



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

2012/2061(INI)

8.6.2012

ONTWERPVERSLAG

met aanbevelingen aan de Commissie betreffende informatie voor en raadpleging van werknemers, anticipatie en beheer van herstructurering (2012/2061(INI))

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

Rapporteur: Alejandro Cercas

(Initiatief – Artikel 42 van het Reglement)

INHOUD

| | Blz. |
|--|-------------|
| ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT | 3 |
| BIJLAGE BIJ DE ONTWERPRESOLUTIE: GEDETAILLEERDE AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL | 8 |

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

met aanbevelingen aan de Commissie betreffende informatie voor en raadpleging van werknemers, anticipatie en beheer van herstructurering (2012/2061(INI))

Het Europees Parlement,

- gezien artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en met name de artikelen 9, 151 en 153, lid 1, onder e), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
- gezien de artikelen 14, 27 en 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,
- gezien het eindrapport "Omgaan met verandering" van de Groep op hoog niveau inzake de economische en sociale gevolgen van industriële verandering, die werd opgezet door de werkgelegenheidstop van Luxemburg in november 1997¹,
- gezien Aanbeveling 92/443/EEG van de Raad van 27 juli 1992 betreffende de bevordering van werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten (inclusief aandelenparticipatie)²,
- gezien Verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (SE)³,
- gezien Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag⁴,
- gezien Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen⁵,
- gezien Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers⁶,
- gezien Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap,
- gezien Richtlijn 2003/72/EG van de Raad van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de

¹ PB C 258 van 10.9.1999, blz. 1-5.

² PB L 245 van 26.8.1992, blz. 53-55.

³ PB L 294 van 10.11.2001, blz. 1.

⁴ PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16.

⁵ PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16-20.

⁶ PB L 294 van 10.11.2001, blz. 22.

werknemers¹,

- gezien Richtlijn 2004/25/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende het openbaar overnamebod²,
- gezien Richtlijn 2005/56/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen³,
- gezien Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers⁴,
- gezien de mededeling van de Commissie van 31 maart 2005 getiteld "Herstructurerings- en werkgelegenheid - Anticiperen op en begeleiden van herstructurerings- en werkgelegenheidsmaatregelen met het oog op de ontwikkeling van de werkgelegenheid: de rol van de Europese Unie" (COM (2005)0120), en het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 14 december 2005 (EESC 1495/2005)⁵,
- gezien de mededeling van de Commissie over de Sociale Agenda (COM (2005)0033),
- gezien de mededeling van de Commissie over een besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (COM (2010)0193) en het besluit van de Raad van 21 oktober 2010 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten⁶,
- gezien de mededeling van de Commissie getiteld "Een geïntegreerd industriebeleid in een tijd van mondialisering - Concurrentievermogen en duurzaamheid centraal stellen" (COM (2010)0614),
- gezien de mededeling van de Commissie getiteld "Naar een Single Market Act" (COM (2010)0608 def/2),
- gezien de mededeling van de Commissie getiteld "Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen" (COM (2010)0682),
- gezien de mededeling van de Commissie getiteld "Groenboek over de herstructurering en anticipatie op veranderingen: uit de recente ervaring te trekken lessen" (COM (2012)0007),
- gezien de mededeling van de Commissie getiteld "Naar een banenrijk herstel" (COM (2012)0173),

¹ PB L 207 van 18.8.2003, blz. 25.

² PB L 142 van 30.4.2004, blz. 12-13.

³ PB L 310 van 25.11.2005, blz. 1-9.

⁴ PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28-44.

⁵ EESC, CCAI/027.

⁶ Raad van de Europese Unie, 15184/10, Presse 283, 21.10.2010.

- gezien zijn resolutie van 26 mei 2005 over de sociale agenda voor de periode 2006-2010¹,
 - gezien zijn resolutie van 10 mei 2007 over strengere wetgeving op het gebied van informatie en raadpleging van de werknemers²,
 - gezien zijn resolutie van 9 maart 2011 over een industriebeleid voor het tijdperk van de globalisering³,
 - gezien de artikelen 42 en 48 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A7-0000/2012),
- A. overwegende dat herstructurering geen nieuw verschijnsel is, maar dat het in de afgelopen jaren nieuwe vormen heeft aangenomen, steeds vaker voorkomt en wijdverbreider is in alle regio's en sectoren in Europa;
- B. overwegende dat de crisis, die in 2008 begon, het tempo van de veranderingen sterk heeft bespoedigd; overwegende dat de crisis de structurele druk heeft verzaamd om over te gaan tot aanpassingen aan de veranderingen die voortvloeien uit de meer directe vereisten van de globalisering welke bij ondernemingen, werknemers, territoria en regeringen ernstige spanningen teweegbrengen;
- C. overwegende dat, zoals in recente beleidsdocumenten van de Commissie consequent wordt onderstreept, met name in de Europa 2020-strategie en de mededeling van 27 oktober 2010 over een geïntegreerd industriebeleid in een tijd van mondialisering, "het beter anticiperen op en beheren van herstructurering werknemers en ondernemingen [zou] helpen zich aan te passen aan overgangen die noodzakelijk worden door overcapaciteit en ook door modernisering en structurele aanpassing". (...) "Het management en de werknemersvertegenwoordigers zijn de hoofdrolspelers bij akkoorden betreffende herstructureringsstrategieën op het niveau van de ondernemingen. Bij dergelijke herstructureringen is overheidsingrijpen echter noodzakelijk om sociale problemen te voorkomen en nieuwe vaardigheden en banen te bevorderen, om zodoende massale ontslagen, de economische achteruitgang van hele regio's of de verplaatsing naar het buitenland van hele bedrijfstakken te voorkomen, en economische en professionele heroriëntering te vergemakkelijken.";
- D. overwegende dat in het derde kwartaal van 2011 bijna tweemaal zoveel banen verloren zijn gegaan als er gecreëerd werden en dat deze tendens waarschijnlijk nog zal toenemen in het licht van de aankondiging van ingrijpende herstructureringen op strategische gebieden;
- E. overwegende dat, zoals in de jaarlijkse groeianalyse: naar een krachtiger alomvattend antwoord van de Unie op de crisis wordt verklaard, "de positieve resultaten van een aantal lidstaten op exportgebied laten zien dat succes op de wereldmarkten niet alleen op

¹ PB C 117 E van 18.5.2006, blz. 256-262.

² PB C 76 E van 27.3.2008, blz. 138.

³ Aangenomen teksten, P7_TA(2011)0093.

concurrerende prijzen maar ook op bredere factoren berust, zoals sectoriële specialisatie, innovatie en vaardigheidsniveaus die het reële concurrentievermogen versterken.";

- F. overwegende dat de Commissie in haar mededeling van 23 november 2010 over een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen eveneens erkent dat aanpassingsvermogen en proactief handelen bij het veranderen van baan of betrekking echter kunnen worden belemmerd door onzekerheid, omdat overgangen een potentieel risico van werkeloosheid, lagere lonen en sociale onzekerheid in zich bergen; overwegende dat positieve overgangen tijdens de loopbaan van werknemers derhalve van essentieel belang zijn om voortdurende aanpassingen mogelijk te maken, de inzetbaarheid te handhaven en te verbeteren en toch voor zekerheid voor individuen en doorstroming op de arbeidsmarkt te zorgen;
- G. overwegende dat, zoals vermeld in de Single Market Act, "Het Verdrag van Lissabon en de bevestiging van het concept "sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen" als een van de na te streven hoofddoelstellingen [ons] verplichten tot een vollediger visie op de eengemaakte markt (...) Met de invoering van een Europees kader voor herstructureringsmaatregelen zou een op wederzijds vertrouwen gebaseerd klimaat kunnen worden geschapen.";
- H. overwegende dat de door de sociale partners in oktober 2003 opgestelde "Richtsnoeren inzake verandermanagement en de sociale gevolgen ervan" echter niet zijn gevolgd door enige vermeldenswaardige maatregel die moet leiden tot de praktische tenuitvoerlegging en concrete toepassing van deze richtsnoeren;
- I. overwegende dat de Commissie middels haar Groenboek van 17 januari 2012 getiteld "Herstructurering en anticipatie op veranderingen: uit de recente ervaring te trekken lessen" heeft gezocht naar concrete bijdragen aan de wijze waarop beleid op dit gebied moet worden ontwikkeld;
- J. overwegende dat van de zijde van de Commissie, ondanks bovengenoemde krachtige verklaringen, teleurstellende reacties zijn gekomen op parlementaire resoluties inzake informatie, raadpleging en herstructurering waarin de noodzaak van urgente en concrete stappen op dit gebied wordt onderstreept, alsmede op verzoeken van andere economische en sociale spelers;
- K. overwegende dat deze resolutie de verplichtingen inzake informatie en raadpleging uit hoofde van andere EU- en nationale wetgeving onverlet laat; overwegende dat, voor zover de nationale en EU-wetgeving hierin voorzien, de informatie- en raadplegingsprocedures ten volle moeten worden ingezet met het oog op de toepassing van de in deze resolutie vastgestelde regels;
- L. overwegende dat de Commissie, ondanks het feit dat zij in het afgelopen decennium de Europese sociale partners tweemaal heeft geraadpleegd, verzuimd heeft praktische stappen te nemen om te zorgen voor de wijdverbreide toepassing in de gehele Unie van de anticiperende en proactieve benaderingen en sociaal verantwoorde herstructureringspraktijken waaraan zij in zoveel beleidsdocumenten herinnert (zie hierboven);

- M. overwegende dat goede informatie en raadpleging ten aanzien van herstructurering een meer intelligente, proactieve, verantwoorde en strategische benadering vergen, die ertoe zal bijdragen de ondernemingen en de Unie concurrerder te maken en tevens naar de Europese burgers, in een tijd van crisis, een boodschap van zekerheid en transparantie doet uitgaan;
1. verzoekt de Commissie het Parlement binnen drie maanden na de aanneming van deze resolutie, op basis van artikel 225 van het Verdrag een wetgevingsvoorstel voor te leggen, zoals aanbevolen in de bijlage;
 2. bevestigt dat deze aanbevelingen in overeenstemming zijn met het subsidiariteits- en evenredigheidsbeginsel en de grondrechten van de burger;
 3. is van oordeel dat het verlangde voorstel geen financiële gevolgen heeft;
 4. verzoekt zijn Voorzitter dit wetgevingsvoorstel en de bijgaande gedetailleerde aanbevelingen te doen toekomen aan de Commissie en de Raad.

**BIJLAGE BIJ DE ONTWERPRESOLUTIE:
GEDETAILLEERDE AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET
VERLANGDE VOORSTEL**

Aanbeveling 1

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

- gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 1, onder e) daarvan,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Wanneer het gaat om anticipatie op, voorbereiding en beheer van herstructurering handelen ondernemingen, werknemersvertegenwoordigers en andere belanghebbenden in een geest van samenwerking op basis van tijdige en allesomvattende informatie en raadpleging.
- (2) Anticipatie op, voorbereiding en beheer van veranderingen moeten plaatsvinden in een context van het intensiveren van de sociale dialoog en met het oog op het bevorderen van veranderingen op een wijze die strookt met het behoud van de prioritaire werkgelegenheidsdoelstelling.
- (3) Het is zaak anticiperende maatregelen inzake de bedrijfssituatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, met name wanneer de werkgelegenheid gevaar loopt, te overwegen, te bevorderen en te versterken.
- (4) Herstructurering wordt vergemakkelijkt en de gevolgen ervan worden verzacht, wanneer ondernemingen op permanente basis de vaardigheden en bekwaamheden van hun personeel ontwikkelen.
- (5) Goede herstructureringspraktijken vergen een zo spoedige mogelijke voorbereiding, die van start moet gaan zodra de noodzaak van herstructurering wordt overwogen, om de economische, sociale en territoriale gevolgen te voorkomen of tot een minimum te beperken.
- (6) Het wordt alom erkend dat elke herstructureringsoperatie aan de belanghebbenden moet worden uitgelegd en gemotiveerd.
- (7) Voor serieuze maatregelen ter beperking van de gevolgen van herstructurering is het zaak dat ondernemingen ontslagen overwegen als laatste redmiddel en pas nadat alle mogelijke alternatieven zijn bestudeerd en/of mogelijke steunmaatregelen ten uitvoer zijn gelegd.
- (8) De actieve betrokkenheid van overheidsinstanties op het relevante niveau bij de voorbereiding en het beheer van herstructureringsoperaties draagt aanzienlijk bij tot het beperken van de negatieve weerslag ervan.

- (9) Het is belangrijk dat ondernemingen samen met de werknemersvertegenwoordigers instrumenten creëren voor een geregelde evaluatie van en verslaglegging over hun herstructureringspraktijken.
- (10) Een dergelijk EU-kader moet van toepassing zijn op grote ondernemingen en concerns die op het grondgebied van de Unie ten minste 500 werknemers in dienst hebben, alsmede op herstructureringsoperaties van een bepaalde omvang die ten minste 100 werknemers in één onderneming of 500 werknemers in een onderneming en daarvan afhankelijke ondernemingen of een of meer lidstaten betreffen gedurende een periode van drie maanden.
- (11) Elk EU-kader inzake anticipatie op, voorbereiding en beheer van veranderingen en herstructurering moet een overeenkomst tussen de nauwst betrokken partijen bevorderen en hieraan voorrang geven, en alleen bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst moeten standaardregels van toepassing zijn.

AFDELING I

ALGEMEEN

Aanbeveling 2

Doel

1. De richtlijn heeft tot doel de informatie en raadpleging bij economische veranderingen te bevorderen en te vergemakkelijken, en de wijze te verbeteren waarop ondernemingen, werknemersvertegenwoordigers, overheidsinstanties en andere relevante belanghebbenden in de gehele Unie anticiperen en zich voorbereiden op bedrijfsherstructureringen en deze op sociaal verantwoorde wijze beheren.
2. Te dien einde erkennen ondernemingen en werknemersvertegenwoordigers, wanneer zij met een herstructurering te maken krijgen, in een geest van samenwerking, dat deze processen bedoeld zijn om zowel de belangen van de ondernemingen ten aanzien van het concurrentievermogen en duurzaamheid als de belangen van hun werknemers te beschermen.

Aanbeveling 3

Definities en toepassingsgebied

1. In de richtlijn wordt verstaan onder:

- a) "ondernemingen": ondernemingen en groepen van ondernemingen die ten minste 500 werknemers in de Unie in dienst hebben, alsmede elk bedrijfsonderdeel van bovengenoemde groep;

- b) "afhankelijke ondernemingen": ondernemingen die in een situatie van afhankelijkheid verkeren ten opzichte van bovengenoemde ondernemingen vanwege onderaanneming, levercontracten en overige contracten;
- c) "werknemersvertegenwoordigers": vertegenwoordigers uit hoofde van de nationale wetgeving en/of de praktijk;
- d) "overeenkomsten": overeenkomsten gesloten op het relevante niveau (Europees, nationaal, sectoraal, regionaal of ondernemingsniveau) tussen vertegenwoordigers van de ondernemingen of hun organisaties enerzijds en werknemersvertegenwoordigers die bevoegd zijn om collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten uit hoofde van de nationale wetgeving of de praktijk of in het kader van door de bevoegde vakbondsorganisaties op Europees niveau vastgelegde procedures anderzijds;
- e) "werknemers": werknemers van de onder richtlijn vallende ondernemingen ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst;
- f) "overheidsinstanties": lichamen van het overheidsbestuur op het relevante niveau, zoals aangewezen door de lidstaten;
- g) "herstructureringsoperatie": elke reorganisatie van de structuur, van de arbeidsprocessen en de arbeidsorganisatie en van de locatie met een kwantitatieve of kwalitatieve weerslag op de werkgelegenheid.

2. Deze richtlijn is van toepassing op herstructureringsoperaties waarbij ten minste 100 werknemers in één enkele onderneming of 500 werknemers in een onderneming en daarvan afhankelijke ondernemingen in een of meer lidstaten over een periode van drie maanden betrokken zijn.

AFDELING II

ANTICIPATIE OP VERANDERING

Aanbeveling 4

Strategische planning op lange termijn, aanpassingsvermogen en inzetbaarheid

1. Elke herstructureringsoperatie wordt opgenomen in een strategie op lange termijn die erop gericht is de duurzaamheid en het concurrentievermogen van de onderneming op lange termijn te waarborgen en te versterken.
2. De strategische planning op lange termijn omvat doelstellingen inzake het personeel, de werkgelegenheid en vaardigheden waarin de nadruk wordt gelegd op de ontwikkeling, op een permanente basis, van de vaardigheden en bekwaamheden van de werknemers ten einde het concurrentievermogen en aanpassingsvermogen van de onderneming te vergroten, de inzetbaarheid van de werknemers te verbeteren en hun interne en externe mobiliteit te beheren.

3. Te dien einde erkennen ondernemingen het recht van elke werknemer om een passende opleiding te krijgen. De werknemers erkennen dat onderwijs en een leven lang leren noodzakelijk zijn om hun inzetbaarheid te vergroten en zij accepteren relevante aanbiedingen voor opleidingen.

Aanbeveling 5

Anticipatie op werkgelegenheids- en vaardigheidsbehoeften

1. De ondernemingen ontwikkelen, in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers en, indien van toepassing, met overheidsinstanties en andere relevante belanghebbenden, mechanismen voor de anticipatie op en de planning van toekomstige werkgelegenheids- en vaardigheidsbehoeften.

2. Te dien einde zorgen de ondernemingen, in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers en andere relevante belanghebbenden, voor de vaststelling van:

- a) mechanismen voor de planning op lange termijn van kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheids- en vaardigheidsbehoeften die zijn gekoppeld aan innovatie- en ontwikkelingsstrategieën en die rekening houden met de te verwachten, zowel positieve als negatieve, ontwikkeling van werkgelegenheid en vaardigheden.
- b) meerjarenplannen inzake de werkgelegenheids- en vaardigheidsontwikkeling waaronder de volgende gebieden vallen:
 - steun voor het inzetten van opleidingsadviseurs om werknemers te helpen een passende opleiding te kiezen;
 - een geregelde individuele evaluatie van de vaardigheden die resulteren in individuele opleidingstrajecten;
 - individuele opleidingsplannen met kwantitatieve streefdoelen;
 - een jaarlijks opleidingsbudget;
 - individuele leerrekeningen;
 - opleidingspakketten, indien nodig in samenwerking met externe belanghebbenden;
 - verlof voor onderwijsdoeleinden;
 - speciale opleidingsmaatregelen om mogelijke negatieve of problematische ontwikkelingen aan te pakken.

3. Elke werknemer krijgt een bepaald aantal opleidingsuren per jaar aangeboden die bij de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst worden geregeld. Een weigering van dit aanbod door de werknemer wordt slechts geaccepteerd als die naar behoren gemotiveerd is.

4. De bepalingen van bovenstaande leden 1 tot en met 3 zijn niet van toepassing op ondernemingen en werknemers die vallen onder een overeenkomst die op het relevante niveau en met de relevante partijen is gesloten over de procedures inzake de anticipatie op en de toekomstgerichte planning van de werkgelegenheids- en vaardigheidsbehoeften.

5. Afhankelijke ondernemingen worden van de in lid 2 bedoelde mechanismen en plannen in kennis gesteld. Hun werknemers vallen onder deze mechanismen en plannen, wanneer de afhankelijke ondernemingen hierom verzoeken met de motivering dat deze mechanismen en plannen vereist of nuttig zijn voor hun eigen aanpassing en ontwikkeling.

AFDELING III

VOORBEREIDING EN BEHEER VAN HERSTRUCTURERINGSPROCESSEN

Aanbeveling 6

Vroegtijdige voorbereiding

1. Behoudens in omstandigheden waarin de herstructurering door onvoorziene of plotselinge gebeurtenissen op gang wordt gebracht, wordt elke herstructureringsoperatie voorafgegaan door een adequate voorbereiding met alle belanghebbenden ter voorkoming en verlichting van de economische sociale en lokale gevolgen ervan.

2. Deze voorbereiding geschiedt zo spoedig mogelijk en gaat van start zodra de noodzaak van een herstructurering wordt overwogen. Behoudens in de uitzonderlijke, in lid 1 bedoelde omstandigheden geschiedt de voorbereiding binnen een termijn die de vaststelling van maatregelen mogelijk maakt waarmee de economische, sociale en lokale gevolgen ervan kunnen worden voorkomen of tot een minimum kunnen worden beperkt.

Aanbeveling 7

Informatie en raadpleging over bedrijfsbesluiten

1. Elke herstructureringsoperatie is onderworpen aan vroegtijdige uitleg en motivering aan alle relevante belanghebbenden op basis van hetzij strategische doelstellingen en vereisten op de lange termijn hetzij vereisten op de korte termijn.

2. De in lid 1 bedoelde dialoog omvat de motivering van de keuze van de maatregelen die worden overwogen ter verwezenlijking van de doelstellingen en van andere mogelijke opties in het licht van alle betrokken belangen.

3. De ondernemingen informeren vanaf het begin de overheidsinstanties op het desbetreffende niveau, met name op plaatselijk niveau, en betrekken deze bij de voorbereiding van het herstructureringsproces.

4. De plaatselijke economische actoren, met name ondernemingen en hun werknemers die in een situatie van afhankelijkheid ten opzichte van de herstructurende onderneming verkeren, worden eveneens vanaf het begin in kennis gesteld en actief bij het proces betrokken.

Aanbeveling 8

De interne sociale kosten middels een sociaal plan tot een minimum beperken

1. Wanneer een herstructurering noodzakelijk blijkt om hun concurrentievermogen en hun welzijn op de lange termijn te behouden, overwegen ondernemingen pas ontslagen als laatste redmiddel, nadat zij alle mogelijke alternatieve opties in overweging hebben genomen en ondersteunende maatregelen hebben afgebakend en, indien voorhanden, hebben toegepast.

2. Ondernemingen overwegen met name de volgende opties als alternatieven voor ontslagen:

- (a) geleidelijke invoering van geplande maatregelen;
- (b) vermindering van de arbeidsintensivering;
- (c) vermindering of reorganisatie van de arbeidstijden;
- (d) hernieuwde onderhandelingen over de arbeidsomstandigheden;
- (e) interne of externe herschikking van de werknemers;
- (f) insourcen van externe activiteiten;
- (g) in overleg tot stand gekomen vertrek; en
- (h) natuurlijke afvloeiing.

3. Wanneer ontslag onvermijdelijk is of deel uitmaakt van het in het kader van alternatieve opties uit te voeren pakket, stellen de ondernemingen aan de betrokken werknemers maatregelen ter hand om hun inzetbaarheid te vergroten en hen te helpen zo spoedig mogelijk op de arbeidsmarkt terug te keren.

Aanbeveling 9

Overeenkomsten over het beheer van herstructureringsprocessen

De bepalingen van de aanbevelingen 6 en 7 zijn niet van toepassing op ondernemingen en werknemers die vallen onder een op het relevante niveau en met de relevante partijen gesloten overeenkomst over de procedures en het mechanisme voor de voorbereiding, het sociaal verantwoorde beheer en het tot een minimum terugdringen van de interne sociale kosten van herstructureringsoperaties.

Aanbeveling 10

De economische en sociale gevolgen tot een minimum beperken

1. Wanneer een herstructureringsoperatie ingrijpende plaatselijke gevolgen heeft, streven de ondernemingen naar complementariteit en synergie tussen hun voorbereidende maatregelen en de maatregelen van alle andere actoren ten einde de mogelijkheden voor het vinden van nieuw werk te optimaliseren voor werknemers die het risico lopen te worden ontslagen of die zullen worden ontslagen, om de economische en sociale omschakeling te bevorderen en nieuwe economische activiteiten te ontplooiën die voor werkgelegenheid zorgen.

2. De in aanbeveling 7 bedoelde maatregelen zijn, voor zover mogelijk, bedoeld voor de werknemers van ondernemingen die in een afhankelijke positie verkeren, met name ten gevolge van onderaannemings- of levercontracten. De afhankelijke ondernemingen en hun werknemers worden in elk geval van deze maatregelen in kennis gesteld, wanneer dergelijke informatie vereist of nuttig is voor hun eigen aanpassing en voor het beheer van het herstructureringsproces binnen deze ondernemingen.

AFDELING IV

STEUNMAATREGELEN VAN DE OVERHEID

Aanbeveling 11

Overheidssteun

1. Overheidsinstanties op diverse niveaus interveniëren bij de anticipatie en het beheer door:
 - a) het bevorderen van de coördinatie tussen de werkzaamheden van externe belanghebbenden en de werkzaamheden binnen de ondernemingen,
 - b) het ondersteunen van de anticipatie op processen en met name de herstructureringsoperaties om de economische en sociale gevolgen ervan te verlichten.
2. De overheidsinstanties oefenen toezicht uit op de mechanismen voor de planning op lange termijn en meerjarenplannen inzake de werkgelegenheids- en vaardigheidsbehoeften die binnen de ondernemingen worden uitgewerkt.
3. In door structurele veranderingen getroffen regio's zorgen de overheidsinstanties voor:
 - a) het creëren van permanente organen, netwerken of waarnemingscentra om veranderingsprocessen te volgen;
 - b) het bevorderen van territoriale werkgelegenheidspacten die zijn gericht op de bevordering van het creëren van banen en aanpassing;
 - c) het bevorderen of creëren van mechanismen om de overgang naar ander werk te vergemakkelijken;
 - d) het invoeren van opleidingsacties ten behoeve van kleine en middelgrote ondernemingen en hun werknemers, en het ondersteunen van dialoog en samenwerking tussen deze ondernemingen en grote ondernemingen;
 - e) het stimuleren van de regionale werkgelegenheid en de economische en sociale omschakeling.

Aanbeveling 12

Financiële steun

1. Onverminderd de verplichtingen van ondernemingen uit hoofde van nationale wetgeving of praktijken zorgen de overheidsinstanties voor de medefinanciering van inzetbaarheidsmaatregelen ten behoeve van werknemers van ondernemingen welke een herstructurering ondergaan, voorover dit soort steun nodig of passend is om hen in staat te stellen snel op de arbeidsmarkt terug te keren.

2. Overeenkomstig de regels inzake de fondsen van de Europese Unie kunnen deze, en met name het EFRO, ESF en EFG, worden gebruikt bij de ondersteuning van geïntegreerde actie ter anticipatie en voorbereiding op herstructureringen en om werkgevers te helpen bij de aanpassing aan de veranderingen voor de toepassing van de leden 1 en 2.

Aanbeveling 13

Aanwijzing van de relevante overheidsinstanties

De lidstaten wijzen de overheidsinstanties op nationaal, regionaal of plaatselijk niveau aan, die bevoegd zijn voor de toepassing van de richtlijn.

AFDELING V

FOLLOW-UP, EVALUATIE EN VERSLAGLEGGING VAN HET HERSTRUCTURERINGSPROCES

Aanbeveling 14

Follow-up, evaluatie en verslaglegging

1. De ondernemingen houden op permanente basis en in samenwerking met externe organen en instanties toezicht op de psychische en sociale gezondheidstoestand van de door de herstructureringsprocessen getroffen werknemers zowel van de ontslagen werknemers als van de werknemers die bij de onderneming blijven.
2. De ondernemingen creëren instrumenten voor de geregelde evaluatie en verslaglegging van hun herstructureringspraktijken in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers en de externe organisaties die bij dit proces betrokken zijn.

AFDELING VI

OVERIGE BEPALINGEN

Aanbeveling 15

Vertrouwelijke informatie

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werknemersvertegenwoordigers en alle andere personen die toegang hebben tot de informatie die nadrukkelijk uit hoofde van deze richtlijn aan hun is voorgelegd, geen toestemming krijgen om deze informatie openbaar te maken, wanneer zij op vertrouwelijke basis is verstrekt.
2. In specifieke gevallen en binnen de door de nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en grenzen zorgt elke lidstaat ervoor dat de ondernemingen niet verplicht

worden om informatie door te geven die volgens objectieve criteria ernstige schade zou berokkenen aan het functioneren van de ondernemingen of voor deze ondernemingen nadelig zou zijn.

Een lidstaat kan bepalen dat voor deze ontheffing voorafgaande administratieve of gerechtelijke toestemming noodzakelijk is.

Aanbeveling 16

Naleving van de richtlijn

1. De lidstaten treffen passende maatregelen voor het geval deze richtlijn niet wordt nageleefd. In het bijzonder zien zij erop toe dat er adequate administratieve of gerechtelijke procedures voorhanden zijn om de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven.
2. De lidstaten bepalen dat ondernemingen die de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet naleven, geen financiële middelen uit de begroting van de Europese Unie krijgen in de periode van vijf jaar die volgt op een gerechtelijk besluit waarin de inbreuk wordt vastgesteld.
3. De lidstaten sluiten tijdens dezelfde periode de in lid 2 bedoelde ondernemingen uit van overheidssteun uit de nationale begrotingen.
4. Onverminderd het bepaalde in de leden 2 en 3 staat niets het gebruik in de weg van middelen uit de algemene begroting van de Europese Unie en uit de nationale begrotingen, wanneer die rechtstreeks ten goede komen aan de werknemers van de in deze leden bedoelde ondernemingen.