EUROPA-PARLAMENTET 2009 - 2014

Mødedokument

A7-0390/2012

3.12.2012

BETÆNKNING

med henstillinger til Kommissionen om information og høring af arbejdstagere, foregribelse og styring af omstruktureringer
(2012/2061(INI))

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

Ordfører: Alejandro Cercas

(Initiativ - forretningsordenens artikel 42)

PR_INI_art42

INDHOLD

Side

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING 3

BILAG TIL FORSLAGET TIL BESLUTNING
HENSTILLINGER VEDRØRENDE INDHOLDET AF DET FORSLAG, DER ANMODES OM 11

RESULTAT AF DEN ENDELIGE AFSTEMNING I UDVALGET 22

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING

med henstillinger til Kommissionen om information og høring af arbejdstagere, foregribelse og styring af omstruktureringer
(2012/2061(INI))

Europa-Parlamentet,

– der henviser til artikel 225 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 9, artikel 151 og artikel 153, stk. 1, litra e),

– der henviser til artikel 14, 27 og 30 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder,

– der henviser til den vurdering af den europæiske merværdi af en EU-foranstaltning om information og høring af arbejdstagere, foregribelse og styring af omstruktureringer, som Enheden for Europæisk Merværdi i Europa-Parlamentet udførte og forelagde for Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender den 19. november 2012,

– der henviser til "Håndtering af ændringer - Gruppen af eksperter på højt plan om økonomiske og arbejdsmæssige følger af de industrielle ændringer - endelig rapport", oprettet af Det Europæiske Råd om beskæftigelse i Luxembourg i november 1997[1],

– der henviser til Rådets henstilling 92/443/EØF af 27. juli 1992 om fremme af lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater (herunder besiddelse af kapitalandele)[2],

– der henviser til Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001 af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab[3],

– der henviser til Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser[4],

– der henviser til Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv[5],

– der henviser til Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter[6],

– der henviser til Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af

---

[1] EFT C 258 af 10.9.1999, s. 1.
[2] EFT L 245 af 26.08.1992, s. 53.
[3] EFT L 294 af 10.11.2001, s. 1.
[4] EFT L 225 af 12.08.1998, s. 16.
[5] EFT L 303 af 02.12.2000, s. 16.
[6] EFT L 82 af 22.03.2001, s. 16.

supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse[1],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab[2],

– der henviser til Rådets direktiv 2003/72/EF af 22. juli 2003 om supplerende bestemmelser til statutten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse[3],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/25/EF af 21. april 2004 om overtagelsestilbud,

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/56/EF af 26. oktober 2005 om grænseoverskridende fusioner af selskaber med begrænset ansvar[4],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne[5],

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 31. marts 2005 om "Omstruktureringer og beskæftigelsen - Foregribende og ledsagende foranstaltninger til fremme af beskæftigelsen på baggrund af omstruktureringer på arbejdsmarkedet: Den Europæiske Unions rolle" (COM(2005)0120) og udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg af 14. december 2005[6],

– der henviser til Kommissionens meddelelse om "Den Social- og Arbejdsmarkedspolitiske Dagsorden" (COM(2005)0033),

– der henviser til Rådets afgørelse 2010/707/EU af 21. oktober 2010 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker[7],

– der henviser til Kommissionens meddelelse om "En integreret industripolitik for en globaliseret verden - Fokus på konkurrenceevne og bæredygtighed" (COM(2010)0614),

– der henviser til Kommissionens meddelelse ”På vej mod en akt for det indre marked” (COM(2010)0608 final/2),

– der henviser til Kommissionens meddelelse om "En dagsorden for nye kvalifikationer og nye job" (COM(2010)0682),

– der henviser til Kommissionens Grønbog om omstruktureringer og foregribelse af forandringer: Hvilken lære kan vi drage af den økonomiske krise? (COM(2012)0007),

---

[1] EFT L 294 af 10.11.2001, s. 22.
[2] EFT L 80 af 23.03.2002, s. 29.
[3] EUT L 207 af 18.08.2003, s. 25.
[4] EUT L 310 af 25.11.2005, s. 1.
[5] EUT L 122 af 16.05.2009, s. 28.
[6] EUT C 65 af 17.3.2006, s. 58.
[7] EUT L 308 af 24.11.2010, s. 46.

– der henviser til sin beslutning af 15. december 2011 om midtvejsevalueringen af den europæiske strategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2007-2012[1],

– der henviser til Kommissionens meddelelse om "Et opsving med høj beskæftigelse" (COM(2012)0173),

– der henviser til sin beslutning af 26. maj 2005 om den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden for perioden 2006-2010[2],

– der henviser til initiativudtalelsen af 25. april 2012 fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om kooperativer og omstruktureringer[3],

– der henviser til sin beslutning af 10. maj 2007 om styrkelse af den europæiske lovgivning om information og høring af arbejdstagere[4],

– der henviser til sin beslutning af 9. marts 2011 om industripolitik i en globaliseret verden[5],

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 20. september 2011 om en "Køreplan til et ressourceeffektivt Europa" (COM(2011)0571),

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 8. marts 2011 om "en Køreplan for omstilling til en konkurrencedygtig lavemissionsøkonomi i 2050" (COM(2011)0112),

– der henviser til resultaterne af den forskning og de undersøgelser, der er blevet udført af Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound),

– der henviser til forretningsordenens artikel 42 og 48,

– der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A7-0390/2012),

A. der henviser til, at omstrukturering i Europa ikke er et nyt fænomen, men en praksis, der oftere finder sted som følge af de økonomiske udfordringer, og at den i de seneste år er blevet stadig mere udbredt og har antaget mange forskellige former og er blevet forstærket i nogle sektorer og har spredt sig til andre med heraf følgende uforudsigelige konsekvenser for medlemsstaternes økonomiske og sociale struktur;

B. der henviser til, at den globale økonomiske krise, som begyndte i 2008, kræver, at virksomheder og deres ansatte foretager de nødvendige ændringer for at beskytte konkurrencen og arbejdspladserne, og at krisen er blevet betydeligt forværret som følge af finansiel spekulation inden for finanssektoren, hvilket har fremskyndet radikale ændringer på drastisk vis og dermed har medført et i alarmerende omfang øget pres på

---

[1] Vedtagne tekster, P7_TA(2011)0589.
[2] EUT C 117 E af 18.05.2006, s. 256.
[3] Endnu ikke offentliggjort i Den Europæiske Unions Tidende.
[4] EUT C 76 E af 27.3.2008, s. 138.
[5] EUT C 199 E af 7.7.2012, s. 131.

arbejdstagerne, territorierne og på alle regeringsniveauer med hensyn til strukturelle tilpasninger;

C. der henviser til, at der er sket en massiv omfordeling af velstanden fra realøkonomi til finansøkonomi på grund af radikale ændringer i de økonomiske strategier i de seneste 30 år; der endvidere henviser til, at det er nødvendigt at forbedre situationen for dem, der tilvejebringer alle varer og tjenesteydelser, men som må bære hovedbyrden af den økonomiske krise;

D. der henviser til, at omstrukturering først bliver relevant for aktørerne på et sent tidspunkt, som oftest når man overvejer afskedigelser;

E. der henviser til, at det i forbindelse med omstrukturering er den umiddelbare og mest synlige indvirkning på beskæftigelsen, der tiltrækker sig størst opmærksomhed, medens den negative indvirkning på arbejdsvilkårene og arbejdstagernes sundhed ikke anerkendes og håndteres på behørig vis;

F. der henviser til, at de mange og forskelligartede aktører, der er involveret i omstrukturering, er isolerede og sjældent samarbejder på længere sigt;

G. der henviser til, hvilket konsekvent er blevet fremhævet i de seneste strategidokumenter fra Kommissionen, især Europa 2020-strategien og meddelelsen om industripolitikken af 28. oktober 2010, at "Bedre foregribelse og forvaltning af omstruktureringen vil hjælpe arbejdstagerne og virksomhederne med at tilpasse sig de ændringer, der skyldes overskudskapacitet samt modernisering og strukturelle tilpasninger. […] Ledelsen og arbejdstagernes repræsentanter er de centrale aktører, når der skal opnås enighed om omstruktureringsstrategier på virksomhedsplan. Sådanne omstruktureringer bør ledsages af politiske indgreb for at undgå sociale problemer og fremme nye færdigheder og job, hvorved man kan minimere masseafskedigelser og tilbagegang i hele regioner eller udflytning af hele industrier ved at muliggøre økonomisk omstilling og arbejdsskift";

H. der henviser til, at krisen har medført en ny økonomisk styring i EU via den årlige vækstundersøgelse og det europæiske halvår, og at en ny økonomisk styring i sig selv kan resultere i omstruktureringer og således kræver inddragelse af arbejdsmarkedets parter;

I. der henviser til, at der er behov for i rette tid at forberede arbejdstagerne på en ændring i retning af en ressourceeffektiv og klimavenlig økonomi, og at udvikling har et enormt beskæftigelsespotentiale men vil give anledning til en omstrukturering af ubæredygtige sektorer og virksomheder;

J. der henviser til, at antallet af tabte arbejdspladser var næsten dobbelt så stort som antallet af skabte arbejdspladser i tredje kvartal af 2011, og at denne tendens må forventes at stige ved bekendtgørelsen af større omstruktureringer på strategiske områder;

K. der henviser til, at mere end 6,4 mio. arbejdspladser blev nedlagt inden for bygge- og produktionssektorerne mellem 2008 0g 2011;

L. der henviser til, at alle de medlemsstater, der har oplevet forholdsvis få afskedigelser af arbejdstagere siden krisens start, råder over meget veludviklede

arbejdsmarkedsordninger, som giver arbejdstagerne og deres repræsentanter forholdsmæssigt mange rettigheder med hensyn til høring, information og medbestemmelse, hvilket har ført til indgåelsen af fælles aftaler på virksomhedsniveau på grundlag af love og kollektive overenskomster;

M. der henviser til, som angivet i den årlige vækstundersøgelse: "En hurtigere samlet EU-løsning på krisen", at "de positive eksportresultater for visse medlemsstater viser, at succes på de globale markeder ikke opnås gennem konkurrencedygtige priser, men også bestemmes af vidtrækkende faktorer, der understøtter en reel konkurrencedygtighed, såsom branchespecialisering, innovation og kvalifikationsniveau"; der henviser til, at virksomheder i visse medlemsstater set på baggrund af krisen har lagt en langsigtet strategi og har gjort alt for ikke at måtte afskedige deres veluddannede og yderst erfarne arbejdstagere;

N. der henviser til, at EU's virksomheder kan finde det vanskeligt at opnå succes på verdensmarkedet alene ved at underbyde deres konkurrenters priser frem for at udvikle gode produkter, processer og tjenesteydelser;

O. der henviser til, at arbejdstagere i ubæredygtige sektorer bør ydes bistand og tilbydes uddannelse for at klare overgangen til grønne job;

P. der henviser til, at der er risiko for, at de gode erfaringer, der er blevet indsamlet i kølvandet på krisen, især af ILO, ikke tages tilstrækkeligt i betragtning og ikke vil blive anvendt til håndtering af fremtidige kriser; der derfor henviser til, at EU's institutioner bør undersøge og dokumentere sådanne gode erfaringer, så de også kan anvendes i tilfælde af en omstrukturering;

Q. der henviser til, at Kommissionen også i sin meddelelse om en dagsorden for nye kvalifikationer og nye job af 23. november 2010, erkender, at tilpasningsevne og proaktivitet under jobskift dog kan hæmmes af usikkerhed, fordi overgange indebærer en potentiel fare for arbejdsløshed, lavere lønninger og social usikkerhed; der henviser til, at positive overgange i løbet af karriereforløb derfor er afgørende for løbende at tilpasse sig, at fastholde og øge beskæftigelsesegnetheden og samtidig skabe sikkerhed for enkeltpersoner samt fleksibilitet på arbejdsmarkedet;

R. der henviser til, at det i forbindelse med omstruktureringer, hvor afskedigelser er uundgåelige, oftest er de sårbare grupper af arbejdstagere, herunder yngre og ældre arbejdstagere, der rammes af arbejdsløshed snarere end andre aldersgrupper, selv hvor dette udgør aldersdiskrimination i henhold til den relevante EU-lovgivning;

