P7\_TA(2013)0005

Informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurărilor

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

PE489.678

Rezoluţia Parlamentului European din 15 ianuarie 2013 conținând recomandări adresate Comisiei privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurărilor (2012/2061(INL))

*Parlamentul European,*

– având în vedere articolul 225 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,

– având în vedere articolele 9 și 151 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 evaluarea valorii adăugate europene a unei măsuri a Uniunii privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea procesului de restructurare, realizată de către Unitatea responsabilă de valoarea adăugată europeană din Parlamentul European și transmisă Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale la 19 noiembrie 2012[[1]](#footnote-1),

– 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 1971”[[2]](#footnote-2),

– 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)[[3]](#footnote-3),

– având în vedere Regulamentului (CE) nr. 2157/2001 al Consiliului din 8 octombrie 2001 privind statutul societății europene (SE)[[4]](#footnote-4),

– având în vedere Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective,[[5]](#footnote-5)

– având în vedere Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă[[6]](#footnote-6),

– 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 unități[[7]](#footnote-7),

– având în vedere Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor[[8]](#footnote-8),

– 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[[9]](#footnote-9),

– având în vedere Directiva 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor[[10]](#footnote-10),

– având în vedere Directiva 2004/25/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004 privind ofertele publice de cumpărare[[11]](#footnote-11),

– având în vedere Directiva 2005/56/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2005 privind fuziunile transfrontaliere ale societăților comerciale pe acțiuni[[12]](#footnote-12),

– 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 comunitară[[13]](#footnote-13),

– 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[[14]](#footnote-14),

– având în vedere comunicarea Comisiei privind Agenda socială (COM(2005)0033),

– având în vedere Decizia 2010/707/UE a Consiliului din 21 octombrie 2010 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre,[[15]](#footnote-15)

– având în vedere Comunicarea Comisiei 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 final/2),

– 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 Rezoluția sa din 15 decembrie 2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei comunitare 2007-2012 privind sănătatea și siguranța la locul de muncă[[16]](#footnote-16),

– având în vedere Comunicarea Comisiei intitulată „Către o redresare generatoare de locuri de muncă” (COM(2012)0173),

– având în vedere rezoluția sa din 26 mai 2005 referitoare la Agenda socială pentru perioada 2006-2010[[17]](#footnote-17),

– având în vedere avizul din proprie inițiativă al Comitetului Economic și Social European din 25 aprilie 2012 pe tema „Cooperative și restructurare”[[18]](#footnote-18),

– având în vedere Rezoluția sa din 10 mai 2007 privind consolidarea legislației comunitare în domeniul informării și consultării lucrătorilor[[19]](#footnote-19),

– având în vedere rezoluția sa din 9 martie 2011 referitoare la o politică industrială pentru era globalizării[[20]](#footnote-20),

– având în vedere Comunicarea Comisiei din 20 septembrie 2011 intitulată „Foaie de parcurs către o Europă eficientă din punct de vedere energetic” (COM(2011)0571),

– având în vedere Comunicarea Comisiei din 8 martie 2011 intitulată „Foaie de parcurs pentru trecerea la o economie competitivă cu emisii scăzute de dioxid de carbon până în 2050” (COM(2011)0112),

– având în vedere rezultatele cercetărilor și ale anchetelor efectuate de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă,

– 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 (A7-0390/2012),

A. întrucât restructurarea nu este un fenomen nou, ci o practică care, în ultimii ani, a devenit mai frecventă datorită schimbărilor economice, și întrucât această practică a devenit mai prevalentă și a îmbrăcat multe forme noi, acutizându-se în anumite sectoare și răspândindu-se în altele, cu consecințe imprevizibile asupra structurii economice și sociale a statelor membre;

B. întrucât criza economică mondială declanșată în 2008 impune întreprinderilor și angajaților acestora să facă modificările necesare pentru a proteja competitivitatea și locurile de muncă, și întrucât această criză a fost agravată semnificativ de speculațiile financiare din sectorul financiar, accelerând accentuat rata de schimbare, mărind astfel, într-o măsură alarmantă, presiunea asupra lucrătorilor, teritoriilor și a tuturor nivelurilor de guvernare în vederea unor ajustări structurale;

C. întrucât, ca urmare a schimbărilor radicale în strategiile economice, în ultimii 30 de ani s-a înregistrat un transfer masiv de bogăție din economia reală în economia financiară; întrucât situația celor care creează toate produsele și furnizează toate serviciile, dar care suportă frontal șocul crizei economice, trebuie să fie îmbunătățită;

D. întrucât restructurarea devine o problemă pentru acționari doar într-o etapă ulterioară, cel mai adesea atunci când sunt luate în calcul concedierile;

E. întrucât, la restructurare, este imediat și ușor perceptibil impactul asupra ocupării forței de muncă ce atrage cea mai mare parte a atenției, în timp ce efectul advers asupra condițiilor de muncă și a sănătății lucrătorului nu este identificat și combătut în mod corespunzător;

F. întrucât numeroase și diverse părți interesate implicate în restructurare sunt izolate și rar cooperează pe termen lung;

G. întrucât , după cum a reliefat Comisia în documente recente de politici, mai ales în Strategia Europa 2020 și în Comunicarea din 28 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, reducând astfel concedierile masive și declinul unor regiuni întregi sau relocalizarea integrală a unor sectoare industriale și facilitând reconversia economică și tranzițiile profesionale”;

H. întrucât criza a condus la o nouă guvernanță economică a Uniunii, prin intermediul analizei anuale și semestriale a creșterii economice și întrucât noua guvernanță economică poate duce ea însăși la restructurare și necesită, prin urmare, implicarea partenerilor sociali;

I. întrucât lucrătorii trebuie pregătiți din timp pentru transferul către o economie eficientă din punct de vedere al resurselor, favorabilă climei, și întrucât această evoluție are un potențial imens de ocupare a forței de muncă, dar va da naștere la o restructurare a sectoarelor și întreprinderilor nesustenabile;

J. 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;

K. întrucât s-au pierdut peste 6,4 milioane de locuri de muncă în sectoarele de construcții și de producție între 2008 și 2011;

L. întrucât toate statele membre în care au existat relativ puține disponibilizări în timpul crizei dispun de sisteme de relații industriale foarte bine dezvoltate, în cadrul cărora angajații și reprezentanții acestora dețin relativ multe drepturi în domeniul consultării, al informării și al participării, care au condus la acorduri comune la nivel operațional, ale căror condiții se bazează pe legi și contracte colective;

M. 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”; întrucât, tocmai în timpul crizei, întreprinderile din unele state membre au adoptat o abordare pe termen lung și au făcut tot posibilul ca angajații lor bine instruiți și cu experiență vastă să nu fie concediați;

N. întrucât întreprinderilor din Uniune le poate fi greu să înregistreze succese pe piețele mondiale numai prin subcotarea prețurilor concurenților lor, mai degrabă decât prin dezvoltarea de produse procese și servicii de bună calitate;

O. întrucât angajații din sectoarele nesustenabile ar trebui să ofere asistență și formare profesională pentru a face tranziția către locuri de muncă ecologice;

P. întrucât există pericolul ca bunele practici identificate în urma crizei, în special de către OIM, să fie în mare parte ignorate și nefolosite pentru rezolvarea crizele viitoare; întrucât, prin urmare, instituțiile Uniunii ar trebui să analizeze și să documenteze aceste bune practici, astfel încât să poată fi, de asemenea, utilizate atunci când se desfășoară restructurări;

Q. 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 așadar, esențiale pentru o adaptare constantă, pentru menținerea și creșterea capacității de inserție profesională, oferind totodată securitate pentru persoane și fluiditate pentru piața muncii”;

R. întrucât, în cazurile de restructurare în care concedierile sunt inevitabile, categoriile vulnerabile de lucrători, inclusiv tinerii și cei mai în vârstă, sunt mai frecvent vizați pentru concediere, chiar dacă aceasta constituie o discriminare pe criterii de vârstă conform legislației relevante a Uniunii;

S. întrucât, după cum se afirmă în Comunicarea Comisiei intitulată „Către un Act privind piața unică”, „sentimentul de deziluzionare simțit de unele persoane în ceea ce privește piața internă poate avea, de asemenea, ca urmare, percepția că au fost realizate liberalizări succesive pe cheltuiala drepturilor sociale dobândite de diferiți operatori economici”; „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. Libertățile economice și libertățile acțiunilor colective trebuie „armonizate”. Revitalizarea dialogului între partenerii sociali este esențială, aceasta putând duce și mai probabil la legislații elaborate „de și pentru” partenerii sociali, după cum prevede în mod expres Tratatul de la Lisabona. Dincolo de demersurile întreprinse strict ca reacție la criza economică și financiară, strategiile anticipative au permis întreprinderilor să prevină conflictele sociale printr-o gestionare proactivă și negociată a restructurărilor. Aceasta este o condiție a succesului economic și un imperativ social, deoarece permite o nouă repartizare a resurselor către sectoare emergente și oferă lucrătorilor noi oportunități atunci când locul de muncă le este periclitat”; întrucât un act al Uniunii privind restructurările ar permite crearea unui mediu fundamentat pe încredere reciprocă;

T. întrucât adâncirea pieței unice conduce la o concurență suplimentară, care poate duce la restructurare; întrucât Uniunea ar trebui să își asume răspunderea pentru acest proces, prin stabilirea cadrului de diminuare a consecințelor sociale;

U. întrucât „Orientările de referință pentru gestionarea schimbărilor și a consecințelor sociale ale acestora”, elaborate de partenerii sociali în octombrie 2001, nu au fost totuși urmate de vreo măsură legislativă, deși au existat două cicluri de seminarii naționale susținute de partenerii sociali în cadrul programelor lor de lucru plurianuale; întrucât acestea continuă să fie în mare parte necunoscute, nu doar de către partenerii sociali naționali și sectoriali, ci și, cel mai important, de întreprinderi și reprezentanții lucrătorilor lor; întrucât, cu toate acestea, respectarea efectivă și la momentul cuvenit a principiilor consacrate în aceste Orientări și care rezultă, de asemenea, din multe alte studii și rapoarte, ar fi foarte importantă; întrucât, deoarece practicile întreprinderilor în acest domeniu sunt în mod frecvent reactive, mai degrabă decât proactive, intervenind la un nivel decizional mult prea jos și neimplicând entități externe, care ar putea juca un rol în atenuarea impactului social, într-o măsură suficientă la un moment suficient de oportun;

V. întrucât Comisia a urmărit contribuții concrete privind modalitatea de a dezvolta în continuare politicile în acest domeniu prin Cartea verde privind Restructurarea și anticiparea schimbărilor: învățăminte desprinse din experiența recentă”, în care se recunoaște că „schimbările tehnologice și inovarea pot impune strategii de ajustare pentru companii și lucrători, însă, de asemenea, există indicii conform cărora inovarea, împreună cu cercetarea și educația, poate constitui un mijloc eficient de scoatere a Europei din criză”;

W. întrucât cooperativele gestionează restructurările într-un mod responsabil din punct de vedere social iar modelul lor specific de guvernanță, bazat pe proprietatea comună, participarea democratică și un proces decizional controlat de membri, precum și capacitatea de a se baza pe propriile lor resurse financiare și rețele de sprijin, explică faptul că ele sunt mai flexibile și mai inovatoare în ceea ce privește gestionarea restructurării în timp și crearea de noi oportunități de afaceri;

X. întrucât, în pofida declarațiilor ferme menționate anterior, Comisia a oferit răspunsuri dezamăgitoare la rezoluțiile Parlamentului referitoare la informarea, consultare și restructurare, care subliniază că trebuie adoptate măsuri urgente și concrete în acest domeniu, precum și la solicitările altor actori economici și sociali relevanți;

Y. întrucât prezenta rezoluție nu aduce atingere obligațiilor de informare rezultate din dreptul Uniunii și dreptul național; întrucât, în măsura în care dreptul Uniunii și dreptul național prevăd aceasta, procedurile de informare ar trebui utilizate integral pentru punerea în aplicare a recomandărilor fixate în prezenta rezoluție;

Z. întrucât această rezoluție nu afectează obligațiile de ocupare a forței de muncă și obligațiile în legătură cu încetarea ocupării unui loc de muncă rezultate din legislația națională;

AA. întrucât există mari diferențe în legislația națională privind responsabilitățile angajatorilor față de angajați în procesul de restructurare; întrucât partenerii sociali europeni au fost consultați de două ori în deceniul anterior iar Comisia nu a acționat;

AB. M. întrucât o bună și eficientă informare și consultare în ceea ce privește restructurarea înseamnă ca aceasta să aibă loc cu mai multe luni înainte de decizia de restructurare în cauză, să vizeze, de asemenea, întreprinderile dependente și să organizeze rapid cursuri de reconversie profesională, cu scopul de a contribui la creșterea competitivității întreprinderilor din Uniune, transmițând astfel, un mesaj de siguranță și transparență cetățenilor europeni și investitorilor în aceste momente de criză;

AC. întrucât întreprinderile care nu reușesc să se adapteze la condițiile în schimbare nu vor putea să mențină ritmul cu concurența pe termen lung; întrucât companiile, lucrătorii și sectoarele sunt de obicei în situația de a-și cunoaște cel mai bine necesitățile de restructurare; întrucât fiecare stat membru suferă diferite tipuri de procese de restructurare și repercusiunile sunt diferite în fiecare dintre acestea;

AD. întrucât Comisia a lansat, cu scopul de a sprijini angajații și întreprinderile în anticiparea schimbărilor într-un mod cât mai eficient, cercetări aprofundate și analize privind atât fenomenul restructurărilor în sine, cât și supravegherea sectoarelor de activitate, inclusiv o serie de studii referitoare la schimbările în materie de ocupare a forței de muncă intervenite între momentul prezent și 2020[[21]](#footnote-21); întrucât această analiză de previziune este desfășurată în colaborare cu cercetători independenți, partenerii sociali și celelalte instituții ale Uniunii, precum Parlamentul European și agențiile și organismele Uniunii, precum Centrul European de Monitorizare a Schimbării [[22]](#footnote-22) din cadrul Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă și Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale;

AE. întrucât în prezent are loc revizuirea Regulamentului (CE) nr. 1927/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 privind crearea Fondului european de ajustare la globalizare[[23]](#footnote-23);

1. solicită Comisiei, în temeiul articolului 225 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, să prezinte cât mai curând posibil, și după consultarea partenerilor sociali, o propunere pentru un act juridic privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurării, în urma recomandărilor detaliate prevăzute în anexa la prezentul regulament;

2. confirmă faptul că recomandările respectă drepturile fundamentale și principiul subsidiarității; în plus, confirmă că aceste recomandări respectă principiile subsidiarității și proporționalității, drepturile fundamentale ale cetățenilor, libertatea antreprenorială și dreptul la proprietate;

3. confirmă relevanța unui dialog puternic, bazat pe încredere reciprocă și răspundere comună, ca cel mai bun instrument pentru găsirea unor soluții bazate pe consens și pe abordări comune, la momentul anticipării, prevenirii și gestionării proceselor de restructurare;

4. solicită Comisiei să analizeze dacă este necesară luarea unor măsuri la nivel Uniunii pentru a supraveghea activitățile întreprinderilor, cu scopul de a evita orice tip de abuz care implică un prejudiciu, în special pentru lucrători;

5. solicită Comisiei să se asigure că concedierile sunt considerate drept soluții ultime, după ce au fost analizate toate alternativele, fără să afecteze competitivitatea întreprinderilor;

6. consideră că propunerile solicitate nu au implicații financiare;

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

ANEXĂ

RECOMANDĂRI DETALIATE PRIVIND CONȚINUTUL  PROPUNERII SOLICITATE

PARLAMENTULUI EUROPEAN

– având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și, în special, articolul 153 alineatul (1) litera (e), consideră că actul juridic care urmează să fie adoptat trebuie să conțină elementele de mai jos:

**Recomandarea 1**

Întrucât:

1. atunci când se ocupă de anticiparea, pregătirea și gestionarea restructurărilor, întreprinderile, reprezentanții lucrătorilor, autoritățile publice și alte părți interesate, fiecare acționând în funcție de capacitatea și competența sa și la momentul care corespunde diferitelor lor responsabilități, acționează într-un spirit de cooperare, bazat pe procese de informare și consultare, desfășurate la timp și într-o manieră exhaustivă, recunoscând totodată, că aceste procese au menirea de a proteja în același timp interesele întreprinderilor în ceea ce privește competitivitatea și sustenabilitatea, precum și interesele lucrătorilor lor;

2. o restructurare de succes din punct de vedere economic și responsabilă din punct de vedere social impune integrarea sa într-o strategie pe termen lung care are drept scop să asigure și să consolideze sustenabilitatea și competitivitatea întreprinderii pe termen lung. De asemenea, este necesar ca resursele umane să fie elementul central al strategiei de dezvoltare a întreprinderii.

3. angajatorii respectă legislația anti-discriminare, în special în ceea ce privește discriminării pe criterii de vârstă, atunci când selectează lucrătorii vizați de concediere;

4. anticiparea, pregătirea și gestionarea schimbărilor are loc în contextul consolidării dialogului social și în scopul promovării schimbării, într-o manieră compatibilă cu păstrarea obiectivelor prioritare ale ocupării forței de muncă și ale sănătății lucrătorilor;

5. este nevoie de conceperea, promovarea și consolidarea de măsuri privind situația întreprinderii și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă și a condițiilor de muncă, în special acolo unde acestea pot fi amenințate;

6. restructurarea este facilitată iar impactul său atenuat atunci când întreprinderile dezvoltă în mod continuu abilitățile și competențele lucrătorilor lor, mărindu-le șansele de angajare și mobilitatea lor internă și externă;

7. întreprinderile adaptabile și forța de muncă rezistentă dezvoltă, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, cu autoritățile regionale și locale și cu alte organizații relevante, mecanisme de anticipare și de panificare pe termen lung a necesităților de ocupare a forței de muncă și de aptitudini. Ele recunosc dreptul fiecărui lucrător de a beneficia de o formare adecvată. lucrătorii recunosc că educația și învățarea pe tot parcursul vieții sunt necesare pentru consolidarea capacității lor de inserție profesională.

8. procesele de restructurare afectează nu doar o singură întreprindere, deoarece întreprinderile lucrează tot mai mult în rețele, ceea ce intensifică nevoia de a înființa forumuri cu multiple părți pentru dezbaterea aspectelor sociale.

9. conform bunelor practici din restructurare, pregătirea trebuie începută imediat ce se întrevede necesitatea restructurării, devenind astfel posibile evitarea sau reducerea la minimum a consecințelor economice, sociale și teritoriale și cele asupra mediului;

10. este binecunoscut faptul că orice operațiune de restructurare, în special, una de dimensiuni majore și care generează un impact semnificativ, ar trebui să fie însoțită de o explicație și o justificare pentru părțile interesate, care să cuprindă alegerea măsurilor preconizate în raport cu obiectivele și cu opțiunile alternative și respectarea deplină și implicarea adecvată a reprezentanților lucrătorilor de la toate nivelurile, pregătiți în timp util, pentru a permite părților interesate să se pregătească pentru consultări, înainte ca întreprinderea să ia o decizie;

11. 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;

12. cooperarea și asistența active din partea autorităților publice la nivelul respectiv, în pregătirea, gestionarea și, mai ales, implementarea operațiunilor de restructurare contribuie într-o mare măsură la conversia economică și la păstrarea lucrătorilor; ar trebui, de asemenea, implicați actorii economici locali, în special IMM-urile, fiind într-o situație de dependență față de întreprinderea care se restructurează, datorită calității furnizorilor sau a subcontractanților;

13. sistemele de sprijin financiar existente, canalizate prin Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR) sau prin Fondul Social European (FSE) în cadrul noilor perspective financiare 2014-2020, nu ar trebui să înlocuiască stimulentele la nivel național pe baza anticipării, pregătirii și gestionării responsabile; Fondul european de ajustare la globalizare (FEG) ar trebui să continue, cu o capacitate consolidată, pentru a acționa în mod reactiv, temporar și paliativ;

14. este important ca întreprinderile, în colaborare cu reprezentanții lucrătorilor, să creeze instrumente de evaluare periodică și să raporteze cu privire la activitățile lor ce vizează anticiparea restructurării, respectând legislațiile sau practicile naționale;

15. noul punct central al guvernării economice se axează pe consolidarea bugetelor publice și amenință, prin limitări ale sectorului public, posibilitățile de atenuare a efectelor negative ale restructurărilor.

16. orice prevedere a Uniunii ar trebui aplicată întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi atât private, cât și publice, în conformitate cu legislația națională și/sau acordurile colective. în orice caz de restructurare majoră a întreprinderilor și a grupurilor de întreprinderi, care implică fie un număr semnificativ de lucrători, fie un procent semnificativ din personalul respectivelor întreprinderi, într-o perioadă limitată de timp;

17. orice cadru al Uniunii referitor la anticiparea, pregătirea și gestionarea schimbărilor și a restructurărilor ar trebui să încurajeze și să acorde prioritate acordului dintre întreprindere și reprezentanții lucrătorilor de la nivel local. Normele standard se aplică numai când nu există un astfel de acord.

**Recomandarea 2 privind obiectivul**

1. Scopul este de a promova și facilita informarea și consultarea în ceea ce privește schimbările economice și îmbunătățirea modului în care întreprinderile, reprezentanții lucrătorilor, autoritățile publice și alte părți interesate relevante (fiecare având o responsabilitate diferită și un rol consecutiv în procesul de restructurare), din întreaga Uniuni de a anticipa, pregăti și gestiona restructurarea întreprinderilor într-un mod responsabil din punct de vedere social;

2. pentru aceasta, întreprinderile și reprezentanții lucrătorilor, 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 pe cele ale angajaților, în ceea ce privește condițiile sociale, de angajare, de îngrijire a sănătății și de lucru.

**Recomandarea 3 privind definițiile și domeniul de aplicare**

1. În sensul prezentei legi:

(a) „întreprinderi” înseamnă întreprinderi sau grupuri de întreprinderi, atât private cât și cu capital de stat, în conformitate cu dreptul Uniunii și legislația națională și/sau acordurile colective;

(b) „întreprinderi dependente” înseamnă întreprinderi și societăți aflate într-o situație de dependență de cele de mai sus, din motive de subcontractare, contracte de livrare și altele;

(c) „reprezentanții lucrătorilor” înseamnă persoanele prevăzute de legislația și/sau practica națională;

(d) „acorduri” înseamnă acorduri încheiate la nivelul relevant (european, național, sectorial, regional sau la nivelul întreprinderii) de către, pe de o parte, reprezentanți ai întreprinderilor și/sau organizațiilor lor și, pe de altă parte reprezentanții lucrătorilor care au competența de a încheia acorduri colective, conform dreptului și/sau practicilor naționale sau conform procedurilor prevăzute de organizațiile sindicate competente, la nivel european;

(e) „lucrători” înseamnă lucrători ai întreprinderilor, indiferent de tipul de contract de angajare;

(f) „autoritățile publice” înseamnă organisme ale administrației publice la nivelul relevant, desemnate de statele membre, inclusiv serviciile locale de ocupare a forței de muncă;

(g) „operațiuni de restructurare” înseamnă orice schimbare care se înscrie în domeniul de aplicare al Directivei privind concedierile colective sau transferul de întreprinderi;

(h) „capacitatea de inserție profesională” înseamnă capacitatea angajatului, în funcție de aptitudinile sale, de experiența și pregătirea sa, de a obține sau de a schimba un loc de muncă;

(i) „informarea și consultare” sunt definite în conformitate cu legislația europeană și națională în acest domeniu;

2. orice prevedere a Uniunii ar trebui aplicată întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi atât private, cât și publice, în conformitate cu legislația națională și/sau acordurile colective. În orice situație de restructurare majoră a întreprinderilor și a grupurilor de întreprinderi, care implică fie un număr semnificativ de lucrători, fie un procent semnificativ din personalul respectivelor întreprinderi, într-o perioadă limitată de timp.

**Recomandarea 4 privind planificarea, adaptabilitatea și capacitatea de inserție profesională 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, pentru a promova o cultură orientată spre inovare, recunoscând faptul că, în majoritatea cazurilor, întreprinderile sunt forțate să se restructureze din cauza unor modificări neprevăzute ale condițiilor de piață sau din cauza evoluției tehnologiei;

2. strategia pe termen lung include obiective legate de dezvoltarea economică, precum și de resurse umane, ocuparea forței de muncă și de aptitudini, axate pe dezvoltarea permanentă a aptitudinilor și competențelor forței de muncă pentru creșterea competitivității și sustenabilității întreprinderii și a capacității sale de adaptare, precum și pentru creșterea capacității de inserție profesională a lucrătorilor și facilitarea tranziției lucrătorilor și a mobilității lor interne și externe;

3. în acest scop, statele membre stimulează întreprinderile să asigure accesul pentru fiecare lucrător la formare, pentru a anticipa cerințele impuse de schimbarea locului de muncă în cadrul întreprinderii; lucrătorii recunosc că educația și învățarea pe tot parcursul vieții sunt necesare pentru creșterea capacității lor de inserție profesională și acceptarea ofertelor de formare relevante;

4. cursurile de pregătire propuse reprezintă o investiție autentică pe termen lung, indiferent de vârsta lucrătorului; ele vizează în special necesitățile legate de sectoarele industriale de vârf, de noile tehnologii ale informației și comunicațiilor, de tranziția către o economie verde sau de asistența medicală și, în general, de sectoarele cele mai eficace în realizarea obiectivelor Strategiei Europa 2020.

**Recomandarea 5 privind anticiparea angajării și a necesităților în materie de aptitudini**

1. Întreprinderile de proiectare, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor, respectând drepturile și obligațiile lor reciproce, precum și, după caz, în consultare cu autoritățile publice și alte părți interesate relevante, strategiile de dezvoltare a resurselor umane adaptate la propriile lor circumstanțe, precum și mecanisme care anticipează și planifică viitoarele necesități în materie de ocupare a forței de muncă și aptitudini;

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

(a) mecanisme pentru planificarea pe termen lung a necesităților cantitative și calitative în materie de ocupare a forței de muncă și de aptitudini care sunt legate de strategii de inovare și dezvoltare, și iau în considerare evoluția previzibilă a ocupării forței de muncă, a aptitudinilor și a condițiilor de muncă, atât pozitivă, cât și negativă, precum și mecanismele de stabilirea a nivelului curent de aptitudini a fiecărui lucrător;

(b) planuri multianuale referitoare la necesitățile în materie de ocupare a forței de muncă, de dezvoltare de aptitudini și de condiții de muncă, care să includă cele mai relevante domenii, cum ar fi:

 identificarea și anticiparea necesităților în materie de competențe și calificări;

 sprijin pentru crearea unei culturi pe probleme de învățare pentru a ajuta lucrătorii în selectarea și urmarea cursurilor adecvate;

 evaluarea individuală regulată a aptitudinilor pentru elaborarea unor trasee individuale de formare;

 evaluări periodice ale condițiilor de muncă, în special în ceea ce privește organizarea muncii;

 planuri individuale de formare cu obiective cantitative;

 un buget anual destinat activităților de formare;

 conturi individuale de învățare;

 programe de formare atât interne, cât și externe;

 concedii în scopuri educaționale;

 măsuri de formare specifice pentru a rezolva problemele identificate.

