσει να παρακολουθεί/επανεξετάζει τις δραστηριότητες αναδιάρθρωσης όσον αφορά την αυστηρή συμμόρφωσή τους με τη νομοθεσία της ΕΕ, ιδίως σε σχέση με τους κανόνες που διέπουν τις κρατικές ενισχύσεις και την εσωτερική αγορά.
- να εντοπίσει ορθές πρακτικές και να προωθήσει μια προληπτική προσέγγιση όσον αφορά την αναδιάρθρωση σε συνεννόηση με τους εκπροσώπους των περιφερειών όπου υπάρχει έντονη δραστηριότητα της αυτοκινητοβιομηχανίας, τις αρχές απασχόλησης και τα ενδιαφερόμενα μέρη του κλάδου, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων.
- να θέσει εκ νέου σε λειτουργία την εσωτερική ειδική ομάδα για τη μελέτη και την παρακολούθηση των σημαντικότερων περιπτώσεων κλεισίματος εγκαταστάσεων αυτοκινητοβιομηχανίας ή σημαντικής μείωσης του μεγέθους τους. Η ειδική ομάδα δραστηριοποιήθηκε και υπήρξε ιδιαίτερα αποτελεσματική όσον αφορά προηγούμενες τέτοιες περιπτώσεις στον κλάδο της αυτοκινητοβιομηχανίας. Η ειδική ομάδα θα βελτιστοποιούσε τη χρήση των σχετικών ταμείων της ΕΕ (με την παροχή τεχνικής υποστήριξης, τη μείωση του χρόνου αναμονής, την παροχή συμβουλών για την αποτελεσματικότερη χρήση πόρων, την παρακολούθηση και την υποβολή αναφορών).
- σε περιπτώσεις κλεισίματος εγκαταστάσεων και σημαντικής μείωσης του μεγέθους τους, να καλεί τα κράτη μέλη να εξετάσουν τη δυνατότητα χρήσης του Ευρωπαϊκού Ταμείου για την Προσαρμογή στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ)
- να ενθαρρύνουν τα κράτη μέλη να κάνουν χρήση συστημάτων ευέλικτης εργασίας και της συγχρηματοδότησής τους από το ΕΚΤ για την υποστήριξη των προμηθευτών που ενδέχεται να χρειαστούν επιπρόσθετο χρόνο ώστε να βρουν νέους πελάτες ύστερα από το κλείσιμο/τη μείωση του μεγέθους μιας αυτοκινητοβιομηχανίας.

ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΑ

Το **σχέδιο δράσης για τον χάλυβα εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 11 Ιουνίου 2013⁶**. Περιλαμβάνει μια σειρά ειδικών μέτρων πολιτικής που θα πρέπει να ληφθούν τα επρχόμενα έτη. Στη συνέχεια, η Επιτροπή συγκρότησε την **ομάδα εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου στον τομέα του χάλυβα για την παρακολούθηση της υλοποίησης του σχεδίου δράσης**.

Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή κάλεσε τα κράτη μέλη:

- να εξετάσουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν, από κοινού με τις περιφερειακές αρχές το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), για την **επανεκπαίδευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων** των εργαζομένων, μεταξύ άλλων, με τη θέσπιση ενός ειδικού χρηματοδοτικού μέτρου για τον κλάδο της χαλυβουργίας,
- να εξετάσουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν τα **διαρθρωτικά ταμεία**, από κοινού με τις περιφερειακές αρχές, κατά την επόμενη περίοδο προγραμματισμού, για την ελάφρυνση των κοινωνικών επιπτώσεων της αναδιάρθρωσης στον κλάδο της χαλυβουργίας·
- να διευκολύνουν τον **διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων** για την επίτευξη συμφωνίας σχετικά με προσωρινές πρωτοβουλίες για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, όπως η δυνατότητα καθιέρωσης σχεδίων ευέλικτης εργασίας, σε σχέση ιδίως με την κυκλική προσαρμογή.

Η βιομηχανία κλήθηκε:

- να διαδραματίσει ενεργό ρόλο στην **κάλυψη του χάσματος και της έλλειψης δεξιοτήτων**,
- να συνεχίσει την αναγκαία **προσαρμογή της βιομηχανίας** σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές πρόβλεψης της αλλαγής και αναδιάρθρωσης, μεταξύ άλλων μέσω του κοινωνικού διαλόγου και του κατάλληλου ρόλου των περιφερειακών εταίρων·
- να εξετάσει τις **ανάγκες για αναδιάρθρωση** και τις πιθανές **προσαρμογές του δυναμικού** ενόψει της μελλοντικής ζήτησης των βασικών κλάδων, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη για διαφορετική αντιμετώπιση των διαρθρωτικών και των κυκλικών τάσεων,
- **να συνεργαστεί με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη**, ιδιαίτερα τις εθνικές και περιφερειακές αρχές για να διασφαλίσει ότι η κυκλική πλεονάζουσα ικανότητα αντιμετωπίζεται με **προσωρινά μέτρα που απολαμβάνουν δημόσιας υποστήριξης**, τα οποία διατηρούν μακροπρόθεσμα την απασχόληση.

⁶ http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf