



EURÓPAI PARLAMENT

2009 - 2014

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

2012/2061(INI)

8.6.2012

JELENTÉSTERVEZET

a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról, a szerkezetátalakítás előrejelzéséről és kezeléséről (2012/2061(INI))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

Előadó: Alejandro Cercas

(Kezdeményezés – az eljárási szabályzat 42. cikke)

TARTALOM

| | Oldalszám |
|--|------------------|
| AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY | 3 |
| MELLÉKLET AZ ÁLLÁSFOGLALÁSRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNYHOZ A KÉRT JAVASLAT TARTALMÁRA VONATKOZÓ RÉSZLETES AJÁNLÁSOK | 8 |

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról, a szerkezetátalakítás előrejelzéséről és kezeléséről (2012/2061(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 225. cikkére és különösen az Európai Unió működéséről szóló szerződés 9. és 151. cikkére és 153. cikke (1) bekezdésének e) pontjára,
- tekintettel az Európai Unió alapjogi chartájának 14., 27. és 30. cikkére,
- tekintettel „A változás kezelése – az ipari változások gazdasági és társadalmi hatásaival foglalkozó, az 1997. novemberi luxembourgi foglalkoztatási csúcson létrehozott magas szintű munkacsoport végleges jelentése”¹ című dokumentumra,
- tekintettel a munkavállalók vállalati nyereségben és eredményben való részesedésének (beleértve a tőkerészesedést is) előmozdításáról szóló, 1992. július 27-i 92/443/EGK tanácsi ajánlásra²,
- tekintettel az európai részvénytársaság (SE) státútumáról szóló, 2001. október 8-i 2157/2001/EK tanácsi rendeletre,³
- tekintettel a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvre⁴,
- tekintettel a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelvre⁵,
- tekintettel az európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről szóló, 2001. október 8-i 2001/86/EK tanácsi irányelvre,⁶
- tekintettel az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre,
- tekintettel az európai szövetkezet státútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló, 2003. július 22-i 2003/72/EK tanácsi irányelvre⁷,
- tekintettel a nyilvános vételi ajánlatról szóló, 2004. április 21-i 2004/25/EK európai

¹ HL C 258., 1999.9.10., 1–5. o.

² HL L 245., 1992.8.26., 53–55. o.

³ HL L 294., 2001.11.10., 1.o.

⁴ HL L 225., 1998.8.12., 16.o.

⁵ HL L 82., 2001.3.22., 16-20. o.

⁶ HL L 294., 2001.11.10., 22.o.

⁷ HL L 207., 2003.8.18., 25.o.

parlamenti és tanácsi irányelvre¹,

- tekintettel a tőkeegyesítő társaságok határokon átnyúló egyesüléséről szóló, 2005. október 26-i 2005/56/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre,²
- tekintettel az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 2009. május 6-i 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre³,
- tekintettel a „Szerkezetátalakítások és foglalkoztatás: A szerkezetátalakítások előkészítésével és nyomon követésével a foglalkoztatás fejlesztéséért: az Európai Unió szerepe” című, 2005. március 31-i bizottsági közleményre (COM(2005)0120) és a Gazdasági és Szociális Bizottság 2005. december 14-i véleményére (CESE 1495/2005)⁴,
- tekintettel a Szociálpolitikai Menetrendről szóló bizottsági közleményre (COM(2005)0033),
- tekintettel a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról szóló tanácsi határozatról szóló bizottsági közleményre (COM(2010)0193) és a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról szóló, 2010. október 21-i tanácsi határozatra⁵,
- tekintettel az „Integrált iparpolitika a globalizáció korában – A versenyképesség és fenntarthatóság középpontba állítása” című bizottsági közleményre (COM(2010)0614),
- tekintettel „Az egységes piaci intézkedéscsomag felé” című bizottsági közleményre (COM(2010)0608 végleges/2),
- tekintettel az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” című bizottsági közleményre (COM(2010)0682),
- tekintettel a „Szerkezetátalakítás és felkészülés a változásra: a közelmúlt tapasztalataiból levonható tanulságokról szóló zöld könyv” című bizottsági közleményre (COM(2012)0007),
- tekintettel az „Út a munkahelyteremtő fellendülés felé” című bizottsági közleményre (COM(2012)0173),
- tekintettel a 2006–2010 közötti időszakra vonatkozó Szociálpolitikai Menetrendről szóló, 2005. május 26-i állásfoglalására⁶,
- tekintettel az európai jogalkotásnak a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott

¹ HL L 142., 2004.4.30., 12–13.o.

² HL L 310., 2005.11.25., 1–9.o.

³ HL L 122., 2009.5.16., 28–44. o.

⁴ EESC, CCAI/027.

⁵ Az Európai Unió Tanácsa, 15184/10. Presse 283, 2010.10.21.

⁶ HL L 117E., 2006.5.18., 256–262.o.

konzultáció tekintetében való megerősítéséről szóló, 2007. május 10-i állásfoglalására¹,

- tekintettel az „Iparpolitika a globalizáció korában” című, 2011. március 9-i állásfoglalására²,
 - tekintettel eljárési szabályzata 42. és 48. cikkére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére (A7-0000/2012),
- A. mivel a szerkezetátalakítás nem új keletű, hanem az elmúlt években új formákat öltő jelenség, ami mint ilyen, egyre gyakoribbá válik és földrajzi és ágazati értelemben is szélesebb körben érvényesül Európában;
- B. mivel a 2008-ban kezdődött válság jelentősen felgyorsította a változások ütemét; mivel a válság a globalizációból fakadó változásokhoz való alkalmazkodást sürgető szerkezeti nyomáson felül olyan közvetlenebb kényszerítő tényezők megjelenésével járt, amelyek kritikus nyomásnak teszik ki a vállalkozásokat, a munkavállalókat, a különböző területeket és kormányokat;
- C. mivel a közelmúltbeli bizottsági politikai dokumentumokban, különösen az Európa 2020 stratégiában és a 2010. október 27-i, iparpolitikáról szóló közleményben következetesen hangsúlyozottaknak megfelelően „A megfelelőbb felkészülés és a szerkezetátalakítás helytállóbb kezelése hozzájárulna, hogy a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodhassanak a többletkapacitás, a modernizáció és a strukturális kiigazítás nyomán szükségessé váló változásokhoz. (...) Az előrettekintő szerkezetátalakítási stratégiák megvitatásánál vállalati szinten a vezetőség és a munkavállalók képviselői játszanak kulcsfontosságú szerepet. A szerkezetátalakítást szakpolitikai intézkedések kísérik annak érdekében, hogy kiküszöböljék a társadalmi nehézségeket, és – a gazdasági átállás és a pályamódosítás megkönnyítésével – új készségek térnyerését és új munkahelyek létrejöttét támogassák.”;
- D. mivel a megszűnt munkahelyek száma közel a kétszerese volt a 2011 harmadik negyedévében létrehozott munkahelyek számának, ez a tendencia a stratégiai ágazatokban bejelentett jelentős szerkezetátalakítások nyomán várhatóan fokozódni fog;
- E. mivel az „Éves növekedési jelentés: az Unió válságra adott átfogó válaszlépéseinek előmozdítása” című dokumentumban foglaltak szerint „Néhány tagállam pozitív exportteljesítménye azt mutatja, hogy a globális piacokon való sikeres szereplés nemcsak az ár-versenyképességtől függ, hanem olyan további tényezőtől is, mint az ágazati specializáció, az innováció és a készségek szintje, melyek mind a versenyképességet fokozó tényezők”;
- F. mivel az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” című, 2010. november 23-i közleményében a Bizottság azt is elismeri, hogy „a munkahely- és hivatásváltás során a bizonytalanság gátolhatja az alkalmazkodó készséget és a proaktivitást, mivel az átmenetek magukban hordozzák az elbocsátások, az alacsonyabb bérek és a szociális bizonytalanság kockázatát; mivel az emberek szakmai pályafutásában alapvető

¹ HL C 76 E., 2008.3.27., 138. o.

² Elfogadott szövegek, P7_TA(2011)0093.

fontosságúak a pozitív átmenetek a folyamatos alkalmazkodáshoz, és ezáltal a foglalkoztathatóság fenntartásához és fokozásához, azonban mindeközben folyamatosan biztonságot kell nyújtani az egyének számára és biztosítani kell a munkaerőpiac gördülékeny működését”;

- G. mivel az egységes piaci intézkedéscsomagban foglaltaknak megfelelően „A Lisszaboni Szerződés és a »magas szinten versenyképes szociális piacgazdaság« – mint a kulcsfontosságú célkitűzések egyike – melletti állásfoglalás azonban arra készíti az Uniót, hogy átfogóbb képet alkosson az egységes piacról. (...) A szerkezetátalakításokra irányadó európai keretszabályozás lehetővé tenné, hogy olyan környezetet alakítsunk ki, amely a kölcsönös bizalmon alapul.”;
- H. mivel a szociális partnerek által 2003 októberében elkészített „Íránymutatások a változások és társadalmi következményeik kezeléséhez” című dokumentumot ugyanakkor az iránymutatások gyakorlati végrehajtására és tényleges alkalmazására irányuló egyetlen jelentős intézkedés sem követte;
- I. mivel a Bizottság a 2012. január 17-i „Zöld könyv – Szerkezetátalakítás és felkészülés a változásra: a közelmúlt tapasztalataiból levonható tanulságok” című dokumentumában megvizsgálta, hogy milyen konkrét lépésekkel járulhatna hozzá a szóban forgó területhez kapcsolódó szakpolitika fejlesztéséhez;
- J. mivel a fentiekben hivatkozott határozott kijelentések ellenére a Bizottság csalódást keltő válaszokat adott a tájékoztatásról, a konzultációról és a szerkezetátalakításról szóló, e területeken sürgős és konkrét lépéseket sürgető parlamenti állásfoglalásokra és az egyéb gazdasági és társadalmi szereplők kéréseire;
- K. mivel ez az állásfoglalás nem érinti az egyéb uniós és nemzeti jogszabályokból fakadó tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket; amennyiben az uniós és nemzeti jogszabályok tartalmazzak ilyen rendelkezéseket, az ebben az állásfoglalásban meghatározott szabályok érvényesülése érdekében a tájékoztatási és konzultációs eljárásokat teljes mértékben ki kell aknázni;
- L. mivel, annak ellenére, hogy az előző évtizedben két alkalommal is folytatott konzultációt az európai szociális partnerekkel, a Bizottság elmulasztott gyakorlati lépéseket tenni annak érdekében, hogy Európa-szerte széles körben alkalmazzák az előrettekintő és proaktív megközelítéseket, valamint a társadalmi felelősségvállalással végrehajtott szerkezetátalakítási gyakorlatokat, amelyekre oly sok politikai dokumentumban (lásd fentebb) emlékezett;
- M. mivel a szerkezetátalakításról szóló megfelelő tájékoztatás és konzultáció egy olyan intelligensebb, proaktívabb, felelősségteljesebb és stratégiaorientáltabb mód, amely hozzájárul a vállalkozások és az Unió versenyképességének növeléséhez, valamint a válság idején a biztos és átlátható Unió képét közvetíti az európai polgárok számára;
- 1. arra kéri a Bizottságot, hogy ennek az állásfoglalásnak az elfogadását követő három hónapon belül a Szerződés 225. cikke alapján nyújtson be a Parlamentnek a mellékletben ajánlottak szerinti irányelvre irányuló jogalkotási javaslatot;

2. megerősíti, hogy az ajánlások tiszteletben tartják a szubszidiaritás és az arányosság elvét és a polgárok alapvető jogait;
3. véleménye szerint a kért javaslatnak nincsenek pénzügyi vonzatai;
4. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt a jogalkotási állásfoglalást és az azt kísérő részletes ajánlásokat a Bizottságnak és a Tanácsnak.

MELLÉKLET AZ ÁLLÁSFOGLALÁSRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNYHOZ A KÉRT JAVASLAT TARTALMÁRA VONATKOZÓ RÉSZLETES AJÁNLÁSOK

1. ajánlás

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (1) bekezdésének e) pontjára;

mivel:

- (1) A szerkezetátalakítás előrejelzése, előkészítése és kezelése terén a társaságok, a munkavállalók képviselői és az egyéb érintett szereplők a kellő időben és átfogó jelleggel nyújtott tájékoztatáson és konzultáción alapuló együttműködés szellemében járnak el.
- (2) A változás előrejelzésének, előkészítésének és kezelésének a társadalmi párbeszéd megerősítése jegyében, a változásnak a foglalkoztatás elsődleges célkitűzésével összeegyeztethető módon való előmozdítása érdekében kell történnie.
- (3) Előzetes intézkedéseket kell kidolgozni, előmozdítani és megerősíteni a társaság helyzetével és a foglalkoztatás várható alakulásával kapcsolatban, különösen a foglalkoztatottság esetleges veszélyeztetettsége esetén.
- (4) A szerkezetátalakítás megkönnyíthető, hatásai pedig enyhíthetők, ha a társaságok folyamatosan fejlesztik munkavállalók készségeit és kompetenciáit.
- (5) A jó szerkezetátalakítási gyakorlatok minél korábbi, már a szerkezetátalakítás tervbevételekor megkezdett előkészítést igényelnek, mivel ennek segítségével elkerülhetők vagy minimálisra csökkenthetők a szerkezetátalakítás gazdasági, társadalmi és területi hatásai.
- (6) Széles körben elismert tény, hogy a szerkezetátalakítási műveletekről magyarázatot és indokolást kell adni az érintett szereplők számára.
- (7) A szerkezetátalakítás hatásainak csökkentését célzó komoly fellépés megköveteli a társaságoktól, hogy a létszámcsökkentést csak végső esetben és valamennyi lehetséges alternatíva figyelembevételét és/vagy a lehetséges támogató intézkedések végrehajtását követően alkalmazzák.
- (8) A megfelelő szintű hatóságoknak a szerkezetátalakítási műveletek előkészítésébe és kezelésébe való aktív bevonása nagymértékben hozzájárul a műveletek negatív hatásainak mérsékléséhez.
- (9) Fontos, hogy a társaságok a munkavállalók képviselőivel együtt eszközöket hozzanak létre a szerkezetátalakítási gyakorlataik rendszeres értékelésére és az azokról való jelentéstételre.

- (10) Ezt az uniós keretet az Unió területén legalább 500 munkavállalót foglalkoztató nagyobb társaságokra és társaságcsoporthoz, valamint a bizonyos dimenziót elérő szerkezetátalakítási műveletekre, így azokra kell alkalmazni, amelyek egy társaság legalább 100 munkavállalóját, vagy három hónapos időszak tekintetében egy vagy több tagállamban egy társaság és ellenőrzött társaságainak 500 munkavállalóját érintik.
- (11) A szerkezetátalakítás előjelzésére, előkészítésére és kezelésére vonatkozó uniós keretnek ösztönöznie kell a leginkább érintett felek közötti megállapodásokat, valamint biztosítani kell e megállapodások elsőbbségét, és az általános szabályokat kizárólag az ilyen megállapodások hiányában kell alkalmazni.

I. SZAKASZ

ÁLTALÁNOS ÁTTEKINTÉS

2. ajánlás

Célkitűzés

1. Az irányelv célja, hogy gazdasági változások esetén előmozdítsa és megkönnyítse a tájékoztatást és a konzultációt, valamint hogy Unió-szerte hozzájáruljon ahhoz, hogy a társaságok, a munkavállalók képviselői, a hatóságok és más érintett szereplők társadalmilag felelős módon jelezzék előre, készítsék elő és kezeljék a vállalati szerkezetátalakítást.

2. Ebből a célból a társaságok és a munkavállalók képviselői a szerkezetátalakítás során az együttműködés szellemében elismerik, hogy e folyamatok célja úgy a társaságok, mint munkavállalók versenyképességgel és fenntarthatósággal összefüggő érdekeinek védelme.

3. ajánlás

Fogalommeghatározások és hatály

1. Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „társaság”: az Unió területén legalább 500 munkavállalót foglalkoztató társaság és társaságcsoporthoz, valamint az utóbbi csoporthoz tartozó bármely társaság;
- b) „ellenőrzött társaság”: alvállalkozói szerződés, szállítási szerződés vagy egyéb körülmény folytán a fent említett társaságoktól függő helyzetben lévő társaság;
- c) „munkavállalók képviselői”: a nemzeti jogszabályokban és/vagy gyakorlatban ekként megnevezett személyek;
- d) „megállapodás”: egyrészt a vállalat képviselői vagy szervezeteik, másrészt a nemzeti jog vagy gyakorlat vagy a megfelelő európai szintű szakszervezetek által megállapított

eljárások alapján kollektív szerződés megkötésére felhatalmazott munkavállalói képviselők által a megfelelő (európai, nemzeti, ágazati, regionális vagy vállalati) szinten kötött megállapodás;

- e) „munkavállaló”: a munkaszerződés típusától függetlenül a társaságnak az irányelv személyi hatálya alá tartozó munkavállalója;
- f) „hatóság”: a tagállamok által a megfelelő szinten kijelölt közigazgatási szerv;
- g) „szerkezetátalakítási művelet”: a szervezeti felépítés, a munkafolyamat és -szervezés, valamint a helyszín olyan átszervezése, amely a foglalkoztatottságra mennyiségi vagy minőségi hatást gyakorol.

2. Ezen irányelv hatálya azokra a szerkezetátalakítási műveletekre terjed ki, amelyek egy társaság legalább 100 munkavállalóját, vagy három hónapos időszak tekintetében egy vagy több tagállamban egy társaság és ellenőrzött társaságainak 500 munkavállalóját érintik.

II. SZAKASZ

A VÁLTOZÁS ELŐREJELZÉSE

4. ajánlás

Hosszú távú stratégiai tervezés, alkalmazkodóképesség és foglalkoztathatóság

1. A szerkezetátalakítási műveleteket olyan hosszú távú stratégiába kell belefoglalni, amelynek célja, hogy biztosítsa és megerősítse a társaság hosszú távú fenntarthatóságát és versenyképességét.

2. A hosszú távú vállalati stratégiai tervezés magában foglal olyan, emberi erőforrásra, foglalkoztatásra, valamint készségekre vonatkozó célkitűzéseket, amelyek – a társaság versenyképességének és alkalmazkodási képességének fokozása, valamint a munkavállalók foglalkoztathatósági lehetőségeinek javítása és a vállalaton belüli és kívüli mobilitásuk ösztönzése érdekében – a munkaerő készségeinek és kompetenciáinak folyamatos fejlesztésére összpontosítanak.

3. Ebből a célból a társaságok elismerik az egyes munkavállalók jogát arra, hogy megfelelő képzésben részesüljenek. A munkavállalók elismerik, hogy az oktatás és az egész életen át tartó tanulás elengedhetetlen foglalkoztathatósági lehetőségeik javulásához, és elfogadják a megfelelő képzési ajánlatokat.

5. ajánlás

A foglalkoztatási és készségigények előrejelzése

1. A társaságok a munkavállalók képviselőivel és adott esetben a hatóságokkal és más érintett szereplőkkel együttműködve olyan mechanizmusokat dolgoznak ki, amelyek előre jelzik és a

jövőre nézve megtervezik a foglalkoztatási és készségigényeket.

2. A társaságok ebből a célból a munkavállalók képviselőivel és más érintett szereplőkkel együttműködve kialakítják a következőket:

- a) olyan, a mennyiségi és minőségi szempontú foglalkoztatás és az innovációs és fejlesztési stratégiákhoz kötődő készségigények hosszú távú tervezési mechanizmusai, amelyek a foglalkoztatás és a készségek pozitív és negatív irányú várható alakulását egyaránt figyelembe veszik;
- b) többéves foglalkoztatási és készségfejlesztési tervek, amelyek a következő területekre terjednek ki:
 - a munkavállalókat a megfelelő képzés kiválasztásában segítő tanulmányi tanácsadói pozíciók létrehozásának támogatása;
 - rendszeres egyéni készségfelmérés, amellyel meghatározhatók az egyéni képzési térképek;
 - mennyiségi célokkal kísért egyéni képzési tervek;
 - éves képzési költségvetés;
 - egyéni tanulmányi számlák;
 - képzési csomagok, adott esetben külső szereplőkkel együttműködésben;
 - tanulmányi célú szabadság;
 - különleges képzési intézkedések a lehetséges negatív vagy problematikus tendenciák kezelésére.

3. Valamennyi munkavállaló számára biztosítani kell, hogy a jogszabályokban vagy a kollektív szerződésben éves szinten megállapított órát képzéssel töltsön. E lehetőség munkavállaló általi elutasítása kizárólag alapos indokoltság esetén engedélyezhető.

4. Az (1)–(3) bekezdés rendelkezései nem alkalmazandók azokra a társaságokra és munkavállalókra, akik a megfelelő szinten a megfelelő felekkel kötött, a foglalkoztatási és készségigények előrejelzésére és előrettekintő tervezésére vonatkozó eljárásokról szóló megállapodás hatálya alá tartoznak.

5. Az ellenőrzött társaságokat tájékoztatni kell a (2) bekezdésben foglalt mechanizmusokról és tervekről. E mechanizmusok és tervek az ellenőrzött társaságok munkavállalóira is alkalmazandók, ha e társaságok eziránti kérelmet terjesztenek elő azzal az indokolással, hogy e tervek és mechanizmusok szükségesek vagy hasznosak a saját alkalmazkodásukhoz vagy fejlődésükhöz.

III. SZAKASZ

A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI FOLYAMATOK ELŐKÉSZÍTÉSE ÉS KEZELÉSE

6. ajánlás

Korai előkészítés

1. Eltekintve attól az esettől, amikor a szerkezetátalakítást előre nem látható vagy hirtelen bekövetkező események váltják ki, a szerkezetátalakítási műveletet valamennyi érintett szereplő bevonásával zajló megfelelő előkészítés előzi meg, amelynek célja a művelet gazdasági, társadalmi és helyi hatásainak megelőzése vagy enyhítése.
2. Ezt az előkészítést a lehető leghamarabb el kell végezni és a szerkezetátalakítás szükségességének felmerülésekor meg kell kezdődnie. A fenti (1) bekezdésben említett különleges körülményeket leszámítva az előkészítést olyan időkereten belül kell elvégezni, amely elegendő a gazdasági, társadalmi és helyi hatások elkerülését vagy minimálisra szorítását szolgáló intézkedések elfogadásához.

7. ajánlás

A társaság döntéseiről szóló tájékoztatás és konzultáció

1. A szerkezetátalakítási műveletekről valamennyi érintett szereplőnek mihamarabb magyarázatot és indokolást kell kapnia a hosszú távú stratégiai célok és követelmények vagy a rövid távon a társaságra háruló kötelezettségek alapján.
2. Az (1) bekezdésben előírt párbeszédnek valamennyi érintett érdek figyelembevételével magában kell foglalnia a célkitűzések elérése érdekében és az egyéb lehetséges választási lehetőségekkel kapcsolatban tervezett intézkedése k kiválasztásának indokolását.
3. A társaságok a kezdettől fogva tájékoztatják a megfelelő szintű, különösen a helyi hatóságokat, és azokat bevonják a szerkezetátalakítási folyamat előkészítésébe.
4. A helyi gazdasági szereplőket, különösen a társaságokat és a szerkezetátalakítást végrehajtó társasággal kapcsolatban ellenőrzött helyzetben levő munkavállalóikat szintén a kezdetektől fogva tájékoztatni kell, és aktívan be kell vonni a folyamatba.

8. ajánlás

A vállalaton belüli szociális költségek szociális terv révén való minimálisra csökkentése

1. Amennyiben a szerkezetátalakítás iránti igény versenyképességük és hosszú távú jólétük megőrzésének szükségessége miatt merül fel, a társaságok a létszámcsökkentést csak végső esetben, kizárólag valamennyi lehetséges alternatíva mérlegelése és a támogató intézkedések azonosítása, és adott esetben végrehajtása után irányozzák elő.
2. A társaságok különösen a következő választási lehetőségeket veszik fontolóra a létszámcsökkentés alternatíváiként:
 - a) a tervezett intézkedések bevezetése;
 - b) a munkaintenzitás csökkentése;
 - c) a munkaidő csökkentése vagy átszervezése;
 - d) a munkafeltételek újratárgyalása;
 - e) társaságon belüli vagy azon kívüli átcsoportosítások;
 - f) külső tevékenységek társaságon belüli elvégzése,
 - g) munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel, és
 - h) munkajogviszony munkavállaló általi megszüntetése;

3. A létszámcsökkentés elkerülhetetlensége esetén vagy az alternatív megoldásokkal kapcsolatban végrehajtandó csomag részeként a társaságok az érintett munkavállalók vonatkozásában olyan intézkedéseket hoznak, amelyek célja, hogy foglalkoztathatósági lehetőségeiket javítsák és segítséget nyújtsanak számukra a munkaerőpiacra való mihamarabbi visszatéréshez.

9. ajánlás

A szerkezetátalakítási folyamatok kezeléséről szóló megállapodások

Az 6. és 7. ajánlás rendelkezései nem alkalmazandók azokra a társaságokra és munkavállalókra, akik a megfelelő szinten és a megfelelő felekkel kötött, a szerkezetátalakítási műveletek társadalmilag felelős előkészítését és kezelését, valamint a társaságon belüli szociális költségeinek minimálisra csökkentését célzó eljárásokról és mechanizmusokról szóló megállapodás hatálya alá tartoznak.

10. ajánlás

A társaságon kívüli gazdasági és szociális hatások minimálisra csökkentése

1. Ha a szerkezetátalakítási művelet jelentős helyi hatásokkal jár, a társaságok törekszenek az előkészítő fellépéseik és valamennyi más szereplő fellépésének egymást kiegészítő jellegének és a köztük lévő szinergiának a kialakítására azzal a céllal, hogy növeljék a létszámcsökkentésben érintett vagy az általa veszélyeztetett munkavállalók ismételt munkavállalásának esélyét annak érdekében, hogy ösztönözzék a gazdasági és szociális átalakítást és új, munkahelyteremtő gazdasági tevékenységek kidolgozását.

2. A 7. ajánlásban említett intézkedéseknek lehetőleg a lehető legteljesebb mértékben ki kell terjedniük a különösen az alvállalkozói szerződésből vagy a szállítási szerződésből fakadóan ellenőrzött társaságok munkavállalóira. Az ellenőrzött társaságokat és munkavállalóikat minden esetben tájékoztatni kell ezekről az intézkedésekről, amennyiben az ilyen információk szükségesek vagy hasznosak saját alkalmazkodásukhoz és az említett társaságon belüli szerkezetátalakítási folyamat kezeléséhez.

IV. SZAKASZ

KÖZFINANSZÍROZÁSRA VONATKOZÓ INTÉZKEDÉSEK

11. ajánlás

Közfinanszírozású támogatás

1. A különböző szintű hatóságok a következő módokon lépnek fel az előrejelzés és a kezelés terén:

- a) előmozdítják az érintett külső szereplők munkájának a társaságon belüli munkával való összehangolását;

- b) a gazdasági és társadalmi hatásuk enyhítése érdekében támogatják a folyamatok előrejelzését és különösen a szerkezetátalakítási műveleteket.

2. A hatóságok figyelemmel kísérik a társaságon belül kidolgozott, hosszú távú tervezésre és a foglalkoztatási és készségigényekkel kapcsolatos többéves tervekre vonatkozó mechanizmusokat.

3. A strukturális változások által érintett régiókban a hatóságok:

- a) állandó testületeket, hálózatokat vagy megfigyelőközpontokat hoznak létre a változási folyamatok figyelemmel kísérésére;
- b) előmozdítják munkahelyteremtést és a változáshoz való alkalmazkodást célzó területi foglalkoztatási paktumokat;
- c) a munkahelyváltást elősegítő mechanizmusokat ösztönöznek vagy hoznak létre;
- d) végrehajtják a kis- és középvállalkozásokra és munkavállalóikra irányuló képzési fellépéseket és támogatják az említett és a nagyobb társaságok közötti párbeszédet és együttműködést;
- e) támogatják a regionális foglalkoztatást és a gazdasági és szociális átalakítást.

12. ajánlás

Pénzügyi támogatás

1. A társaságok nemzeti jogszabályokból vagy gyakorlatokból fakadó kötelezettségeinek sérelme nélkül a hatóságok társfinanszírozást nyújtanak a szerkezetátalakítást végrehajtó társaságok munkavállalóit támogató foglalkoztathatósági intézkedésekhez, ha az ilyen típusú támogatás a munkaerőpiacra történő mihamarabbi visszatérésükhöz szükséges vagy arra alkalmas.

2. Az európai uniós alapok, különösen az ERFA, az ESZA és az EGAA forrásai a rájuk irányadó szabályokkal összhangban felhasználhatók a szerkezetátalakítás előrejelzésére és előkészítésére irányuló integrált fellépések támogatására, valamint az (1) és a (2) bekezdés alkalmazásában a munkáltatók változásokhoz való alkalmazkodásának elősegítésére.

13. ajánlás

A megfelelő hatóságok kijelölése

A tagállamok nemzeti, regionális vagy helyi szinten kijelölik az irányelv alkalmazásáért felelős hatóságokat.

V. SZAKASZ

A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI FOLYAMATOK NYOMON KÖVETÉSE, ÉRTÉKELÉSE ÉS AZ AZOKRÓL VALÓ JELENTÉSTÉTEL

14. ajánlás

Nyomon követés, értékelés és jelentéstétel

1. A társaságoknak a külső szervekkel és hatóságokkal együttműködve folyamatosan nyomon kell követniük a szerkezetátalakítási folyamatok által érintett – mind a létszámcsökkentés alá tartozó, mind a társaságnál maradó – munkavállalók pszichoszociális egészségét.
2. A társaságok a munkavállalók képviselőivel és a folyamatba bevont külső szervezetekkel együttműködve létrehozzák a szerkezetátalakítási gyakorlataik rendszeres értékelésére és az azokról való jelentéstételre szolgáló eszközöket.

VI. SZAKASZ

VEGYES RENDELKEZÉSEK

15. ajánlás

Bizalmas információk

1. A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői, valamint ezen irányelv értelmében kifejezetten a számukra nyújtott információhoz hozzáférő egyéb személyek ne legyenek jogosultak ezen információk felfedésére, ha azokat bizalmas információként nyújtották.
2. A tagállamok biztosítják, hogy különleges esetekben és a nemzeti jogszabályokban megállapított feltételek és korlátok mellett a társaságok ne legyenek kötelesek továbbítani azokat az információkat, amelyek a természetükből fakadóan, objektív kritériumok alapján súlyosan sértenék a működésüket, vagy amelyek továbbításából jogsérelmük származna.

Valamely tagállam rendelkezhet úgy, hogy ilyen felmentés előzetes közigazgatási vagy bírósági jóváhagyás mellett nyújtható.

16. ajánlás

Az irányelv betartása

1. A tagállamok az irányelv betartásának elmulasztása esetén megteszik a megfelelő intézkedéseket, így biztosítják különösen azt, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az irányelvből fakadó kötelezettségek betartása érdekében.
2. A tagállamok biztosítják, hogy az irányelvből fakadó rendelkezéseket be nem tartó

társaságok a jogszabálysértést megállapító bírósági határozatot követő öt éven keresztül ne részesüljenek az európai uniós költségvetésből származó finanszírozásból.

3. A tagállamok a (2) bekezdésben említett társaságokat a fentivel megegyező időtartamra kizárják a nemzeti költségvetésből származó közfinanszírozású támogatások kedvezményéből.

4. A (2) és a (3) bekezdés rendelkezési ellenére semmi sem zárja ki azt, hogy az Európai Unió általános költségvetéséből és a nemzeti költségvetésekből származó forrásokat közvetlenül az említett bekezdésekben említett társaságok munkavállalói használják fel.