



Bryssel den 13.12.2013  
COM(2013) 882 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,  
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT  
REGIONKOMMITTÉN**

**EU:s kvalitetskriterier  
för planering för förändringar och omstruktureringar**

## 1. INLEDNING

I detta meddelande lägger kommissionen fram kvalitetskriterier för EU när det gäller planering för förändringar och omstruktureringar. Meddelandet bygger på grönboken *Omstruktureringar och planering för förändringar: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter?* av den 17 januari 2012<sup>1</sup> och den begäran som Europaparlamentet gjorde den 15 januari 2013 i sin resolution om information till och samråd med anställda, planering och hantering av omstruktureringar, som grundar sig på artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (Cercas-betänkandet)<sup>2</sup>.

Vi står inför stora utmaningar när det gäller att öka sysselsättningen och motverka arbetslöshet genom aktiva arbetsmarknadsåtgärder och utbildningsreformer som möjliggör att arbetssökande får rätt kompetens och att företagen får tillgång till en konkurrenskraftig arbetsstyrka. Allt detta kräver god planering för förändringar och verktyg för att se till att arbetskraftsutbudet anpassas till efterfrågan på arbetsmarknaden i största möjliga grad. Strävan att underlätta företagets anpassning och övergångar på arbetsmarknaden genom att bättre förutse behoven i fråga om arbetskraftens kompetens bör ses i detta vidare sammanhang.

Även om ekonomiska anpassningar och omstruktureringar är nödvändiga och oundvikliga, kan de få negativa konsekvenser för sysselsättningen och den sociala situationen. Lämpliga åtgärder bör därför sättas in. Sammanlagt 250 omstruktureringar registrerades av European Restructuring Monitor (ERM)<sup>3</sup> för tredje kvartalet 2013. Dessa omstruktureringar innebar 57 081 förlorade arbetstillfällen och 27 792 nya arbetstillfällen, dvs. ett nettobortfall på 29 289 arbetstillfällen.

Kvalitetskriterierna ställer krav på att vissa principer och god praxis för planering av förändringar och hantering av omstruktureringar inom företagen, och även av offentliga myndigheter, fastställs tydligare och övervakas bättre. Dessa bör i synnerhet underlätta investeringar i arbetskraften och leda till en omfördelning av arbetskraft till verksamhet med hög tillväxtpotential och arbetstillfällen av hög kvalitet i enlighet med Europa 2020-strategin, samtidigt som arbetsvillkoren förbättras.

De strategier som beskrivs i dessa kvalitetskriterier kommer att bidra till företagets långsiktiga konkurrenskraft och fortsatt anställbarhet för deras arbetstagare och samtidigt mildra de ekonomiska konsekvenserna, inklusive de sociala kostnader som förändringarna för med sig. Denna strategi stämmer också överens med EU:s övergripande mål, främst de som ställts upp i Europa 2020-strategin och andra viktiga initiativ som syftar till att stärka ekonomins konkurrenskraft även på sikt och en återhämtning med ökad sysselsättning särskilt i den reala ekonomin.

I detta dokument behandlas främst sysselsättningsrelaterade och sociala aspekter av planering för strukturella förändringar. Ett bredare perspektiv på strukturella förändringar innefattar inte bara arbetsmarknadsrelaterade konsekvenser, utan även hur strukturella förändringar påverkar näringslivet och samhället i stort i de städer och regioner som berörs. Här diskuteras även näringslivspolitikens och regionalpolitikens roll när det gäller regionernas och näringslivets anpassning till strukturella förändringar. I detta sammanhang är de strategier för smart

<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//SV>

<sup>3</sup> European Restructuring Monitor (ERM) är en EU-omfattande uppgiftssamling om större omstruktureringar. Här övervakas rapporteringen av omstruktureringarnas sysselsättningseffekter i EU-28 och Norge. ERM bygger på rapporteringen i utvalda medietitlar (tre till fem per land). Alla rapporter om bortfall eller tillskott av minst 100 arbetstillfällen, eller när minst 10 % av arbetsstyrkan berörs inom företag med minst 250 anställda, inkluderas. Eftersom ERM förlitar sig på utvalda medietitlar är uppgifterna vägledande och kan inte betraktas som representativa. ERM-data ger dock en god bild av omstruktureringar på arbetsmarknaden, som i stort sett överensstämmer med data från mer representativa källor som Europeiska arbetskraftsundersökningen.

specialisering som ska utvecklas inom ramen för EU:s strukturfonder under perioden 2014–2020 relevanta och utgör en möjlighet som bör undersökas vidare av kommissionen.

Kommissionen anser att man genom att informera alla berörda parter om beprövad god praxis på området kan bidra till ökad medvetenhet och till ett mer effektivt och allmänt genomförande av planering och en aktiv och socialt ansvarstagande hantering av förändringar och omstruktureringar. Detta bör gynna alla parter och även samhället som helhet.

**Kommissionens uppmanar därför medlemsstaterna att stödja och främja genomförandet av kvalitetskriterierna på lämpligt sätt och uppmanar alla berörda parter att samarbeta utifrån de principer och den goda praxis som beskrivs. Kommissionen kommer att övervaka hur kvalitetskriterierna tillämpas och överväga behovet av en översyn senast 2016. Kommissionen kommer att informera Europaparlamentet om resultaten.**

## 2. DEN POLITISKA BAKGRUNDEN

EU har ett omfattande regelverk som bestämmer hur man inom ramen för dialogen mellan arbetsmarknadens parter inom företag och företagsgrupper ska hantera bland annat planering för förändringar och omstruktureringar.

Strukturfonderna – särskilt Europeiska socialfonden – används för att stödja anpassningar i ekonomin, övergångar på arbetsmarknaden och socialt skydd för arbetstagare vid uppsägning eller risk för uppsägning. EU har också skapat ett särskilt instrument, Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter, för att hjälpa arbetstagare som blivit arbetslösa.

Arbetsmarknadens parter och kommissionen har också inlett flera specifika initiativ som rör planering för och hantering av förändringar och omstruktureringar (se bilaga I). I det senaste av dessa, grönboken om omstruktureringar från januari 2012, kartläggs god praxis och fungerande åtgärder avseende planering och omstruktureringar som användes under krisens värsta år.<sup>4</sup>

Alla dessa insatser bör ses som en integrerad del av kommissionens strävan att återställa EU:s ekonomi via genomförandet av Europa 2020-strategin, den europeiska planeringsterminen och andra viktiga initiativ som rör politiken för sysselsättning, kompetens och näringsliv.

Kommissionen har nyligen tagit initiativet till att modernisera EU:s regelverk om insolvenslagstiftning. Denna reform ska göra det lättare för företagen att överleva och innebär att entreprenörer får en andra chans. Ett av de huvudsakliga målen för denna nya ”räddningsinriktade” strategi för företag i svårigheter och vid insolvens är att bevara arbetstillfällena och rädda sysselsättningen.

---

<sup>4</sup> Europaparlamentet bad i sin resolution av den 15 januari 2013 kommissionen att lägga fram ett nytt initiativ om information till och samråd med arbetstagarna samt planering för och hantering av omstruktureringar enligt de detaljerade rekommendationerna i resolutionen.

## 2.1. EU-arbetsrätten och omstruktureringar

EU-direktiven om information till och samråd med arbetstagarna<sup>5</sup> ger i huvudsak arbetstagarnas representanter möjlighet att delta i omstruktureringen (genom att de får rättigheter till information och samråd). De spelar en viktig roll när det gäller att främja ett angreppssätt som syftar till att planera för förändringar och uppmuntra till samarbete kring detta.