3. fiecare lucrător beneficiază anual de un număr de ore de pregătire, care va fi stabilit prin lege sau prin acord colectiv. Cu toate acestea, necesitățile în materie de formare ar trebui identificate în principal prin evaluări ale aptitudinilor, pentru a verifica dacă se menține capacitatea lor de inserție profesională;

4. necesitățile în materie de formare ale fiecărui lucrător ar trebui analizate periodic și ar trebui identificate soluții de formare adecvate, dacă este cazul;

5. prevederile punctelor 1 și 3 de mai sus nu se aplică întreprinderilor sau lucrătorilor care fac obiectul unui acord, încheiat la un nivel relevant și cu părțile relevante, referitor la procedurile în vederea anticipării aptitudinilor sau a evaluărilor pentru necesitățile în materie de ocupare și de aptitudini;

6. dacă este posibil și corespunzător, întreprinderile:

(a) dezvoltă mecanismele și planurile prevăzute la punctul 2 în strânsă cooperare cu actori externi, inclusiv autorități regionale, universități și alți furnizori de educație și formare, institute tehnologice;

(b) participă și contribuie la observatoare, parteneriate, rețele și alte inițiative relevante externe privind ocuparea de muncă și aptitudinile, întreprinse în regiune și/sau în sectorul în cauză, centre de inovare și agenții de dezvoltare;

7. punerea concretă în aplicare este realizată într-un acord între părțile în cauză;.

8. întreprinderile dependente sunt informate cu privire schimbările și planurile prevăzute la punctul 2. Lucrătorii 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. Acest fapt nu împiedică întreprinderile dependente să își dezvolte mecanisme proprii;

**Recomandarea 6 cu privire la pregătirea anticipată**

1. Cu excepția cazurilor în care restructurarea este declanșată de evenimente neprevăzute, toate operațiunile de restructurare, în special cele care ar putea avea un efect negativ semnificativ, sunt precedate de o pregătire adecvată a tuturor părților interesate relevante, în funcție de atribuțiile lor specifice, cu scopul de a preveni sau atenua impactul economic, social și local;

2. în general, restructurarea este declanșată de situații extraordinare rezultate din schimbări pe piață sau evoluții ale tehnologiei; este în interesul tuturor părților implicate ca atunci când apar astfel de situații extraordinare conducerea și angajații să se implice în discuții oportune în conformitate cu cerințele de informare și consultare din legislația Uniunii;

3. orice operațiune de restructurare propusă ar trebui explicată pe deplin reprezentanților angajaților cărora ar trebui să li se furnizeze informații privind restructurarea propusă pentru a le permite să realizeze o evaluare aprofundată și să se pregătească pentru consultări, dacă este cazul.

4. această pregătire se desfășoară cât mai devreme posibil și începe imediat ce se întrevede necesitatea restructurării, respectând metodele și procedurile negociate la nivel de sector, de regiune a societății în cauză, dacă este cazul; cu excepția situațiilor excepționale menționate la punctul 1 de mai sus, pregătirea se desfășoară într-un interval de timp care să permită consultarea semnificativă a tuturor părților interesate în cauză și adoptarea măsurilor necesare pentru a evita sau reduce la minimum impactul economic, social și local al restructurării;

5. actorii economici locali, în special întreprinderile și lucrătorii lor dependenți de întreprinderea care se restructurează, ar trebui, de asemenea, informați de la început cu privire la restructurarea propusă;

6. transparența și informarea la timp a angajaților privind situația întreprinderilor sunt esențiale în vederea implicării lor în restructurare și în procesele de anticipare a schimbării; angajații trebuie implicați în cadrul discuțiilor cât mai devreme pentru a participa la procesele de restructurare a întreprinderilor sau de planificare a unei eventuale preluări a întreprinderii, în caz de închidere;

7. este necesar ca în cadrul fiecărei restructurări impactul asupra concedierilor să fie tratat cu prioritate printr-un angajament clar și transparent al întreprinderilor privind ocuparea forței de muncă.

**Recomandarea 7 privind informarea și consultarea cu privire la deciziile întreprinderii**

1. Orice operațiune de restructurare, în special, una de dimensiuni majore și care generează un impact semnificativ, ar trebui să fie însoțită de o explicație și o justificare pentru părțile interesate, înainte de luarea oricăror măsuri practice, indiferent de realizarea operațiunilor de restructurare pe baza fie a obiectivelor și exigențelor strategice pe termen lung, fie a constrângerilor pe termen scurt și indiferent dacă decizia privind restructurarea este adoptată de întreprindere sau de un grup care controlează întreprinderea;

2. măsurile prevăzute la punctul 1 cuprind alegerea măsurilor avute în vedere pentru realizarea obiectivelor, după realizarea unei evaluări a altor opțiuni posibile, în contextul tuturor intereselor implicate;

3. întreprinderile informează de la început autoritățile publice și reprezentanții lucrătorilor de la nivelul relevant, în timp util, în special pe cei de la nivel local, și îi implică cât mai mult posibil în punerea în aplicare a procesului de restructurare;

4. actorii economici locali, în special întreprinderile și lucrătorii lor dependenți de întreprinderea care se restructurează, sunt, de asemenea, informați de la început cu privire la procesul de restructurare;

5. această prevedere nu se aplică în cazul în care informarea și consultarea reprezentanților salariaților sunt reglementate comparabil la nivel național.

**Recomandarea 8 privind reducerea costurilor sociale interne printr-un plan social**

1. Atunci când apare necesitatea restructurării, companiile consideră concedierile doar în ultimă instanță și numai după analizarea tuturor opțiunilor alternative și identificarea și implementarea măsurilor de sprijin, dacă este cazul;

2. în special, întreprinderile iau în calcul toate opțiunile relevante ca alternativă și inițiază un dialog cu părțile interesate interne și externe pentru a încerca și a le asocia la soluționarea concedierilor, cum ar fi:

(a) aplicarea progresivă a măsurilor planificate;

(b) reducerea intensificării muncii;

(c) reducerea și reorganizarea temporară și/sau permanentă a programului de lucru;

(d) renegocierea condițiilor de muncă;

(e) relocarea internă sau externă în cadrul grupului de întreprinderi sau în alte întreprinderi care nu aparțin grupului;

(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, cu asistență din partea autorităților locale și a serviciilor de ocupare a forței de muncă publice/private, participă la furnizarea unei astfel de asistențe pentru lucrătorii interesați, într-un context adecvat, menit să le crească capacitatea de reinserție profesională și să-i ajute să reintre pe piața muncii rapid și sustenabil;

4. fără a aduce atingere obligațiilor lor care reies din legislația și practicile UE și cele naționale, întreprinderile au în vedere următoarele măsuri privind capacitatea de inserție profesională, dacă acestea sunt necesare și utile pentru a limita impactul operațiunii:

– furnizarea de informații către lucrătorii amenințați de concediere sau concediați cu privire la piața muncii, drepturile lor și condițiile negociate pe parcursul procesului de restructurare;

– crearea de unități de redistribuire și/sau mobilitate;

– formarea și reinstruirea;

– îndrumare profesională personalizată;

– contribuirea la procesul de căutare a unui loc de muncă, inclusiv timp liber plătit pentru căutarea unui loc de muncă;

– compensare echitabilă;

– facilitarea creării de afaceri proprii și de cooperative, precum și de diferite forme de participare financiară;

– monitorizarea, supravegherea și consilierea angajaților concediați, dacă este cazul, și a lucrătorilor rămași pentru a evita sau a minimiza impactul negativ psihic și psihosocial al procesului de restructurare;

– acordarea de drepturi de reangajare pentru lucrătorii concediați anterior;

– facilitarea transferului de întreprinderi, inclusiv a angajaților într-o formă de tip cooperativ;

– furnizarea de asistență psihosocială, acolo unde este cazul.

**Recomandarea 9 privind acordurile de gestionare a proceselor de restructurare**

1. Dacă este cazul, întreprinderile și reprezentanții angajaților lor ar trebui să negocieze acorduri colective pentru a acoperi problemele care apar din restructurarea propusă;

2. Prevederile din recomandările 6 și 7 nu se referă la aplică întreprinderile sau lucrătorii 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 privind minimizarea consecințelor externe economice, sociale și asupra mediului**

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 lucrătorilor, pentru a încuraja reconversia economică, socială și de mediu și pentru a dezvolta activități economice sustenabile noi, care generează locuri de muncă de calitate, prin încheierea unor acorduri între întreprinderile din același sector de activitate sau din aceeași zonă geografică, pentru a reangaja lucrătorii disponibilizați;

2. în sensul punctului 1, întreprinderile informează autoritățile regionale sau locale și alți actori relevanți cu privire la măsurile care sunt în curs de pregătire în conformitate cu recomandarea 8. Aceștia participă și/sau contribuie la orice grup operativ sau rețea înființată la nivel regional sau sectorial, pentru a minimiza impactul operațiunii.

3. dacă se dovedește necesar și în conformitate cu cerințele naționale sau regionale, întreprinderile concep și implementează strategii care au ca scop reabilitarea și/sau relocalizarea siturilor industriale care este posibil să fie abandonate, ca măsură de mediu, ca mijloc de atragere de noi activități și ca metodă de absorbție a unei proporții din locurile de muncă ce se vor pierde;

4. măsurile prevăzute la Recomandarea 8 acoperă, în măsura în care este posibil, lucrătorii din întreprinderile dependente; întreprinderile dependente și lucrătorii lor sunt întotdeauna informași dacă aceste informații sunt necesare sau folositoare pentru propria lor adaptare și pentru gestionarea procesului de restructurare din cadrul acestor întreprinderi.

**Recomandarea 11 privind sprijinul public**

1. Statele membre asigură, se asemenea, ca autoritățile publice și toate organismele care depind de propria autoritate, furnizează asistența și consilierea necesară din partea acestora pentru a facilita un proces uniform de restructurare, în vederea reducerii impactului;

2. autoritățile publice și serviciile de ocupare a forței de muncă de la diferite niveluri intervin, prin atribuțiile lor în ceea ce privește anticiparea și gestiunea, prin:

(a) promovarea dialogului, coordonării și a colaborării cu părțile interesate externe;

(b) sprijinirea anticipării proceselor și a anumitor operațiuni de restructurare, în scopul atenuării impactului lor economic, social și de mediu;

3. autoritățile publice și serviciile de ocupare a forței de muncă sprijină sau oferă consiliere, într-o strânsă colaborare cu organizațiile partenere de la nivelul corespunzător, în ceea ce privește 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, în special în organizarea evaluării competențelor pentru angajații implicați;

4. în regiunile afectate de schimbările structurale, autoritățile publice, dacă consideră adecvat, în strânsă cooperare cu organizațiile partenerilor sociali de la nivelul relevant:

(a) creează organisme, rețele sau observatoare permanente de anticipare a proceselor de schimbare și asigură evaluarea liberă a aptitudinilor, în mod prioritar pentru lucrătorii care suferă din cauza lipsei de șanse de angajare;

(b) promovează pacturi teritoriale de ocupare a forței de muncă, destinate creării de locuri de muncă și adaptării și încearcă să atragă investiții prin orice mijloace și încearcă să atragă investiții prin orice mijloace, ținând cont de structura locală a microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii;

(c) promovează sau creează mecanisme de facilitare a tranzițiilor profesionale, inclusiv prin integrarea și schimbul de bune practici la nivel de întreprinderi;

(d) implementează acțiuni de formare pentru întreprinderile mici și mijlocii și lucrătorii lor și sprijină dialogul și cooperarea dintre acestea și întreprinderile mari;

(e) favorizează ocuparea forței de muncă și reconversia economică, socială și de mediu la nivel regional;

(f) stimulează posibilitățile de inovări tehnologice, mai ales cela care contribuie la reducerea emisiilor de carbon.

**Recomandarea 12 privind sprijinul financiar**

1. Fără a se aduce atingere obligațiilor întreprinderilor ce decurg din dreptul Uniunii, legislațiile sau practicile naționale, autoritățile publice asigură, unde este posibil, sprijin financiar și alte resurse de sprijinire a măsurilor care favorizează creșterea șanselor de angajare a lucrătorilor 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, și în special FEDR și FSE, 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 punctelor 1 și 2;

3. fără a înlocui niciuna dintre obligațiile statelor membre sau ale angajaților, ce decurg din legislația Uniunii, legislațiile sau practicile naționale, în conformitate cu normele de reglementare a acestora, fondul FEG poate fi folositor pentru a asigura sprijin financiar în vederea reintegrării rapide în muncă a lucrătorilor concediați.

**Recomandarea 13 privind desemnarea autorităților publice responsabile**

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

**Recomandarea 14**

1. întreprinderile creează instrumente pentru evaluarea și raportarea periodică a practicilor lor de restructurare, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor și, după caz, cu organizațiile externe implicate în acest proces;

2. statele membre cooperează cu Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, oferind informații statistice cu privire la activitățile de restructurare;

3. acest cadru nu aduce în niciun fel atingere drepturilor și obligațiilor care decurg din legislația UE în domeniul implicării lucrătorilor; statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile pentru protecția principiului egalității de tratament;

4. acest cadru nu aduce în niciun fel atingere obligațiilor în materie de protecția muncii referitoare la plățile compensatorii în cazul încetării activității; punerea sa în aplicare nu constituie în niciun caz un motiv pentru o reducere a nivelului de protecție împotriva discriminării, deja acordat de statele membre;

5. 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;

6. 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 acestor acte legislative, nu sunt autorizate să le dezvăluie dacă acestea au fost comunicate confidențial, în conformitate cu legislația și practica națională;

7. statele membre ar trebui să excludă companiile care nu respectă dreptul Uniunii de la alocarea unor ajutoare publice din bugetul național;

8. fără a aduce atingere punctului 7, nimic nu împiedică utilizarea unor fonduri din bugetul general al Uniunii Europene și din bugetele naționale, pentru a sprijini direct lucrătorii companiilor menționate la punctul respectiv.

1. <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/eava_info_of_workers_with_annexes_/eava_info_of_workers_with_annexes_en.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. JO C 258, 10.9.1999, p. 1. [↑](#footnote-ref-2)
3. JO L 245, 26.8.1992, p. 53. [↑](#footnote-ref-3)
4. JO L 294, 10.11.2001, p. 1. [↑](#footnote-ref-4)
5. JO L 225, 12.8.1998, p. 16. [↑](#footnote-ref-5)
6. JO L 303, 2.12.2000, p. 16. [↑](#footnote-ref-6)
7. JO L 82, 22.3.2001, p. 16. [↑](#footnote-ref-7)
8. JO L 294, 10.11.2001, p. 22. [↑](#footnote-ref-8)
9. JO L 80, 23.3.2002, p. 29. [↑](#footnote-ref-9)
10. JO L 207, 18.8.2003, p. 25. [↑](#footnote-ref-10)
11. JO L 142, 30.4.2004, p. 12. [↑](#footnote-ref-11)
12. JO L 310, 25.11.2005, p. 1. [↑](#footnote-ref-12)
13. JO L 122, 16.5.2009, p. 28. [↑](#footnote-ref-13)
14. JO C 65, 17.3.2006, p. 58. [↑](#footnote-ref-14)
15. JO L 308, 24.11.2010, p. 46. [↑](#footnote-ref-15)
16. Texte adoptate, P7\_TA(2011)0589. [↑](#footnote-ref-16)
17. JO C 117 E, 18.5.2006, p. 256. [↑](#footnote-ref-17)
18. JO C 191, 29.6.2012, p. 24. [↑](#footnote-ref-18)
19. JO C 76 E, 27.3.2008, p. 138. [↑](#footnote-ref-19)
20. JO C 199 E, 7.7.2012, p. 131. [↑](#footnote-ref-20)
21. SEC(2008)2154 DOCUMENT DE LUCRU AL PERSONALULUI COMISIEI, Restructurarea și ocuparea forței de muncă, contribuția Uniunii Europene. [↑](#footnote-ref-21)
22. În 2001, a fost pusă în aplicare una dintre propunerile Grupului de experți Gyllenhammar. Aceasta a implicat stabilirea unui Centru european de monitorizare a schimbării (EMCC) în cadrul Fundației europene pentru îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă în Dublin. EMCC gestionează în special Monitorul european al restructurării (ERM) care adună informații privind operațiunile de restructurare la o anumită scară. [↑](#footnote-ref-22)
23. JO L 406, 30.12.2006, p. 1. [↑](#footnote-ref-23)