



EUROPEISKA  
KOMMISSIONEN

Bryssel den 13.12.2013  
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

## **BILAGA**

*till*

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

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

## BILAGA I

### **EU-DIREKTIV OM ARBETSTAGARINFLYTANDE OCH SKYDD VID OMSTRUKTURERINGAR**

#### Skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens

- Syftet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens är att ge minimiskydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens. Direktivet ålägger medlemsstaterna att inrätta ett organ (en garantiinstitution) som säkerställer att de berörda arbetstagarna får betalt för sina utestående fordringar. Dessutom ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarens eventuella underlåtenhet att betala in de obligatoriska avgifterna före insolvensen, inte ska inverka menligt på arbetstagarnas rätt till förmåner om avdrag har gjorts på deras löner.

#### Information till och samråd med arbetstagarna på nationell nivå

- I Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen finns en strävan att förstärka den sociala dialogen i företag och främja arbetstagarnas medverkan före beslutsfattande för att bättre föregripa problem och förebygga kriser. Direktivet gäller för företag med minst 50 arbetstagare eller driftställen med minst 20 arbetstagare, och föreskriver att de anställdas representanter har rätt till information och samråd om utvecklingen i företagets ekonomiska situation och i sysselsättningen och om beslut som kan medföra förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.
- I rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter föreskrivs att rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen, ska övergå från överlåtaren (den part som upphör att vara arbetsgivare) till förvärvaren (den nye arbetsgivaren). I direktivet föreskrivs också att överlåtelsen inte får utgöra skäl för uppsägning, varken från överlåtaren eller förvärvarens sida. Förutom skyddet av arbetstagarnas rättigheter föreskrivs i detta direktiv att både överlåtaren och förvärvaren ska informera arbetstagarnas representanter om den föreslagna överlåtelsen och, om någon av parterna planerar åtgärder som rör de anställda, måste de samråda med representanterna för att försöka nå en överenskommelse.
- I rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar föreskrivs att en arbetsgivare som överväger kollektiva uppsägningar måste informera arbetstagarnas representanter om de föreslagna uppsägningarna och inleda överläggningar med dem för att försöka nå en överenskommelse. Dessa överläggningar ska omfatta olika möjligheter att undvika eller minska uppsägningarna och lindra konsekvenserna av dem genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder, vilka framför allt ska ge hjälp för omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. I direktivet föreskrivs också att myndigheterna ska informeras om eventuella kollektiva uppsägningar, och uppsägningarna får verkställas tidigast 30 dagar efter denna anmälan.

#### Information till och samråd med arbetstagarna på transnationell nivå

- Rådets direktiv 94/45/EG, omarbetat genom direktiv 2009/38/EG, om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare gäller för företag eller grupper av företag med minst 1 000 arbetstagare och minst 150 arbetstagare i var och en av två medlemsstater. Direktivet möjliggör inrättandet av ett europeiskt företagsråd med företrädare för arbetstagare i de medlemsstater där gruppen har verksamhet, som ska informeras och samråda om utvecklingen i företaget och eventuella väsentliga förändringar som planeras.
- Det finns tre direktiv som föreskriver arbetstagarinflytande (dvs. information, samråd och i vissa fall deltagande i tillsynsorganet eller i styrelsen) i företag som antar stadgan för Europabolag (direktiv 2001/86/EG) eller stadgan för europeiska kooperativa föreningar (2003/72/EG) eller som härrör från gränsöverskridande fusioner av bolag (2005/56/EG).

## NYA INITIATIV VAD GÄLLER PLANERING FÖR OCH HANTERING AV FÖRÄNDRINGAR OCH OMSTRUKTURERINGAR

Under de senaste åren har Europeiska kommissionen lanserat ett flertal särskilda initiativ när det gäller att planera för och hantera förändringar och omstruktureringar, till exempel ett omstruktureringsforum där många exempel på innovativa metoder diskuterades. Under 2002 och 2005 hölls två samråd med arbetsmarknadens parter, vilka gav upphov till *Riktlinjer för hanteringen av förändringar och deras sociala konsekvenser*<sup>1</sup>. Texten fick dock ingen särskild spridning utan har i hög grad lämnats obemärkt.

Europeiska kommissionen har också finansierat ett flertal undersökningar på detta område och har stött de europeiska arbetsmarknadsparternas arbetsprogram, vilket också omfattar ett integrerat projekt om omstruktureringar i de 27 medlemsstaterna<sup>2</sup>.

Kommissionen publicerade 2009 *Checklistor för omstruktureringar*<sup>3</sup> som beskriver ett antal praktiska exempel på bästa praxis i Europa när det gäller att förutse och hantera förändringar och omstruktureringar. Checklisten bör betraktas som ett komplement till de bästa metoder som anges i de föreslagna kvalitetskriterierna.

Även i Euofounds ERM-databas om stödinstrument för omstruktureringar<sup>4</sup> finns information om ungefär 400 åtgärder i medlemsstaterna och i Norge. Nationella myndigheter, arbetsgivarorganisationer och fackföreningar finns bland de organ som tillhandahåller stöd till företag som behöver omstrukturera och till de anställda som berörs. Stödinstrumenten beskrivs utifrån sina egenskaper, berörda aktörer, finansieringskällor, starka och svaga punkter och resultat. Syftet är att informera myndigheter, arbetsmarknadens parter och andra aktörer om vilka slags stöd som kan erbjudas.