Aktuell information och samråd med arbetstagarna är särskilt viktigt när det gäller planering för förändringar och förberedelser inför och hantering av omstruktureringar. Genom användning av intern flexibilitet kan detta också bidra till att minska bortfallet av arbetstillfällen, med bibehållen anställbarhet för arbetstagarna och lägre kostnader.

Som en del av kommissionen åtgärder för bättre lagstiftning gjordes en undersökning av ändamålsenligheten hos EU-lagstiftningen om arbetstagarinflytande, där tre direktiv som rör information till och samråd med arbetstagarna på nationell nivå<sup>6</sup> granskades (direktiv 98/59/EG som rör kollektiva uppsägningar, direktiv 2001/23/EG som rör överlåtelse av företag och 2002/14/EG som rör en allmän ram för information till och samråd med arbetstagarna).

Vid granskningen konstaterades att lagstiftningen i stort sett är ändamålsenlig. De tre direktiven är generellt relevanta, effektiva, konsekventa och ömsesidigt förstärkande. De fördelar de medför är sannolikt större än kostnaderna. Direktiven förefaller också ha bidragit till att mildra chocken av recessionen och de negativa sociala konsekvenserna av omstruktureringar under krisen.

Utvärderingen visade dock på vissa brister i fråga om direktivens tillämpningsområde och hur de fungerar i praktiken. Vissa berörda parter ställde sig kritiska till att direktivets tillämpningsområde inte omfattar mindre företag, offentliga förvaltningar (till skillnad från offentliga företag, som ingår) och sjömän, eftersom detta minskar direktivens praktiska värde för en betydande del av arbetskraften.

Granskningen lyfte också fram vissa faktorer som under vissa omständigheter har bidragit till att minska direktivens genomslagskraft. Det gäller bland annat (den låga) förekomsten av representativa organ, kvaliteten på deras medverkan (särskilt formerna för samrådet, som ofta är begränsade eller formella), deras strategiska betydelse, bristande kunskap om rättigheter och skyldigheter samt efterlevnad och verkställighet. Därför verkar vissa av direktivens mål inte ha uppnåtts helt, särskilt när det gäller att minska antalet kollektiva uppsägningar, bättre hantering av och planering för förändringar samt bättre anpassningsförmåga och anställbarhet för arbetstagarna.

Granskningen visade också att vissa definitioner kanske inte är konsekventa mellan direktiven om information till och samråd med arbetstagarna. Om dessa brister åtgärdas kommer det även att bidra till bättre omstruktureringar på företagsnivå.

När det gäller andra åtgärder än lagstiftning har undersökningar visat hur viktigt det är att etablera en kultur som präglas av dialog mellan arbetsmarknadens parter, att se till att såväl arbetstagare som arbetsgivare är medvetna om rättigheter och skyldigheter i fråga om information och samråd på företagsnivå och att genomdriva att dessa rättigheter genomförs i praktiken i de fall där reglerna inte följs.

---

<sup>5</sup> Se förteckning i bilaga I.

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

När det gäller lagstiftning har kommissionen åtagit sig att undersöka möjligheten att konsolidera direktiven om information och samråd. Detta bekräftades i det meddelande om EU-lagstiftningens ändamålsenlighet som kommissionen antog den 2 oktober 2013<sup>7</sup>. Kommissionen kommer att samråda med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

## 2.2. EU:s finansieringsinstrument

Hur väl företagen och näringslivet i EU kan hävda sig på den globala marknaden beror på deras tillgång till högkvalificerad och anpassningsbar arbetskraft.

Med över 10 miljarder euro som investeras i EU varje år är Europeiska socialfonden (ESF) det viktigaste finansieringsinstrumentet för investeringar i arbetskraftens kompetens och förmåga att anpassa sig till förändringar. Man stöder reformer i den grundläggande utbildningen, så att de kunskaper och färdigheter som lärs ut motsvarar de som efterfrågas på arbetsmarknaden (t.ex. förmedla överförbar kompetens som digitala kunskaper, språk eller entreprenörskap), underlättar övergången från skola till arbetsliv (t.ex. stöd till fortbildning, lärlingsutbildning och praktik) samt stärker utbudet av livslångt lärande både på och utanför arbetsplatsen. Alla dessa åtgärder leder inte bara till bättre möjligheter för arbetstagarna, utan hjälper också arbetsgivarna att få tillgång till personal med rätt kompetens och god förmåga att anpassa sig till förändringar, vilket i sin tur stärker konkurrenskraften.

För att fullt ut utnyttja socialfondens potential är det nödvändigt att alla relevanta berörda parter, särskilt arbetsmarknadens parter, deltar i programplaneringen och där så är lämpligt även i genomförandet av åtgärderna. Åtminstone krävs nu inför den kommande finansieringsperioden 2014–2020 att medlemsstaterna följer reglerna i den kommande delegerade akten från kommissionen om tillämpning av partnerskapsprincipen.

Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter kompletterar socialfonden och tillhandahåller tidsbegränsade punktinsatser i form av individuellt stöd till uppsagda arbetstagare i svåra omständigheter, oftast i samband med massuppsägningar. Denna fond hjälper arbetstagarna att hantera de negativa konsekvenserna av omstruktureringar genom att finansiera åtgärder som stöd till arbetssökande, yrkesvägledning, individanpassad fortbildning och omskolning, främjande av entreprenörskap samt individuella bidrag för deltagande i olika omskolnings- och fortbildningsverksamheter.

Mellan början av 2007, då fonden inrättades, och augusti 2013 har fonden mottagit 110 ansökningar från 20 medlemsstater och gett stöd till fler än 100 000 arbetstagare<sup>8</sup>.

<b>Ansökningar till Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter, per sektor 2007–augusti 2013</b>	
Bilindustri	19
Maskiner och utrustning	12
Textil	10
Tryckeri	9

<sup>7</sup> Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Programmet om lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat (Refit-programmet): resultat och nästa steg*, 2.10.2013, COM(2013) 685 final.

<sup>8</sup> Se rapporten från kommissionen till Europaparlamentet och rådet om verksamheten inom Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter under 2012, 14.1.2013, COM(2013) 782 final.

Byggnad och anläggning	7
Mobiltelefoni	6
Metaller, elektronisk utrustning	5
Konfektion	4
Detaljhandel	3
Skodon, byggnads- och inredningssnickerier, metallbearbetning, hushållsapparater, varvsindustri	2
Övrigt (20 sektorer)	1

Under den kommande programplaneringsperioden 2014–2020 kommer både Europeiska socialfonden och Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter att fortsätta finansiera investeringar i arbetskraften. Socialfonden kommer tillsammans med det nya ungdomssysselsättningsinitiativet att ge ett starkt stöd till ungdomars sysselsättning och stödja genomförandet av ungdomsgarantin, medan Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter kommer att samfinansiera åtgärder som syftar till att stödja arbetstagare som sags upp på grund av globaliseringen eller större ekonomiska kriser.

Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf) bidrar också till att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen genom att sätta in insatser mot de största regionala obalanserna via stöd till utveckling och strukturell anpassning av regionala ekonomier. Här ingår omställning av industriregioner i nedgång och eftersläpande regioner samt stöd till gränsöverskridande, transnationellt och interregionalt samarbete. Detta stöd stärker konkurrenskraften och innovationen, skapar och bevarar stabil sysselsättning och sörjer för en hållbar utveckling. Denna uppgift för Eruf kommer att fortsätta under den kommande planeringsperioden 2014–2020.

Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling efter 2013 omfattar flera instrument som bidrar till att underlätta ekonomiska och sociala förändringar i landsbygdsområden. Fonden stödjer jordbruksanläggningars utveckling och affärsutveckling, investeringar i upprättande, förbättring och utbyggnad av grundläggande tjänster för befolkningen och tillhörande infrastruktur samt ekonomiskt, miljömässigt eller socialt samarbete mellan olika typer av aktörer. Detta kan kompletteras med utbildnings- och informationsinsatser riktade till aktörer inom jordbruk, skogsbruk och livsmedelssektorn samt små och medelstora företag i landsbygdsområden.

Europeiska havs- och fiskerifonden stöder också investeringar i arbetskraften för att bättre matcha arbetstagarnas kompetens med behoven inom fiskeri- och vattenbrukssektorn eller allmänt på arbetsmarknaden, exempelvis genom att stödja lärlingsutbildning eller livslångt lärande. Fonden kan också bidra till att stärka konkurrenskraften inte bara för fiskeri- och fiskodlingssektorn, utan också mer generellt för kustområdenas ekonomi.

Erasmus+, EU:s program för utbildning, yrkesutbildning och ungdomsfrågor för perioden 2014–2020, bidrar också till att stödja politiken för livslångt lärande. I programmet integreras olika utbildningssektorer och klyftan mellan formellt, icke-formellt och informellt lärande överbryggas. Det nya Erasmus+-programmet kommer att stödja bland annat reformer i medlemsstaterna för att modernisera utbildningssystemen och främja innovation, entreprenörskap och anställbarhet.

### 2.3. Sektoriella initiativ

I flera industrisektorer som drabbats särskilt hårt av omstruktureringar, t.ex. bilindustrin, stålindustrin, försvarsindustrin, den kemiska industrin, tryckerisektorn och textilsektorn, har ett nära samarbete utvecklats under de senaste åren på EU-nivå mellan kommissionen, nationella och regionala myndigheter och de huvudsakliga representanterna för näringslivet och de fackliga organisationerna, eller inom ramen för dialogen mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå. Detta samarbete har lett fram till särskild vägledning för relevanta aktörer om hur man bättre kan planera för och hantera förändringar och omstruktureringar<sup>9</sup>. Det bör påpekas att många företag och sektorer redan idag använder många av de exempel på god praxis som beskrivs i kvalitetskriterierna. Exempel på dessa rekommendationer ges i bilaga II med avseende på bilindustrin och stålindustrin.

### 2.4. Grönboken från januari 2012

Som en del av Europa 2020-strategin och särskilt flaggskeppsinitiativen *En integrerad industripolitik för en globaliserad tid* och *En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen* antog kommissionen grönboken *Omstruktureringar och planering för förändringar: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter?*. Grönboken syftar till att fastställa god praxis och politik för omstruktureringar och anpassning till förändringar mot bakgrund av återhämtningen från krisen och med sikte på att bevara arbetskraftens konkurrenskraft och underlätta övergångar mellan olika arbeten.

#### ETT URVAL AV SVAREN PÅ GRÖNBOKEN<sup>10</sup>

Det finns ett brett samförstånd när det gäller betydelsen av planering och en aktiv hållning, särskilt på företagsnivå men även på regional och sektoriell nivå.

Nästan alla svarande framhöll betydelsen av dialog mellan arbetsmarknadens parter och öppenhet och insyn i beslutsfattandet som en viktig faktor för att skapa förtroende och samförstånd mellan alla berörda parter.

En fråga som ansågs mycket viktig var fortbildning och kompetensutveckling som ett stående inslag under yrkeslivet i syfte att öka företagets konkurrenskraft och arbetstagarnas anställbarhet.

Åsikterna gick i sär i frågan om huruvida ett EU-instrument skulle vara lämpligt på detta område.

Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå var eniga om att denna fråga är viktig och relevant för deras arbete och var beredda att samarbeta mer.

## 3. VIDARE POLITISKA KONSEKVENSER

### 3.1. Den makroekonomiska bakgrunden

Finans- och skuldskrisen 2008 har fått vittgående konsekvenser för EU:s ekonomi. Krisens effekter, skuldsanering, splittrade finansiella system och kreditmarknader samt hög

<sup>9</sup> För fordons- och stålindustrin se: [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm) and [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> Närmare information om resultaten av grönboken finns på:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

arbetslöshet kommer att fortsätta att inverka negativt på tillväxten under den kommande perioden. Effekterna kommer gradvis att avta i takt med att de ackumulerade makroekonomiska obalanserna rättas till. Det kommer dock att ta tid innan läget på arbetsmarknaden förbättras, och arbetslösheten förväntas ligga kvar på en oacceptabelt hög nivå i många delar av EU under ytterligare någon tid. Den sociala situationen i vidare mening är fortfarande besvärlig.

Dessa omständigheter skapar politiska utmaningar. För att den ekonomiska verksamheten ska återställas på ett hållbart sätt måste även produktionen ställas om. I synnerhet behöver länder som hade stora externa obalanser före krisen expandera sin exportsektor och förbättra konkurrenskraften både när det gäller pris och andra konkurrensfaktorer. Den handlande sektorns andel måste öka, och resurser styras bort från den icke-handlande sektorn. För att stärka konkurrenskraften krävs mer resurseffektiv teknik, bättre stöd och investeringar i kompetens och olika sätt att organisera produktionen.

Samtidigt leder den aktuella makroekonomiska situationen – med låg efterfrågan på arbetskraft, en fortsatt liten andel arbetslösa som hittar ett arbete och ökande långtidsarbetslöshet – till att de sociala kostnaderna ökar för pågående omstruktureringar. Det krävs därför effektiva politiska ramar för att stödja alla aktörer som berörs av sådana omstruktureringar.

### **3.2. Omstruktureringar och en återhämtning med ökad sysselsättning mot bakgrund av Europa 2020-strategin**

EU har agerat beslutsamt och genomfört ekonomiska reformer som svar på de allvarliga konsekvenserna av krisen. Vissa framsteg har nåtts när det gäller att återställa den makroekonomiska stabiliteten och stabiliteten på finansmarknaderna genom bättre styrning, nya politiska reformer och omarbetad lagstiftning för att tillgodose kraven hos en genuin monetär union.

Under 2010 lanserade kommissionen Europa 2020-strategin för smart och hållbar tillväxt för alla<sup>11</sup>. Varje år fastställs i den årliga tillväxtöversikten de huvudsakliga prioriteringarna för det kommande året. Den årliga tillväxtöversikten 2014 bekräftar att åtgärder som vidtas för att främja tillväxt och konkurrenskraft och för att motverka krisens konsekvenser för sysselsättningen och den sociala situationen har en central ställning på EU:s politiska dagordning.

I den årliga tillväxtöversikten betonas att omstruktureringar går hand i hand med återställd tillväxt eftersom företagen och hushållen undviker alltför hög skuldsättning och produktionsfaktorerna överförs till mer produktiva sektorer i ekonomin. Återhämtning innebär att man hittar nya möjligheter till tillväxt och konkurrenskraft på längre sikt, med kunskapsintensiv och högproduktiv verksamhet för ekonomin i EU. Detta kan inte ske utan en väl genomförd omstrukturering av EU:s industriella bas och ekonomin i allmänhet.

I den årliga tillväxtöversikten betonas också behovet av att stödja sysselsättningen på områden där möjligheterna till ökad sysselsättning är mycket goda på sikt. Den gröna ekonomin, den digitala sektorn och hälso- och sjukvårdssektorn har lyfts fram som snabbväxande sektorer, vilket beror på grundläggande strukturella omvandlingar i ekonomin och samhället. Det krävs strategiska ramar där arbetsmarknadspolitiken och kompetenspolitiken spelar en aktiv roll för att stödja skapandet av sysselsättning inom dessa sektorer och vid planering för och anpassning till nya tillväxtmönster, särskilt för snabbväxande nystartade teknikföretag.

---

<sup>11</sup> KOM(2010) 2020, Europa 2020 1 – *En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*.



Dessa politiska prioriteringar utvecklas på EU-nivå inom den europeiska planeringsterminen då medlemsstaterna får rekommendationer om strukturreformer som stöder ekonomisk tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning. Det behövs också en närmare granskning av den mikroekonomiska politiken och genomförandet av åtgärder och styrningen på det här området. Reformerna av den makroekonomiska politiken för att stabilisera ekonomin i EU måste kompletteras med väl samordnade initiativ för den mikroekonomiska politiken som gör det möjligt att utnyttja EU:s produktionskapacitet och stärka konkurrenskraften.

### **3.3 Industripolitikens roll**

Osäkerheten kring den makroekonomiska situationen och strukturella stelheter bidrar till oroande framtidsutsikter för industrin i EU. De ledande indikatorer som finns tillgängliga tyder dock på att resultaten för industrin kommer att förbättras. Det externa resultatet har förbättrats avsevärt men industriproduktionen i EU är fortfarande lägre än före krisen och de privata investeringarna är fortsatt låga.

Under 2010 lade kommissionen fram en integrerad industripolitik<sup>12</sup> som uppdaterades i oktober 2012<sup>13</sup>. En viktig prioritering i den nya industripolitiken är att hjälpa EU-industrin att snabbt återhämta sig och göra de anpassningar som behövs till följd av den ekonomiska krisen. Här ingår att stödja omfördelningen av arbetskraft från sektorer och verksamheter i nedgång till de som växer. Bättre planering för och hantering av omstruktureringar skulle hjälpa både arbetstagarna och företagen att bättre anpassa sig till övergångar som krävs på grund av överkapacitet och moderniseringskrav samt innovationsbehov som beror på förändringar i ekonomin och strukturella anpassningar.

Investeringar i innovation är ett viktigt sätt att stödja industrin i EU, och det gäller också investeringar i ny kompetens för bättre arbetstillfällen. EU behöver högkvalificerade arbetstagare för att kunna konkurrera globalt genom innovation. För att kunna skapa framtida tillväxt och komma ur den aktuella krisen krävs ökade investeringar i forskning och åtgärder som främjar innovation och en arbetskraft med lämplig kompetens. Denna integrerade strategi är kärnan i Europa 2020-strategin för tillväxt och sysselsättning.

En konkurrenskraftig och effektiv industripolitik kräver dynamiska arbetsmarknader. Att inom ramen för dialogen mellan arbetsmarknadens parter förstärka sysselsättningspotentialen hos viktiga marknader genom nya synergieffekter med relevanta EU-åtgärder och hantera utmaningar på arbetsmarknaden på grund av strukturella förändringar anses därför vara viktiga inslag i en konkurrenskraftig och effektiv industripolitik.

Strukturella förändringar och innovation leder både till att arbetstillfällen faller bort och till att nya skapas. Aktiva strategier – främst genom innovation – kan bara underlätta övergångar där social inkludering beaktas och göra det möjligt att bättre hantera frågor som växande arbetslöshet och social utestängning.

### **3.4 Dynamiken på arbetsmarknaderna**

Den europeiska planeringsterminen är ett nytt tillvägagångssätt där medlemsstaterna och EU-institutionerna stärker samordningen av den ekonomiska politiken – och även sysselsättnings- och socialpolitiken – och övervakar de åtgärder som vidtas för att stödja Europa 2020-målen, främst när det gäller sysselsättningen.

---

<sup>12</sup> Kommissionens meddelande *En integrerad industripolitik för en globaliserad tid - Med konkurrenskraft och hållbar utveckling i centrum*, KOM(2010) 614.

<sup>13</sup> Kommissionens meddelande *En starkare europeisk industri för tillväxt och ekonomisk återhämtning*, COM(2012) 582.

Under en period när krisens sociala konsekvenser fortfarande är alltför tydliga och arbetslösheten är högre än någonsin<sup>14</sup> är det särskilt viktigt att återställa dynamiken på arbetsmarknaderna i hela EU. I sysselsättningspaketet från 2012<sup>15</sup> betonar kommissionen betydelsen av välfungerande övergångar på arbetsmarknaden, investeringar i kompetens och rörlighet.

Planering i god tid för förändringar och arbetskraftsbehov kan bidra till en återhämtning med ökad sysselsättning och till övergången till en smart, hållbar tillväxt för alla. Det kan stärka företagens konkurrenskraft avsevärt, öka arbetstagarnas anställbarhet och samtidigt förbättra arbetsvillkoren och stödja sysselsättningen. Myndigheterna, även på regional nivå, har eget intresse av att medverka för att underlätta att målen uppnås och mildra den svåra sociala situationen.

Att undvika massuppsägningar och nedgång i hela regioner eller omlokalisering av hela industrier, vilket ofta får stora återverkningar över gränserna, är ett viktigt mål som kan uppnås genom att man underlättar omställningar och bra övergångar i ekonomin. Kvalitetskriterierna kommer att bidra till att förbättra företagens, arbetstagarnas och regionernas förmåga att smidigt anpassa sig till en ekonomi som präglas av snabba förändringar.

En annan viktig aspekt är de potentiellt stora samhällskostnader som kan bli följden av omstruktureringar, särskilt på grund av arbetslöshet, ökad ojämlikhet och fattigdom. Dessa kostnader är en stor belastning för statsfinanserna och kan hämma den ekonomiska återhämtningen på nationell nivå. Ett gemensamt europeiskt perspektiv på omstruktureringar kan bidra till att förebygga att sådana kostnader uppkommer eller till att fördela dem på olika berörda parter i omstruktureringar.

EU har byggt upp ett robust system när det gäller sysselsättning och socialt skydd som i kombination med en relativt hög utbildningsnivå har varit grundvalen för det ekonomiska och sociala välbefindandet. Men eftersom systemet utformades för att stödja stabila arbeten och inte lägger någon större vikt vid arbetstagarnas anpassningsförmåga har det fått allt sämre förutsättningar att ge enskilda arbetstagare reella möjligheter på arbetsmarknaden när deras arbeten står på spel.

Dagens och morgondagens snabbväxande affärsmiljö kommer att pröva organisationernas kapacitet att säkerställa nödvändig planering för förändringar och en snabb och smidig omfördelning av resurser, särskilt arbetskraft, från verksamheter i nedgång till de som är framväxande. Den ekonomiska och finansiella krisen och de allt snabbare förändringarna som blir följden gör det viktigare än någonsin för EU att vidta åtgärder för att komma till rätta med dessa svagheter. God planering och socialt ansvarstagande hantering av förändringar kommer att bidra avsevärt till detta.

