



EIROPAS KOMISIJA

Briselē, 13.9.2012.
COM(2012) 493 final

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES LĒMUMS

par Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonda izmantošanu saskaņā ar 28. punktu Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas 2006. gada 17. maija Iestāžu nolīgumā par budžeta disciplīnu un pareizu finanšu pārvaldību (Vācijas pieteikums EGF/2012/002 DE/*manroland*)

PASKAIDROJUMA RAKSTS

Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas 2006. gada 17. maija Iestāžu nolīguma par budžeta disciplīnu un pareizu finanšu pārvaldību¹ 28. punktā ar elastīguma mehānisma starpniecību ļauts izmantot Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda (EGF) līdzekļus ne vairāk kā EUR 500 miljonu apmērā gadā papildus finanšu shēmas attiecīgajām izdevumu kategorijām.

Noteikumi par EGF ieguldījumiem ir izklāstīti Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 20. decembra Regulā (EK) Nr. 1927/2006 par Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonda izveidi².

Vācija 2012. gada 4. maijā iesniedza pieteikumu *EGF/2012/002 DE/manroland*, lai pēc darbinieku atlaišanas uzņēmumā *manroland AG* un divos tā meitasuzņēmumos (turpmāk "manroland"), kā arī vienā piegādes uzņēmumā Vācijā, saņemtu finansiālu ieguldījumu no EGF.

Pēc šā pieteikuma rūpīgas pārbaudes Komisija saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1927/2006 10. pantu ir secinājusi, ka regulā noteiktie finansiālā ieguldījuma saņemšanas nosacījumi ir izpildīti.

PIETEIKUMA KOPSAVILKUMS UN ANALĪZE

Pamatdati	
EGF atsauces Nr.	EGF/2012/002
Dalībvalsts	Vācija
2. pants	a)
Galvenais uzņēmums	<i>manroland AG</i>
Meitasuzņēmumi un piegādātāji	3
Pārskata periods	1.1.2012. – 30.4.2012.
Datums, kad sāk sniegt individualizētos pakalpojumus	1.8.2012.
Pieteikuma iesniegšanas datums	4.5.2012.
Atlaisto darbinieku skaits pārskata periodā	2239
Atlaisto darbinieku skaits pirms un pēc pārskata perioda	45
Kopējais to atlaisto darbinieku skaits, kuri ir tiesīgi saņemt atbalstu	2284
Atlaisto darbinieku skaits, kuri varētu piedalīties pasākumos	2103
Izdevumi par individualizētajiem pakalpojumiem (EUR)	10 305 889
Izdevumi par EGF īstenošanu ³ (EUR)	400 000
Izdevumi par EGF īstenošanu (%)	3,74
Kopējais budžets (EUR)	10 705 889
EGF ieguldījums (50 %) (EUR)	5 352 944

1. Pieteikums tika iesniegts Komisijai 2012. gada 4. maijā, un līdz 2012. gada 10. jūlijam tika iesniegta papildu informācija.

¹ OV C 139, 14.6.2006., 1. lpp.

² OV L 406, 30.12.2006., 1. lpp.

³ Saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1927/2006 3. panta trešo daļu.

2. Pieteikums atbilst Regulas (EK) Nr. 1927/2006 2. panta a) punkta nosacījumiem par EGF izmantošanu, un tas tika iesniegts minētās regulas 5. pantā paredzēto 10 nedēļu laikā.

Saistība starp darbinieku atlaišanu un globalizācijas izraisītām nozīmīgām strukturālām izmaiņām pasaules tirdzniecības modeļos

