



Brussel, 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

BIJLAGE

bij de

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

**EU-kwaliteitskader
voor anticipatie op veranderingen en herstructurering**

BIJLAGE I

EU-RICHTLIJNEN INZAKE BETROKKENHEID EN BESCHERMING VAN WERKNEMERS IN HERSTRUCTURERINGSSITUATIES

Bescherming van werknemers bij insolventie van de werkgever

- De richtlijn inzake insolventie van werkgevers (2008/94/EG) heeft tot doel werknemers een minimum aan bescherming te bieden bij insolventie van hun werkgever. De richtlijn verplicht de lidstaten om een fonds (een waarborgfonds) op te richten dat de honorering van de onvervulde loonaanspraken van de werknemers waarborgt. Bovendien moeten de lidstaten de nodige maatregelen treffen om ervoor te zorgen dat het niet-betalen aan hun verzekeringsinstellingen van door de werkgever vóór het intreden van diens insolventie verschuldigde premiebedragen het recht van de werknemer op prestaties niet nadelig beïnvloedt, voor zover de loonpremies op het uitgekeerde loon zijn ingehouden.

Informatie en raadpleging van werknemers op nationaal niveau

- De richtlijn stelt een algemeen kader vast voor informatie en raadpleging van werknemers in de Europese Gemeenschap (2002/14/EG) en beoogt de dialoog binnen ondernemingen te versterken en te verzekeren dat werknemers vroegtijdig worden betrokken bij de besluitvorming, teneinde beter te kunnen anticiperen op problemen en crises te kunnen voorkomen. De richtlijn is van toepassing op ondernemingen met ten minste 50 werknemers of vestigingen met ten minste 20 werknemers en bepaalt dat de vertegenwoordigers van de werknemers moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd over de ontwikkelingen in de economische situatie van de onderneming, de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de besluiten die waarschijnlijk zullen leiden tot veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten.
- De richtlijn betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (2001/23/EG) bepaalt dat de rechten en plichten welke voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, door deze overgang overgaan van de vervreemder (de partij die de hoedanigheid van werkgever verliest) op de verkrijger (kortom, de "nieuwe" werkgever). In de richtlijn wordt verder bepaald dat deze overgang op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag vormt. Afgezien van de bescherming van de werknemersrechten bepaalt de richtlijn betreffende overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen dat zowel de vervreemder als de verkrijger de werknemers die bij een overgang zijn betrokken, specifieke informatie moet verstrekken, en indien een van de partijen ten aanzien van zijn werknemers maatregelen overweegt, moet deze tijdig de vertegenwoordigers van de werknemers raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.
- De richtlijn betreffende collectief ontslag (98/59/EG) bepaalt dat een werkgever die overweegt tot collectief ontslag over te gaan de vertegenwoordigers van de werknemers specifieke informatie moet verstrekken over het voorgestelde ontslag en de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig moet raadplegen teneinde tot een akkoord te komen. De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers. De richtlijn bepaalt eveneens dat de overheidsinstanties in kennis moeten worden gesteld van elk gepland collectief ontslag en schrijft voor dat het collectief

ontslag niet eerder ingaat dan 30 dagen na ontvangst van deze kennisgeving.

Informatie en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau

- De richtlijn inzake de instelling van een Europese Ondernemingsraad (EOR) of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (94/45/EG, als herschikt bij Richtlijn 2009/38/EG), is van toepassing op ondernemingen of concerns met ten minste 1 000 werknemers en ten minste 150 werknemers in elk van de twee lidstaten. Door deze richtlijn kan een Europese Ondernemingsraad worden ingesteld, als vertegenwoordiging van de werknemers in de lidstaten waar de groep actief is, die kan worden ingelicht en geraadpleegd over de ontwikkeling van de activiteiten en over alle overwogen ingrijpende veranderingen.
- Er zijn drie richtlijnen voor de betrokkenheid van werknemers (te weten: informatie, raadpleging en in sommige gevallen medezeggenschap in de raad van toezicht of bestuur) in ondernemingen die het statuut van de Europese vennootschap (Richtlijn 2001/86/EG) of het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap (Richtlijn 2003/72/EG) hebben overgenomen of die zijn ontstaan uit grensoverschrijdende fusies (Richtlijn 2005/56/EG).