S. der henviser til, at "skuffelsen over det indre marked", som nævnt i Kommissionens meddelelse "På vej mod en akt for det indre marked" "også kan forklares ved en følelse af, at de successive liberaliseringer er sket på bekostning af de forskellige økonomiske aktørers erhvervede sociale rettigheder". "Lissabontraktaten og bekræftelsen af idéen om "en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne" som en af de vigtigste målsætninger tvinger "Unionen" til "at danne et mere nuanceret billede af det indre marked". "De økonomiske frihedsrettigheder og retten til kollektive skridt skal bringes i overensstemmelse med hinanden. Det er væsentligt at puste nyt liv i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, hvilket i højere grad kan føre til lovgivning "udarbejdet af og

for" arbejdsmarkedets parter som udtrykkeligt fastsat i Lissabontraktaten". "Ud over en tilgang, hvor man blot reagerer på den økonomiske og finansielle krise, har en række foregribende strategier gjort det muligt for virksomheder og deres ansatte at undgå arbejdsmarkedskonflikter ved hjælp af en proaktiv forvaltning af omstruktureringer. Dette er en betingelse for den økonomiske succes og en social nødvendighed, fordi der derved opnås en ny fordeling af ressourcerne til fordel for nye sektorer, og arbejdstagerne får nye muligheder, når deres job er i fare. En europæisk ramme for omstrukturering ville skabe mulighed for at etablere et miljø baseret på gensidig tillid";

T. der henviser til, at uddybningen af det indre marked resulterer i yderligere konkurrence, som kan føre til en omstrukturering; der henviser til, at EU skal tage ansvaret for denne proces ved at etablere rammerne for at afhjælpe de sociale følger;

U. der imidlertid henviser til, at "retningslinjer for håndtering af ændringer og de sociale konsekvenser heraf" udarbejdet af arbejdsmarkedets parter i oktober 2003 ikke er blevet fulgt op af nogen lovgivningsmæssig foranstaltning, selv om de er blevet fulgt op af to cyklusser af nationale seminarer afholdt af arbejdsmarkedets parter inden for rammerne af deres flerårige arbejdsprogrammer; der henviser til, at disse fortsat er stort set ukendte ikke kun for arbejdsmarkedets parter i visse lande og sektorer, men hvad der er endnu mere væsentligt, også for virksomhederne og deres arbejdstagerrepræsentanter; der imidlertid henviser til, at en rettidig og effektiv overholdelse af de principper, der er nedfældet i retningslinjerne, og som også er fremkommet som følge af mange andre undersøgelser og rapporter, ville være af stor betydning; der henviser til, eftersom virksomhedernes praksis på dette område ofte er reaktiv snarere end proaktiv, at de intervenerer for langt henne i beslutningsprocessen og ikke involverer eksterne enheder, der kunne være med til at afbøde de sociale konsekvenser i tilstrækkelig grad eller nogenlunde rettidigt;

V. der henviser til, at Kommissionen har forsøgt at finde frem til konkrete bidrag til, hvordan man kan videreudvikle politikken på dette område gennem dens "Grønbog om omstruktureringer og foregribelse af forandringer: Hvilken lære kan vi drage af den økonomiske krise?", hvori det anerkendes, at teknologiske ændringer og innovation kan tvinge virksomheder og arbejdsstyrken til tilpasningsstrategier, men at noget også tyder på, at innovation kombineret med forskning og uddannelse på en effektiv måde kan trække Europa ud af krisen;

W. der henviser til, at kooperativer håndterer omstruktureringer på en socialt forsvarlig måde, og at den specifikke kooperative forvaltningsmodel, som er baseret på fælles ejerskab, demokratisk deltagelse og medlemmernes kontrol, samt kooperativers evne til at basere sig på egne finansielle ressourcer og støttenetværk forklarer, hvorfor kooperativer er mere fleksible og innovative i håndteringen af langsigtede omstruktureringer og i skabelsen af nye forretningsaktiviteter;

X. der henviser til, at Kommissionen på trods af de ovennævnte entydige udtalelser har reageret skuffende på parlamentariske beslutninger om information, høring og omstrukturering, hvilket understreger behovet for uopsættelige og konkrete skridt på dette område, og på anmodninger fra andre relevante økonomiske aktører og civilsamfundets aktører;

Y. der henviser til, at denne beslutning ikke berører forpligtelserne til information som følge af anden EU-lovgivning og national lovgivning; der henviser til, for så vidt som disse bestemmelser fastsætter dette, at informationsprocedurerne skal anvendes fuldt ud til at gennemføre de henstillinger, der er medtaget i denne beslutning;

Z. der henviser til, at denne beslutning ikke berører forpligtelserne vedrørende arbejdsbeskyttelse og ansættelsesforholds ophør som følge af national lovgivning;

AA. der henviser til, at der i øjeblikket er store forskelle i de nationale lovgivninger med hensyn til arbejdsgivernes forpligtelser over for deres arbejdstagere i omstruktureringsprocessen; der henviser til, at parterne på det europæiske arbejdsmarked er blevet hørt to gange i det seneste årti, og at Kommissionen har undladt at handle;

AB. der henviser til, at god og effektiv information og høring i forbindelse med omstrukturering betyder, at de relevante foranstaltninger bør træffes adskillige måneder forud for den planlagte omstrukturering, at de også bør omfatte afhængige virksomheder, og at der hurtigt bør iværksættes erhvervsuddannelser med henblik på at bidrage til at gøre virksomhederne og EU mere konkurrencedygtige og sende et signal i krisetider om klarhed og gennemsigtighed til de europæiske borgere og investorer;

AC. der henviser til, at virksomheder, som ikke er i stand til at tilpasse sig ændrede vilkår, på lang sigt ikke kan følge trit med konkurrenterne; der henviser til, at virksomheder og sektorer normalt selv bedst ved, hvilke behov de har for omstrukturering; der henviser til, at medlemsstaterne gennemgår forskellige omstruktureringsprocesser med forskellige virkninger i hvert enkelt land;

AD. der henviser til, at Kommissionen, for at gøre det muligt for arbejdstagere og virksomheder at forberede sig på forandringer på en mere effektiv måde, har iværksat indgående undersøgelser og analyser, både vedrørende selve omstruktureringsfænomenet og overvågningen af brancher, herunder en række undersøgelser om beskæftigelsesmæssige ændringer frem til 2020[1]; der henviser til, at denne fremadrettede analyse er blevet foretaget i samarbejde med uafhængige forskere, arbejdsmarkedets parter og de andre europæiske institutioner, herunder Parlamentet og EU's organer og agenturer, såsom Det Europæiske Overvågningscenter for Forandringer (EMCC)[2] under Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) og Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop);

AE. der henviser til den igangværende revision af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1927/2006 om oprettelse af Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen[3];

1. anmoder Kommissionen om på grundlag af artikel 225 i traktaten om Den Europæiske

[1] SEC(2008) 2154 Arbejdsdokument fra Kommissionens personale "Restructuring and employment – the contribution of the European Union".
[2] I 2001 iværksattes et af forslagene fra Gyllenhammar-ekspertgruppen. Det involverede oprettelsen af Det Europæiske Overvågningscenter for Forandringer (EMCC) under Eurofound, Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene i Dublin. EMCC forvalter især Den Europæiske Overvågning af Omstrukturering (ERM), der indsamler oplysninger om omstruktureringer i et vist omfang.
[3] EUT L 406 af 30.12.2006, s. 1.