3. Lai noteiktu saistību starp darbinieku atlaišanu un globalizācijas izraisītām nozīmīgām strukturālām izmaiņām pasaules tirdzniecības modeļos, Vācija apgalvo, ka uzņēmums *manroland* ir iespiedmašīnu ražotājs un ražo lokšņu ofseta iespiedmašīnas, kā arī veltņu ofseta iespiedmašīnas. *Manroland* jau sen guvis starptautisku atzinību par tā augstajiem inženiertehniskajiem standartiem un ražojumu augsto kvalitāti.
4. Iespiedmašīnu aprīkojuma tirgus ir ļoti starptautisks. *Manroland* un tā konkurenti Vācijā un Eiropā jau darbojas pasaules mērogā. Pēdējos gados tādi jauni tirgi kā Ķīna, Indija un Dienvidamerikas valstis, piemēram, Brazīlija, ir palielinājušas savu pieprasījumu pēc iespiedmašīnām, un tādējādi kļuvušas par Vācijas un Eiropas iespiedmašīnu ražotāju nozīmīgiem klientiem. Tomēr katra no tām ir kļuvusi arī par nozīmīgu dalībnieci piegādes jomā aizvien globalizētākā tirgū. Pēdējās desmitgades laikā ražotāji no Ķīnas, Indijas, Dienvidamerikas, kā arī aizvien vairāk konkurentu no Austrumeiropas, ASV un Japānas ir ieguvuši lielāku tirgus daļu. Tādējādi patlaban Vācijas ražotāji, kuru produkcija ir kvalitatīva, saskaras ar sīvu starptautisku konkurenci, kas bieži vien ir saistīta ar zemāku kvalitāti un zemākām cenām.
5. Starptautiski integrētāku tirgu tendenci papildina pastāvīgas strukturālas pārmaiņas iespiedtehnikas izmantošanā un piegādātāju augstāks specializācijas līmenis atsevišķās apakšnozarēs. Lielāks skaits starptautisko piegādātāju no vienas puses un mainīgās iespiedtehnikas no otras puses rada situāciju, ka vidējs iespiedmašīnu ražotājs ieņem mazāku tirgus daļu. Pārdevumi samazinās, peļņa sarūk un darba devējiem jāatlaiž darbinieki. Dažu pēdējo gadu laikā globalizācijas dēļ arī *manroland* skāra šī situācija.
6. Vācijas iestādes min arī protekcionisma piemērus iespiedmašīnu tirgū. Tās apgalvo, ka Indija iespiedmašīnām piemēro 23 % importa nodevu, un Ķīna, kas ir visātrāk augošais iespiedmašīnu ražošanas tirgus, izmanto subsīdijas, pieļauj ražojumu pīrātismu, piemēro zemākus vai neesošus drošības standartus darbā, nenodrošina pietiekamu dabas aizsardzību, pieļauj dažas sociālās normas un neizmanto vispārēju sociālo aizsardzību. Tādēļ ražošanas izmaksas ir zemākas, un ārvalstu konkurentiem konkurences apstākļi nav vienlīdzīgi⁴. Pašreizējā Ķīnas piecgadu plānā (2011.–2015. gads) ir minēts, ka iekārtu un ierīču ražošanas nozare ir viena no septiņām galvenajām nozarēm, kam paredzēts Ķīnas valsts finansējums. Šāda prakse ir palīdzējusi Ķīnas iespiedmašīnu ražotājiem sasniegt Eiropas valstu noteiktos augstos tehnoloģijas standartus, taču ar darba izmaksām, kas vidēji ir par 11 % zemākas nekā

⁴ Gisela Lanza, Thomas Ender, Dennis Schuler, Stevens Peters (2011), *Chancen und Risiken des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus in der chinesischen Automobilindustrie*, Global Advanced Manufacturing Institute and Karlsruhe Institute of Technology.

Eiropas vidējās darba izmaksas mašīnu ražošanas nozarē. Tādējādi Ķīna ir kļuvusi par spēcīgāko starptautisko konkurentu iespiedmašīnu nozarē⁵.

7. Konkurenti ārpus Ķīnas mēģina apiet importa nodevu šķēršļus, pārvietojot ražošanu uz citām Āzijas valstīm. Tādējādi Eiropas iespiedmašīnu piegādātāji (tostarp *manroland*) kopš 2000. gadu vidus ir zaudējuši ievērojamu starptautiskā tirgus daļu. No 2000. gada līdz 2004. gadam Eiropas ražotāju vidējā pasaules tirgus daļa bija 67 %, taču tā samazinājās līdz vidēji 53 % laikposmā no 2005. gada līdz 2011. gadam. Iespiedmašīnu imports ES tirgū no tiem piegādātājiem, kas atrodas ārpus Eiropas, pieauga no 18 % (2000.–2005. gada vidējais rādītājs) līdz 24% (2006.–2010. gada vidējais rādītājs)⁶.
8. *Manroland* 2005.–2011. gadā zaudēja 10 % no veltņu ofseta iespiedmašīnu tirgus daļas. Turklāt no 2000. līdz 2010. gadam uzņēmums pieredzēja strauju pārdevumu kritumu. Šis pavērsiens veicināja lejupslīdi un peļņas samazināšanos, tādēļ bija jāatlaiz darbinieki, un tas bija par pamatu šim pieteikumam.

Atlaisto darbinieku skaita noteikšana un atbilstība 2. panta a) punkta kritērijiem

9. Vācija šo pieteikumu iesniedza saskaņā ar intervences kritērijiem 2. panta a) punktā Regulā (EK) Nr. 1927/2006, kurā paredzēti vismaz 500 atlaišanas gadījumi četru mēnešu laikā uzņēmumā dalībvalstī, ieskaitot atlaistos darbiniekus tā piegādātāju uzņēmumos un pakārtotās ražošanas uzņēmumos.
10. Pieteikumā minēti 2177 atlaišanas gadījumi uzņēmumā *manroland AG* un 62 atlaišanas gadījumi divos tā meitasuzņēmumos, kā arī 45 atlaišanas gadījumi vienā piegādātājā uzņēmumā (*Gefinal Systema*), kopumā 2284 atlaišanas gadījumi, no kuriem 2239 četru mēnešu pārskata periodā no 2012. gada 1. janvāra līdz 2012. gada 30. aprīlim. Atlaišanas gadījumus *manroland AG* un tā meitasuzņēmumos aprēķināja saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1927/2006 2. panta otrās daļas otro ievilkumu, savukārt atlaišanas gadījumus *Gefinal Systema* aprēķināja saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1927/2006 2. panta otrās daļas pirmo ievilkumu.

Paskaidrojums par minēto atlaišanas gadījumu neparedzamību

11. Vācijas iestādes apgalvo, ka *manroland* bija pasaules līderis veltņu ofseta iespiedmašīnu ražošanā un jau iepriekš ir pieredzējis gan uzņēmējdarbības kāpumus, gan kritumus, kas devuši tam vērtīgu pieredzi pārvarēt grūtākus laikus. Uzņēmums jau ir vienojies ar darbiniekiem par darba algas samazināšanu un pakāpenisku darbinieku skaita samazināšanu 2011. un 2012. gadā. Zaudējumus iepriekš kompensēja tā īpašnieki *Allianz Capital Partners* un *MAN*. 2011. gada rudenī īpašnieki atteicās turpmāk veikt maksājumus, tādējādi *manroland* kļuva maksātnespējīgs un tika atlaista trešdaļa darbaspēka.

⁵ Eiropas Komisija (2011), *Study on the Future Opportunities and Challenges of EU-China Trade and Investment Relations. Study I: Machinery*, 3. lpp.

⁶ Avots: *manroland AG*, tirgus pētījums.

To uzņēmumu, kuros atlaida darbiniekus, un to darbinieku, kuriem paredzēta palīdzība, noteikšana

12. Pieteikums attiecas uz 2284 atlaišanas gadījumiem, no kuriem 2177 atlaišanas gadījumi ir uzņēmumā *manroland AG*, 62 atlaišanas gadījumi divos tā meitasuzņēmumos (*manroland Vertrieb und Service GmbH* un *manroland Vertrieb und Service Deutschland GmbH*), un vēl 45 atlaišanas gadījumi piegādātājā uzņēmumā *Gefinal Systema* (metālapstrādes uzņēmums). 2103 atlaistajiem darbiniekiem ir paredzēti EGF pasākumi.

13. To darbinieku iedalījums, kuriem paredzēts sniegt palīdzību:

Kategorija	Skaitis	Procenti
Vīrieši	1836	87,30
Sievietes	267	12,70
ES pilsoņi	1979	96,96
Personas, kas nav ES pilsoņi	62	3,04
Vecumā no 15 līdz 24 gadiem	45	2,14
Vecumā no 25 līdz 54 gadiem	1514	71,99
Vecumā no 55 līdz 64 gadiem	543	25,82
Vecāki par 64 gadiem	1	0,05

14. Attiecībā uz meitasuzņēmumu 62 darbinieku valstspiederību iedalījums nav pieejams, tādēļ procenti attiecīgajās kategorijās balstās uz kopējo skaitu – 2041.