RECENTE INITIATIEVEN OP HET GEBIED VAN ANTICIPATIE OP EN BEHEER VAN VERANDERINGEN EN HERSTRUCTURERING

In de afgelopen jaren heeft de Commissie diverse specifieke initiatieven opgezet op het gebied van anticipatie op en beheer van veranderingen en herstructurering (zoals de oprichting van het herstructureringsforum, waarbinnen talloze voorbeelden van innovatieve praktijken zijn besproken). In 2002 en 2005 zijn twee raadplegingsronden gehouden met de Europese sociale partners. Deze hebben geleid tot de vaststelling van een reeks richtsnoeren van de sociale partners inzake verandermanagement en de sociale gevolgen ervan (*Orientations for reference in managing change and its social consequences*)¹. Deze tekst biedt echter geen geschikt mechanisme voor verspreiding of tenuitvoerlegging en wordt in grote mate genegeerd.

De Commissie heeft eveneens talloze studies over dit onderwerp gefinancierd² en steun geboden aan het gezamenlijk werkprogramma van de Europese sociale partners, dat tevens een geïntegreerd project omvat inzake herstructurering in de landen van de EU-27.

Een nuttige verzameling van in Europa bestaande goede praktijken inzake anticipatie op en voorbereiding en goed beheer van herstructurering is in 2009 door de Commissie gepubliceerd onder de titel "Checklist for Restructuring Processes"³. Deze checklist moet worden opgevat als een lijst ter aanvulling en vervollediging van de in het voorgestelde kwaliteitskader opgenomen goede praktijken.

Verder bevat de ERM-gegevensbank inzake instrumenten voor ondersteuning van herstructurering van Eurofound⁴ informatie over ongeveer 400 maatregelen in de lidstaten van de Europese Unie en Noorwegen. Onder de instanties die steun verlenen aan de bedrijven die moeten herstructureren en aan de getroffen werknemers bevinden zich nationale regeringen, werkgeversorganisaties en vakbonden. In de beschrijving van de ondersteuningsinstrumenten komen de kenmerken, de betrokken actoren, de financieringsbronnen, de sterke en de zwakke punten en de resultaten ervan aan bod. Het doel hiervan is regeringen, sociale partners en andere betrokkenen te informeren over het soort ondersteuning dat kan worden geboden.

Het groenboek van de Commissie over herstructurering van 2012⁵ bevat succesvolle praktijken en beleidsmaatregelen op het gebied van herstructurering en aanpassing aan veranderingen en heeft tot doel werkgelegenheid, groei en concurrentiekracht te bevorderen als onderdeel van de Europa 2020-strategie.

Tot slot heeft het Europees Parlement op 15 januari 2013 het verslag-Cercas aangenomen waarin de Commissie werd verzocht om op te treden op het gebied van herstructurering.

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

² Zie bijvoorbeeld het project dat werd gefinancierd met het proefproject van het Europees Parlement "Begeleiding van werknemers die met de gewijzigde omstandigheden in het bedrijfsleven worden geconfronteerd (*Accompanying workers during industrial change*)" en dat werd beheerd door het International Training Centre of the International Labour Office (ITC-ILO, Turijn). Hierin is een uitgebreide beschrijving opgenomen van de nationale systemen voor anticipatie op en beheer van herstructurering in de EU-27 <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/> Zie eveneens "Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011", <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

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

BIJLAGE II

EU-RICHTSNOEREN VOOR GOEDE PRAKTIJKEN INZAKE ANTICIPATIE EN BEHEER VAN HERSTRUCTURERING IN DE AUTOMOBIEL- EN STAALINDUSTRIE

CARS

In het CARS 2020-actieplan dat op 8 november 2012 door de Europese Commissie is aangenomen, worden enkele specifieke beleidsmaatregelen opgesomd die in de komende jaren moeten worden genomen. De Commissie heeft daarna de **CARS 2020-deskundigengroep opgericht om toezicht te houden op de tenuitvoerlegging** van het actieplan.

In het CARS 2020-actieplan wordt specifiek verwezen naar het vraagstuk van de industriële aanpassing en wordt benadrukt dat een goede sociale dialoog op alle niveaus (bedrijfs-, lokaal, nationaal en EU-niveau) een essentieel element is van het anticiperen op en het goed beheren van herstructureringsprocessen. Het herstructureringsproces is in hoofdzaak de verantwoordelijkheid van de bedrijfstak, maar de Commissie, de lidstaten en de lokale overheden spelen een aanvullende rol. De Commissie heeft zich met name ertoe verbonden:

- herstructureringsactiviteiten te blijven monitoren/evalueren met betrekking tot de strikte naleving van de EU-wetgeving, met name wat betreft overheidssteun en internemarktregels;
- goede praktijken aan te wijzen en een anticiperende aanpak van herstructurering te bevorderen in overleg met vertegenwoordigers van de regio's met een intensieve automobielenindustrie, de diensten voor arbeidsvoorziening en de belanghebbenden uit de bedrijfstak, met inbegrip van de sociale partners;
- de interdepartementale taskforce nieuw leven in te blazen om de belangrijkste gevallen van bedrijfssluitingen of aanzienlijke inkrimping in de automobielenindustrie te onderzoeken en op te volgen. De taskforce heeft zich bij eerdere gevallen in de automobielenindustrie actief en zeer efficiënt opgesteld. De taskforce kan het gebruik van de desbetreffende EU-fondsen stroomlijnen (door verlenen van technische bijstand, verminderen van de wachttijd, adviseren over het meest efficiënte gebruik van de bronnen, en door toezicht en rapportage);
- in geval van bedrijfssluitingen en aanzienlijke inkrimping, de lidstaten aan te moedigen gebruik te maken van het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering (EFG);

– de lidstaten aan te moedigen gebruik te maken van de arbeidsflexibiliteitsregelingen en de medefinanciering daarvan door het ESF ter ondersteuning van de leveranciers die extra tijd nodig kunnen hebben om nieuwe klanten te vinden na een sluiting/inkrimping van een automobielfabriek.

STAAL

Het **Staalactieplan** is op **11 juni 2013** door de **Europese Commissie aangenomen**⁶. Daarin wordt een aantal specifieke, in de komende jaren te nemen beleidsmaatregelen genoemd. De Commissie heeft daarna een **deskundigengroep Staal** opgericht om toezicht te houden op de tenuitvoerlegging van het actieplan.

In dit kader heeft de Commissie de lidstaten verzocht:

- de mogelijkheden te onderzoeken om in samenwerking met de regionale overheden het Europees Sociaal Fonds (ESF) te benutten voor **bijscholing en omscholing** van werknemers, onder meer door het instellen van een speciale financieringsmaatregel voor de staalsector;
- de mogelijkheden te onderzoeken om in het kader van de volgende programmeringsperiode in samenwerking met de regionale overheden **structuurfondsen** te benutten, teneinde de sociale gevolgen van de herstructurering in de staalsector te verlichten;
- de **dialogo tussen de sociale partners** te faciliteren teneinde tot een akkoord te komen over tijdelijke initiatieven voor het behoud van de werkgelegenheid, zoals de mogelijkheid **arbeidsflexibiliteitsregelingen** in te voeren, met name met betrekking tot conjunctuuraanpassingen.

De industrie werd verzocht:

- een actieve rol te spelen bij het **verhelpen van tekortschietende vaardigheden**;
- door te gaan met de vereiste **aanpassing van de industrie** in overeenstemming met de beste praktijken inzake het anticiperen op veranderingen en herstructureringen, onder meer door middel van de sociale dialoog en het op de juiste wijze inschakelen van regionale belanghebbenden;
- **herstructureringsbehoeften** en mogelijke **capaciteitsaanpassingen** te onderzoeken met het oog op de toekomstige vraag vanuit belangrijke sectoren, en er rekening mee te houden dat structurele en conjuncturele trends elk een andere aanpak vereisen;
- **samen te werken met andere belanghebbenden**, in het bijzonder met de nationale en regionale overheden, om ervoor te zorgen dat de cyclische overcapaciteit wordt aangepakt door middel van **door de overheid ondersteunde tijdelijke maatregelen** zodat de werkgelegenheid op lange termijn behouden blijft.

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