Tryggheten är viktig vid övergångar på arbetsmarknaden. Ett yrkesliv med ett antal olika övergångar är nu en realitet för många arbetstagare. Kvaliteten på övergångarna kommer att avgöra kvaliteten på arbetstagarens yrkesliv och är nödvändig för att ge arbetstagarna möjlighet att bibehålla sin anställbarhet och se till att övergångarna fungerar bra. Tillgång till livslångt lärande för såväl anställda som arbetslösa är ett krav för att anställbarheten ska kunna bibehållas.

---

<sup>14</sup> Utkastet till gemensam sysselsättningsrapport som åtföljer kommissionens meddelande om den årliga tillväxtöversikten 2014, 13.11.2013, COM(2013) 801 final.

<sup>15</sup> Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning, COM(2012) 173 final, 18.4.2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

Planering för omstruktureringar kan förebygga krissituationer genom aktiv hantering av och förhandlingar kring omstruktureringar och strukturella förändringar. Här bör ingå åtgärder som löpande övervakning av sysselsättning och kompetensbehov och kontinuerlig kompetensutveckling för arbetstagarna för att bibehålla deras anställbarhet och underlätta övergångar till nya arbeten vid omstrukturering.

De offentliga arbetsförmedlingarna har en viktig roll när det gäller att stödja övergångar på arbetsmarknaden, eftersom de fungerar som en länk mellan arbetssökande och arbetsgivare. De offentliga arbetsförmedlingarnas struktur varierar mellan länderna, men alla har till uppgift att matcha utbudet och efterfrågan på arbetsmarknaden genom information, platsförmedling och aktivt stöd på det lokala, nationella och europeiska planet. Ett bättre samarbete mellan de offentliga arbetsförmedlingarna kan stärka deras förmåga att vidta verkningfulla åtgärder vid omstruktureringar.

Initiativet Ny kompetens för nya arbetstillfällen syftar till att främja bättre planering för framtida kompetensbehov, utveckla bättre matchning mellan kompetens och arbetsmarknadsbehov och underlätta övergången mellan utbildning och arbetsliv. I meddelandet *En ny syn på utbildning*<sup>16</sup> fastställs en omfattande utbildningspolitisk ram med syftet att se till att arbetskraften har rätt kompetens.

Lärlingsutbildningar av hög kvalitet och andra program för lärande på arbetsplatsen som praktikprogram utvecklar färdigheter som är relevanta för arbetsmarknaden. De kan därför bidra till bättre matchning av kompetens och stärka ekonomins konkurrenskraft. Kommissionen inrättade den europeiska alliansen för lärlingsutbildning<sup>17</sup> för att förbättra lärlingsutbildningarnas kvalitet och anseende och öka utbudet på sådana utbildningar. Kommissionen har också lagt fram förslag om kvalitetskriterier för praktikprogram<sup>18</sup> för att förbättra kvaliteten på praktikprogrammen<sup>19</sup>.

Möjligheten att via arbetskraftens rörlighet inom EU möta de utmaningar som omstruktureringar innebär är underutnyttjad. Kommissionen kommer att lägga fram ett förslag till förordning som syftar till att stärka Eures-nätverket för att bättre hantera bristande matchning och obalanser på arbetsmarknaden i EU och underlätta rekrytering mellan olika länder i EU, särskilt genom att ge arbetstagarna bättre tillgång till stödtjänster för arbetskraftens rörlighet inom EU. Kommissionen kommer också under de kommande månaderna att arbeta för att förenkla och förbättra bestämmelserna om samordning av frågor som rör social trygghet och deras effekter.

### **3.5 En viktig fråga för de små och medelstora företagen**

EU-kriterier gynnar också små och medelstora företag, eftersom de har svårare att planera för förändringar och hitta kvalificerad arbetskraft. Hänsyn bör tas till dessa företags särdrag, särskilt deras behov av en förutsägbar och stabil miljö för att kunna konkurrera på såväl lokala som globala marknader. Istället för att belasta dessa företag ytterligare är kvalitetskriterierna därför inriktade på åtgärder som vidtas av andra aktörer (större företag och offentliga myndigheter) så att dessa företag, som har mindre personalresurser och finansiella resurser, kan utveckla egna planeringsstrategier och planera för framtida kompetensbehov genom lämplig fortbildning för de anställda. När åtgärderna enligt dessa kvalitetskriterier genomförs bör särskild uppmärksamhet dessutom ägnas särdragen hos snabbväxande små och

---

<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> Förslag till rådets rekommendation om kvalitetskriterier för praktikprogram, 4.12.2013, COM(2013) 857 final.

<sup>19</sup> Praktik- och stipendieprogram som Horisont 2020 Marie-Sklodowska Curie-stipendier är också viktiga i det här avseendet.

medelstora företag, som ofta kräver snabb rekrytering och omfördelning av arbetsstyrkan samt tillgång till en reserv av kvalificerade arbetstagare.

### **3.6 En allt viktigare fråga för en offentlig sektor i omvandling**

Anställda inom den offentliga sektorn i praktiskt taget alla länder har också berörts av krisen allt eftersom staten försöker minska den offentliga sektorns omfattning. Förvaltningsreformer har omfattat frysta löner, lönesänkningar, ändrade avtals- och arbetsvillkor och personalnedskärningar.

När anställningsförhållandet för arbetstagare inom den offentliga sektorn (även tjänstemän) i allt högre grad liknar de avtal som används inom den privata sektorn, särskilt i fråga om anställningstrygghet, verkar det inte mer än rimligt att även dessa arbetstagare omfattas av den föreslagna anpassningsmekanismen.

Den offentliga sektorn omfattar dessutom cirka 25 % av arbetskraften i EU och har en nyckelroll när det gäller att utforma vårt samhälle och påverka ekonomin. Åtgärder för att stimulera innovation inom den offentliga sektorn (t.ex. genom att intensiviera samarbetet, hitta gemensamma lösningar tillsammans med medborgarna och främja en experimenterande kultur) kan spela en viktig roll när det gäller att förbättra kvaliteten på arbetena inom den offentliga sektorn och de tjänster den erbjuder. En effektiv och innovativ offentlig sektor genererar mer innovation i ekonomin som helhet och stimulerar därför även tillväxten och sysselsättningen.

Kommissionen uppmanar därför medlemsstaterna att undersöka hur de föreslagna kvalitetskriterierna kan tillämpas på anställda inom den offentliga sektorn, oavsett om anställningsförhållandet är lagstadgat.

En särskilt relevant aspekt på den övergång som nämnts är när offentliga tjänster överförs från offentliga monopol till koncessionssystem, eftersom förlängning av koncessionen innebär omstruktureringar. Det kommer att kräva en viss grad av rörlighet hos arbetskraften, liksom även planering och ledningsarbete från de deltagande parternas sida. Detta arbete, och det offentliga stöd som behövs, är ännu större när ett koncessionssystem införs för första gången.

## **4. SLUTSATSER**

På grundval av de belägg och de argument som förts fram lägger kommissionen fram de nedan beskrivna kvalitetskriterierna för alla berörda parter. Kvalitetskriterierna grundar sig på praktiska exempel hämtade från en rad olika nationella ramverk, system för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och sociala sammanhang. Även om inte alla exempel på god praxis automatiskt kan överföras till ett annat sammanhang kan de tjäna som inspiration och vägledning.

Kommissionen uppmanar

- medlemsstaterna att stödja, sprida och främja en bred tillämpning av kvalitetskriterierna och uppmanar alla berörda parter att samarbeta utifrån de beskrivna principerna och exemplen på god praxis,
- alla berörda parter att utforma och införa särskilda principer och verktyg för att stödja de små och medelstora företag i deras omstruktureringar,
- medlemsstaterna att överväga att tillämpa de föreslagna kvalitetskriterierna på anställda inom den offentliga sektorn, oavsett anställningsförhållandets karaktär (lagstadgat eller avtalsbaserat),

- medlemsstaterna och regionerna att använda EU-medel, i linje med reglerna om statligt stöd och till stöd för investeringar för att planera för och underlätta industriella förändringar även ur industripolitisk synvinkel inom ramen för Europa 2020-strategin, att utveckla arbetskraften genom kompetensutveckling och fortbildning samt att mildra de negativa sociala konsekvenserna av omstruktureringar genom att hjälpa uppsagda arbetstagare att hitta ett nytt arbete (ESF och Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter),
- arbetsmarknadens parter att bidra till att stärka kvalitetskriterierna och underlätta den ekonomiska anpassningen genom att på lämplig nivå (nationell, sektoriell, inom företaget osv) utarbeta och förhandla fram handlingsramar för planering för förändringar och omstruktureringar och intern flexibilitet.

Kommissionen kommer att övervaka hur kvalitetskriterierna tillämpas i EU och överlämna övervakningsrapporter till Europaparlamentet och arbetsmarknadens parter. På grundval av dessa rapporter och en åtföljande politisk bedömning kommer kommissionen att överväga att vid behov se över kvalitetskriterierna senast 2016. Vid denna översyn kommer man att fastställa om ytterligare åtgärder krävs, inklusive ett lagförslag.

# KVALITETSKRITERIER FÖR PLANERING FÖR FÖRÄNDRINGAR OCH OMSTRUKTURERINGAR

## Planering, hantering och övervakning/utvärdering

Nya metoder som tillämpats både inom och utanför företagen sedan slutet av 1990-talet visar att planering för kompetens- och utbildningsbehov och ansvarsfulla omstruktureringar kan lyckas när aktörerna på arbetsmarknaden och på det regionala planet samarbetar.

Utöver de sysselsättningsrelaterade och sociala målen är planering och väl genomförda omstruktureringar ett krav för ekonomisk framgång och bättre arbetsvillkor. Om man ser till att aldrig förlora ur sikte det strategiskt önskvärda i att arbetsplatsen utvecklas och sätter in förändringsprocesserna i ett långsiktigt sammanhang (istället för att fatta beslut för att få kortsiktiga vinster eller uppnå mål som rör värdet på tillgångarna) kan det på ett värdefullt sätt bidra till företagens långsiktiga bärkraft och konkurrenskraft. Detta gäller hela sektorer i näringslivet, regioner och ekonomier.

De exempel på god praxis som ges nedan delas därför upp efter tidpunkten för genomförandet – åtgärder och instrument på planeringsstadiet, som ska utvecklas på permanent basis, samt hantering av specifika omstruktureringar.

Det är mycket viktigt att omstruktureringarna övervakas och utvärderas av alla berörda aktörer. Därigenom kan brister och komplikationer identifieras, vilket möjliggör förbättringar av framtida omstruktureringar. Uppföljningar av arbetstagarna efter uppsägningen (t.ex. långsiktig utvärdering av de uppsagda arbetstagarnas yrkesbana, databas för tidsseriestudier av planerad utveckling i yrkeslivet) bidrar också till bedömningen av de resultat som uppnås med avseende på välfungerande övergångar på arbetsmarknaden.

I utvärdering och övervakning ingår t.ex. att göra bedömningar av omstruktureringsåtgärder och offentliggöra resultaten samt revidera utvecklingsstrategier i ljuset av erfarenheter och konsekvenser.

## En fråga som berör många parter på olika nivåer

Planering för arbetskraftsbehov och hantering av omstruktureringar är en fråga som berör en rad olika aktörer – företag, arbetstagarrepresentanter, arbetsmarknadens parter, offentliga arbetsförmedlingar samt förvaltningar och myndigheter – på olika nivåer, från den europeiska till den nationella och regionala samt på sektors- och organisationsnivå.

Samstämmighet och synergier mellan de åtgärder som vidtas av olika aktörer och samordning av förberedelser och åtgärder för planering och omstruktureringar är nödvändiga för att skapa effektivitet och hållbara lösningar. För att underlätta förståelsen är kvalitetskriterierna strukturerade som en uppsättning exempel på god praxis som riktar sig till de huvudsakliga aktörerna: företagen, arbetstagarnas representanter, arbetstagarna, arbetsmarknadens parter och nationella/regionala myndigheter<sup>20</sup>. En mer omfattande uppsättning exempel på god praxis på området finns i checklistan för omstruktureringar från 2009<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Eftersom bra planering för och hantering av omstruktureringar ofta kräver medverkan av flera aktörer och nivåer beskrivs många åtgärder på liknande sätt på de olika bladen för att visa den särskilda roll de har i varje enskilt fall.

<sup>21</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>. See also Annex 1.

De exempel på god praxis som ges är hämtade från verkligheten, dvs. erfarenheter som företagen, arbetstagarnas representanter och andra parter gjort, och anses av aktörerna vara nödvändiga för snabba, smidiga, ekonomiskt effektiva och socialt ansvarstagande anpassningar till förändringar och omstruktureringar, särskilt vid svåra omständigheter. Oavsett om dessa metoder kan överföras till andra sammanhang – vilket får avgöras från fall till fall – motiverar det faktum att aktörerna tillmäter dem så stor betydelse att de tas med i kvalitetskriterierna som inspiration för andra.

Dessa exempel på god praxis har i många fall införts på grund av eller inspirerats av regler eller andra offentliga stödmekanismer. Eurofound's ERM-databas för lagstiftning som rör omstruktureringar<sup>22</sup> ger jämförbar information om nationell lagstiftning. ERM:s databas för stödinstrument vid omstruktureringar<sup>23</sup> ger information om cirka 400 olika åtgärder i EU:s medlemsstater samt Norge. Nationella regeringar, arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer finns bland de organ som tillhandahåller stöd till företag som behöver omstruktureras och till de berörda arbetstagarna.

De åtgärder och instrument som anges i dessa kvalitetskriterier kan uppfylla kraven för stöd från EU:s strukturfonder (särskilt ESF och Eruf) samt Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter.

---

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

<sup>23</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Se även *Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

## ARBETSGIVARE

*För att bibehålla sin konkurrenskraft och minska kostnaderna för omstruktureringar behöver företagen planera för arbetskraftsbehov och hantera förändringar. En del av dessa exempel på god praxis kan vara svåra för små och medelstora företag att genomföra.*

### **PLANERING FÖR FÖRÄNDRINGAR**

Arbetsgivarnas strategiska planering omfattar bl.a. följande planeringsåtgärder för sysselsättning och kompetens, med löpande medverkan av arbetstagarnas representanter i enlighet med instrumenten för kollektivförhandlingar samt information och samråd:

- o **Strategisk övervakning på lång sikt** av företagets ekonomiska och finansiella situation samt av den tekniska utvecklingen och utvecklingen på marknaden.
- o Löpande **kartläggning av anställnings- och kompetensbehov.**
- o **Åtgärder riktade till individuella arbetstagare:** som rör t.ex. flexibilitet (t.ex. flexibel arbetstid på längre sikt och arbetsrotation), utbildning (utbildningsrådgivare, individuella kompetensgenomgångar, individuella fortbildningsplaner, bl.a. för utveckling av överförbar kompetens), yrkesvägledning (t.ex. yrkesvägledningsdagar, informationshörnor och arbetsrotation) samt åtgärder för att främja intern och extern rörlighet.
- o **Externa partnerskap** med regioner, utbildningsinstitutioner och näringslivet.