15. No mērķa darbiniekiem 142 ir ilgstošas veselības problēmas vai invaliditāte.

16. Iedalījums pa profesionālajām kategorijām:

Kategorija	Skaitis	Procenti
Likumdevēji, augstākās amatpersonas un vadītāji	15	0,73
Vecākie speciālisti	93	4,56
Speciālisti	273	13,38
Ierēdņi	167	8,18
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	93	4,56
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	1321	64,72
Vienkāršās profesijas	79	3,87

17. Attiecībā uz meitasuzņēmumu 62 darbinieku profesiju iedalījums kategorijās nav pieejams, tādēļ procenti šajā tabulā attiecīgajās kategorijās balstās uz kopējo skaitu – 2041.

18. Saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1927/2006 7. pantu Vācija ir apliecinājusi, ka tika piemērota sieviešu un vīriešu līdztiesības un nediskriminēšanas politika un ka tā tiks piemērota arī dažādajos īstenošanas posmos, jo īpaši saistībā ar piekļuvi EGF.

Attiecīgās teritorijas, tās iestāžu un citu ieinteresēto personu raksturojums

19. Šie atlaišanas gadījumi skar trīs diezgan atšķirīgus Vācijas reģionus. Pirmais reģions ir Augsburga (Bavārija), otrais – Ofenbaha (Hesene) un trešais – Plauene (Saksija).

Arī citas lielākās kaimiņpilsētas, tostarp Ašafenburg, Vīzbādeni, Darmštati un Frankfurti pie Mainas, skāra uzņēmuma slēgšana un darbinieku atlaišana.

20. Vājāka no tām ir Plauene, kas atrodas Vācijas austrumdaļā; tās iedzīvotāju skaits ir neliels, bet tā ir īpaši atkarīga no sociālās labklājības maksājumiem. Līdz ar *manroland* maksātnespēju tiek zaudēts trešais lielākais darba devējs reģionā (700 darbinieki pirms slēgšanas) un viens no tikai trim uzņēmumiem, kas bija pietiekami liels, lai slēgtu ar darbiniekiem koplīgumus par darba samaksu.

Sagaidāmā atlaišanas gadījumu ietekme uz nodarbinātību vietējā mērogā, reģionā vai valstī

21. Pirms maksātnespējas uzņēmumā *manroland* strādāja 6500 darbinieku. Tas bija moderns iekārtu ražotājs ar mūsdienīgu zinātību un pievilcīgām algu likmēm. Šā uzņēmuma sabrukums (zaudējot trešdaļu darbaspēka) būs arī prasmju zaudējums, iespējami skarot citus darba devējus un attiecīgos reģionus. Tiem darbiniekiem, kuri atradīs darbu, būs jāpieņem zemākas algas, kas savukārt samazinās viņu pirkspēju un naudas plūsmu vietējā ekonomikā. Turklāt šie trīs reģioni zaudēs vienu no ietekmīgākajiem darba devējiem, un nav domājams, ka tuvākajā laikā radīsies līdzvērtīgs uzņēmums.
22. Daudzi no darbiniekiem *manroland* strādāja ilgstoši un bija sasnieguši augstas algas pakāpes, pateicoties darba stāžam. Darbinieku vecuma dēļ tiem būs grūti ātri atrast jaunu darbu un gandrīz neiespējami atkal sasniegt to pašu atalgojuma līmeni.
23. Šajā tabulā ir norādīts bezdarba līmenis skartajā reģionā un tā izmaiņas salīdzinājumā ar to pašu mēnesi iepriekšējā gadā.

Reģions	Bezdarba līmenis 2012. gada februārī	Izmaiņas bezdarba līmenī 2012. gada februārī/2011. gada februārī
Vācija	7,9	
Augsburga	5,4	+4,5 %
Ofenbaha	8,3	+6,7 %
Plauene	11,7	+2,9 %

Saskanota individualizēto pakalpojumu pakete, kas jāfinansē, un tās paredzamo izmaksu sadalījums, tostarp tās papildināmība ar struktūrfondu finansētiem pasākumiem

24. *Manroland* iesaistītie sociālie partneri 2012. gada janvārī pieņēma sociālo plānu, kurā ietverta pārejas uzņēmumu izveidošana atlaistajiem darbiniekiem. Augsburgā un Plauenē koordinators ir *PTG (Projekt- und Trainingsgesellschaft)*, un tā pārejas uzņēmums darbosies no 2012. gada 1. februāra līdz 2013. gada 31. janvārim. Ofenbahā pārejas uzņēmums ir *PRM Personalentwicklungs-gesellschaft*, kas darbosies no 2012. gada 1. februāra līdz 2012. gada 31. jūlijam ar iespēju pagarināt tā darbību.
25. Ir ierosināti šādi pasākumi.
- Īslaicīgs pabalsts (*Transferkurzarbeitergeld*) Tā ir dienas nauda, ko maksā valsts nodarbinātības dienesti, pamatojoties uz strādājošā iepriekš nopelnīto neto darba

algū. Tās apmērs ir 60 % no iepriekšējās neto darba algas, un to paaugstina līdz 67 %, ja saņēmēja mājsaimniecībā dzīvo vismaz viens bērns. *Manroland* ir apņēmis maksāt starpību starp šo summu un 80 % no iepriekšējās neto darba algas. Vācija lēš, ka vidēji šo pabalstu maksās katram darbiniekam 6 līdz 8 mēnešus. No šā pasākuma budžeta atskaita pabalstus, ko izmanto, lai līdzfinansētu ESF finansētas mācības sākumposmā, un papildu atskaitījumi budžetā paredzēti laikposmiem, kad darbinieki nav iesaistīti aktīvos darba tirgus politikas pasākumos. Pabalstu maksās 2001 darbiniekam, kuri nolēma pievienoties pārejas uzņēmumam. Sagaidāms, ka 102 darbinieki piedalīsies pasākumos, bet ne pārejas uzņēmumā, un tie saņems bezdarbnieka pabalstu (kas nav iekļauts EGF pasākumu kopumā).

- Mācības kvalifikācijas iegūšanai. Šīs mācības galvenokārt paredzētas meitasuzņēmumu un piegādātāja uzņēmuma bijušajiem darbiniekiem, jo *manroland* bijušie darbinieki jau ir augsti kvalificēti, un tiem tiks piedāvātas specializētas mācības, pamatojoties uz viņu pašreizējo kvalifikāciju. Dalībniekiem būs iespēja izvēlēties sev piemērotākās mācības, pamatojoties uz sākotnējo interviju un profila noteikšanu. Tiks piedāvāts apgūt gan tehniskas, gan vispārējās prasmes, un tiks nodrošināta esošās darbā gūtās pieredzes un prasmju sertifikācija. Mācības ilgs no 3 līdz 100 dienām.
- Darbsemināri/līdzinieku grupas. Pēc vajadzības tiks veidotas dažādas grupas, piemēram, vecāka gadagājuma darbiniekiem, darbiniekiem ar invaliditāti, pēc mācību veida utt. Katrai grupai būs savs darbaudzinātājs.
- Papildu pasākumi un starptautiska darba meklēšana. Programma atlaistajiem darbiniekiem dos iespēju veikt vairākus testus, tostarp psiholoģijas testus, veselības pārbaudes, zināšanu testus. Tiem palīdzēs saņemt atsauksmes par darbu un veikt profilaktiskus veselības pasākumus, ko pieprasa nākamais darba devējs (piem., vakcinācijas). Vajadzības gadījumā būs iespēja piedalīties darba biržā, valoduursos, saņemt iepriekšējo kvalifikāciju tulkojumus, starpkultūru mācības utt.
- Padziļināta konsultācija uzņēmējdarbības sākšanai. Tie atlaistie darbinieki, kuri vēlas izveidot paši savu uzņēmumu, var saņemt atbalstu uzņēmējdarbības plānošanai, īstenošanai un finansēšanai. Turklāt tiks sniegtas pamatzināšanas uzņēmuma vadīšanā, mārketingā un pārdošanā. Būs pieejams individuāls padoms un apmācība, kā arī saziņa ar tīkliem un dažādiem konkrētiem ekspertiem (juristiem, nodokļu konsultantiem, tirdzniecības un banku speciālistiem, utml.).
- Darba meklēšana. Pārejas uzņēmumi izmanto saziņu ar darba devējiem savā reģionā, lai iegūtu informāciju par gaidāmajām brīvajām darba vietām, kas vēl nav publicētas. Tad tie meklē piemērotākos kandidātus no EGF atbalstīto darbinieku vidus, lai tie varētu sazināties ar iespējamajiem darba devējiem. Ja būs vajadzīgas papildu prasmes, tiks nodrošinātas mācības.
- Darba atsākšanas prēmija. Tā paredzēta, lai palīdzētu atlaistajiem darbiniekiem izlemt, vai pieņemt zemāk apmaksātu darbu (vismaz 10 % zemāks atalgojums nekā iepriekšējā bruto darba alga). Šī ir vienreizēja prēmija EUR 4000 apmērā EGF pasākumu sākumā, kas pakāpeniski samazinās līdz EUR 1000 īstenošanas posma beigās.