Union hurtigst muligt og efter høring af arbejdsmarkedets parter at forelægge et forslag til retsakt om information og høring af arbejdstagere, foregribelse og styring af omstruktureringer i henhold til de detaljerede henstillinger i bilaget hertil;

2. bekræfter, at henstillingerne respekterer borgernes grundlæggende rettigheder og subsidiaritetsprincippet; bekræfter endvidere, at disse henstillinger respekterer proportionalitetsprincippet, frihed for iværksættere og ejendomsretten;

3. bekræfter behovet for en stærk social dialog baseret på gensidig tillid og fælles ansvar som det bedste instrument til at finde fælles løsninger og tilgange og en metode til at foregribe, forhindre og forvalte omstruktureringsprocesserne;

4. opfordrer Kommissionen til at vurdere, om der er behov for foranstaltninger på EU-plan til overvågning af virksomhedernes aktiviteter for at undgå enhver form for misbrug, som navnlig kan skade arbejdstagerne;

5. opfordrer Kommissionen til at sørge for, at afskedigelser betragtes som den sidste udvej, når alle øvrige alternativer er taget i betragtning, uden at dette dog forringer virksomhedernes konkurrenceevne;

6. mener, at det forslag, der anmodes om, ikke har finansielle følgevirkninger;

7. pålægger sin formand at sende denne beslutning og de udførlige henstillinger i bilaget til Kommissionen og Rådet.

BILAG TIL FORSLAGET TIL BESLUTNING
HENSTILLINGER VEDRØRENDE INDHOLDET AF DET FORSLAG, DER ANMODES OM

EUROPA-PARLAMENTET,

– der henviser til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 1, litra e, og mener, at den retsakt, der skal vedtages, bør indeholde følgende elementer:

Henstilling 1

ud fra følgende betragtninger:

1. Virksomheder, arbejdstagernes repræsentanter, de offentlige myndigheder og andre aktører i deres respektive egenskab og kompetence og på et tidspunkt, som svarer til deres forskellige ansvar, handler, når de beskæftiger sig med foregribelse, forberedelse og styring af omstruktureringer, i en ånd af samarbejde, baseret på rettidig og omfattende information og høring, medens de anerkender, at disse processer på samme tid har til hensigt at beskytte virksomhedernes interesser, hvad angår konkurrenceevne og bæredygtighed, samt deres ansattes interesser.

2. For at der kan være tale om en økonomisk succesfuld og socialt ansvarlig omstrukturering, kræver det integrering i en langsigtet strategi, hvis mål er at sikre og styrke virksomhedens langsigtede bæredygtighed og konkurrenceevne. Menneskelige ressourcer udgør ligeledes et centralt element i virksomhedernes udviklingsstrategi.

3. Arbejdsgiverne respekterer lovgivning om ikke-forskelsbehandling, især aldersdiskriminering, ved udvælgelsen af arbejdstagere, der skal afskediges.

4. Foregribelse, forberedelse og håndtering af forandringer finder sted i forbindelse med styrkelse af den sociale dialog og med henblik på at fremme ændringer på en måde, der er forenelig med bevarelsen af konkurrence og beskæftigelse samt arbejdstagernes sundhed som prioriterede mål.

5. Der er behov for at overveje, fremme og styrke foranstaltninger vedrørende virksomhedens situation og den sandsynlige udvikling i beskæftigelsen og arbejdsvilkårene, især hvor disse kan være truet.

6. Omstruktureringen lettes, og dens følger afbødes, når virksomheder konstant udvikler sine ansattes færdigheder og kompetencer, hvilket øger arbejdstagernes beskæftigelsesegnethed og fremmer den interne og eksterne mobilitet.

7. Fleksible virksomheder og en robust arbejdsstyrke udvikler i samarbejde med arbejdstagernes repræsentanter, regionale og lokale myndigheder og andre relevante

organisationer mekanismer til foregribelse og fremadrettet planlægning af beskæftigelses- og kompetencebehov. Dermed anerkendes enhver medarbejders ret til at drage fordel af relevant erhvervsuddannelse. Medarbejderne erkender, at uddannelse og livslang læring er nødvendig for at styrke deres beskæftigelsesegnethed.

8. Omstruktureringsprocesser går længere end den enkelte virksomheds grænser, da virksomhederne i stigende grad samarbejder i form af netværk, hvilket øger behovet for flerpartsfora for drøftelser om sociale spørgsmål.

9. En god omstruktureringspraksis kræver forberedelse så tidligt som muligt, og starter så snart behovet for omstrukturering overvejes, hvilket gør det muligt at undgå eller at mindske de økonomiske, sociale, miljømæssige og territoriale følger til et minimum.

10. Det er almindeligt anerkendt, at enhver omstrukturering, især en større, som forventes at have betydelig indvirkning, bør ledsages af en forklaring og en begrundelse over for aktørerne, der dækker valget af de påtænkte foranstaltninger set i forhold til målsætningerne og alternative løsninger, og som respekterer fuldstændig og behørig inddragelse af arbejdstagernes repræsentanter på alle niveauer, forberedes i god tid for at gøre det muligt for aktørerne at forberede sig på høringer, inden virksomheden træffer en afgørelse.

11. Seriøs handling med henblik på at begrænse følgerne af omstrukturering kræver, at virksomhederne betragter afskedigelser som en sidste udvej, som de kun griber til efter, at de har overvejet alle de alternative muligheder og/eller har gennemført mulige støtteforanstaltninger.

12. Aktivt samarbejde med og bistand fra offentlige myndigheder på det relevante niveau i forberedelsen og forvaltningen under gennemførelsen af omstruktureringer bidrager væsentligt til, at disses negative indvirkninger begrænses, og at arbejdstagerne forbliver i deres job. Lokale økonomiske aktører, især SMV'er, der er afhængige af omstruktureringsvirksomheden i deres egenskab af leverandører eller underleverandører, bør også inddrages;

13. Den eksisterende finansielle støtte, der kanaliseres gennem Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU) eller Den Europæiske Socialfond (ESF) inden for rammerne af de nye finansielle overslag 2014-2020 bør ikke erstatte de nationale incitamenter, der er baseret på foregribelse, forberedelse og ansvarlig styring. Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen (EGF) bør fortsætte og styrkes yderligere for at kunne opretholde sin hurtige, midlertidige og forebyggende funktion.

14. Det er vigtigt, at virksomhederne sammen med arbejdstagernes repræsentanter skaber værktøjer til regelmæssig evaluering og rapportering om deres aktiviteter vedrørende foregribelsen af omstruktureringer i henhold til national lovgivning eller praksis.

15. Det nye tyngdepunkt i økonomisk forvaltning er konsolideringen af de offentlige budgetter, således at begrænsningerne i de offentlige udgifter bringer mulighederne for at afbøde de negative følger af omstruktureringer i fare.

16. Enhver EU-bestemmelse bør finde anvendelse for virksomheder eller grupper af

virksomheder, både privat og offentligt ejede, i overensstemmelse med EU-lovgivningen og den nationale lovgivning og/eller kollektive aftaler. og bør under alle omstændigheder gælde for de vigtigste omstruktureringsforanstaltninger i virksomheder eller grupper af virksomheder, hvor enten et større antal arbejdstagere eller en væsentlig procentdel af virksomhedens ansatte er ramt heraf inden for en begrænset periode.

17. Enhver EU-ramme for foregribelse, forberedelse og håndtering af ændringer og omstruktureringer bør tilskynde og give forrang til aftaler mellem virksomheden og dens arbejdstagernes repræsentanter på lokalt plan. Standardregler bør kun finde anvendelse i mangel af sådanne aftaler.

Henstilling 2 om målsætningen

1. Formålet er at fremme og lette information og høring vedrørende økonomiske forandringer og forbedre den måde, hvorpå virksomhederne, arbejdstagernes repræsentanter, offentlige myndigheder og andre relevante aktører med forskellige ansvarsområder på forskellige niveauer i omstruktureringsprocessen i hele EU foregriber, forbereder og styrer omstrukturering af virksomheder på en socialt ansvarlig og miljøvenlig måde.

2. Virksomheder og arbejdstagernes repræsentanter viser med henblik herpå vilje til samarbejde, når de beskæftiger sig med omstruktureringer, og anerkender, at disse processer både sigter på at beskytte virksomhedernes interesser, hvad angår konkurrenceevne og bæredygtighed, samt deres ansattes interesser, for så vidt angår social sikring, beskæftigelse, sundhed og arbejdsvilkår.

Henstilling 3 om definitioner og anvendelsesområde

1. I denne akt:

   a) “virksomheder”: virksomheder eller grupper af virksomheder, både privat og offentligt ejede, i overensstemmelse med EU-lovgivningen og den nationale lovgivning og/eller kollektive aftaler;

   b) "associerede virksomheder": virksomheder og firmaer, der på grund af underentreprise, forsyningsaftaler og andet befinder sig i en omfattende afhængighedssituation over for de ovennævnte virksomheder;

   c) "arbejdstagernes repræsentanter": de, som er hjemlet i national lovgivning og/eller praksis;

   d) "aftaler": aftaler indgået på det relevante plan (europæisk, nationalt, sektorbestemt, regionalt plan eller på virksomhedsplan), mellem på den ene side repræsentanter for virksomheder og/eller deres organisationer, og på den anden side repræsentanter for arbejdstagerne med beføjelse til at indgå kollektive aftaler i henhold til national lovgivning og/eller praksis eller i henhold til de procedurer, der er fastsat af de kompetente faglige organisationer på europæisk plan;

   e) “arbejdstagere”: arbejdstagere i virksomheder uanset ansættelseskontraktens art;

   f) "offentlige myndigheder": organer i den offentlige administration på det relevante

plan, som er udpeget af medlemsstaterne, herunder lokale arbejdsformidlinger;

g) "omstrukturering": enhver ændring, der falder inden for rammerne af direktiverne om kollektive afskedigelser og overførsel af virksomheder;

h) "beskæftigelsesegnethed": arbejdstagerens evne til i forhold til sine kvalifikationer, sin erfaring, og sin uddannelse at finde eller skifte arbejde;

i) "information og høring": definition i overensstemmelse med den relevante EU-lovgivning og national lovgivning på dette område;

2. Enhver EU-retsakt bør dække virksomheder eller grupper af virksomheder, både privat og offentligt ejede, i overensstemmelse med EU-lovgivningen og den nationale lovgivning og/eller kollektive aftaler. og bør under alle omstændigheder gælde for de vigtigste omstruktureringsforanstaltninger i virksomheder eller grupper af virksomheder, hvor enten et større antal arbejdstagere eller en væsentlig procentdel af virksomhedens ansatte er ramt heraf inden for en begrænset periode.

Henstilling 4 om langsigtet strategisk planlægning, tilpasningsevne og beskæftigelsesegnethed

1. Enhver omstrukturering integreres i en langsigtet strategi med henblik på at sikre og styrke virksomhedens langsigtede bæredygtighed og konkurrenceevne samt fremme en innovativ kultur samtidig med, at det anerkendes, at virksomheder i mange tilfælde er tvunget til at gennemføre omstruktureringer som følge af uforudsete ændringer i markedsvilkårene eller som følge af den teknologiske udvikling.

2. En langsigtet strategi omfatter økonomisk udvikling, såvel som menneskelige ressourcer, beskæftigelse og kompetencer, som fokuserer på konstant at udvikle arbejdsstyrkens færdigheder og kompetencer med henblik på at øge virksomhedens konkurrenceevne og dens tilpasningsevne samt øge arbejdstagernes beskæftigelsesegnethed, lette overførslen af arbejdstagere og fremme deres interne og eksterne mobilitet.

3. Medlemsstaterne tilskynder med henblik herpå virksomhederne til at sikre adgang for alle arbejdstagere til videreuddannelse for at foregribe ændringer i virksomhedens jobkrav. Arbejdstagerne anerkender, at uddannelse og livslang læring er nødvendig for at styrke deres beskæftigelsesegnethed, og tager imod relevante efteruddannelsestilbud.

4. De tilbudte uddannelser udgør en reel langsigtet investering, uanset arbejdstagerens alder. De dækker især behovene i højteknologiske industrisektorer, ny informations- og kommunikationsteknologi, overgangen til grøn økonomi og sundhedsydelser og i større udstrækning de sektorer, som kan bidrage mest effektivt til at nå EU 2020-strategiens mål.

Henstilling 5 om beskæftigelses- og kompetencemæssige behov

1. Virksomheder udformer i samråd med arbejdstagernes repræsentanter og under behørig hensyntagen til deres gensidige rettigheder og forpligtelser og i givet fald i samarbejde

med offentlige myndigheder og andre relevante aktører udviklingsstrategier for menneskelige ressourcer, der er afstemt efter deres egne individuelle forhold såvel som mekanismer til foregribelse og fremadrettet planlægning af beskæftigelses- og kompetencebehov.

2. Virksomheder opretter med dette formål og i samarbejde med arbejdstagernes repræsentanter og andre relevante aktører:

   a) mekanismer til en langsigtet strategi for kvantitativ og kvalitativ beskæftigelse og færdigheder, der er tilknyttet innovation og udviklingsstrategier, og under hensyntagen til den forventede udvikling inden for økonomi, beskæftigelse og færdigheder og arbejdsvilkår, både positive og negative såvel som mekanismer til at fastsætte den enkelte arbejdstagers nuværende kvalifikationsniveau;

   b) flerårige planer for beskæftigelse, udvikling af færdigheder og arbejdsvilkår, der dækker de mest relevante områder, f.eks.:

      – identifikation og foregribelse af kompetence- og kvalifikationsbehov;

      – støtte til indførelse af en uddannelseskultur for at hjælpe arbejdstagerne med at tilmelde sig en passende erhvervsuddannelse;

      – regelmæssig vurdering af individuelle færdigheder, der fører til individuelle uddannelsesplaner;

      – regelmæssig vurdering af arbejdsvilkår, navnlig i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse;

      – individuelle uddannelsesplaner med kvantitative mål;

      – et årligt uddannelsesbudget;

      – individuelle uddannelseskonti;

      – interne og eksterne uddannelsesprogrammer;

      – ferie til uddannelsesformål;

      – særlige uddannelsesforanstaltninger til løsning af identificerede problemer.

3. Alle arbejdstagere tilbydes et givet antal timers uddannelse om året, der skal fastsættes ved lov eller kollektiv overenskomst. Uddannelsesbehovet skal imidlertid hovedsageligt fastlægges ud fra en vurdering af færdigheder for at sikre, at beskæftigelsesegnetheden bevares.

4. De enkelte arbejdstageres uddannelsesbehov skal vurderes regelmæssigt, og der skal om nødvendigt findes passende løsninger.

5. Bestemmelserne i punkt 1 til 3 ovenfor gælder ikke for virksomheder og arbejdstagere, der er dækket af en aftale indgået på det relevante niveau og med de relevante parter om

procedurer for foregribelse af færdigheder eller vurdering af beskæftigelses- og kvalifikationsbehov.

6. Virksomheder skal, hvor det er muligt og relevant:

   (a) udvikle mekanismer og planer i henhold til punkt 2 og i tæt samarbejde med eksterne aktører, herunder regionale myndigheder, universiteter, øvrige uddannelsesinstitutioner, teknologiske institutter;
   (b) deltage i eller bidrage til eksterne undersøgelser af beskæftigelse og færdigheder, partnerskaber, netværk og øvrige relevante initiativer i den berørte region og/eller sektor, innovationscentre og udviklingsagenturer.

7. Selve gennemførelsen fastlægges i en aftale mellem de relevante parter.

8. Associerede selskaber informeres om de ændringer og planer, der er fastsat i punkt 2. Deres arbejdstagere kan være omfattet af disse mekanismer og planer efter anmodning fra det associerede selskab og med den begrundelse, at disse mekanismer og planer er nødvendige eller nyttige for deres egen tilpasning og udvikling. Dette udelukker ikke associerede selskaber fra at udvikle deres egne mekanismer.

9. Virksomheder tilskyndes til at reservere tilstrækkelige finansielle midler til samfinansiering af aktiviteterne under punkt 1-5.

Henstilling 6 om rettidig forberedelse

1. Undtagen i tilfælde, hvor omstruktureringer udløses af uforudsete eller pludselige hændelser, indledes enhver omstrukturering, navnlig hvis det er sandsynligt, at den vil få væsentlige negative følger, med en passende forberedelse med alle de berørte aktører i henhold til deres respektive beføjelser med henblik på at forebygge eller afbøde dens økonomiske, sociale og lokale virkninger.

2. Omstruktureringer udløses generelt af usædvanlige omstændigheder som følge af ændringer i markedsvilkårene eller teknologiske udviklinger. Når sådanne usædvanlige omstændigheder opstår, er det i alle berørte parters interesse, at ledelsen og arbejdstagerne indleder rettidige drøftelser i henhold til den eksisterende EU-lovgivnings informations- og høringskrav.

3. Der bør i fuld udstrækning redegøres for enhver foreslået omstrukturering over for arbejdstagernes repræsentanter, som skal modtage information om de foreslåede omstruktureringer, således at de kan foretage en tilbundsgående vurdering og, om nødvendigt, forberede sig på høringer.

4. Denne forberedelse starter så tidligt som muligt, og så snart behovet for at omstrukturere overvejes, idet de metoder og procedurer respekteres, der var blevet forhandlet for sektoren, regionen eller den pågældende virksomhed i påkommende tilfælde. Den gennemføres under alle omstændigheder, undtagen under de usædvanlige omstændigheder, som er omhandlet i punkt 1 ovenfor, inden for en tidsramme, der giver mulighed for en fornuftig høring af alle berørte aktørers samt vedtagelse af foranstaltninger, der gør det muligt at undgå de negative følger eller reducere dem til et minimum set ud fra et økonomisk, socialt og lokalt synspunkt.

5. De lokale økonomiske aktører, navnlig virksomheder og deres arbejdstagere, der befinder sig i en afhængighedssituation over for den omstrukturerende virksomhed, skal ligeledes informeres fra starten om den planlagte omstrukturering.

6. Det er altafgørende med åbenhed over for og rettidig information af arbejdstagerne om virksomhedens situation, således at de inddrages i omstruktureringen og i foregribelsen af ændringer. Arbejdstagerne skal deltage i drøftelserne på et tidligt tidspunkt, således at de kan deltage i virksomhedens omstruktureringsproces eller i planlægningen af en eventuel overtagelse af virksomheden i tilfælde af lukning.

7. Det henstilles, at alle omstruktureringers indvirkning på afskedigelser behandles som en prioritet med et klart og entydigt engagement for beskæftigelsen fra virksomhedernes side.

Henstilling 7 om information og høring om forretningsmæssige beslutninger

1. Enhver omstrukturering, navnlig omstruktureringer med væsentlige negative følger for beskæftigelsen, ledsages af en rettidig redegørelse og begrundelse til alle relevante aktører, inden der træffe praktiske foranstaltninger uanset, om omstruktureringsforanstaltningerne gennemføres på grundlag af enten langsigtede strategiske mål og krav eller kortsigtede begrænsninger, og om afgørelsen vedrørende omstrukturering træffes af virksomheden eller af en gruppe, der kontrollerer virksomheden.

2. De foranstaltninger, der er omhandlet i punkt 1, omfatter grunden til valget af de påtænkte foranstaltninger med henblik på at opnå målene, efter at der er foretaget en evaluering af andre mulige løsninger på baggrund af alle de berørte interesser.

3. Virksomheder informerer fra starten og rettidigt de offentlige myndigheder og arbejdstagernes repræsentanter på det relevante niveau, især på lokalt plan, og inddrager dem mest muligt i gennemførelsen af omstruktureringen.

4. De lokale økonomiske aktører, herunder navnlig virksomheder og deres arbejdstagere, der befinder sig i en afhængighedssituation over for den omstrukturerende virksomhed, informeres også hurtigst muligt om omstruktureringsprocessen.

5. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, hvis tilsvarende regler om information og høring af arbejdstagernes repræsentanter er gældende på nationalt plan.

Henstilling 8 om minimering af interne sociale omkostninger gennem en socialplan

1. Når behovet for omstrukturering opstår, anser selskaberne afskedigelser som en sidste udvej, og kun efter at de har overvejet alle de alternative muligheder og identificeret og om muligt gennemført støtteforanstaltninger.

2. Virksomhederne overvejer i særdeleshed alle relevante muligheder som alternativer og indleder en dialog med interne og eksterne aktører med henblik på at inddrage dem i forsøget på at finde en løsning, hvad angår afskedigelser, f.eks.:

   (a) gradvis gennemførelse af planlagte foranstaltninger;

(b) mindskelse af arbejdsintensivering:
(c) midlertidig eller varig nedsættelse af arbejdstiden eller reorganisering;
(d) genforhandling af arbejdsvilkårene;
(e) intern eller ekstern omplacering i gruppen af virksomheder eller i andre virksomheder, som ikke tilhører samme gruppe;
(f) insourcing af eksterne aktiviteter;
(g) forhandlet afgang samt
(h) naturlig afgang.

3. Når afskedigelser ikke kan undgås, eller når de er en del af en pakke, der skal gennemføres som et led i alternative løsninger, stiller virksomhederne med bistand fra lokale myndigheder og offentlige og private arbejdsformidlinger en sådan bistand til rådighed, som er hensigtsmæssig under de omstændigheder, og som tager sigte på at styrke deres beskæftigelsesegnethed og hjælpe dem med så hurtigt som muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet på bæredygtig vis.

4. Uanset forpligtelserne i henhold til europæisk og national lovgivning og praksis overvejer virksomhederne følgende foranstaltninger vedrørende beskæftigelsesegnethed, for så vidt som de er nødvendige eller nyttige til begrænsning af omstruktureringens virkninger:

   – ***information til arbejdstagere, der risikerer afskedigelse eller er blevet afskediget, om arbejdsmarkedet, deres rettigheder og de vilkår, der er blevet forhandlet under omstruktureringsprocessen;***

   – ***oprettelse af enheder til omplacering og/eller mobilitet;***

   – ***uddannelse og omskoling;***

   – ***individuel og professionel vejledning;***

   – ***hjælp til jobsøgning, herunder betalt tid til jobsøgning;***

   – ***rimelig erstatning;***

   – ***fremme af oprettelse af egen virksomhed og kooperativer samt forskellige former for finansiel deltagelse;***

   – ***kontrol, overvågning og rådgivning med henblik på at undgå eller mindske omstruktureringsprocessens negative fysiske og psykosociale virkninger både for eventuelt afskedigede medarbejdere, og dem, der fortsætter i virksomheden;***

   – ***ret til genansættelse for tidligere afskedigede arbejdstagere;***

   – ***fremme af overdragelse af virksomheder, herunder til arbejdstagere i en form for kooperativ;***

   – ***i givet fald psykosocial bistand.***

Henstilling 9 om aftaler om forvaltning af omstrukturering

1. Virksomhederne og arbejdstagernes repræsentanter skal i givet fald forhandle kollektive aftaler, som skal omfatte de problemer, der er opstået som følge af den foreslåede omstrukturering.

2. Bestemmelserne i henstilling 6 og 7 tager ikke sigte på virksomheder og arbejdstagere, der er dækket af en aftale indgået på det relevante niveau og med de relevante parter om procedurer og mekanismer til forberedelse og styring på en socialt forsvarlig måde og minimering af interne sociale omkostninger ved omstruktureringsforanstaltninger.

Henstilling 10 om minimering af eksterne økonomiske, sociale og miljømæssige virkninger

1. Når en omstrukturering har store lokale virkninger, søger virksomhederne at udvikle komplementaritet og synergi mellem deres forberedende indsats og alle de andre aktørers handlinger med henblik på at maksimere genbeskæftigelsesmulighederne for arbejdstagere for at tilskynde til økonomisk, social og miljømæssig omstilling og udvikling af nye bæredygtige økonomiske aktiviteter, der genererer arbejdspladser af høj kvalitet gennem indgåelse af aftaler mellem virksomheder i samme branche eller i den samme geografiske sektor om viderebeskæftigelse af arbejdstagere, der er blevet afskediget.

2. Virksomheder informerer i henhold til punkt 1 de regionale eller lokale myndigheder og øvrige relevante aktører om de foranstaltninger, der er under forberedelse i overensstemmelse med henstilling 8. De deltager i og /eller bidrager til oprettelsen af en taskforce eller et netværk på regionalt eller sektorspecifikt plan med henblik på at mindske virkningerne af omstruktureringen.

3. Såfremt det er nødvendigt og i overensstemmelse med de nationale eller regionale krav, udformer virksomhederne strategier, der har til formål at sanere og/eller udlægge industriområder til et andet formål, som sandsynligvis skal opgives, og gennemfører dem i form af miljøforanstaltninger med det formål at tiltrække nye aktiviteter som en måde til at opfange en del af de arbejdspladser, der risikerer at gå tabt.

4. De foranstaltninger, der henvises til i henstilling 8, skal så vidt muligt dække arbejdstagerne i virksomheder, der befinder sig i en afhængighedssituation. Associerede virksomheder og deres arbejdstagere modtager sådanne informationer, hvis sådanne informationer er nødvendige eller nyttige for deres egen tilpasning og for forvaltningen af omstruktureringen disse virksomheder.

Henstilling 11 om offentlig støtte

1. Medlemsstaterne sikrer også, at de offentlige myndigheder og alle organer med udgangspunkt i deres egne beføjelser yder den hjælp eller rådgivning, som kræves af dem, for at lette og fremme en gnidningsløs omstrukturering med det formål at minimere konsekvenserne.

2. Offentlige myndigheder og arbejdsformidlinger på forskellige niveauer intervenerer i

foregribelsen og forvaltningen ved at:

a) fremme dialog, koordinering og samarbejde med eksterne aktører
b) støtte foregribelse af processer og særlige omstruktureringer med henblik på at afbøde deres økonomiske, sociale og miljømæssige følger.

3. Offentlige myndigheder og arbejdsformidlinger bidrager til eller rådgiver i nært samarbejde med arbejdsmarkedsorganisationer på det relevante plan mekanismerne for langsigtet planlægning og flerårige planer for beskæftigelse og kvalifikationsbehov, der udvikles i virksomhederne, navnlig med hensyn til organisering af kompetencevurderinger for alle berørte arbejdstagere.

4. I regioner, der påvirkes af strukturændringer, bør de offentlige myndigheder i tæt samarbejde med arbejdsmarkedsorganisationer på det relevante niveau anse det for hensigtsmæssigt at:

(a) skabe permanente organer, netværk eller observatorier, der foregriber forandringsprocesser, og tilbyde gratis kompetencevurdering, først og fremmest for arbejdstagere med manglende beskæftigelsesegnethed;
(b) fremme territoriale beskæftigelsespagter med henblik på at begunstige jobskabelse og tilpasning såvel som rimelige arbejdsvilkår og forsøg på med alle midler at tiltrække investeringer under hensyntagen til mikrovirksomheders og små og mellemstore virksomheders lokale struktur;
(c) fremme eller skabe mekanismer, der letter jobskift, bl.a. gennem netværkssamarbejde blandt virksomheder og udveksling af god praksis;
(d) gennemføre uddannelsesinitiativer til fordel for små og mellemstore virksomheder og deres arbejdstagere og støtte dialog og samarbejde mellem disse og store virksomheder;
(e) fremme regional beskæftigelse og økonomisk, social og miljømæssig omstilling;
(f) fremmemulighederne for teknologiske innovationer, især i forbindelse med formindskelse af CO2-udledninger.

Henstilling 12 om finansiel støtte

1. Uden at virksomhedernes forpligtelser som følge af EU-lovgivning, national lovgivning eller praksis påvirkes, yder de offentlige myndigheder om muligt økonomisk støtte og anden bistand til beskæftigelsesforanstaltninger, der favoriserer arbejdstagere i virksomheder under omstrukturering, for så vidt denne form for støtte er nødvendig eller hensigtsmæssig, således at de hurtigt kan genindtræde på arbejdsmarkedet.

2. I henhold til bestemmelserne om EU-midler og i særdeleshed EFRU og ESF kan disse anvendes til at støtte en integreret indsats for at foregribe og forberede omstrukturering samt hjælpe arbejdsgiverne med at tilpasse sig ændringerne i henhold til punkt 1 og 2.

3. EGF kan i overensstemmelse med de regler, der er gældende for den, anvendes til at yde økonomisk støtte, så afskedigede arbejdstagere hurtigt kan vende tilbage til arbejdsmarkedet, men træder ikke i stedet for medlemsstaternes og arbejdsgivernes forpligtelser ifølge EU-lovgivningen, national lovgivning eller praksis.

Henstilling 13 om udpegelse af de relevante offentlige myndigheder

Medlemsstaterne udpeger de offentlige myndigheder på nationalt, regionalt eller lokalt niveau, der er ansvarlige i henhold til denne akt.

Henstilling 14

1. Virksomhederne skaber instrumenter til regelmæssig evaluering og rapportering om omstrukturering, i samarbejde med arbejdstagernes repræsentanter og i givet fald de eksterne organisationer, der er involveret i denne omstrukturering.

3. Medlemsstaterne samarbejder med Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene ved at stille statistisk information om omstruktureringsforanstaltninger til rådighed.

4. Denne ramme berører ikke de rettigheder og forpligtelser, som hidrører fra EU-lovgivningen inden for arbejdstagermedbestemmelse. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling.

5. Denne ramme berører ikke på nogen måde forpligtelserne vedrørende arbejdsbeskyttelse i forbindelse med udligningsgodtgørelse i tilfælde af et ansættelsesforholds ophør. Gennemførelsen heraf giver på ingen måde grund til at mindske beskyttelsesniveauet for arbejdstagere mod forskelsbehandling, som medlemsstaterne allerede har tilbudt.

6. Hver medlemsstat bestemmer i særlige tilfælde og på de betingelser og begrænsninger, der er fastsat i den nationale lovgivning, at virksomhederne ikke er forpligtet til at videregive oplysninger, når disse er af en sådan art, at de i henhold til objektive kriterier i alvorlig grad vil skade deres funktion eller ville være til skade for dem. En medlemsstat kan fastsætte, at en sådan fritagelse skal gøres betinget af en forudgående administrativ eller retlig godkendelse.

7. Medlemsstaterne foreskriver, at arbejdstagernes repræsentanter og enhver anden person, der modtager oplysninger, som udtrykkeligt er blevet givet dem som følge af disse retsakter, ikke har beføjelse til at offentliggøre dem, hvis de er blevet overdraget på et fortroligt grundlag i henhold til national lovgivning og praksis.

8. Medlemsstaterne sørger for, at virksomheder, der ikke overholder EU-lovgivningen, ikke drager fordel af nogen form for finansiering fra EU-budgettet i en periode på fem år efter, at en retsafgørelse har stadfæstet den manglende overholdelse.

9. Medlemsstaterne bør i samme periode udelukke de virksomheder, der henvises til i punkt 8, fra at drage fordel af offentlig støtte fra de nationale budgetter.

10. Bestemmelserne i punkt 8 og 9 udelukker på ingen måde, at der anvendes midler fra EU's almindelige budget og de nationale budgetter til direkte gavn for arbejdstagere i de virksomheder, der henvises til i disse punkter.

RESULTAT AF DEN ENDELIGE AFSTEMNING I UDVALGET

Dato for vedtagelse	19.11.2012
Resultat af den endelige afstemning	+: 35 –: 2 0: 3
Til stede ved den endelige afstemning - medlemmer	Regina Bastos, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Jutta Steinruck, Andrea Zanoni, Inês Cristina Zuber
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere	Georges Bach, Kinga Göncz, Sergio Gutiérrez Prieto, Gabriele Zimmer