



Bruxelles, 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

ANEXĂ

la

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

Cadrul de calitate al UE pentru anticiparea schimbărilor și restructurare

ANEXA I

DIRECTIVELE UE PRIVIND IMPLICAREA LUCRĂTORILOR ȘI PROTECȚIA ACESTORA ÎN SITUAȚII DE RESTRUCTURARE

Protecția lucrătorilor în cazul insolvenței angajatorului:

- Directiva privind insolvența angajatorului (2008/94/CE) este menită să ofere o minimă protecție lucrătorilor în cazul insolvenței angajatorului lor. Aceasta obligă statele membre să instituie un organism (o instituție de garantare) care să garanteze plata creanțelor salariale neachitate ale lucrătorilor. Mai mult, statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a se asigura că neplata contribuțiilor obligatorii datorate de către angajator înainte de a surveni insolvența sa nu afectează în mod nefavorabil dreptul salariaților la prestații, în măsura în care contribuțiile salariaților au fost reținute la sursă din remunerația plătită;

Informarea și consultarea lucrătorilor la nivel național:

- Directiva de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (2002/14/CE) urmărește consolidarea dialogului în cadrul întreprinderilor și asigură implicarea lucrătorilor înainte de luarea deciziilor, pentru o mai bună anticipare a problemelor și prevenirea crizelor. Directiva se aplică întreprinderilor cu cel puțin 50 de angajați sau unităților cu cel puțin 20 de angajați și prevede informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor cu privire la evoluția situației economice a întreprinderii, la situația locurilor de muncă și la deciziile care ar putea duce la schimbarea organizării muncii sau a relațiilor contractuale;
- Directiva privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (2001/23/CE) prevede că drepturile și obligațiile care decurg dintr-un contract de muncă sau raporturile de muncă existente la data unui transfer se transferă de la cedent (partea care încetează să mai fie angajator) la cesionar (pe scurt, „noul” angajator). Directiva mai prevede faptul că transferul nu trebuie să constituie un motiv de concediere, nici pentru cedent, nici pentru cesionar. Pe lângă protejarea drepturilor lucrătorilor, Directiva privind transferul de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități prevede că atât cedentul, cât și cesionarul trebuie să furnizeze informațiile specificate reprezentanților lucrătorilor afectați de transferul propus și că dacă oricare dintre părți preconizează măsuri care îi privesc pe lucrători, reprezentanții acestora trebuie consultați în vederea ajungerii la un acord;
- Directiva privind concedierile colective (98/59/CE) prevede că un angajator care preconizează concedieri colective trebuie să le furnizeze reprezentanților lucrătorilor informațiile specificate privind concedierile propuse și trebuie să se consulte cu respectivii reprezentanți din timp, în vederea ajungerii la un acord. Consultările trebuie să se refere la modalități de a evita sau de a reduce concedierile și de a le atenua consecințele recurgându-se la măsuri sociale însoțitoare, menite în special să ajute la redistribuirea și la recalificarea lucrătorilor concediați. Directiva prevede, de asemenea, că autoritățile publice trebuie notificate cu privire la orice concedieri colective preconizate și că astfel de concedieri nu pot avea loc mai devreme de 30 de zile de la notificarea corespunzătoare;

Informarea și consultarea lucrătorilor la nivel transnațional:

- Directiva privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (94/45/CE, reformată prin Directiva 2009/38/CE) se aplică întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi cu cel puțin 1 000 de angajați și cu cel puțin 150 de angajați în fiecare din două state membre. Directiva prevede instituirea unui comitet european de întreprindere, reprezentant al lucrătorilor din statele membre în care grupul de întreprinderi are activități, care trebuie informat și consultat cu privire la mersul întreprinderii și la orice schimbări semnificative preconizate;
- există trei directive care prevăd implicarea lucrătorilor (respectiv informarea, consultarea și, în unele cazuri, participarea la consiliile de supraveghere sau la consiliile de administrație) din întreprinderile care adoptă statutul societății europene (Directiva 2001/86/CE) sau statutul societății cooperative europene (2003/72/CE) sau provenind din fuziuni transfrontaliere (2005/56/CE).

INIȚIATIVE RECENTE ÎN DOMENIUL ANTICIPĂRII ȘI GESTIONĂRII SCHIMBĂRII ȘI RESTRUCTURĂRII

În ultimii ani, Comisia Europeană a lansat mai multe inițiative specifice în domeniul anticipării și gestionării schimbărilor și restructurărilor (de exemplu, crearea unui forum al restructurărilor, în cadrul căruia s-au discutat multe exemple de practici inovatoare). În 2002 și 2005, au avut loc două runde de consultări cu partenerii sociali europeni, care au dat naștere unui set de „Orientări de referință pentru gestionarea schimbărilor și a consecințelor sociale ale acestora”¹. Cu toate acestea, textul nu prevedea niciun mecanism adecvat de diseminare și de punere în aplicare și a fost în bună măsură ignorat.

Comisia Europeană a finanțat, de asemenea, numeroase studii pe această temă² și a sprijinit programul de lucru comun al partenerilor sociali europeni, care include și un proiect integrat privind restructurarea în țările UE-27.

Comisia a publicat, în 2009, o colecție utilă de bune practici existente în Europa privind anticiparea, pregătirea și buna gestionare a restructurărilor cu titlul „Lista de control privind procesele de restructurare”³. Lista de control trebuie privită ca o completare a setului de bune practici schițat în cadrul QFR propus.

De asemenea, baza de date ERM a Eurofound privind instrumentele de sprijinire a restructurărilor⁴ oferă informații referitoare la circa 400 de măsuri din statele membre ale Uniunii Europene și din Norvegia. Guvernele naționale, organizațiile angajatorilor și sindicatele sunt printre organismele care oferă sprijin întreprinderilor care necesită restructurare și lucrătorilor afectați. Instrumentele de sprijin sunt descrise din punctul de vedere al caracteristicilor lor, al părților implicate, al surselor de finanțare, al punctelor tari și al celor slabe, precum și al rezultatelor. Obiectivul este acela de a informa guvernele, partenerii sociali și celelalte părți implicate ce tipuri de sprijin pot fi oferite.

În 2012, Cartea verde privind restructurarea⁵ a Comisiei Europene a identificat practicile și politicile de succes în ceea ce privește restructurarea și adaptarea la schimbare, pentru a promova ocuparea forței de muncă, creșterea și competitivitatea în cadrul Strategiei Europa 2020.

În sfârșit, Parlamentul European a adoptat, la 15 ianuarie 2013, Raportul Cercas, cu cerințe specifice adresate Comisiei de acțiune în domeniul restructurărilor.

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

² A se vedea, de exemplu, proiectul „Acompanierea lucrătorilor în situații de schimbări industriale” finanțat prin proiectul-pilot al Parlamentului European și gestionat de Centrul internațional de formare al Biroului Internațional al Muncii (ITC-ILO din Torino), cu o descriere detaliată a sistemelor naționale de anticipare și gestionare a restructurărilor ale celor 27 de state UE la <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/>. 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>

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

ANEXA II

ORIENTĂRI UE CU PRIVIRE LA BUNELE PRACTICI PRIVIND ANTICIPAREA ȘI GESTIONAREA RESTRUCTURĂRILOR ÎN INDUSTRIA AUTOVEHICULELOR ȘI ÎN CEA SIDERURGICĂ

CARS

Planul de acțiune CARS 2020, adoptat de Comisia Europeană la 8 noiembrie 2012, enumeră mai multe măsuri politice specifice care trebuie adoptate în următorii ani. Ulterior, Comisia a instituit **Grupul de experți CARS 2020, în vederea monitorizării aplicării** planului de acțiune.

Cu referire specială la chestiunea adaptării industriale, Planul de acțiune CARS 2020 subliniază că un bun dialog social la toate nivelurile (al întreprinderii, local, național și al UE) este un element esențial în anticiparea și buna gestionare a proceselor de restructurare. Procesul de restructurare este în principal responsabilitatea industriei, însă există un rol complementar pentru Comisie, statele membre și autoritățile locale. În special, Comisia s-a angajat:

- să continue să monitorizeze/revizuiască activitățile de restructurare în ceea ce privește conformitatea strictă a acestora cu legislația UE, în special în ceea ce privește ajutoarele de stat și normele pieței interne;
- să identifice bunele practici și să promoveze o abordare anticipativă a restructurării, în consultare cu reprezentanții regiunilor cu o activitate intensă în sectorul autovehiculelor, cu autoritățile de ocupare a forței de muncă și cu părțile interesate din sector, inclusiv cu partenerii sociali;
- să relanseze grupul operativ inter-servicii pentru a studia și a monitoriza principalele cazuri de închidere sau de reducere semnificativă a activităților fabricilor din sectorul autovehiculelor; Grupul operativ a fost activ și foarte eficient în trecut în cazuri care implicau industria autovehiculelor. Grupul operativ ar raționaliza utilizarea fondurilor relevante ale UE (prin furnizarea de asistență tehnică, reducerea timpului de așteptare, consilierea privind utilizarea cea mai eficientă a resurselor, monitorizare și raportare);
- pentru cazurile de închidere a fabricilor și de reduceri semnificative de personal, să invite statele membre să utilizeze Fondul european de ajustare la globalizare (FEG);
- să încurajeze statele membre să facă uz de sistemele de flexibilitate a muncii și de cofinanțarea acestora prin FSE în sprijinul furnizorilor care ar putea avea nevoie de o perioadă de timp suplimentară pentru a găsi noi clienți în urma închiderii/reducerii de personal care afectează o fabrică de autovehicule.

INDUSTRIA SIDERURGICĂ

Comisia a adoptat Planul de acțiune în domeniul siderurgiei la 11 iunie 2013⁶. Acesta enumeră o serie de măsuri politice specifice care trebuie adoptate în următorii ani. Ulterior, Comisia a instituit **Grupul de experți la nivel înalt în domeniul siderurgiei, în vederea monitorizării aplicării** planului de acțiune.

În acest context, Comisia a invitat statele membre:

- să analizeze posibilitatea utilizării, împreună cu autoritățile regionale, a Fondului social european (FSE) pentru **reconversia profesională și recalificarea** lucrătorilor, inclusiv prin instituirea unei măsuri de finanțare specifice pentru sectorul siderurgic;
- să analizeze posibilitatea utilizării **fondurilor structurale**, împreună cu autoritățile regionale, în următoarea perioadă de programare, cu scopul de a atenua impactul social al restructurării din sectorul siderurgic;
- să faciliteze **dialogul dintre partenerii sociali** în vederea ajungerii la un acord cu privire la inițiativele temporare de păstrare a locurilor de muncă, precum posibilitatea introducerii **sistemelor de flexibilitate a muncii**, referitoare în special la ajustarea ciclică.

Industria de profil a fost invitată:

- să joace un rol activ în **remediarea lacunelor și a deficiențelor în ceea ce privește competențele**;
- să continue procesul necesar de **adaptare a industriei**, în conformitate cu cele mai bune practici în anticiparea schimbărilor și a restructurărilor, inclusiv prin dialogul social și implicarea corespunzătoare a părților interesate la nivel regional;
- să analizeze **nevoile de restructurare** și posibilele **ajustări ale capacităților**, având în vedere cererea viitoare a sectoarelor-cheie, luând în considerare necesitatea de a aborda în mod diferit tendințele structurale și pe cele ciclice;
- **să coopereze cu celelalte părți interesate**, în special cu autoritățile naționale și cu cele regionale, pentru a se asigura că **supracapacitatea** ciclică este abordată prin **măsuri temporare care se bucură de sprijinul opiniei publice**, păstrându-se locurile de muncă pe termen lung.

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