- Apmācība un konsultācijas jaunā darbā un bezdarba laikā. Ja atlaistais darbinieks ir pieņēmis jaunu darbu un aizvien tam nepieciešams atbalsts, konsultants no pārejas uzņēmuma var turpināt sniegt padomu un nodrošināt, lai darbinieks optimāli pielāgotos. Tiem darbiniekiem, kuri nav atraduši jaunu darbu pārejas uzņēmuma darbības laikā, attiecīgais personāls sniegs turpmākas konsultācijas un palīdzēs sagatavot personas lietas turpmākai darba meklēšanai.

26. EGF īstenošanas izdevumi, kas ir norādīti pieteikumā saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1927/2006 3. pantu, iekļauj sagatavošanas, pārvaldības un kontroles pasākumu izdevumus, kā arī informēšanas un reklāmas izdevumus. Tie ietver regulāras tikšanās ar sociālajiem partneriem un citām ieinteresētajām personām, ar kuriem jau pirms pieteikuma iesniegšanas tika apspriesta vajadzība iesniegt EGF pieteikumu un tā saturs. Informēšanas pasākumi ietver tīmekļa vietni, kurā uzsvērti EGF pozitīvie rezultāti.
27. Šie Vācijas iestāžu prezentētie individualizētie pakalpojumi ir aktīvi darba tirgus pasākumi, kas ietverti Regulas (EK) Nr. 1927/2006 3. pantā minētajās piemērotajās darbībās. Saskaņā ar Vācijas iestāžu aplēsēm šo pakalpojumu kopējās izmaksas ir EUR 10 705 889, no kuriem individualizēto pakalpojumu izmaksas sasniedz EUR 10 305 889, un izdevumi par EGF īstenošanu ir EUR 400 000 (3,74 % no kopējās summas). Kopējais no EGF pieprasītais finansējums ir EUR 5 352 944 (50 % no kopējām izmaksām).

Pasākumi	Aprēķinātais darbinieku skaits mērķa grupā	Aprēķinātās izmaksas uz vienu darbinieku mērķa grupā (EUR)	Kopējās izmaksas (EGF un valsts līdzfinansējums) (EUR)
Individualizētie pakalpojumi (Regulas (EK) Nr. 1927/2006 3. panta pirmā daļa)			
Īslaicīgs pabalsts (<i>Transferkurzarbeitergeld</i>)	2 001	2 727,67	5 458 067,67
Mācības kvalifikācijas iegūšanai (<i>Qualifizierungen</i>)	770	2 293,01	1 765 617,70
Darbsemināri/līdzinieku grupas	1 453	327,58	475 973,74
Papildu pasākumi un starptautiska darba meklēšana (<i>Flankierende und internationale Unterstuetzung</i>)	1 135	186,01	211 121,35
Padziļināta konsultācija uzņēmējdarbības sākšanai (<i>Existenzgruenderberatung</i>)	60	621,93	37 315,80
Darba meklēšana (<i>Stellenresearch</i>)	1 050	275,19	288 949,50
Darba atsākšanas prēmija (<i>Aktivierungszuschuss</i>)	430	2 709,92	1 165 265,60

Apmācība un konsultācijas jaunajā darbā un bezdarba laikā (<i>Nachbetreuung</i>)	1 050	860,55	903 577,50
Individualizēto pakalpojumu starpsumma			10 305 889
EGF īstenošanas izdevumi (Regulas (EK) Nr. 1927/2006 3. panta trešā daļa)			
Sagatavošanas darbības			20 000
Pārvaldība			340 000
Informācija un reklāma			20 000
Kontroles pasākumi			20 000
Starpsumma: EGF īstenošanas izdevumi			400 000
Kopējās paredzamās izmaksas			10 705 889
EGF finansējums (50 % no kopējām izmaksām)			5 352 944

