



EUROPAPARLAMENTET

2009 - 2014

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

2012/2061(INI)

8.6.2012

FÖRSLAG TILL BETÄNKANDE

med rekommendationer till kommissionen om information till och samråd med anställda, planering och hantering av omstruktureringar
(2012/2061(INI))

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

Föredragande: Alejandro Cercas

(Initiativ – artikel 42 i arbetsordningen)

INNEHÅLL

	Sida
FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION	3
BILAGA TILL FÖRSLAG TILL RESOLUTION DETALJERADE REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLL I DET BEGÄRDA FÖRSLAGET	7

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION

Rekommendationer till kommissionen om information till och samråd med anställda, planering och hantering av omstruktureringar (2012/2061(INI))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och i synnerhet, artiklarna 9 och 151 och 153.1 e i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,
- med beaktande av artiklarna 14, 27 och 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna,
- med beaktande av ”Att hantera förändringar – Slutrapport från högnivågruppen om ekonomiska och sociala konsekvenser av industriella förändringar, som inrättades av det luxemburgska toppmötet om sysselsättning i november 1997”
- med beaktande av rådets rekommendation 92/443/EEG av den 27 juli 1992 om främjande inom medlemsstaterna av arbetstagares möjlighet att ta del av företagsvinster och resultat (inklusive andelsägande genom aktieförvärv)
- med beaktande av rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag
- med beaktande av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar
- med beaktande av rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter
- med beaktande av rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen,
- med beaktande av rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/25/EG av den 21 april 2004 om uppköpserbjudanden– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar

- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 31 mars 2005 om “Omstrukturerings- och sysselsättningspolitik: Att förutse omstrukturerings- och sysselsättningspolitiken: Europeiska unionens roll” (COM (2005)0120) och yttrandet från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) av den 14 december 2005 (CESE 1495/2005)
- med beaktande av kommissionens meddelande om den socialpolitiska agendan (COM (2005)0033),
- med beaktande av kommissionens meddelande om rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik i medlemsstaterna (COM (2010)0193) och rådets beslut av den 21 oktober 2010 om riktlinjer för sysselsättningspolitiken i medlemsstaterna
- med beaktande av kommissionens meddelande ”En integrerad industripolitik för en globaliserad tid – Med konkurrenskraft och hållbar utveckling i centrum” (COM (2010)0614),
- med beaktande av kommissionens meddelande ”På väg mot en inre marknadsakt” (COM (2010)0608 slutlig/2),
- med beaktande av kommissionens meddelande ”En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen” (COM (2010)0682),
- med beaktande av kommissionens meddelande “Grönbok om omstrukturerings- och planerings- och förändrings-: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter?”
- med beaktande av kommissionens meddelande ”Mot en återhämtning rik på arbetstillfällen” (COM (2012)0173),
- med beaktande av sin resolution av den 26 maj 2005 om den sociala agendan för perioden 2006–2010
- med beaktande av sin resolution av den 10 maj 2007 om förstärkning av gemenskapsrätten beträffande information och samråd med arbetstagare
- med beaktande av sin resolution av den 9 mars 2011 om en industripolitik för en globaliserad tid
- med beaktande av artiklarna 42 och 48 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A7-0000/2012), och av följande skäl:
 - A. Omstrukturering är inte ett nytt fenomen utan ett som på senare år har tagit nya former och har blivit större till omfång med en bredare geografisk och sektoriell täckning i Europa.

- B. Den kris som började 2008 har påskyndat förändringarna i snabb takt. Den har bidragit till ett strukturellt tryck att anpassa sig till förändringar till följd av globaliseringens mer omedelbara begränsningar som utsätter företag, anställda, territorier och regeringar för starka spänningar.
- C. Som konsekvent betonas i de senaste politiska dokumenten från kommissionen, särskilt Europa 2020-strategin och industripolitiskt meddelande av den 27 oktober 2010 "Bättre förutse och hantera omstruktureringar skulle hjälpa anställda och företag att anpassa sig till övergångar som följer av överkapacitet och av modernisering och strukturell anpassning". (...) "Det är ledningen och arbetstagarnas företrädare som måste komma överens om omstruktureringsåtgärder på företagsnivå. Även politiska åtgärder måste till vid sådan omstrukturering för att undvika sociala problem och främja ny kompetens och arbetstillfällen. På så sätt kan man undvika massuppsägningar och en nedgång i hela regionen eller utflyttning av hela industrier och i stället underlätta en ekonomisk omställning och yrkesomskolning."
- D. Förlusterna av antalet arbetstillfällen var nästan dubbelt så många jämfört med antalet skapade arbetstillfällen under det tredje kvartalet 2011. Denna trend kommer sannolikt att öka med tillkännagivanden av omfattande omstruktureringar på strategiska områden.
- E. Som framgår av den årliga tillväxtöversikten är unionens övergripande svar på krisen att "vissa medlemsstaters positiva exportresultat visar att framgång på de globala marknaderna vilar på bredare faktorer, bland annat specialisering på sektorer, innovation samt kompetensnivåer som verkligen höjer konkurrenskraften".
- F. I meddelandet "En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen" av den 23 november 2010 erkänner kommissionen också att "anpassning och förebyggande när man byter arbete eller sysselsättning kan emellertid dämpas av osäkerhet eftersom övergångar innebär en potentiell risk för arbetslöshet, lägre löner och social otrygghet. Positiva övergångar under karriärens gång är därför nödvändiga genom konstant anpassning och upprätthållande och ökning av anställbarheten samtidigt som säkerhet skapas för individen och flexibilitet på arbetsmarknaderna".
- G. I den inre marknadsakten anges att "Lissabonfördraget och bekräftelsen av begreppet 'social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft' som ett centralt mål, tvingar unionen till en mer nyanserad bild av den inre marknaden (...). En EU-ram för omstruktureringar skulle göra det möjligt att skapa en miljö baserad på ömsesidigt förtroende."
- H. De "Riktlinjer för hanteringen av förändringar och deras sociala konsekvenser" som upprättades av arbetsmarknadens parter i oktober 2003 har inte gett upphov till någon påtaglig åtgärd som har lett till ett praktiskt genomförande och en konkret tillämpning av dessa riktlinjer.
- I. Kommissionen har eftersökt konkreta bidrag till en metod för att vidareutveckla politiken på detta område genom sin "Grönbok om omstruktureringar och planering för förändringar. Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter?" av den 17 januari 2012.

- J. Trots dessa tunga uttalanden som nämnts ovan har kommissionen gett dåliga svar på parlamentets resolutioner om information, samråd och omstrukturering som betonar behovet av brådskande och konkreta åtgärder på detta område och på förfrågningar från andra ekonomiska och sociala aktörer.
- K. Resolutionen påverkar inte de informations- och samrådsskyldigheter som omfattas av unionens övriga lagstiftning och nationell lagstiftning. Enligt vad som anges i unionens lagstiftning och nationell lagstiftning bör informations- och samrådsförfaranden användas fullt ut för att tillämpa de bestämmelser som anges i denna resolution”.
- L. Trots två samråd med EU:s arbetsmarknadsparter under senaste årtionde har kommissionen underlåtit att vidta praktiska åtgärder för att se till att de föregripande och proaktiva metoder och socialt ansvariga omstruktureringar som kommissionen påminner om i så många politikdokument (se ovan) tillämpas övergripande i hela EU.
- M. God information och samråd i samband med omstrukturering betyder ett mer intelligent, proaktivt, ansvarigt och strategiskt tillvägagångssätt som kommer att bidra till att öka företagets och unionens konkurrenskraft och ge de europeiska medborgarna ett budskap om säkerhet och öppenhet.
1. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att på grundval av artikel 225 i EG-fördraget senast tre månader efter dagen för antagandet av denna resolution förelägga parlamentet ett förslag till rättsakt om ett direktiv enligt rekommendationen i bilagan.
 2. Europaparlamentet bekräftar att rekommendationerna respekterar subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen samt medborgarnas grundläggande rättigheter.
 3. Europaparlamentet anser att det begärda förslaget inte kommer att ha några ekonomiska konsekvenser.
 4. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända detta lagförslag och bifogade detaljerade rekommendationer till kommissionen och rådet.

**BILAGA TILL FÖRSLAG TILL RESOLUTION
DETALJERADE REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLL I DET BEGÄRDA
FÖRSLAGET**

Rekommendation 1

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR BESLUTAT
FÖLJANDE

– med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.1 e,

och av följande skäl:

- (1) När företag, arbetstagarrepresentanter och andra intressegrupper planerar, utarbetar och hanterar omstruktureringar bör de verka i en anda av samarbete som grundas på snabb och omfattande information och samråd.
- (2) Planering, utarbetande och hantering av omvandling måste ske i samband med en stärkt social dialog i syfte att främja omvandling på ett sätt som är förenligt med bevarandet av det prioriterade sysselsättningsmålet.
- (3) Att planera, främja och stärka föregripande åtgärder när det gäller företagets situation och den troliga utvecklingen av sysselsättningen, särskilt när sysselsättningen är hotad.
- (4) Omstruktureringar underlättas och deras konsekvenser mildras när företagen ser till att på en varaktig basis utveckla de anställdas kunskaper och kompetens.
- (5) För att omstruktureringsmetoderna ska fungera krävs en så tidig förberedelse som möjligt. Den bör inledas redan när behovet att omstrukturera uppstår, vilket gör det möjligt att förhindra eller minska ekonomiska, sociala och territoriella konsekvenser.
- (6) Alla känner till att omstruktureringsverksamhet bör förklaras för och motiveras till intressegrupperna.
- (7) Omfattande verksamhet i syfte att begränsa konsekvenserna av omstrukturering kräver att företagen som en sista utväg överväger uppsägningar, men endast efter att ha tänkt över alla möjliga alternativa lösningar och/eller vidtagit möjliga stödåtgärder.
- (8) Att de offentliga myndigheterna deltar aktivt på en relevant nivå i förberedelsen och hanteringen av omstruktureringsarbetet bidrar i hög grad till att begränsa de negativa konsekvenserna.
- (9) Företagen bör, tillsammans med arbetstagarrepresentanter, skapa verktyg för regelbunden utvärdering och rapportering om omstruktureringsmetoderna.
- (10) En sådan unionsram bör gälla för större företag och företagskoncerner som har minst 500 anställda på unionens territorium, och för omstruktureringsarbete av en viss storlek

som omfattar minst 100 anställda i ett enda företag eller 500 anställda i ett företag och dess dotterbolag eller en eller flera medlemsstater under en period av tre månader.

- (11) En unionsram för planering, utarbetande och hantering av omvandling och omstruktureringar bör uppmuntra och ge upphov till ett avtal mellan de mest berörda parterna, och endast om ett sådant avtal saknas bör standardkrav tillämpas.

AVSNITT I

ALLMÄNT

Rekommendation 2

Syfte

1. Direktivets syfte är att främja och underlätta information och samråd om ekonomiska förändringar och förbättrar det sätt på vilket företag, arbetstagarrepresentanter, offentliga myndigheter och andra berörda intressegrupper i EU planerar, utarbetar och hanterar företagsomstrukturering på ett ansvarsfullt sätt.
2. Företag och arbetstagarrepresentanter ska därför, i en anda av samarbete, när de hanterar omstruktureringar, erkänna att dessa processer syftar till att skydda såväl företagets intressen när det gäller konkurrenskraft och hållbarhet som de anställdas intressen.

Rekommendation 3

Definitioner och tillämpningsområde

1. I direktivet avses med

- a) *företag*: företag och företagskoncerner som har minst 500 anställda inom unionen, samt företag som ingår i en sådan koncern,
- b) *dotterbolag*: företag i en beroendeställning gentemot ovanstående företag på grund av underavtal, leveransavtal och annat,
- c) *arbetstagarrepresentanter*: personer som utses genom nationella lagar och/eller praxis,
- d) *avtal*: avtal som ingås på relevant nivå (europeisk, nationell, sektoriell, regional eller företagsnivå) av, å ena sidan, företrädare för företag eller deras organisationer och, å andra sidan, arbetstagarrepresentanter som har befogenhet att ingå kollektivavtal enligt nationell lag eller praxis eller enligt förfaranden som fastställs av behörig fackföreningsorganisation på europeisk nivå,

- e) *anställda*: anställda i företag som omfattas av direktivet, oavsett typ av anställningsavtal,
- f) *offentliga myndigheter*: organ inom den offentliga förvaltningen på relevant nivå som medlemsstaterna utser,
- g) *omstruktureringsarbete*: omstrukturering av en struktur, av arbetsprocesser och organisation samt av en plats med kvantitativa eller kvalitativa konsekvenser för sysselsättningen.

2. Detta direktiv omfattar omstruktureringsarbete som påverkar minst 100 anställda i ett enda företag eller 500 anställda i ett företag och dess dotterbolag i en eller flera medlemsstater under en period av tre månader.

AVSNITT II

PLANERING AV FÖRÄNDRINGAR

Rekommendation 4

Långsiktig strategisk planering, anpassbarhet och anställbarhet

1. Omstruktureringsarbete ska vara integrerat i en långsiktig strategi som siktar på att säkra och stärka företagets långsiktiga hållbarhet och konkurrenskraft.
2. Långsiktig strategisk planering ska omfatta mål för mänskliga resurser, sysselsättning och kompetens som är inriktade på att varaktigt utveckla de anställdas kunskaper och kompetens i syfte att öka företagets konkurrenskraft och anpassningskapacitet, samt öka de anställdas anställbarhet och hantera deras interna och externa rörlighet.
3. Företagen ska därför erkänna alla anställdas rätt att få lämplig utbildning. De anställda ska erkänna att utbildning och livslångt lärande är nödvändigt för att stärka deras anställbarhet och ska acceptera relevanta utbildningserbjudanden.

Rekommendation 5

Planering av sysselsättnings- och kompetensbehoven

1. I samarbete med arbetstagarrepresentanter och, i förekommande fall, med offentliga myndigheter och andra relevanta intressegrupper, ska företagen utveckla mekanismer för att kunna förutse och planera framtida sysselsättnings- och kompetensbehov.
2. Företagen ska därför i samarbete med arbetstagarrepresentanter och andra relevanta intressegrupper inrätta
 - a) mekanismer för långsiktig planering av kvantitativ och kvalitativ sysselsättning och kompetensbehov som är anslutna till innovations- och utvecklingsstrategier och som

tar hänsyn till den förutsägbara utvecklingen av sysselsättning och kompetens, både positiv och negativ,

b) fleråriga planer för sysselsättning och kompetensutveckling som omfattar följande områden:

- Stöd till inrättande av studierådgivare för att hjälpa de anställda välja lämplig utbildning.
- Regelbunden bedömning av enskilda kunskaper leder till individuella utbildningsprogram.
- Individuella utbildningsplaner med kvantitativa mål.
- En årlig utbildningsbudget.
- Individuella studiekonton.
- Utbildningspaket, vid behov, i samarbete med externa intressegrupper.
- Tjänstledighet för utbildning.
- Särskilda utbildningsåtgärder för att hantera eventuell negativ eller problematisk utveckling.

3. Varje anställd ska erbjudas en utbildning under ett bestämt antal timmar per år som fastställs enligt lag eller kollektivavtal. Vägran att acceptera detta erbjudande godtas endast på motiverade grunder.

4. Bestämmelserna i punkterna 1–3 gäller inte för företag och anställda som omfattas av ett avtal, som ingåtts på relevant nivå med relevanta parter, om förfaranden för förutseende och framåtblickande planering av sysselsättnings- och kompetensbehoven.

5. Dotterbolag ska informeras om de mekanismer och planer som anges i punkt 2. Deras anställda ska omfattas av mekanismerna och planerna på begäran av dotterbolaget och motiveras av att dessa mekanismer och planer krävs eller är användbara för deras egen anpassning och utveckling.

AVSNITT III

FÖRBEREDELSE OCH HANTERING AV OMSTRUKTURERINGSPROCESSERNA

Rekommendation 6

Tidig förberedelse

1. Utom när omstruktureringar krävs på grund av oförutsedda eller plötsliga händelser, ska omstruktureringsarbete föregås av en lämplig förberedelse med alla berörda intressegrupper i syfte att förebygga eller lindra de ekonomiska, sociala och lokala konsekvenserna.

2. Förberedelsen ska genomföras så tidigt som möjligt och inledas så snart som behovet att omstrukturera övervägs. Utom under exceptionella omständigheter enligt punkt 1, ska omstruktureringen genomföras inom en tidsram som gör det möjligt att anta åtgärder för att förhindra eller minska till ett minimum de ekonomiska, sociala och lokala konsekvenserna.

Rekommendation 7

Information och samråd om affärsbeslut

1. Omstruktureringsarbetet ska omfattas av en tidig förklaring och en motivering till alla intressegrupper på grundval av antingen långsiktiga strategiska mål och krav eller kortsiktiga krav.
2. Den dialog som avses i punkt 1 bör omfatta en motivering av valet av planerade åtgärder för att uppnå målen och av andra möjliga alternativ, mot bakgrund av alla berörda intressen.
3. Företagen ska från början informera de offentliga myndigheterna på relevant nivå, särskilt på lokal nivå, och införliva dem i förberedelsen av omstruktureringsprocessen.
4. Lokala ekonomiska aktörer, särskilt företag och deras anställda som har en beroendeställning gentemot omstruktureringsföretaget ska också från början informeras och bli aktivt involverade i processen.

Rekommendation 8

Att minimera interna sociala kostnader genom en social plan

1. När behovet att omstrukturera uppstår som resultat av att företagen försöker bevara sin konkurrenskraft och sitt långsiktiga välstånd ska de överväga uppsägningar endast som en sista utväg, och endast efter att ha tänkt över alla andra alternativ och sökt och vidtagit eventuella stödåtgärder.
2. Företagen ska i synnerhet överväga följande lösningar som alternativ till uppsägningar:
 - (a) Fasa ut planerade åtgärder över tiden.
 - (b) Minska arbetets intensitet.
 - (c) Minska arbetstiden eller omorganisera.
 - (d) Omförhandla arbetsvillkoren.
 - (e) Intern eller extern omplacering.
 - (f) Hämta hem externa verksamheter.
 - (g) Förhandlade avgångar.
 - (h) Naturliga avgångar.
3. När uppsägningar inte kan undvikas eller när de ingår i ett paket av alternativa lösningar ska företagen ha åtgärder tillgängliga för de anställda i syfte att på nytt stärka deras anställbarhet och hjälpa dem att återkomma till arbetsmarknaden så snart som möjligt.

Rekommendation 9

Avtal om hantering av omstruktureringar

Bestämmelserna i rekommendationerna 6 och 7 ska inte gälla för företag och anställda som omfattas av ett avtal som ingåtts på relevant nivå och med berörda parter om förfaranden och

mekanismer för att förbereda, hantera på ett socialt ansvarsfullt sätt och minimera interna sociala utgifter för omstruktureringskostnader.

Rekommendation 10

Minimera externa ekonomiska och sociala effekter

1. När en omstrukturering får stora lokala konsekvenser, ska företagen sträva efter att skapa komplementaritet och synergier mellan sina förberedande åtgärder och de övriga aktörernas åtgärder i syfte att i högsta möjliga grad öka möjligheterna att få en ny anställning för anställda som är i riskzonen eller som ska sägas upp, att uppmuntra ekonomisk och social omställning och att utveckla nya ekonomiska verksamheter som genererar arbetstillfällen.
2. De åtgärder som anges i rekommendation 7 ska så långt som möjligt omfatta anställda i företag som är i ett beroendeförhållande i synnerhet på grund av underavtal och leveransavtal. Dotterbolag och deras anställda ska alltid informeras om åtgärderna, när sådan information krävs eller behövs för deras egen anpassning och för hantering av omstruktureringen i dessa företag.

