



PARLAMENTUL EUROPEAN

2009 - 2014

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

2012/2061(INI)

8.6.2012

PROIECT DE RAPORT

conținând recomandări adresate Comisiei privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurărilor
(2012/2061(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportor: Alejandro Cercas

(Inițiativă – articolul 42 din Regulamentul de procedură)

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN	3
ANEXĂ LA PROPUNEREA DE REZOLUȚIE RECOMANDĂRI DETALIAȚE PRIVIND CONȚINUTUL PROPUNERII SOLICITATE	8

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

conținând recomandări adresate Comisiei privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurărilor (2012/2061(INI))

Parlamentul European,

- având în vedere articolul 225 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolele 9 și 151, precum și articolul 153 alineatul (1) litera (e) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,
- având în vedere articolele 14, 27 și 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene,
- având în vedere „Gestionarea schimbării - raportul final a grupului la nivel înalt privind consecințele economice și sociale ale schimbărilor industriale, înființat de summitul de la Luxemburg dedicat ocupării forței de muncă, din noiembrie 1997”¹,
- având în vedere Recomandarea nr. 92/443/CEE a Consiliului din 27 iulie 1992 privind participării lucrătorilor la profiturile și rezultatele întreprinderilor (inclusiv participarea la capital)²,
- având în vedere Regulamentul (CE) nr. 2157/2001 al Consiliului din 8 octombrie 2001 privind statutul societății europene (SE)³,
- având în vedere Directiva 98/59/CEE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective⁴,
- având în vedere Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități⁵,
- având în vedere Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor⁶,
- având în vedere Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană,
- având în vedere Directiva 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor⁷,

¹ JO C 258, 10.09.99, p. 1-5.

² JO L 245, 26.8.1992, p. 53-55.

³ JO L 294, 10.11.2001, p. 1.

⁴ JO L 225, 12.8.1998, p. 16.

⁵ JO L 82, 22.3.2001, pp. 16-20.

⁶ JO L 294, 10.11.2001, p. 22.

⁷ JO L 207, 18.08.03, p. 25.

- având în vedere Directiva 2004/25/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004 privind ofertele publice de cumpărare¹,
- având în vedere Directiva 2005/56/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2005 privind fuziunile transfrontaliere ale societăților comerciale pe acțiuni²,
- având în vedere Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară³,
- având în vedere comunicarea Comisiei din 31 martie 2005 intitulată „Restructurare și ocuparea forței de muncă: Anticiparea și asistarea restructurării în vederea dezvoltării ocupării forței de muncă: rolul Uniunii Europene (COM(2005)0120) și avizul Comitetului Economic și Social European din 14 decembrie 2005 (CESE 1495/2005)⁴,
- având în vedere comunicarea Comisiei privind Agenda socială (COM(2005)0033),
- având în vedere comunicarea Comisiei referitoare la decizia Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (COM (2010)0193) și decizia Consiliului din 21 octombrie 2010 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre⁵,
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 28 octombrie 2010, intitulată „O politică industrială integrată pentru era globalizării, Atribuirea celui mai important rol competitivității și viabilității” (COM(2010)0614),
- având în vedere comunicarea Comisiei intitulată „Către un Act privind piața unică” (COM(2010)0608),
- având în vedere Comunicarea din partea Comisiei „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă” (COM(2010)0682),
- având în vedere comunicarea Comisiei privind „Cartea verde - Restructurare și anticiparea schimbărilor: învățăminte desprinse din experiența recentă?” (COM(2012)0007),
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 18 aprilie 2012 intitulată „Către o redresare generatoare de locuri de muncă” (COM(2012)173),
- având în vedere rezoluția sa din 26 mai 2005 referitoare la Agenda socială pentru perioada 2006-2010⁶,
- având în vedere Rezoluția sa din 10 mai 2007 privind consolidarea legislației comunitare

¹ JO 142, 30.04.2004, p. 12-13.

² JO L 310, 25.11.05, p. 1-9.

³ JO L 122, 16.5.2009, p. 28-44.

⁴ CESE, CCAI/027.

⁵ Consiliul Uniunii Europene, 15184/10, Presa 283, 21.10.2010.

⁶ JO C 117 E, 18.05.06, p. 256-262.

în domeniul informării și consultării lucrătorilor¹,

- având în vedere rezoluția sa din 9 martie 2011 referitoare la o politică industrială pentru era globalizării²,
 - având în vedere articolele 42 și 48 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A7-000/2012),
- A. întrucât restructurarea nu este un fenomen nou, ci un fenomen care a adoptat forme noi în ultimii ani, devenind prevalent într-o arie geografică mai mare și în mai multe sectoare din Europa;
- B. întrucât criza care a început în 2008 a contribuit la creșterea abruptă a ratei de schimbare; întrucât acest fenomen s-a alăturat presiunilor structurale de adaptare la schimbări, rezultate din constrângerile mai presante ale globalizării care au supus întreprinderile, lucrătorii, zonele și guvernele unor trăsături critice;
- C. întrucât , după cum a reliefat Comisia în documente recente de politici, mai ales în Strategia Europa 2020 și în Comunicarea din 27 octombrie 2010 privind politica industrială, „Anticiparea și gestionarea în condiții mai bune a restructurării ar ajuta angajații și societățile să se adapteze la tranzițiile impuse de excesul de capacități, la fel ca și modernizarea și adaptarea structurală. (...) Reprezentanții conducerii și ai lucrătorilor sunt actorii principali care trebuie să cadă de acord în privința strategiilor de restructurare la nivelul societății. Astfel de restructurări ar trebui să fie însoțite de intervenții din sfera politicilor pentru a evita problemele sociale și a promova noi competențe și locuri de muncă, evitând astfel concedieri masive și declinul unor regiuni întregi sau delocalizarea integrală a unor sectoare industriale și facilitând reconversia economică și tranzițiile profesionale”.
- D. întrucât numărul de locuri de muncă pierdute a fost dublu față de numărul de locuri create în trimestrul al treilea din 2011, iar această tendință se va accentua probabil, ținând seama de anunțarea unor restructurări majore în domenii strategice;
- E. întrucât, după cum se afirma în Analiza anuală a creșterii - Progrese în răspunsul global dat de Uniune la criză, „rezultatele pozitive ale unor state membre în materie de exporturi demonstrează că reușita pe piețele internaționale depinde de factori mai largi cum ar fi specializarea sectorială, inovarea și nivelurile de competență care permit consolidarea unei veritabile competitivități”;
- F. întrucât în Comunicarea sa din 23 noiembrie 2010 intitulată „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă”, Comisia recunoaște, de asemenea, că „adaptabilitatea și demersurile proactive în schimbarea locurilor de muncă sau a profesiei pot fi subminate de insecuritate, pentru că tranzițiile comportă potențiale riscuri de șomaj, salarii mai mici și insecuritate socială”; întrucât tranzițiile pozitive pe parcursul traseelor profesionale sunt

¹ JO C 76 E, 27.3.2008, p. 138.

² Texte adoptate, P7_TA(2011)0093.

așadar, esențiale pentru o adaptare constantă, pentru menținerea și creșterea gradului de angajabilitate, oferind totodată securitate pentru persoane și fluiditate pentru piața muncii”;

- G. întrucât, după cum se afirmă în Actul privind piața unică, „Tratatul de la Lisabona și afirmarea conceptului de „economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate” ca unul din obiectivele principale, impun Uniunii adoptarea unei viziuni cât mai cuprinzătoare a pieței unice (...) Un cadru european privind restructurările ar permite crearea unui mediu fundamentat pe încredere reciprocă.”.
 - H. întrucât „Orientările de referință pentru gestionarea schimbărilor și a consecințelor sociale ale acestora”, elaborate de partenerii sociali în octombrie 2003, nu au fost totuși urmate de vreo măsură importantă care să conducă la implementarea practică și la aplicarea concretă a acestor orientări;
 - I. întrucât Comisia a urmărit contribuții concrete privind modalitatea de a dezvolta în continuare politicile în acest domeniu prin Cartea verde din 17 ianuarie 2012 intitulată „Restructurare și anticiparea schimbărilor: învățăminte desprinse din experiența recentă?”
 - J. întrucât, în pofida declarațiilor ferme menționate anterior, Comisia a oferit răspunsuri dezamăgitoare la rezoluțiile Parlamentului referitoare la informarea, consultare și restructurare, subliniind necesitatea de adoptare a unor măsuri urgente și concrete în acest domeniu, precum și la solicitările altor actori economici și sociali;
 - K. întrucât prezenta rezoluție nu aduce atingere obligațiilor de informare și consultare rezultate din dreptul Uniunii și dreptul național; în măsura în care dreptul Uniunii și dreptul național prevăd aceasta, procedurile de informare și consultare ar trebui utilizate integral pentru aplicarea regulilor fixate în prezenta rezoluție;
 - L. întrucât, deși pe parcursul deceniului anterior partenerii sociali europeni au fost consultați de două ori, Comisia nu a adoptat măsuri concrete în vederea aplicării largi la nivelul Uniunii a unor demersuri anticipative și proactive, precum și a unor practici de restructurare responsabile din punct de vedere social, pe care le amintește într-un număr foarte mare de documente politice;
 - M. întrucât o bună informare și consultare în ceea ce privește restructurarea înseamnă o manieră mai inteligentă, proactivă, responsabilă și strategică, care va contribui la creșterea competitivității întreprinderilor din UE, transmițând totodată un mesaj de siguranță și transparență cetățenilor europeni în aceste momente de criză;
1. solicită Comisiei să prezinte Parlamentului în termen de trei luni de la data adoptării prezentei rezoluții, în temeiul articolului 225 din tratat, o propunere legislativă pentru o directivă, conform recomandării din anexă;
 2. confirmă că aceste recomandări respectă principiile subsidiarității și proporționalității, precum și drepturile fundamentale ale cetățenilor;
 3. consideră că propunerile solicitate nu au implicații financiare;

4. încredințează Președintelui sarcina de a transmite Consiliului și Comisiei prezenta propunere legislativă, precum și recomandările detaliate în anexă.

ANEXĂ LA PROPUNEREA DE REZOLUȚIE RECOMANDĂRI DETALIATE PRIVIND CONȚINUTUL PROPUNERII SOLICITATE

Recomandarea 1

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

- având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (1) litera (e),

întrucât:

- (1) atunci când se ocupă de anticiparea, pregătirea și gestionarea restructurărilor, întreprinderile, reprezentanții lucrătorilor și alte părți interesate acționează într-un spirit de cooperare, bazat pe procese de informare și consultare, desfășurate la timp și într-o manieră exhaustivă.
- (2) anticiparea, pregătirea și gestionarea schimbărilor trebuie să aibă loc în contextul întăririi dialogului social și în scopul promovării schimbării, într-o manieră compatibilă cu păstrarea ocupării forței de muncă ca obiectiv prioritar;
- (3) este nevoie de conceperea, promovarea și consolidarea de măsuri anticipate privind situația întreprinderii și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, în special acolo unde ocuparea poate fi amenințată;
- (4) restructurarea este facilitată iar impactul acesteia atenuat când întreprinderile dezvoltă în mod permanent aptitudinile și competențele lucrătorilor lor;
- (5) conform bunelor practici din restructurare, pregătirea trebuie începută imediat ce se întrevede necesitatea restructurării, devenind astfel, posibilă evitarea sau reducerea la minimum a consecințelor economice, sociale și teritoriale;
- (6) se recunoaște ca practică generală, că operația de restructurare trebuie explicată și justificată părților interesate;
- (7) măsuri solide menite să limiteze impactul restructurării, impun întreprinderilor să recurgă la concedieri doar în ultimă instanță și numai după ce au luat în considerație toate alternativele posibile și/sau au implementat posibilele măsuri de sprijin;
- (8) implicarea activă a autorităților publice la nivelul respectiv, în pregătirea și gestionarea operațiunilor de restructurare contribuie într-o mare măsură la limitarea consecințelor negative ale acestora;
- (9) este important ca întreprinderile, împreună cu reprezentanții angajaților, să creeze instrumente de evaluare și de raportare regulată cu privire la practicile de restructurare;
- (10) un astfel de cadru al Uniunii ar trebui aplicat marilor întreprinderi și grupuri de întreprinderi, cele care angajează pe teritoriul Uniunii cel puțin 500 de lucrători, și

operațiunilor de restructurare de anumite dimensiuni, care implică cel puțin 100 de lucrători dintr-o singură întreprindere sau 500 de lucrători dintr-o întreprindere și din întreprinderile sale dependente, sau unul sau mai multe state membre, pentru o perioadă de trei luni;

- (11) orice cadru al Uniunii referitor la anticiparea, pregătirea și gestionarea schimbărilor și a restructurărilor ar trebui să încurajeze și să acorde prioritate acordului dintre părțile cu gradul cel mai mare de implicare, iar normele standard să se aplice numai când nu există un astfel de acord.

SECȚIUNEA I

DISPOZIȚII GENERALE

Recomandarea 2

Obiectiv

1. Directiva are drept scop promovarea și facilitarea informării și consultării în ceea ce privește schimbările economice și îmbunătățirea modului în care întreprinderile, reprezentanții angajaților, autoritățile publice și alte părți interesate relevante, din întreaga Uniuni, anticipează, pregătesc și gestionează restructurarea întreprinderilor.

2. În acest scop, întreprinderile și reprezentanții întreprinderilor, atunci când se ocupă de restructurare, recunosc, într-un spirit de cooperare, că aceste procese au menirea de a proteja atât interesele întreprinderilor în ceea ce privește competitivitatea și sustenabilitatea, cât și cele ale angajaților.

Recomandarea 3

Definiții și domeniu de aplicare

1. În sensul prezentei directive:

- a) „întreprindere” înseamnă întreprinderi sau grupuri de întreprinderi care angajează cel puțin 500 de angajați în Uniune, precum și orice întreprindere care face parte din grupul de mai sus;
- b) „întreprinderi dependente” înseamnă întreprinderi aflate într-o situație de dependență de cele de mai sus, din motive de subcontractare, contracte de livrare și altele;
- c) „reprezentanții angajaților” înseamnă persoanele prevăzute de legislația și/sau practica națională;

- d) „acorduri” înseamnă acorduri încheiate la nivelul relevant (european, național, sectorial, regional sau la nivel de întreprindere) de către, pe de o parte, reprezentanții întreprinderilor sau ai organizațiilor acestora, și, pe de altă parte, reprezentanții angajaților care au competența de a încheia acorduri colective, conform dreptului sau practicilor naționale sau conform procedurilor prevăzute de organizațiile sindicate competente, la nivel european;
- e) „angajați” înseamnă angajații întreprinderilor vizate de prevederile directivei, indiferent de tipul de contract de angajare;
- f) „autoritățile publice” înseamnă organisme ale administrației publice la nivelul relevant, desemnate de statele membre;
- g) „operațiuni de restructurare” înseamnă reorganizarea structurii, a procesului de muncă și organizării, a locației, cu un impact cantitativ sau calitativ asupra angajării.

2. Prezenta directivă acoperă operațiunile de restructurare care afectează cel puțin 100 de angajați dintr-o singură întreprindere sau 500 de angajați dintr-o întreprindere și întreprinderile dependente de aceasta, în unul sau mai multe state membre, pe o perioadă de trei luni.

SECȚIUNEA II

ANTICIPAREA SCHIMBĂRII

Recomandarea 4

Planificarea, adaptabilitatea și angajabilitatea pe termen lung

1. Toate operațiunile de restructurare sunt integrate într-o strategie pe termen lung care are drept scop asigurarea și consolidarea sustenabilității și competitivității întreprinderii pe termen lung.
2. Planificarea strategică pe termen lung include obiective legate de resurse umane, ocuparea forței de muncă și de aptitudini, care se concentrează permanent pe dezvoltarea aptitudinilor și competențelor forței de muncă pentru creșterea competitivității întreprinderii și a capacității sale de adaptare, precum și pentru creșterea gradului de angajabilitate a angajaților și gestionarea mobilității interne și externe.
3. În acest scop, întreprinderile recunosc dreptul fiecărui angajat de a beneficia de formarea profesională adecvată. Angajații recunosc că educația și învățarea pe tot parcursul vieții sunt necesare pentru creșterea gradului lor de angajabilitate și acceptă ofertele de formare relevante.

Recomandarea 5

Anticiparea angajării și a necesităților în materie de aptitudini

1. Întreprinderile elaborează, în colaborare cu reprezentanții angajaților și, dacă e cazul, cu autoritățile publice și cu celelalte părți interesate, mecanisme care anticipează și planifică necesitățile viitoare în materie de angajare și de aptitudini.

2. În acest scop, întreprinderile elaborează, în cooperare cu reprezentanții angajaților și cu alți actori relevanți:

- a) mecanisme pentru planificarea pe termen lung a ocupării cantitative și calitative și a necesităților în materie de aptitudini care sunt legate de inovare și de strategii de dezvoltare, și iau în considerare evoluția previzibilă a ocupării forței de muncă și a aptitudinilor, atât pozitivă, cât și negativă;
- b) planuri multianuale referitoare la necesitățile în materie de ocupare a forței de muncă și de dezvoltare de aptitudini, care să includă următoarele domenii:
 - sprijin pentru crearea unor consilieri pe probleme de învățare pentru a ajuta angajații în selectarea cursurilor adecvate;
 - evaluarea individuală regulată a aptitudinilor pentru elaborarea unor trasee individuale de formare;
 - planuri individuale de formare cu obiective cantitative;
 - un buget anual destinat activităților de formare;
 - conturi individuale de învățare;
 - pachete de formare, dacă e necesar, în colaborare cu actori externi;
 - concedii în scopuri educaționale;
 - măsuri de formare specifice pentru a face față unor posibile evoluții negative sau problematice.

3. fiecare angajat va beneficia anual de un număr de ore de pregătire, care va fi stabilit prin lege sau prin acord colectiv. Refuzul acestei oferte este permis numai din motive întemeiate.

4. Prevederile alineatelor (1) și (3) de mai sus nu se aplică întreprinderilor sau angajaților care fac obiectul unui acord, încheiat la un nivel relevant și cu părțile relevante, referitor la procedurile în vederea anticipării sau planificării pe termen lung a necesităților în materie de ocupare și de aptitudini.

5. Întreprinderile dependente sunt informate cu privire la mecanismele și planurile prevăzute la alineatul (2). Angajații acestora sunt incluși în aceste mecanisme și planuri, la cererea întreprinderii dependente, cu motivația că aceste mecanisme și planuri sunt utile pentru propria lor adaptare și dezvoltare.

SECȚIUNEA III

PREGĂTIREA ȘI GESTIONAREA PRECESELOR DE RESTRUCTURARE

Recomandarea 6

Pregătirea anticipată

1. Cu excepția cazurilor în care restructurarea este declanșată de evenimente neprevăzute, toate operațiunile de restructurare sunt precedate de o pregătire adecvată cu toate părțile interesate implicate, cu scopul de a preveni sau atenua impactul economic, social și local.

2. Această pregătire se desfășoară cât mai devreme posibil și începe imediat ce se întrevide necesitatea restructurării. Cu excepția situațiilor excepționale menționate la alineatul (1) de mai sus, pregătirea se desfășoară într-un interval de timp care să permită adoptarea măsurilor necesare pentru a evita sau reduce la minimum impactul economic, social și local al restructurării.

Recomandarea 7

Informarea și consultarea cu privire la deciziile întreprinderii

1. Toate operațiunile de restructurare sunt explicate și justificate din timp tuturor părților implicate relevante, pe baza fie a obiectivelor și exigențelor strategice pe termen lung, fie a constrângerilor pe termen scurt.

2. Dialogul prevăzut la alineatul (1) cuprinde justificarea alegerii măsurilor avute în vedere pentru realizarea obiectivelor și a altor opțiuni posibile, în contextul tuturor intereselor implicate.

3. Întreprinderile informează de la început autoritățile publice de la nivelul relevant, în special de la nivel local, și le implică în pregătirea procesului de restructurare.

4. Actorii economici locali, în special întreprinderile și angajații lor dependenți de întreprinderea care se restructurează, sunt informați de la începutul procesului și sunt implicați activ în proces.

Recomandarea 8

Reducerea costurilor sociale interne printr-un plan social

1. Când necesitatea restructurării rezultă din nevoia de a-și menține nivelul de competitivitate și prosperitate pe termen lung, întreprinderile iau în calcul concedierile numai ca soluție ultimă, și numai după analizarea tuturor opțiunilor alternative și identificarea și implementarea măsurilor de sprijin, dacă este cazul.

2. În special, întreprinderile iau în calcul următoarele opțiuni ca alternativă la concedieri:

- a) aplicarea progresivă a măsurilor planificate;
- b) reducerea intensificării muncii;
- c) reducerea și reorganizarea programului de lucru;
- d) renegocierea condițiilor de muncă;
- e) redistribuirea internă sau externă;
- f) internalizarea activităților externe;
- g) plecări negociate, precum și
- h) plecări naturale.

3. Dacă nu se pot evita concedierile, sau ca parte din pachetul ce urmează a fi implementat în contextul opțiunilor alternative, întreprinderile pun la dispoziția angajaților implicați, măsuri în sprijinul creșterii șanselor lor de angajare și de reintrare pe piața muncii cât mai rapide.

Recomandarea 9

Acorduri cu privire la gestionarea proceselor de restructurare

Dispozițiile din recomandările 6 și 7 nu se aplică întreprinderilor sau angajaților care fac obiectul unui acord încheiat la nivelul relevant și cu părțile relevante, referito la procedurile și mecanismul pentru pregătirea, gestionarea într-o manieră responsabilă social și reducerea costurilor sociale interne ale operațiunilor de restructurare.

Recomandarea 10

Minimizarea consecințelor economice și sociale externe

1. Dacă operațiunea de restructurare are consecințe locale majore, întreprinderile urmăresc să dezvolte complementarități și sinergii între acțiunilor lor pregătitoare și acțiunile celorlalți actori, în scopul maximizării oportunităților de reangajare a angajaților care au fost concediați sau care riscă aceasta, pentru a încuraja reconversia economică și socială și pentru a dezvolta activități economice noi care generează locuri de muncă.

2. Măsurile menționate la Recomandarea 7 se referă, în măsura posibilului, la angajații întreprinderilor care sunt dependente, în special ca urmare a subcontractării sau a unui contract de livrare. Companiile dependente și lucrătorii lor sunt întotdeauna informate în legătură cu aceste măsuri în măsura în care aceste informații sunt necesare sau folositoare pentru propria lor adaptare și pentru gestionarea procesului de restructurare din cadrul acestor întreprinderi.

SECȚIUNEA IV

MĂSURI DE SUSTINERE PUBLICĂ

Recomandarea 11

Suținere publică

1. Autoritățile publice de la diferite nivele intervin, în funcția lor de anticipare și gestiune, prin:

- a) promovarea coordonării activității actorilor externi cu activitățile desfășurate în întreprinderi;
- b) sprijinirea anticipării proceselor și a anumitor operațiuni de restructurare, în scopul atenuării impactului lor economic și social.

2. Autoritățile publice monitorizează mecanismele de planificare pe termen lung și planurile

multianuale referitoare la necesitățile în materie de ocupare a forței de muncă și de aptitudini din cadrul companiilor.

3. În regiunile afectate de schimbările structurale, autoritățile publice:

- a) creează organisme, rețele sau observatoare permanente de monitorizare a proceselor de schimbare;
- b) promovează pacturi teritoriale de ocupare a forței de muncă destinate creării de locuri de muncă și adaptării;
- c) promovează sau creează mecanisme de facilitare a tranzițiilor profesionale;
- d) implementează acțiuni de formare pentru întreprinderile mici și mijlocii și angajații lor și sprijină dialogul și cooperarea dintre acestea și întreprinderile mari;
- e) favorizează ocuparea forței de muncă și reconversia economică și socială la nivel regional .

Recomandarea 12

Sprijinul financiar

1. Fără a aduce atingere obligațiilor companiilor care decurg din legislațiile sau practicile naționale, autoritățile publice cofinanțează măsurile vizând creșterea șanselor de angajare a angajaților unei companii în curs de restructurare, în măsura în care acest tip de sprijin este necesar sau adecvat pentru a le permite să se reintegreze rapid pe piața muncii.

2. În conformitate cu normele care le reglementează, fondurile Uniunii Europene, și în special FEDR, FSE și FEG, pot fi folosite pentru a sprijini o acțiune integrată vizând anticiparea și pregătirea restructurării, precum și pentru a ajuta angajatorii să se adapteze la schimbare, în sensul alineatelor (1) și (2).

Recomandarea 13

Desemnarea autorităților publice responsabile

Statele membre desemnează autoritățile publice la nivel național, regional și local care sunt responsabile în sensul prezentei directive.

SECȚIUNEA V

MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI RAPORTAREA PROCESELOR DE RESTRUCTURARE

Recomandarea 14

Monitorizarea, evaluarea și raportarea

1. Companiile monitorizează, în mod permanent și în cooperare cu organismele și autoritățile externe, sănătatea psihosocială a angajaților afectați de procesele de restructurare, atât a celor disponibilizați, cât și a celor care rămân în companie.
2. Companiile creează instrumente pentru evaluarea și raportarea periodică a practicilor lor de restructurare, în cooperare cu reprezentanții angajaților și cu organizațiile externe implicate în acest proces.

SECȚIUNEA VI

DISPOZIȚII DIVERSE

Recomandarea 15

Informații confidențiale

1. Statele membre dispun ca reprezentanții lucrătorilor și orice alte persoane care au acces la informațiile care au fost puse la dispoziția lor în mod expres, ca urmare a prezentei directive, nu sunt autorizate să le dezvăluie dacă acestea au fost comunicate în mod confidențial.
2. Fiecare stat membru prevede că, în cazuri specifice și în condițiile și în limitele prevăzute de legislația națională, companiile respective nu sunt obligate să comunice informațiile atunci când caracterul acestora, conform unor criterii obiective, este de natură să le afecteze grav funcționarea sau să le aducă prejudicii.

Statul membru poate dispune ca această excepție să facă obiectul unei autorizații administrative sau judiciare prealabile.

Recomandarea 16

Respectarea prezentei directive

1. Statele membre prevăd măsuri adecvate în cazul nerespectării prezentei directive; acestea se asigură, în principal, că există proceduri administrative sau judiciare care să permită obținerea executării obligațiilor care rezultă din prezenta directivă.
2. Statele membre dispun ca societățile care nu respectă dispozițiile care derivă din directivă să nu beneficieze de nici o finanțare provenind din bugetul Uniunii Europene pentru o perioadă de cinci ani de la pronunțarea hotărârii judecătorești care recunoaștere încălcarea.
3. Statele membre exclud de la alocarea unor ajutoare publice din bugetul național, pentru aceeași perioadă, companiile menționate la alineatul (2).

4. Fără a aduce atingere alineatelor (2) și (3), nimic nu împiedică utilizarea unor fonduri din bugetul general al Uniunii Europene și din bugetele naționale pentru a sprijini direct angajații companiilor menționate la alineatele respective.