28. Vācija apstiprina, ka minētie pasākumi papildina struktūrfondu finansētos pasākumus. Agrīnos pasākumus šo darbinieku grupas atbalstam (no 2012. gada februāra) līdzfinansē Eiropas Sociālais fonds no tā *ESF-BA* darbības programmas. Šie pasākumi tiks precīzi nošķirti no pasākumiem, kurus līdzfinansē EGF. Vācijas iestādes ir apstiprinājušas, ka ir veikti visi nepieciešamie pasākumi, lai izvairītos no dubultfinansēšanas no ES finanšu instrumentiem.
29. Turklāt Vācija pieteikumā apgalvo, ka EGF pasākumu kopums ir nozīmīga pievienotā vērtība tam, ko būtu iespējams panākt ar valsts un ESF līdzekļiem. Dārgākas apmācības, ilgāki mācību kursi, kas nodrošina labāku kvalifikāciju, un ilgāks darbinieku atbalsta periods – pārejas uzņēmumam tas nebūtu iespējams bez EGF finansējuma.

Datums(-i), kad tika uzsākti vai kad plānots sākt individualizētos pakalpojumus atlaišanas skartajiem darbiniekiem

30. Vācija attiecīgajiem darbiniekiem individualizētos pakalpojumus, kas iekļauti saskaņotajā paketē, kurai pieprasīts līdzfinansējums no EGF, sāk sniegt 2012. gada 1. augustā. Tāpēc šajā datumā sākas periods, kurā ir attiecināma jebkura palīdzība, kuru varētu piešķirt no EGF.

Procedūras apspriedēm ar sociālajiem partneriem

31. Jau sākotnēji sociālie partneri un citas ieinteresētās personas tika iesaistītas šā pieteikuma plānošanā un īstenošanā. 2012. gada 16. aprīlī tika organizēta apaļa galda sanāksme ar visām ieinteresētajām personām, tostarp darbinieku pārstāvjiem, kurā izklāstīja EGF pieteikuma pamatinformāciju un saņēma visu pušu piekrišanu. Turklāt dažas ieinteresētās personas nolēma cieši sadarboties pasākumu īstenošanā.

32. Vācijas iestādes apliecināja, ka ir ievērotas valsts un ES tiesību aktos noteiktās prasības par kolektīvo atlaišanu.

Informācija par darbībām, kas ir obligātas saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai koplīgumiem

33. Attiecībā uz Regulas (EK) Nr. 1927/2006 6. pantā noteiktajiem kritērijiem Vācijas iestādes savā pieteikumā:
- apstiprināja, ka EGF finansiālais ieguldījums neaizvieto pasākumus, par ko atbild uzņēmumi saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai kolektīviem līgumiem;
 - pierādīja, ka ar darbībām atbalsta individuālus darbiniekus un tās neizmanto uzņēmumu vai nozaru pārstrukturēšanai;
 - apstiprināja, ka iepriekš minētās attiecināmās darbības netiek finansētas no citiem ES finanšu instrumentiem.

Pārvaldības un kontroles sistēmas

34. Vācija informēja Komisiju, ka finanšu ieguldījumu pārvaldīs tās pašas struktūras, kas pārvaldīja iepriekšējos EGF ieguldījumus Vācijai – arī šoreiz Darba un sociālo lietu federālajā ministrijā (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*) *Gruppe Europäische Fonds für Beschäftigung – Referat EF 3* darbosies kā pārvaldības iestāde un *Organisationseinheit Prüfbehörde* darbosies kā kontroles iestāde.