AVSNITT IV

OFFENTLIGA STÖDÅTGÄRDER

Rekommendation 11

Offentligt stöd

1. Offentliga myndigheter på olika nivåer ska ingripa i planering och förvaltning genom att
 - a) främja samordning av externa intressegruppers arbete med det arbete som utförs inom företagen,
 - b) stödja planering av processer och särskilda omstruktureringsverksamheter i syfte att mildra deras ekonomiska och sociala konsekvenser.
2. Myndigheterna ska övervaka mekanismerna för långsiktig planering och fleråriga planer för de sysselsättnings- och kompetensbehov som uppstår inom företagen.
3. I regioner som drabbats av strukturomvandling ska offentliga myndigheter
 - a) inrätta permanenta organ, nätverk eller observatorier att bevaka omvandlingsprocesserna,
 - b) främja territoriella sysselsättningspakter för att främja sysselsättningsskapande och anpassning,
 - c) främja eller införa mekanismer för att underlätta anställningsövergångar,

- d) genomföra utbildningsinsatser för små och medelstora företag och deras anställda samt stödja dialog och samarbete mellan dessa företag och stora företag,
- e) främja regional sysselsättning och ekonomisk och social omställning.

Rekommendation 12

Ekonomiskt stöd

1. Utan att det påverkar företagens skyldigheter enligt nationell lagstiftning eller praxis, ska de offentliga myndigheterna samfinansiera åtgärder som gynnar anställbarheten för anställda i företag som genomgår omstruktureringar, i den mån denna typ av stöd är nödvändigt eller lämpligt så att de snabbt kan komma tillbaka på arbetsmarknaden.
2. I enlighet med de regler som styr dem kan EU:s fonder, särskilt medel från ERUF, ESF och EGF, användas för att stödja integrerade åtgärder för att planera och förbereda omstrukturering och hjälpa arbetsgivare att anpassa sig till de förändringar som anges i punkterna 1 och 2.

Rekommendation 13

Utseende av berörda myndigheter

Medlemsstaterna ska utse offentliga myndigheter på nationell, regional eller lokal nivå att vara ansvariga för tillämpningen av direktivet.

AVSNITT V

UPPFÖLJNING, UTVÄRDERING OCH RAPPORTERING OM OMSTRUKTURERINGAR

Rekommendation 14

Uppföljning, utvärdering och rapportering

1. Företagen ska, i samarbete med externa organ och myndigheter, permanent övervaka den psykosociala hälsan hos anställda som berörs av omstruktureringar, både uppsagda anställda och de anställda som stannar i företaget.
2. Företagen ska skapa verktyg för regelbunden utvärdering och rapportering om deras omstruktureringsarbete i samarbete med arbetstagarrepresentanter och externa organisationer som arbetar i den processen.

AVSNITT VI

BLANDADE BESTÄMMELSER

Rekommendation 15

Konfidentiell information

1. Medlemsstaterna ska föreskriva att arbetstagarrepresentanter och andra personer som har fått tillträde till information uttryckligen genom direktivet inte har rätt att röja den om den har överlämnats på konfidentiell basis.

2. Varje medlemsstat ska i särskilda fall och enligt de villkor och begränsningar som anges i nationell lagstiftning föreskriva att företag inte är skyldiga att överlämna information, när den enligt objektiva kriterier är av sådant slag att den allvarligt skulle skada deras funktionssätt eller vara till nackdel för dem.

En medlemsstat får föreskriva att ett administrativt eller rättsligt förhandstillstånd ska lämnas för att ge sådan befrielse.

Rekommendation 16

Överensstämmelse med direktivet

1. Medlemsstaterna ska föreskriva att lämpliga åtgärder vidtas om direktivet inte följs. De ska särskilt säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att förpliktelserna till följd av direktivet uppfylls.

2. Medlemsstaterna ska föreskriva att företag som inte efterlever bestämmelserna i direktivet inte är berättigade till stöd från EU:s budget under en femårsperiod efter ett rättsligt beslut om brott.

3. Medlemsstaterna ska utesluta från statliga stöd från de nationella budgetarna under samma tid som företag som avses i punkt 2.

4. Bestämmelserna i punkterna 2 och 3 utesluter inte på något sätt att medel från Europeiska unionens allmänna budget och de nationella budgetarna används till direkt fördel för anställda i de bolag som avses i dessa punkter.