I kommissionens *grönbok om omstruktureringar och planering för förändringar*<sup>5</sup> från 2012 kartläggs god praxis och fungerande åtgärder vad gäller omstruktureringar och anpassning till förändringar för att främja sysselsättning, tillväxt och konkurrenskraft som en del i Europa 2020-strategin.

Slutligen antog Europaparlamentet den 15 januari 2013 Cercas-betänkandet med särskilda uppmaningar till kommissionen att agera på området omstruktureringar.

---

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

<sup>2</sup> Se exempelvis det projekt som finansierades av Europaparlamentets pilotprojekt *Stöd för arbetstagare i samband med industriförändringar* och som leddes av Internationella arbetsbyråns utbildningscentrum (ITC-ILO, Turin) med en omfattande beskrivning av de 27 medlemsstaternas nationella system för att föregripa och hantera omstrukturering i <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>

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

<sup>4</sup> <http://www.euofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Se även *Offentliga instrument som stöd till omstruktureringen i Europa - Rapport från ERM 2011*, <http://www.euofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

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

## **BILAGA II**

### **EU:S RIKTLINJER FÖR GOD PRAXIS NÄR DET GÄLLER ATT PLANERA FÖR OCH HANTERA OMSTRUKTURERINGAR I BILINDUSTRI OCH STÅLINDUSTRI**

#### **BILAR**

**Handlingsplanen CARS 2020 antogs av Europeiska kommissionen den 8 november 2012** och den omfattar ett antal särskilda politiska åtgärder som ska genomföras under de närmaste åren. Kommissionen lanserade sedan **expertgruppen för CARS 2020 som ska övervaka genomförandet** av handlingsplanen.

I handlingsplanen CARS 2020 betonas, särskilt med tanke på industriell anpassning, att en välfungerande social dialog på alla nivåer (inom företag, lokalt, nationellt och på EU-nivå) är en viktig del när det gäller att planera för och hantera omstruktureringsprocesser. Omstruktureringen är i första hand industrins ansvar, men kommissionen, medlemsstaterna och lokala myndigheter kan komplettera arbetet. Kommissionen har särskilt åtagit sig att

- fortsätta att övervaka och granska omstruktureringsåtgärder så att de inte bryter mot EU-lagstiftning, framförallt lagstiftningen om statligt stöd och regler för den inre marknaden,
- kartlägga god praxis och främja en föregripande strategi när det gäller omstrukturering vid samråd med representanter från regioner där bilindustrin har stor betydelse, arbetsmarknadsmyndigheter samt intressenter från sektorn, däribland arbetsmarknadens parter,
- nylansera arbetsgruppen med deltagare från flera generaldirektorat för att undersöka och följa upp de viktigaste fallen av nedläggningar och kraftiga nedskärningar; arbetsgruppen har varit mycket effektiv i tidigare fall inom bilindustrin, och dess arbete skulle bestå i att effektivisera användningen av relevanta EU-medel genom att ge tekniskt stöd, minska väntetiderna, ge råd om effektivaste resursanvändning samt övervaka och rapportera,
- uppmuntra medlemsstaterna att överväga att använda Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter när det gäller fabriksnedläggningar och kraftiga nedskärningar,
- uppmuntra medlemsstaterna att använda metoder för flexibilitet på arbetsmarknaden och samfinansiering via Europeiska socialfonden med stöd till leverantörer som kan behöva extra tid för att hitta nya kunder efter nedläggning av eller produktionsnedskärningar i en bilfabrik.

## STÅL

**Handlingsplanen för stålindustrin antogs av Europeiska kommissionen den 11 juni 2013<sup>6</sup>.** I handlingsplanen anges ett antal särskilda politiska åtgärder som ska vidtas under de närmaste åren. Kommissionen lanserade sedan **högnivågruppen för stålindustrin som ska övervaka genomförandet** av handlingsplanen.

I detta sammanhang har kommissionen uppmanat medlemsstaterna att

- undersöka möjligheten att tillsammans med regionala myndigheter använda Europeiska socialfonden (ESF) för att ge arbetstagarna **vidareutbildning och omskolning**, bland annat genom en särskild finansieringsåtgärd för stålsektorn,
- undersöka möjligheten att tillsammans med regionala myndigheter använda **strukturfonderna** under nästa programperiod, i syfte att mildra de sociala effekterna av omstruktureringen i stålsektorn,
- underlätta **dialogen mellan arbetsmarknadens parter** för att nå en överenskommelse om tillfälliga åtgärder för att behålla arbetstillfällena, t.ex. möjligheten att införa **metoder för flexibilitet på arbetsmarknaden**, framför allt när det gäller konjunkturanpassning.

Industrin uppmanades att

- spela en aktiv roll för att **avhjälpa skillnader i och brist på kompetens**,
- fortsätta den nödvändiga **anpassningen av industrin** i enlighet med bästa praxis för att planera för förändringar och omstruktureringar, bl.a. genom dialog mellan arbetsmarknadens parter och lämplig medverkan av regionala aktörer,
- granska **omstruktureringsbehov** och eventuella **kapacitetsanpassningar** med tanke på den framtida efterfrågan inom viktiga sektorer och med hänsyn till behovet att hantera strukturella och cykliska förändringar på ett annat sätt,
- **samarbeta med andra berörda parter**, särskilt nationella och regionala myndigheter, för att se till att konjunkturmässig **överkapacitet** hanteras med **offentligt understödda tillfälliga åtgärder** så att sysselsättningen kan bevaras på lång sikt.

---

<sup>6</sup> [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)