### **HANTERING AV OMSTRUKTURERINGAR**

God praxis vid hantering av omstruktureringar omfattar bl.a. följande:

- o **Skapa samförstånd inom organisationen** genom en gemensam diagnos utifrån affärsmässiga grunder för förändringar och med omfattande information till och samråd med arbetstagarna i ett tidigt skede.
- o **Bidra till att organisera individanpassat stöd till arbetstagare** som måste sägas upp.
- o **Se till att externa aktörer medverkar** i ett tidigt skede (regionala myndigheter, universitet och högskolor, fortbildningscentrum och leveranskedjan).

## ARBETSTAGARNAS REPRESENTANTER

*Arbetstagarnas representanter, även via europeiska företagsråd, är viktiga partner för företagsledningen när det gäller att planera för och hantera utvecklingen av anställnings- och kompetensbehov och att genomföra specifika omstruktureringar.*

### **PLANERING FÖR FÖRÄNDRINGAR**

- o Löpande **kartläggning av företagets anställnings- och kompetensbehov.**
- o **Åtgärder riktade till individuella arbetstagare, bl.a. för att främja intern och extern rörlighet.**

### **HANTERING AV OMSTRUKTURERINGAR**

- o Upprätta en **gemensam diagnos** med ledningen.
- o Avtal om **företagsspecifika förfaranden** vid specifika omstruktureringssituationer.
- o Följa upp och bidra till, i synnerhet genom förhandlingar, till **utformningen och genomförandet av alla mekanismer för att stödja individuella arbetstagare.**
- o **Följa upp och bistå uppsagda arbetstagare** när det gäller att söka ett nytt arbete och/eller lämpliga omskolningsmöjligheter.



- o Delta i **externa partnerskap, bredare nätverk** och mekanismer som syftar till att stödja individuella arbetstagare och främja att hela leveranskedjan integreras i förberedelserna inför och hanteringen av omstruktureringar.

## INDIVIDUELLA ARBETSTAGARE

*För den **individuella arbetstagaren** bygger planering på den egna förmågan att träffa val och kunna förbättra sin anställbarhet och göra övergångar i yrkeslivet. När det gäller anställbarhet har andra aktörer – t.ex. arbetsgivare, arbetstagarrepresentanter, arbetsmarknadens parter och myndigheterna – en viktig roll att spela för att stödja och motivera enskilda arbetstagare.*

### PLANERING FÖR FÖRÄNDRINGAR

Förutsatt att rätt instrument och möjligheter finns tillgängliga kan arbetstagarna

- o förbättra sin **förmåga att samla in den information** som behövs för att förstå situationen,
- o **se över sin kompetens** och uppdatera sin inriktning i yrkeslivet,
- o förbättra sin **anställbarhet och rörlighet** och göra genomförbara övergångar i yrkeslivet, och
- o utnyttja sin rätt till **fortbildning** och godta motsvarande skyldigheter.

### HANTERING AV OMSTRUKTURERINGAR

- o **Söka information** om företagets strategi och omstruktureringsplaner och utvecklingen på arbetsmarknaden samt hålla kontakt med arbetstagarrepresentanter och delta i informations- och samrådsförfaranden.
- o **Utforska olika sätt att undvika uppsägning:** utveckla en individuell plan för att söka arbete, vara öppen för rörlighet inom och mellan företag, begära coachning, träning i att skriva platsansökningar, yrkesvägledning och specifik utbildning för erbjudanden om arbete.
- o Utnyttja det **individuella stöd** som finns för arbetstagarna: hålla kontakt med omplaceringsenheter, registrera sig vid ett arbetsförmedlingskontor, begära stöd från arbetsgivaren under perioden fram till uppsägningsperiodens slut, begära utbildning som arbetslös samt utnyttja eventuellt stöd för egenföretagande.

## ARBETSMARKNADENS PARTER OCH SEKTORIELLA ORGANISATIONER

*Arbetsmarknadens parter och sektoriella organisationer kan spela en viktig roll när det gäller att planera för förändringar, kartlägga anställnings- och kompetensbehov och hantera omstruktureringar genom att utforma eller komplettera åtgärder inom företaget eller på nationell eller regional nivå genom dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar.*

### HANTERING AV FÖRÄNDRINGAR

- o **Kartläggning av anställnings- och kompetensbehov:** delta i system för tidig varning på alla nivåer.
- o **Utarbeta ramar för arbetstagarnas medverkan:** främja kollektivförhandlingar om planering för förändringar och omstruktureringar på europeisk, nationell, sektoriell, regional och lokal nivå samt på företagsnivå.
- o **Utarbeta åtgärder riktade till individuella arbetstagare:** stödja omplaceringar samt inrätta och bidra till kompetensutvecklingsprogram på nationell och regional nivå och inom företag.
- o **Utarbeta åtgärder för att främja intern och extern rörlighet:** underlätta övergångar i yrkeslivet inom och utanför företaget samt främja innovativa åtgärder för att förbättra rörligheten.

## HANTERING AV OMSTRUKTURERINGAR

- o **Gemensam diagnos:** sätta sig in i det ekonomiska sammanhanget tillsammans med medlemmar, anslutna organisationer och alla berörda parter, främja kommunikation mellan alla berörda parter, nätverksarbete och styrelseformer.
- o **Utforska och förhandla om alla möjligheter att undvika uppsägningar:** främja ett EU-omfattande samarbete mellan fackliga organisationer för att hjälpa de europeiska företagsråden, främja förhandlingar på EU-nivå vid transnationella omstruktureringar, föra förhandlingar om åtgärder för övergångar i yrkeslivet.
- o **Ge individuellt stöd till uppsagda arbetstagare:** stödja enheter för intern och extern rörlighet samt utveckla sektoriella fortbildningsfonder för omplacering av arbetskraft.

## **NATIONELLA OCH REGIONALA MYNDIGHETER**

*Nationella myndigheter utformar tillämplig lagstiftning, fastställer sysselsättningspolitiska mål och vidtar åtgärder för att uppnå dem, hanterar prognosverktyg och har den institutionella kapaciteten att hjälpa arbetstagarna. Regionala myndigheter samordnar berörda aktörers insatser för att planera för och hantera omstruktureringar och för att främja regional utveckling och omställning av ekonomin och samhället.*

## PLANERING FÖR FÖRÄNDRINGAR

- o **Löpande kartläggning av anställnings- och kompetensbehov:** stödja nationella sysselsättnings- och kompetensplaner, utveckla diagnosverktyg , åtgärder för att se till att den kompetens som utbildningssystemen förmedlar matchas bättre med arbetsmarknadens behov.
- o **Åtgärder riktade till individuella arbetstagare:** aktiva arbetsmarknadsåtgärder, kvalifikationsplaner, kompetensutveckling inriktad på allmän och överförbar kompetens, kompetenshöjning för lågutbildade vuxna, yrkesvägledning, hjälp med validering av icke-formellt och informellt lärande, åtgärder för att främja livslångt lärande.
- o **Åtgärder för att främja intern och extern rörlighet:** utveckla incitament för att främja geografisk och yrkesmässig rörlighet, utarbeta lagstiftning och andra ramar för övergångar i yrkeslivet, införa system för kompetenscertifiering och överförbarhet, stödja kvalificeringssystem, upprätta databaser över arbetsgivarnas behov, matcha arbetstagare med lediga platser och kompetensbehov.
- o **Åtgärder för att stödja ekonomisk anpassning på det regionala planet:** främja samarbete mellan regionala aktörer, stödja sysselsättnings- och kompetensplanering och ömsesidig riskdelning, skapa eller förstärka regionala observationsorgan för att övervaka ekonomiska förändringar, sysselsättning och kompetens, införa system för tidig varning, ha regelbundna arbetskontakter med företagen, även sociala företag och utvecklingsorgan, utveckla territoriella sysselsättningspakter, offentlig-privata partnerskap och institutionella strukturer beträffande kompetens.
- o Fullt ut **utnyttja EU:s strukturfonder** enligt principerna för smart specialisering på området forskning och innovation, samtidigt som tillämpliga bestämmelser om statligt stöd följs, och därvid fokusera på investeringar som kommer att underlätta och åtfölja strukturförändringar och främja social innovation för att utveckla socialt inkluderande övergångar och skapandet av arbetstillfällen.

## HANTERING AV OMSTRUKTURERINGAR

- o **Gemensam diagnos:** samla in data om uppsägningar på nationell, regional och sektoriell nivå, övervaka omstruktureringars konsekvenser för specifika sektorer och regioner, införa system för tidig varning, samla olika aktörer för att gemensamt ställa diagnos.
- o **Utforska alla möjligheter innan uppsägningar görs:** främja revitalisering av regioner som berörs av omstruktureringar, övervaka sociala planer, förstärka de offentliga

arbetsförmedlingarna, införa outplacementprogram, främja direkt skapande av arbetstillfällen, skapa mekanismer för ömsesidig riskdelning, stödja att arbetstagarna tar över företag som befinner sig i kris eller saknar efterträdare, inrätta rörliga omställningsenheter, marknadsföra regionen till nya investerare samt stödja sökande av nya användare till anläggningar som står oanvända.

- o **Ge individuellt stöd till uppsagda arbetstagare, även genom de offentliga arbetsförmedlingarna:** åtgärder för utbildning (portaler för yrkesvägledning och utbildning, offentliga omställningsenheter, kurser), rörlighet (outplacementprogram för små och medelstora företag och sociala företag, stöd till arbetstagarkooperativ, planer för geografisk rörlighet, stöd till "jobbpooler" som används av arbetsgivargrupper, avgångsvederlag och bidrag), arbetslöshetsförmåner för usatta arbetstagare.
- o **Underlätta partnerskap** mellan relevanta aktörer, se till att de offentliga arbetsförmedlingarna deltar i lokala forum för uppsagda arbetstagare, samordna användningen av strukturfonderna och Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter i linje med bestämmelserna om statligt stöd, använda regionala arbetsgrupper som ett sätt att mobilisera alla aktörer och resurser, organisera övergångar mellan arbeten, inrätta snabbtjänster, skapa stödsystem för små och medelstora företag och flerpartsforum (kontrakt som rör övergångar i yrkeslivet), främja egenföretagande och nya företag genom effektiva åtgärder för att stimulera regional tillväxt och skapandet av arbetstillfällen och entreprenörskap.

## EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Kommissionen kommer att göra följande:

- o **Övervaka** hur kvalitetskriterierna tillämpas i hela EU.
- o **Överlämna övervakningsrapporterna till Europaparlamentet och arbetsmarknadens parter** och se till att de får bred spridning.
- o Överväga att vid behov **se över kvalitetskriterierna senast 2016**. Vid denna översyn ska man avgöra om ytterligare åtgärder behövs, t.ex. ett lagförslag.
- o Stödja **programplaneringen för EU:s strukturfonder och investeringsfonder** (Europeiska socialfonden, Europeiska regionala utvecklingsfonden, Sammanhållningsfonden, Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling, Europeiska havs- och fiskerifonden), de fonder som inrättats enligt en gemensam strategisk ram samt **Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter**, bland annat genom ömsesidigt lärande, nätverksarbete och tekniskt stöd.
- o Överväga att **konsolidera de tre direktiven om arbetstagarinflytande**. Första fasen av samrådet med arbetsmarknadens parter kan äga rum under första halvåret 2014.

Tabell 1: Översikt över aktörer och exempel på god praxis

	<b>PLANERING FÖR FÖRÄNDRINGAR</b>	<b>HANTERING AV OMSTRUKTURERINGAR</b>
<b>FÖRETAG, ARBETSTAGAR- REPRESENTANTER ARBETS- MARKNADENS PARTER OCH SEKTORIELLA ORGANISATIONER</b>	<p>Strategisk övervakning av ekonomi, affärsmiljö och marknader Kartläggning av anställnings- och kompetensbehov Flerårig plan för sysselsättning och kompetens Åtgärder för flexibilitet, utbildning och yrkesutveckling riktade till individuella arbetstagare Främja intern och extern rörlighet. Information, samråd och kollektivförhandlingar i dessa frågor</p>	<p>Skapa samförstånd inom organisationen via gemensamma diagnoser. Utforska alla möjliga handlingsalternativ innan uppsägningar övervägs. Organisera individuellt och individanpassat stöd till uppsagda arbetstagare. Information, samråd och kollektivförhandlingar i dessa frågor Se till att externa aktörer medverkar.</p>
<b>INDIVIDUELLA ARBETSTAGARE</b>	<p>Öka förmågan att samla in den information som behövs för att förstå situationen. Se över sin kompetens och uppdatera sin inriktning i yrkeslivet. Förbättra sin anställbarhet och rörlighet och göra genomförbara övergångar i yrkeslivet. Utnyttja sin rätt till fortbildning och goda motsvarande skyldigheter.</p>	<p>Söka information om företagets strategi. Utforska olika sätt att undvika uppsägning. Utnyttja individuellt och individanpassat stöd.</p>
<b>NATIONELLA OCH REGIONALA MYNDIGHETER</b>	<p>Utveckla diagnosverktyg för sysselsättning och kompetens och utbyta information om arbetsmarknaden. Stärka de aktiva arbetsmarknadsåtgärderna, främja kvalificeringsplaner och rådgivning, tillhandahålla ekonomiskt stöd. Främja samarbete mellan aktörer och ömsesidig riskdelning. Utveckla ramar som gynnar övergångar i yrkeslivet. Strategisk övervakning av ekonomi, affärsmiljö och marknader Kartläggning av anställnings- och kompetensbehov Flerårig plan för sysselsättning och kompetens Åtgärder för flexibilitet, utbildning och yrkesutveckling riktade till individuella arbetstagare Främja intern och extern rörlighet. Territoriella sysselsättningspakter och offentlig-privata partnerskap</p>	<p>Samla in data om uppsägningar, övervaka effekterna av omstruktureringar, stödja system för tidig varning. Förstärka de offentliga arbetsförmedlingarna, inrätta outplacement-program, främja skapande av arbetstillfällen. Stödja lokala plattformar för rörlighet, rörlighet genom bidrag samt ekonomiskt svaga grupper. Främja partnerskap och samordna användningen av strukturfonderna. System för tidig varning, samla olika aktörer för att gemensamt ställa diagnos. Rörliga omställningsenheter, främja attraktiva arbetstillfällen och skapandet av arbetstillfällen. Stödja utbildnings- och rörlighetsåtgärder.</p>