Finansējums

35. Pamatojoties uz Vācijas pieteikumu, ierosinātais EGF finansējums saskaņotajai individualizēto pakalpojumu paketei (tostarp izdevumi EGF īstenošanai) ir EUR 5 352 944, kas ir 50 % no kopējām izmaksām. Komisijas ierosinātais piešķirums no fonda ir pamatots ar Vācijas iesniegto informāciju.
36. Ņemot vērā EGF ieguldījuma maksimālo apjomu, kas noteikts saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1927/2006 10. panta 1. punktu, kā arī iespējas pārdalīt apropriācijas, Komisija ierosina izmantot EGF līdzekļus visā iepriekš minētās summas apmērā, piešķirot līdzekļus atbilstoši finanšu shēmas 1.a pozīcijai.
37. Ņemot vērā ierosināto finansiālā ieguldījuma apjomu, vairāk nekā 25 % no EGF maksimālā gada apjoma būs pieejami piešķirumiem pēdējos četros gada mēnešos, kā noteikts Regulas (EK) Nr. 1927/2006 12. panta 6. punktā.
38. Komisija, ņākot klajā ar šo priekšlikumu par EGF izmantošanu, sāk vienkāršoto trīspusējo sarunu procedūru atbilstoši 2006. gada 17. maija Iestāžu nolīguma 28. punkta prasībām, lai nodrošinātu abu budžeta lēmēj institūcijas iestāžu vienošanos par vajadzību izmantot EGF un par nepieciešamo summu. Komisija aicina pirmo no abām budžeta lēmēj institūcijas iestādēm, kas atbilstīgā politiskā līmenī panāk vienošanos par EGF izmantošanas priekšlikuma projektu, informēt otru iestādi un Komisiju par tās nodomiem. Nesaskaņu gadījumā tiks sasaukta oficiāla trīspusēja sanāksme ar budžeta lēmēj institūcijas abām iestādēm.

39. Komisija atsevišķi iesniedz līdzekļu pārvietojuma pieprasījumu, lai tos iekļautu 2012. gada budžeta īpašajās saistību apropriācijās, kā to paredz 2006. gada 17. maija Iestāžu nolīguma 28. punkts.

Maksājumu apropriāciju avots

40. EGF budžeta pozīcijas apropriācijas tiks izmantotas, lai segtu šim pieteikumam nepieciešamo summu EUR 5 352 944 apmērā.

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES LĒMUMS

par Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonda izmantošanu saskaņā ar 28. punktu Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas 2006. gada 17. maija Iestāžu nolīgumā par budžeta disciplīnu un pareizu finanšu pārvaldību (Vācijas pieteikums EGF/2012/002 DE/*manroland*)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību,

ņemot vērā Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas 2006. gada 17. maija Iestāžu nolīgumu par budžeta disciplīnu un pareizu finanšu pārvaldību⁷ un jo īpaši tā 28. punktu,

ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 20. decembra Regulu (EK) Nr. 1927/2006 par Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda izveidi⁸ un jo īpaši tās 12. panta 3. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu⁹,

tā kā:

- (1) Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonds (EGF) tika izveidots, lai sniegtu papildu atbalstu darbiniekiem, kuru atlaišana ir saistīta ar globalizācijas izraisītām lielām strukturālām izmaiņām pasaules tirdzniecības modeļos, un lai palīdzētu viņiem atkal iesaistīties darba tirgū.
- (2) Saskaņā ar 2006. gada 17. maija Iestāžu nolīgumu EGF var izmantot, nepārsniedzot maksimālo summu, kas ir EUR 500 miljoni gadā.
- (3) Vācija 2012. gada 4. maijā iesniedza pieteikumu, lai saņemtu EGF finansiālu ieguldījumu attiecībā uz darbinieku atlaišanu uzņēmumā *manroland AG* un divos tā meitasuzņēmumos, kā arī vienā piegādes uzņēmumā, un līdz 2012. gada 10. jūlijam tika iesniegta papildu informācija. Šis pieteikums atbilst Regulas (EK) Nr. 1927/2006 10. panta prasībām par finansiālo ieguldījumu noteikšanu. Tādēļ Komisija ierosina piešķirt līdzekļus EUR 5 352 944 apmērā.
- (4) Tādējādi EGF ir jāizmanto, lai sniegtu finansiālu ieguldījumu saistībā ar Vācijas iesniegto pieteikumu,

⁷ OV C 139, 14.6.2006., 1. lpp.

⁸ OV L 406, 30.12.2006., 1. lpp.

⁹ OV C [...], [...], [...] lpp.

IR PIENĒMUŠI ŠO LĒMUMU.

1. pants

Eiropas Savienības 2012. finanšu gada vispārējā budžeta ietvaros Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fondu (EGF) izmanto, lai piešķirtu EUR 5 352 944 saistību un maksājumu apropriācijām.

2. pants

Šo lēmumu publicē *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs*