

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

Πρέπει να περιλαμβάνουν ξεχωριστή αιτιολόγηση. Εάν τούτο δεν καθίσταται δυνατόν λόγω του γεγονότος ότι παρόμοιες αποφάσεις αφορούν μεγάλο αριθμό προσώπων, θα επιτρέπονται τυποποιημένες ανακοινώσεις. Σε αυτήν την περίπτωση, ωστόσο, ξεχωριστή αιτιολόγηση πρέπει να παρασχεθεί σε τυχόν πολίτη που θα την αιτηθεί ρητώς.

Σύσταση 4.9: σχετικά με την κοινοποίηση των διοικητικών αποφάσεων

Οι διοικητικές αποφάσεις που επηρεάζουν τα δικαιώματα και τα συμφέροντα μεμονωμένων ατόμων θα κοινοποιούνται γραπτώς στο ενδιαφερόμενο άτομο ή στα ενδιαφερόμενα άτομα, αμέσως μετά την έγκρισή τους.

Σύσταση 4.10: σχετικά με την αναφορά των διαθέσιμων ένδικων μέσων

Οι διοικητικές αποφάσεις δηλώνουν σαφώς –όπου προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης– ότι η έφεση είναι δυνατή και περιγράφουν τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί για την υποβολή της έφεσης αυτής, καθώς και το όνομα και τη διεύθυνση του γραφείου του ατόμου ή του τμήματος στο οποίο πρέπει να υποβληθεί η έφεση και η προθεσμία για την υποβολή της.

Όπου κρίνεται απαραίτητο, στις διοικητικές αποφάσεις αναφέρεται η δυνατότητα έναρξης δικαστικών διαδικασιών και/ή υποβολής καταγγελίας στον Ευρωπαϊκό Διαμεσολαβητή.

Σύσταση 5 (σχετικά με την επανεξέταση και τη διόρθωση ιδίων αποφάσεων)

Ο κανονισμός πρέπει να χορηγεί τη δυνατότητα στη διοίκηση της Ένωσης να διορθώνει τυπογραφικά, αριθμητικά ή παρόμοια λάθη σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή με δική της πρωτοβουλία ή έπειτα από αίτηση του ενδιαφερόμενου προσώπου.

Πρέπει να συμπεριληφθούν διατάξεις σχετικά με τη διόρθωση των διοικητικών αποφάσεων για άλλους λόγους, οι οποίες θα κάνουν σαφή διάκριση μεταξύ της διαδικασίας που θα ακολουθείται για την αναθεώρηση των εγκριθέντων αποφάσεων που επηρεάζουν αρνητικά τα συμφέροντα ενός προσώπου και αυτών που ωφελούν το πρόσωπο αυτό.

Σύσταση 6 (σχετικά με τη μορφή και τη δημοσιότητα που θα δοθεί στον κανονισμό)

Ο κανονισμός πρέπει να καταρτιστεί με σαφή και συνοπτικό τρόπο και να γίνεται εύκολα κατανοητός από το κοινό.

Πρέπει να δημοσιευθεί αρμοδίως στις ιστοσελίδες κάθε θεσμικού οργάνου, οργανισμού, γραφείου και υπηρεσίας της Ένωσης.

P7_TA(2013)0005

Ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζόμενους, πρόβλεψη και διαχείριση της αναδιάρθρωσης

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 15ης Ιανουαρίου 2013 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους, την πρόβλεψη και τη διαχείριση των αναδιarrώσεων (2012/2061(INL))

(2015/C 440/05)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη το άρθρο 225 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 9 και 151 και το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο ε) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 14, 27 και 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

- έχοντας υπόψη την αξιολόγηση της ευρωπαϊκής προστιθέμενης αξίας ενός μέτρου της Ένωσης σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους, την πρόβλεψη και τη διαχείριση της διαδικασίας αναδιάρθρωσης, που πραγματοποιήθηκε από τη Μονάδα Ευρωπαϊκής Προστιθέμενης Αξίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και διαβιβάστηκε στην Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων στις 19 Νοεμβρίου 2012 ⁽¹⁾,
- έχοντας υπόψη τη «Διαχείριση της αλλαγής — Τελική έκθεση της ομάδας υψηλού επιπέδου για την οικονομική και κοινωνική επίδραση της βιομηχανικής αλλαγής, όπως εκπονήθηκε από τη σύνοδο κορυφής για την απασχόληση στο Λουξεμβούργο, το Νοέμβριο 1997» ⁽²⁾,
- έχοντας υπόψη τη σύσταση 92/443/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 27ης Ιουλίου 1992 σχετικά με την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη και στα αποτελέσματα των επιχειρήσεων (συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο) ⁽³⁾,
- έχοντας υπόψη τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 2157/2001 του Συμβουλίου της 8ης Οκτωβρίου 2001 περί του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρείας ⁽⁴⁾,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου της 20ής Ιουλίου 1998 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις ⁽⁵⁾,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία ⁽⁶⁾,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12ης Μαρτίου 2001 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων ⁽⁷⁾,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου της 8ης Οκτωβρίου 2001 για τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρείας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων ⁽⁸⁾,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2002 περί θέσπισης γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα ⁽⁹⁾,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2003/72/ΕΚ του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 2003 για τη συμπλήρωση του καταστατικού του ευρωπαϊκού συνεταιρισμού όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων ⁽¹⁰⁾,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2004/25/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004 σχετικά με τις δημόσιες προσφορές εξαγοράς ⁽¹¹⁾,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2005/56/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2005, για τις διασυνοριακές συγχωνεύσεις κεφαλαιουχικών εταιριών ⁽¹²⁾,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2009/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 6ης Μαΐου 2009 για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους ⁽¹³⁾,

⁽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

⁽²⁾ ΕΕ C 258 της 10.09.1999, σ. 1.

⁽³⁾ ΕΕ L 245 της 26.8.1992, σ. 53.

⁽⁴⁾ ΕΕ L 294 της 10.11.2001, σ. 1.

⁽⁵⁾ ΕΕ L 225 της 12.8.1998, σ. 16.

⁽⁶⁾ ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16.

⁽⁷⁾ ΕΕ L 82 της 22.3.2001, σ. 16.

⁽⁸⁾ ΕΕ L 294 της 10.11.2001, σ. 22.

⁽⁹⁾ ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29.

⁽¹⁰⁾ ΕΕ L 207 της 18.8.2003, σ. 25.

⁽¹¹⁾ ΕΕ L 142 της 30.4.2004, σ. 12.

⁽¹²⁾ ΕΕ L 310 της 25.11.2005, σ. 1.

⁽¹³⁾ ΕΕ L 122 της 16.5.2009, σ. 28.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής της 31ης Μαρτίου 2005 σχετικά με την «Αναδιάρθρωση και την απασχόληση: Πρόβλεψη και πλαισίωση των αναδιαρθρώσεων για την ανάπτυξη της απασχόλησης: ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης» (COM(2005)0120) και τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της 14ης Δεκεμβρίου 2005 ⁽¹⁾,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την ατζέντα κοινωνικής πολιτικής (COM(2005)0033),
- έχοντας υπόψη την απόφαση 2010/707/ΕΕ του Συμβουλίου της 21ης Οκτωβρίου 2010 περί θεσπίσεως κατευθυντηρίων γραμμών για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών ⁽²⁾,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Ολοκληρωμένη βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης — Η ανταγωνιστικότητα και η βιωσιμότητα τίθενται στο επίκεντρο» (COM(2010)0614),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Προς μια Πράξη για την Ενιαία Αγορά» (COM(2010)0608),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» (COM(2010)0682),
- έχοντας υπόψη την Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής σχετικά με την «Αναδιάρθρωση και πρόβλεψη της αλλαγής: τα διδάγματα από την πρόσφατη εμπειρία» (COM(2012)0007),
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 15ης Δεκεμβρίου 2011 για την ενδιάμεση αξιολόγηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής 2007-2012 σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία ⁽³⁾,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Στοχεύοντας σε μια ανάκαμψη με άφθονες θέσεις απασχόλησης» (COM(2012)0173),
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 26ης Μαΐου 2005 σχετικά με την Ατζέντα της Κοινωνικής Πολιτικής για την περίοδο 2006-2010 ⁽⁴⁾,
- έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της 25ης Απριλίου 2012 με θέμα «Συνεταιρισμοί και αναδιάρθρωση» ⁽⁵⁾ ,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 10ης Μαΐου 2007 σχετικά με την ενίσχυση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας στον τομέα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τους εργαζομένους ⁽⁶⁾,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 9ης Μαρτίου 2011 σχετικά με μια βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης ⁽⁷⁾,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής της 20ης Σεπτεμβρίου 2011 με τίτλο «Χάρτης Πορείας για μια αποδοτική, από πλευράς πόρων, Ευρώπη» (COM(2011)0571),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής της 8ης Μαρτίου 2011 με τίτλο «Χάρτης πορείας για τη μετάβαση σε μια ανταγωνιστική οικονομία χαμηλών επιπέδων ανθρακούχων εκπομπών το 2050» (COM(2011)0112),
- έχοντας υπόψη τα αποτελέσματα των ερευνών που διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβιώσεως και Εργασίας,
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 42 και 48 του Κανονισμού του,

⁽¹⁾ ΕΕ C 65 της 17.3.2006, σ. 58.

⁽²⁾ ΕΕ L 308 της 24.11.2010, σ. 46.

⁽³⁾ Κείμενα που εγκρίθηκαν, P7_TA(2011)0589.

⁽⁴⁾ ΕΕ C 117 E της 18.5.2006, σ. 256.

⁽⁵⁾ ΕΕ C 191 της 29.6.2012, σ. 24.

⁽⁶⁾ ΕΕ C 76 E της 27.3.2008, σ. 138.

⁽⁷⁾ ΕΕ C 199 E της 7.7.2012, σ. 131.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

— έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (A7-0390/2012),

- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι η αναδιάρθρωση δεν αποτελεί νέο φαινόμενο αλλά μια πρακτική που ακολουθείται όλο και πιο συχνά λόγω των οικονομικών προκλήσεων και λαμβάνοντας υπόψη ότι, τα τελευταία έτη, έχει κερδίσει μεγαλύτερο έδαφος, έχει λάβει διάφορες μορφές, παρουσιάζει έξαρση σε ορισμένους τομείς ενώ χρησιμοποιείται και σε νέους τομείς, με απρόβλεπτες επιπτώσεις στον οικονομικό και κοινωνικό ιστό των κρατών μελών·
- B. λαμβάνοντας υπόψη ότι η παγκόσμια οικονομική κρίση που άρχισε το 2008 επιβάλλει στις εταιρίες και στους εργαζομένους τους να προβούν στις αναγκαίες αλλαγές προκειμένου να προστατευτούν η ανταγωνιστικότητα και οι θέσεις εργασίας, και λαμβάνοντας υπόψη ότι η κρίση έχει επιδεινωθεί σημαντικά λόγω της κερδοσκοπίας στον χρηματοπιστωτικό τομέα, επιταχύνοντας απότομα τον ρυθμό αλλαγής, και αυξάνοντας, συνεπώς, ανησυχητικά τις πιέσεις στους εργαζόμενους, στις επικράτειες και στις κυβερνήσεις για δομικές προσαρμογές·
- Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, λόγω των ριζικά τροποποιημένων οικονομικών στρατηγικών, κατά τα τελευταία 30 χρόνια έχει συντελεστεί μαζική ανακατανομή πλούτου από την πραγματική οικονομία στο χρηματοπιστωτικό σύστημα· και λαμβάνοντας υπόψη ότι πρέπει να βελτιωθεί η κατάσταση εκείνων που παράγουν όλα τα αγαθά και τις υπηρεσίες, αλλά σηκώνουν μόνοι τους όλο το βάρος της οικονομικής κρίσης·
- Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η αναδιάρθρωση απασχολεί τους ενδιαφερόμενους φορείς μόνο σε μεταγενέστερο στάδιο, συνήθως όταν εξετάζεται το ενδεχόμενο απολύσεων·
- E. λαμβάνοντας υπόψη ότι, κατά την αναδιάρθρωση, αυτό που έλκει μεγαλύτερη προσοχή είναι οι άμεσες και ευχερές αντιληπτές επιπτώσεις στην απασχόληση, ενώ δεν εξακριβώνεται και δεν αντιμετωπίζεται επαρκώς ο αρνητικός αντίκτυπος στις συνθήκες εργασίας και στην υγεία των εργαζομένων·
- ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι πολλοί και διάφοροι ενδιαφερόμενοι που εμπλέκονται στη διαδικασία αναδιάρθρωσης είναι απομονωμένοι και σπανίως συνεργάζονται σε μακροπρόθεσμη βάση·
- Z. λαμβάνοντας υπόψη ότι, όπως επισημαίνεται σταθερά στα πρόσφατα έγγραφα πολιτικής της Επιτροπής, ιδιαίτερα στην ανακοίνωση σχετικά με την στρατηγική «Ευρώπη 2020» και τη βιομηχανική πολιτική της 28ης Οκτωβρίου 2010, «Η καλύτερη πρόβλεψη και διαχείριση της αναδιάρθρωσης θα βοηθήσει τους εργαζομένους και τις εταιρίες να προσαρμοστούν στη μετάβαση που επιβάλλεται από την πλεονάζουσα παραγωγική ικανότητα και από τον εκσυγχρονισμό και τη διαρθρωτική προσαρμογή». [...] «Η διοίκηση και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι οι βασικοί παράγοντες που πρέπει να συμφωνήσουν σχετικά με τις στρατηγικές αναδιάρθρωσης σε επίπεδο εταιρίας. Την αναδιάρθρωση αυτή πρέπει να συνοδεύουν παρεμβάσεις πολιτικής για την αποφυγή κοινωνικών συγκρούσεων και την προαγωγή νέων δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας, ελαχιστοποιώντας έτσι τις μαζικές απολύσεις και την παρακμή ολόκληρων περιφερειών ή τη μετεγκατάσταση ολόκληρων βιομηχανιών, με την ενθάρρυνση της οικονομικής ανασυγκρότησης και τη επαγγελματικής μετάβασης»·
- H. λαμβάνοντας υπόψη ότι η κρίση έχει οδηγήσει σε νέα οικονομική διακυβέρνηση σε ενωσιακό επίπεδο, μέσω επισκόπησης της ανάπτυξης ανά έτος και ανά εξάμηνο, και λαμβάνοντας υπόψη ότι η ίδια η νέα οικονομική διακυβέρνηση δύναται να οδηγήσει σε αναδιρθρώσεις και ως εκ τούτου απαιτεί τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων·
- Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι απαιτείται η έγκαιρη προετοιμασία των εργαζομένων με σκοπό τη μετάβαση προς μια οικονομία που αξιοποιεί αποδοτικά τους πόρους και είναι οικολογική, και λαμβάνοντας υπόψη ότι η ανάπτυξη προσφέρει τεράστιες δυνατότητες απασχόλησης, πλην όμως συνοδεύεται από την ανάγκη αναδιάρθρωσης των μη βιώσιμων τομέων και εταιριών·
- I. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι θέσεις εργασίας που απωλέσθηκαν ήταν σχεδόν διπλάσιες από τις θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στο τρίτο τρίμηνο του 2011, με την ανακοίνωση σημαντικών αναδιρθρώσεων σε στρατηγικά πεδία αυτή η τάση είναι πιθανό να αυξηθεί·
- ΙΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι περισσότερες από 6,4 εκατομμύρια θέσεις εργασίας χάθηκαν στους τομείς των κατασκευών και της μεταποίησης μεταξύ του 2008 και του 2011·
- ΙΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι όλα τα κράτη μέλη, στα οποία κατά τη διάρκεια της κρίσης έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά λίγες απολύσεις, διαθέτουν πολύ καλά ανεπτυγμένα συστήματα εργασιακών σχέσεων, τα οποία παρέχουν στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους, συγκριτικά, πολλά δικαιώματα διαβούλευσης, ενημέρωσης και συμμετοχής, που οδήγησαν σε συλλογικές επιχειρηματικές συμφωνίες, οι όροι των οποίων βασίζονται σε νόμους και συλλογικές συμβάσεις·

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

- ΙΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, όπως αναφέρεται στην ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης: παρουσίαση της ολοκληρωμένης απάντησης της Ένωσης στην κρίση «οι θετικές εξαγωγικές επιδόσεις ορισμένων κρατών μελών δείχνουν ότι η επιτυχία στις παγκόσμιες αγορές εξαρτάται από ευρύτερους παράγοντες, όπως η εξειδίκευση του τομέα, η καινοτομία και τα επίπεδα δεξιοτήτων, που ενισχύουν την πραγματική ανταγωνιστικότητα». λαμβάνοντας υπόψη ότι, εν μέσω κρίσης, οι επιχειρήσεις σε ορισμένα κράτη μέλη έχουν υιοθετήσει μια μακροπρόθεσμη προσέγγιση και έχουν καταβάλει κάθε προσπάθεια ώστε να μην απολύσουν τους καλά εκπαιδευμένους και πολύ έμπειρους εργαζομένους τους·
- ΙΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι επιχειρήσεις της Ένωσης δύσκολα θα σημειώσουν επιτυχίες στις παγκόσμιες αγορές προσφέροντας απλά χαμηλότερες τιμές από τους ανταγωνιστές τους, αλλά θα επιτύχουν αναπτύσσοντας καλά προϊόντα, διαδικασίες και υπηρεσίες·
- ΙΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε μη βιώσιμους κλάδους θα πρέπει να παρέχεται βοήθεια και κατάρτιση ώστε να πραγματοποιήσουν τη μετάβαση στις πράσινες θέσεις εργασίας·
- ΙΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ορθές πρακτικές -οι οποίες μπορούν να συλλεχθούν ιδιαίτερα από τη ΔΟΕ ως συνέπεια της κρίσης- υπάρχει κίνδυνος να αγνοηθούν και να μην αξιοποιηθούν σε μελλοντικές κρίσεις, λαμβάνοντας, συνεπώς, υπόψη ότι πρέπει να μελετηθούν και να τεκμηριωθούν από τα θεσμικά όργανα της Ένωσης οι εν λόγω ορθές πρακτικές, ώστε να μπορούν να αξιοποιηθούν και στην περίπτωση της αναδιάρθρωσης·
- ΙΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, στην ανακοίνωση της για μια Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας της 23ης Νοεμβρίου 2010, η Επιτροπή επίσης αναγνωρίζει ότι «η προσαρμοστικότητα και η ανάληψη πρωτοβουλιών κατά την αλλαγή θέσεων εργασίας ή επαγγελματών μπορεί να παρεμποδιστούν από την ανασφάλεια καθώς οι μεταβάσεις φέρουν τον πιθανό κίνδυνο της ανεργίας, των χαμηλότερων μισθών και της κοινωνικής ανασφάλειας. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι θετικές μεταβάσεις στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων είναι, συνεπώς, ουσιαστικές για τη συνεχή προσαρμογή, διατηρώντας και αυξάνοντας την απασχολησιμότητα ενώ ταυτόχρονα παρέχεται ασφάλεια για τα άτομα και ρευστότητα στις αγορές εργασίας.»·
- ΙΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, στις περιπτώσεις αναδιάρθρωσης στις οποίες οι απολύσεις είναι αναπόφευκτες, συνήθως βρίσκονται στο στόχαστρο περισσότερο οι ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων μεταξύ των οποίων οι νέοι και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες, παρόλο που αυτό συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας σύμφωνα με τη σχετική ενωσιακή νομοθεσία·
- ΙΘ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, όπως αναφέρεται στην ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Προς μια Πράξη για την Ενιαία Αγορά», «η απογοήτευση που αισθάνονται ορισμένοι σε σχέση με την εσωτερική αγορά εξηγείται, επίσης, από την αντίληψη ότι οι διαδοχικές ελευθερώσεις πραγματοποιούνται εις βάρος των κεκτημένων κοινωνικών δικαιωμάτων διαφόρων οικονομικών φορέων.»· «Η συνθήκη της Λισαβόνας και η επιβεβαίωση της έννοιας της «κοινωνικής οικονομίας της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας» ως ένας από τους βασικούς στόχους της, απαιτούν από την Ένωση να υιοθετήσει μια πληρέστερη θεώρηση για την ενιαία αγορά. Οι οικονομικές ελευθερίες και οι ελευθερίες συλλογικών δράσεων πρέπει να συναρμολογούνται. Η αναζωογόνηση του διαλόγου μεταξύ κοινωνικών εταίρων είναι αναγκαία και μπορεί να οδηγήσει σε νομοθεσία «από και για» τους κοινωνικούς εταίρους όπως προβλέπεται ρητά στη συνθήκη της Λισαβόνας· «Διαχωριζόμενες από τις καθαρά εκ των υστέρων προσεγγίσεις της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, οι στρατηγικές πρόληψης βοήθησαν τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους τους να αποφύγουν εργασιακές διενέξεις μέσω προορατικής διαχείρισης των αναδιarrώσεων. Αυτό αποτελεί προϋπόθεση της οικονομικής επιτυχίας και κοινωνική επιταγή, δεδομένου ότι καθιστά δυνατή τη νέα ανακατανομή πόρων προς αναδυόμενους τομείς, και παρέχει στους εργαζόμενους νέες ευκαιρίες όταν οι θέσεις εργασίας τους βρίσκονται σε κίνδυνο.» λαμβάνοντας υπόψη ότι μια πράξη της Ένωσης για την αναδιάρθρωση θα επέτρεπε να οικοδομηθεί ένα περιβάλλον βασιζόμενο στην αμοιβαία εμπιστοσύνη·
- Κ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η βλάβη της ενιαίας αγοράς οδηγεί στην ενίσχυση του ανταγωνισμού που μπορεί με τη σειρά της να οδηγήσει σε αναδιarrώσεις· λαμβάνοντας επίσης υπόψη ότι η Ένωση πρέπει να αναλάβει την ευθύνη για την εν λόγω διαδικασία μέσω της καθιέρωσης ενός πλαισίου με σκοπό τον μετριασμό των κοινωνικών επιπτώσεων·
- ΚΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι «Οι προσανατολισμοί που χρησιμεύουν ως αναφορά σχετικά με το θέμα της διαχείρισης της αλλαγής και των κοινωνικών της συνεπειών» που συνέταξαν οι κοινωνικοί εταίροι τον Οκτώβριο 2003 δεν έχουν, ωστόσο, ακολουθηθεί από κάποιο νομοθετικό μέτρο, παρόλο που έχουν ακολουθηθεί από δύο κύκλους σεμιναρίων σε εθνικό επίπεδο που διοργανώθηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο των πολυετών προγραμμάτων εργασίας τους· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εν λόγω προσανατολισμοί παραμένουν σε μεγάλο βαθμό άγνωστοι, όχι μόνο για τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό και τομεακό επίπεδο αλλά, κυρίως, για τις εταιρείες και τους αντιπροσώπους των εργαζομένων τους· λαμβάνοντας υπόψη, ωστόσο, ότι θα ήταν εξαιρετικά σημαντική η έγκαιρη και αποτελεσματική τήρηση των αρχών που ορίζονται στους εν λόγω προσανατολισμούς και οι οποίες προκύπτουν επίσης από πολλές άλλες μελέτες και εκθέσεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι, καθώς, στον εν λόγω τομέα, οι εταιρείες συνήθως αντιδρούν εκ των υστέρων αντί εκ των προτέρων, επεμβαίνουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε πολύ όψιμα στάδια, και δεν εμπλέκουν εξωτερικούς φορείς που θα μπορούσαν να συμβάλουν στον μετριασμό των κοινωνικών επιπτώσεων με επαρκή ή με έγκαιρο τρόπο·

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

- ΚΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η Επιτροπή έχει αναζητήσει συγκεκριμένες συνεισφορές σχετικά με τον τρόπο της περαιτέρω ανάπτυξης της πολιτικής σε αυτόν τον τομέα μέσω της Πράσινης Βίβλου σχετικά με την Αναδιάρθρωση και πρόβλεψη της αλλαγής: τα διδάγματα από την πρόσφατη εμπειρία, όπου και η παραδοχή ότι «η τεχνολογική αλλαγή και η καινοτομία μπορεί να επιβάλλουν στις εταιρείες και στο εργατικό δυναμικό στρατηγικές προσαρμογής, αλλά υπάρχουν επίσης ενδείξεις ότι η καινοτομία, σε συνδυασμό με την έρευνα και την εκπαίδευση μπορεί να αποτελέσει έναν αποτελεσματικό τρόπο για να εξέλθει η Ευρώπη από την κρίση»·
- ΚΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι συνεταιρισμοί διαχειρίζονται την αναδιάρθρωση με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο, και ότι το συγκεκριμένο συνεταιριστικό μοντέλο διαχείρισης που βασίζεται στη συνιδιοκτησία, τη δημοκρατική συμμετοχή και τον έλεγχο από τα μέλη, καθώς και η ικανότητα των συνεταιρισμών να βασίζονται σε δικούς τους οικονομικούς πόρους και σε δικά τους δίκτυα υποστήριξης, τους καθιστά πιο ευέλικτους και καινοτόμους όταν καλούνται να διαχειριστούν τις αναδιρθρώσεις σε βάθος χρόνου, αλλά και να δημιουργήσουν νέες επιχειρήσεις·
- ΚΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, παρά τις προαναφερθείσες ισχυρές δηλώσεις, η Επιτροπή έχει δώσει απογοητευτικές απαντήσεις στα ψηφίσματα του Κοινοβουλίου σχετικά με την ενημέρωση, τη διαβούλευση και την αναδιάρθρωση, που επισημαίνουν την ανάγκη για επείγοντα και συγκεκριμένα βήματα σε αυτόν τον τομέα, καθώς και στα αιτήματα που προέρχονται από άλλους σχετικούς οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες·
- ΚΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το παρόν ψήφισμα δεν θίγει τις υποχρεώσεις ενημέρωσης που προκύπτουν από άλλη νομοθεσία της Ένωσης και από άλλη εθνική νομοθεσία· λαμβάνοντας υπόψη ότι, εφόσον προβλέπεται από τη νομοθεσία της Ένωσης και από τις εθνικές νομοθεσίες, οι διαδικασίες ενημέρωσης πρέπει να χρησιμοποιούνται πλήρως για την υλοποίηση των συστάσεων που προβλέπονται στο παρόν ψήφισμα·
- ΚΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το παρόν ψήφισμα δεν θίγει τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από το εθνικό δίκαιο και αφορούν την προστασία της απασχόλησης και τον τερματισμό της απασχόλησης·
- ΚΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας αναδιάρθρωσης, υφίστανται επί του παρόντος σημαντικές διαφορές μεταξύ των εθνικών νομοθεσιών όσον αφορά τις ευθύνες των εργοδοτών απέναντι στους εργαζομένους· λαμβάνοντας υπόψη ότι υπήρξαν δύο διαβουλεύσεις με τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους την τελευταία δεκαετία·
- ΚΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η σωστή και αποτελεσματική ενημέρωση και διαβούλευση όσον αφορά την αναδιάρθρωση προϋποθέτει ότι τα σχετικά μέτρα λαμβάνονται αρκετούς μήνες πριν από τη προτεινόμενη αναδιάρθρωση, ότι αφορούν και τις εξαρτημένες εταιρίες και ότι οδηγούν στην άμεση δημιουργία προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, συνεισφέροντας κατ' αυτό τον τρόπο στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της Ένωσης, στέλλοντας ταυτόχρονα ένα μήνυμα ασφάλειας και διαφάνειας στους πολίτες της Ένωσης και στους επενδυτές σε μια περίοδο κρίσης·
- ΚΘ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εταιρίες που αδυνατούν να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες δεν θα μπορέσουν μακροπρόθεσμα να συμβαδίσουν με τους ανταγωνιστές· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι και οι κλάδοι είναι συνήθως εκείνοι που γνωρίζουν καλύτερα τις δικές τους ανάγκες για αναδιάρθρωση· λαμβάνοντας υπόψη ότι κάθε κράτος μέλος υφίσταται διαφορετικούς τύπους διαδικασιών αναδιάρθρωσης που έχουν διαφορετικές συνέπειες για το καθένα·
- Λ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η Επιτροπή, με σκοπό να βοηθήσει τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις να προβλέπουν τις αλλαγές με πιο αποτελεσματικό τρόπο, προέβη σε εμπεριστατωμένες έρευνες και αναλύσεις, τόσο για το ίδιο το φαινόμενο των αναδιρθρώσεων όσο και για την εποπτεία των τομέων δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένης μιας σειράς μελετών πάνω στις αλλαγές που αναμένονται στον τομέα της απασχόλησης από σήμερα έως το 2020 ⁽¹⁾· λαμβάνοντας υπόψη ότι η εν λόγω ανάλυση προοπτικών διεξήχθη σε συνεργασία με ανεξάρτητους ερευνητές, με τους κοινωνικούς εταίρους και με άλλα θεσμικά όργανα της Ένωσης, όπως το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, καθώς και με οργανισμούς και φορείς της Ένωσης, όπως το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο της Αλλαγής ⁽²⁾ του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, και το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης·

⁽¹⁾ SEC(2008)2154. Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, Η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην αναδιάρθρωση και την απασχόληση.

⁽²⁾ Το 2001 εφαρμόστηκε μια από τις προτάσεις της ομάδας εμπειρογνομόνων Gyllenhammar Expert Group. Τούτο περιελάμβανε την ίδρυση Ευρωπαϊκού Κέντρου Παρακολούθησης της αλλαγής (EMCC) εντός του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στο Δουβλίνο. Το EMCC διαχειρίζεται ιδιαίτερα το Ευρωπαϊκό Εποπτικό Όργανο Αναδιρθρώσεων (ERM), το οποίο συλλέγει πληροφορίες σχετικά με επιχειρήσεις αναδιάρθρωσης ορισμένης κλίμακας.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

ΛΑ. λαμβάνοντας υπόψη την τρέχουσα αναθεώρηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1927/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 2006, σχετικά με τη σύσταση Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση ⁽¹⁾.

1. καλεί την Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 225 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να υποβάλει το συντομότερο δυνατό και μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, πρόταση νομικής πράξης σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους, την πρόβλεψη και τη διαχείριση των αναδιαρθρώσεων, ακολουθώντας τις λεπτομερείς συστάσεις που διατυπώνονται στο επισυναπτόμενο Παράρτημα·

2. επιβεβαιώνει ότι οι συστάσεις αυτές σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα και την αρχή της επικουρικότητας· επιβεβαιώνει επίσης ότι οι συστάσεις σέβονται την αρχή της αναλογικότητας, την επιχειρηματική ελευθερία και το δικαίωμα στην ιδιοκτησία·

3. επιβεβαιώνει τη σημασία ενός ισχυρού κοινωνικού διαλόγου που βασίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και την επιμερισμένη ευθύνη, ως το καλύτερο μέσο για την εξεύρεση συναινετικών λύσεων και κοινών προσεγγίσεων για την πρόβλεψη, πρόληψη και διαχείριση των διαδικασιών αναδιάρθρωσης·

4. καλεί την Επιτροπή να εξετάσει κατά πόσον είναι αναγκαίο να ληφθούν μέτρα σε ενωσιακό επίπεδο για την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων των εταιρειών, προκειμένου να αποφευχθεί κάθε είδους κατάχρηση που συνεπάγεται ζημία, ιδιαίτερα για τους εργαζομένους·

5. καλεί την Επιτροπή να διαβεβαιώσει ότι οι απολύσεις θα αποτελούν την τελευταία λύση μετά από εξέταση όλων των πιθανών αναλλακτικών λύσεων, χωρίς να αποδυναμώνεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων·

6. εκτιμά ότι η ζητούμενη πρόταση δεν θα έχει δημοσιονομικές επιπτώσεις·

7. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα και τις επισυναπτόμενες λεπτομερείς συστάσεις στην Επιτροπή και στο Συμβούλιο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΣ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ

— έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και κυρίως το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο ε), εκτιμά ότι η νομική πράξη που πρόκειται να εκδοθεί πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

Σύσταση 1

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

1. Κατά την πρόβλεψη, προετοιμασία και διαχείριση των αναδιαρθρώσεων, οι εταιρίες, οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων, οι δημόσιες αρχές και οι άλλοι ενδιαφερόμενοι φορείς, ο καθένας με την ιδιαίτερη του ιδιότητα και αρμοδιότητα, και σε μια χρονική στιγμή που κρίνεται κατάλληλη υπό το πρίσμα των διαφορετικών τους ευθυνών, ενεργούν με πνεύμα συνεργασίας, με βάση την έγκαιρη και σφαιρική ενημέρωση και διαβούλευση, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα ότι οι εν λόγω διαδικασίες αποσκοπούν στην παράλληλη προστασία των συμφερόντων των εταιριών όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα και βιωσιμότητα των ιδίων και των εργαζομένων τους·

2. Προκειμένου η αναδιάρθρωση να είναι οικονομικά επιτυχημένη και κοινωνικά υπεύθυνη, απαιτείται να ενσωματωθεί σε μια μακροπρόθεσμη στρατηγική που στοχεύει στη διασφάλιση και την ενίσχυση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας και της ανταγωνιστικότητας της εταιρίας. Προϋποθέτει επίσης την τοποθέτηση των ανθρώπινων πόρων στο επίκεντρο της στρατηγικής ανάπτυξης των εταιριών.

⁽¹⁾ ΕΕ L 406 της 30.12.2006, σ. 1.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

3. Κατά την επιλογή των εργαζομένων προς απόλυση, οι εργοδότες τηρούν τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, ιδίως στον τομέα των διακρίσεων λόγω ηλικίας.
4. Η πρόβλεψη, προετοιμασία και διαχείριση της αλλαγής πραγματοποιείται στο πλαίσιο της ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου και με στόχο την προώθηση της αλλαγής με τρόπο συμβατό με τη διατήρηση των στόχων προτεραιότητας της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, καθώς και με την υγεία των εργαζομένων.
5. Υπάρχει ανάγκη πρόβλεψης, προώθησης και βελτίωσης των μέτρων σχετικά με την κατάσταση των εταιριών και την πιθανή ανάπτυξη των συνθηκών απασχόλησης και εργασίας, ιδιαίτερα όπου αυτές μπορεί να απειλούνται.
6. Η αναδιάρθρωση διευκολύνεται και ο αντίκτυπός της αμβλύνεται όταν οι εταιρίες αναπτύσσουν διαρκώς τις δεξιότητες και τις ικανότητες των εργαζομένων τους, αυξάνοντας έτσι την απασχολησιμότητά τους και την εσωτερική και εξωτερική κινητικότητά τους.
7. Οι ευπροσάρμοστες εταιρείες και το προσαρμοστικό εργατικό δυναμικό αναπτύσσουν, σε συνεργασία με εκπροσώπους των εργαζομένων, περιφερειακές και τοπικές αρχές και άλλους σχετικούς οργανισμούς, μηχανισμούς πρόβλεψης και μακροπρόθεσμου προγραμματισμού των αναγκών απασχόλησης και δεξιοτήτων. Αναγνωρίζουν το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να επωφελείται από την κατάλληλη κατάρτιση. Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ότι η εκπαίδευση και η δια βίου μάθηση είναι απαραίτητες για την ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους.
8. Οι διαδικασίες αναδιάρθρωσης έχουν επιπτώσεις πέρα από την περιμετρώ μία μόνο εταιρίας, καθώς οι εταιρίες λειτουργούν ολοένα και περισσότερο σε δίκτυα, γεγονός που ενισχύει την ανάγκη σύστασης πολυμερών φόρουμ για συζήτηση σχετικά με κοινωνικά θέματα.
9. Οι καλές πρακτικές αναδιάρθρωσης απαιτούν προετοιμασία το νωρίτερο δυνατό, που ξεκινούν μόλις διαπιστωθεί η ανάγκη για αναδιάρθρωση ώστε να είναι εφικτή η αποφυγή ή η μείωση στο ελάχιστο των οικονομικών, κοινωνικών, περιβαλλοντικών και εδαφικών επιπτώσεων.
10. Αναγνωρίζεται ευρέως ότι κάθε εγχείρημα αναδιάρθρωσης, ιδίως εάν είναι μεγάλων διαστάσεων και προκαλεί σημαντικό αντίκτυπο, θα πρέπει να συνοδεύεται από επεξήγηση και αιτιολόγηση προς τους ενδιαφερόμενους φορείς, η οποία θα αφορά την επιλογή των προβλεπόμενων μέτρων σε σχέση με τους καθορισθέντες στόχους και τις εναλλακτικές λύσεις, θα σέβεται την πλήρη και κατάλληλη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα, και θα καταρτίζεται εγκαίρως ώστε να μπορούν οι ενδιαφερόμενοι φορείς να προετοιμαστούν για τις διαβουλεύσεις, προτού η εταιρία λάβει απόφαση.
11. Για τη λήψη σοβαρών μέτρων με στόχο τη μείωση των επιπτώσεων της αναδιάρθρωσης απαιτείται από τις εταιρίες να προβλέπουν τις απολύσεις ως έσχατη λύση και μόνο αφού έχουν εξεταστεί όλες οι πιθανές εναλλακτικές επιλογές ή/και έχουν εφαρμοστεί πιθανά επικουρικά μέτρα.
12. Η ενεργή συνεργασία και βοήθεια των δημόσιων αρχών στο αντίστοιχο επίπεδο στην προετοιμασία και διαχείριση κατά την εφαρμογή των μέτρων αναδιάρθρωσης συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην οικονομική ανασυγκρότηση και στην αποφυγή των απολύσεων. Θα πρέπει επίσης να εμπλέκονται οι τοπικοί οικονομικοί παράγοντες, ιδίως οι ΜΜΕ που εξαρτώνται από την εταιρία που υποβάλλεται σε αναδιάρθρωση λόγω της ιδιότητάς τους ως προμηθευτών ή υπεργολάβων της εταιρίας.
13. Τα υφιστάμενα συστήματα χρηματοδοτικής υποστήριξης που διοχετεύονται μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) ή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) στο πλαίσιο των νέων δημοσιονομικών προοπτικών 2014-2020, δεν πρέπει να αντικαταστήσουν τα κίνητρα σε εθνικό επίπεδο που βασίζονται στην πρόβλεψη, την προετοιμασία και την υπεύθυνη διαχείριση. Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ) πρέπει να συνεχίσει, με ενισχυμένη δυναμικότητα, να ενεργεί κατά τρόπο δραστικό, προσωρινό και κατευναστικό.
14. Είναι σημαντικό οι εταιρίες, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, να δημιουργήσουν εργαλεία για την τακτική αξιολόγηση και υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις δραστηριότητές τους που αφορούν την πρόβλεψη αναδιάρθρωσης, στο πλαίσιο των εθνικών νομοθεσιών και πρακτικών.
15. Το νέο σημείο εστίασης της οικονομικής διακυβέρνησης είναι η δημοσιονομική εξυγίανση και, στο πλαίσιο αυτό, η συρρίκνωση των δημοσίων δαπανών συνιστά απειλή για τις δυνατότητες μετριασμού των αρνητικών συνεπειών των αναδιάρθρωσεων.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

16. Κάθε διάταξη της Ένωσης θα πρέπει να καλύπτει τις ιδιωτικές και δημόσιες εταιρείες ή ομίλους εταιρειών, σύμφωνα με την ενωσιακή και εθνική νομοθεσία ή/και τις συλλογικές συμβάσεις. Σε κάθε περίπτωση η διάταξη θα πρέπει να καλύπτει τα μέτρα αναδιάρθρωσης των μεγάλων εταιρειών και ομίλων εταιρειών, γεγονός που συνεπάγεται ότι θίγεται είτε σημαντικός αριθμός εργαζομένων είτε σημαντικό ποσοστό του προσωπικού αυτών των εταιρειών, σε περιορισμένο χρονικό διάστημα.

17. Το πλαίσιο της Ένωσης για την πρόβλεψη, προετοιμασία και διαχείριση της αλλαγής και της αναδιάρθρωσης θα πρέπει να ενθαρρύνει και να δίνει προτεραιότητα στη συμφωνία μεταξύ της εταιρίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων της σε τοπικό επίπεδο. Μόνο ελλείψει τέτοιας συμφωνίας θα ισχύουν οι πρότυποι κανόνες.

Σύσταση 2 σχετικά με τον στόχο

1. Ο σκοπός είναι να προωθηθεί και να διευκολυνθεί η ενημέρωση και η διαβούλευση για την οικονομική αλλαγή και να βελτιωθεί ο τρόπος με τον οποίο οι εταιρίες, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι δημόσιες αρχές και άλλοι σχετικοί ενδιαφερόμενοι φορείς σε όλη την Ένωση, ο καθένας φέροντας διαφορετική ευθύνη σε διαφορετικά στάδια της διαδικασίας αναδιάρθρωσης, προβλέπουν, προετοιμάζουν και διαχειρίζονται με κοινωνικά και οικολογικά υπεύθυνο τρόπο την εταιρική αναδιάρθρωση.

2. Για το σκοπό αυτό, οι εταιρίες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, κατά την αντιμετώπιση της αναδιάρθρωσης, με πνεύμα συνεργασίας, αναγνωρίζουν ότι οι διαδικασίες αυτές στοχεύουν στην προστασία τόσο των συμφερόντων των εταιριών όσο αφορά την ανταγωνιστικότητα και τη βιωσιμότητά τους όσο και των συμφερόντων των εργαζομένων τους, όσον αφορά τις κοινωνικές, υγιονομικές και εργασιακές συνθήκες καθώς και τις συνθήκες απασχόλησης.

Σύσταση 3 σχετικά με τους ορισμούς και το πεδίο εφαρμογής

1. Για τους σκοπούς της παρούσας πράξης:

α) ως «εταιρίες» νοούνται οι ιδιωτικές και δημόσιες εταιρείες ή όμιλοι εταιριών, σύμφωνα με την ενωσιακή και εθνική νομοθεσία ή/και τις συλλογικές συμβάσεις.

β) ως «εξαρτημένες εταιρείες» νοούνται οι εταιρείες και επιχειρήσεις σε κατάσταση ουσιαστικής εξάρτησης από τις ανωτέρω λόγω υπεργολαβίας, σύμβασης προμήθειας και άλλα.

γ) ως «εκπρόσωποι εργαζομένων» νοούνται αυτοί που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική.

δ) ως «συμβάσεις» νοούνται οι συμβάσεις που συνάπτονται στο αντίστοιχο επίπεδο (ευρωπαϊκό, εθνικό, τομεακό, περιφερειακό ή σε επίπεδο εταιρείας) μεταξύ, αφενός, των εκπροσώπων των εταιριών ή/και οργανώσεών τους, και, αφετέρου, των εκπροσώπων των εργαζομένων με την αρμοδιότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική ή σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπονται από τις αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

ε) ως «εργαζόμενοι» νοούνται οι εργαζόμενοι των εταιριών, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας.

στ) ως «δημόσιες αρχές» νοούνται οι φορείς της δημόσιας διοίκησης στο αντίστοιχο επίπεδο όπως προσδιορίζονται από τα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων των τοπικών υπηρεσιών απασχόλησης.

ζ) ως «μέτρο αναδιάρθρωσης» νοείται κάθε αλλαγή που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών για τις ομαδικές απολύσεις ή για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων.

η) ως «απασχολησιμότητα» νοείται η δυνατότητα που έχει ο εργαζόμενος, ανάλογα με τις δεξιότητες, την πείρα και την κατάρτισή του, να αποκτήσει ή να αλλάξει θέση εργασίας.

θ) η «ενημέρωση και διαβούλευση» ορίζεται σύμφωνα με τη σχετική ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία στον τομέα αυτό.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

2. Κάθε πράξη της Ένωσης θα πρέπει να καλύπτει τις ιδιωτικές και δημόσιες εταιρίες ή ομίλους εταιριών, σύμφωνα με την ενωσιακή και εθνική νομοθεσία ή/και τις συλλογικές συμβάσεις. Σε κάθε περίπτωση η διάταξη θα πρέπει να καλύπτει τα μέτρα αναδιάρθρωσης των μεγάλων εταιρειών και ομίλων εταιρειών, γεγονός που συνεπάγεται ότι θίγεται είτε σημαντικό αριθμός εργαζομένων είτε σημαντικό ποσοστό του προσωπικού αυτών των εταιρειών, σε περιορισμένο χρονικό διάστημα.

Σύσταση 4 σχετικά με τον μακροπρόθεσμο στρατηγικό προγραμματισμό, την προσαρμοστικότητα και την απασχολησιμότητα

1. Κάθε μέτρο αναδιάρθρωσης ενσωματώνεται σε μια μακροπρόθεσμη στρατηγική που στοχεύει στη διασφάλιση και την ενίσχυση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας και ανταγωνιστικότητας της εταιρίας με σκοπό την προώθηση πνεύματος καινοτομίας, αναγνωρίζοντας παράλληλα το γεγονός ότι σε πολλές περιπτώσεις οι εταιρίες αναγκάζονται να αναδιρθρωθούν λόγω απρόβλεπτων αλλαγών στις συνθήκες της αγοράς ή λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.

2. Η μακροπρόθεσμη στρατηγική περιλαμβάνει στόχους οικονομικής ανάπτυξης καθώς και στόχους ανθρώπινων πόρων, απασχόλησης και δεξιοτήτων που είναι εστιασμένοι στην ανάπτυξη, σε σταθερή βάση, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού προκειμένου να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα και βιωσιμότητα της εταιρίας και η ικανότητά της για προσαρμογή, καθώς και για να αυξηθεί η απασχολησιμότητα των εργαζομένων, να καταστούν πιο εύκολες οι μετακινήσεις των εργαζομένων και να ενισχυθεί η εσωτερική και εξωτερική κινητικότητά τους.

3. Για το σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη παρέχουν κίνητρα στις εταιρίες προκειμένου να διασφαλιστεί η πρόσβαση κάθε εργαζόμενου σε προγράμματα κατάρτισης έτσι ώστε να αντιμετωπίζονται εγκαίρως οι αλλαγές που απαιτούνται εντός της εταιρίας όσον αφορά τις θέσεις εργασίας. Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ότι η εκπαίδευση και η δια βίου μάθηση είναι απαραίτητες για την ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους και αποδέχονται τις σχετικές προσφορές κατάρτισης.

4. Τα προτεινόμενα προγράμματα κατάρτισης αποτελούν ουσιαστική επένδυση σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα ανεξαρτήτως της ηλικίας του εργαζομένου. Τα εν λόγω προγράμματα αφορούν κυρίως ανάγκες που προκύπτουν από τις βιομηχανίες αιχμής, τις νέες τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας, τη μετάβαση προς μια πράσινη οικονομία ή την υγειονομική περιθάλψη, και γενικότερα, από τους τομείς που είναι πιο αποδοτικοί για την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής ΕΕ 2020.

Σύσταση 5 σχετικά με την πρόβλεψη αναγκών απασχόλησης και δεξιοτήτων

1. Οι εταιρίες χαράσσουν, σε διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τα αμοιβαία τους δικαιώματα και υποχρεώσεις, και κατά περίπτωση με τις δημόσιες αρχές και άλλους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς, στρατηγικές ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων προσαρμοσμένες στις ατομικές τους ανάγκες και αναπτύσσουν μηχανισμούς που προβλέπουν και προγραμματίζουν τις μελλοντικές ανάγκες στους τομείς της απασχόλησης και των δεξιοτήτων.

2. Για το σκοπό αυτό, οι εταιρείες θεσπίζουν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και άλλων σχετικών ενδιαφερόμενων φορέων:

α) μηχανισμούς για τη μακροπρόθεσμη στρατηγική στον τομέα των ποσοτικών και ποιοτικών αναγκών απασχόλησης και δεξιοτήτων που συνδέονται με την καινοτομία και τις στρατηγικές ανάπτυξης και που λαμβάνουν υπόψη την προβλεπόμενη εξέλιξη, είτε θετική είτε αρνητική, της οικονομίας, της απασχόλησης, των δεξιοτήτων και των συνθηκών εργασίας, καθώς και μηχανισμών για τον καθορισμό των υπαρχόντων επιπέδων δεξιοτήτων των μεμονωμένων εργαζομένων·

β) πολυετή σχέδια ανάπτυξης της απασχόλησης, των δεξιοτήτων και των συνθηκών εργασίας που καλύπτουν τους πλέον σημαντικούς τομείς, για παράδειγμα:

— τον καθορισμό και την πρόβλεψη των αναγκών ικανοτήτων και προσόντων·

— την υποστήριξη στη δημιουργία νοοτροπίας μάθησης που θα βοηθήσει τους εργαζομένους να εγγραφούν σε κατάλληλο πρόγραμμα κατάρτισης·

— την τακτική ατομική αξιολόγηση δεξιοτήτων που οδηγεί σε ατομικούς χάρτες κατάρτισης·

— τις τακτικές αξιολογήσεις συνθηκών εργασίας, ιδιαίτερα όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας·

— τα ατομικά προγράμματα κατάρτισης με ποσοτικούς στόχους·

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

- τον ετήσιο προϋπολογισμό κατάρτισης·
 - τους ατομικούς λογαριασμούς κατάρτισης·
 - τα εσωτερικά και εξωτερικά προγράμματα κατάρτισης·
 - τις άδειες απουσίας για σκοπούς κατάρτισης·
 - τα συγκεκριμένα μέτρα κατάρτισης για την αντιμετώπιση προβλημάτων που έχουν εντοπισθεί.
3. Σε κάθε εργαζόμενο προσφέρεται δεδομένος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος που καθορίζεται από τη νομοθεσία ή τη συλλογική σύμβαση. Ωστόσο, οι ανάγκες κατάρτισης πρέπει να καθορίζονται κυρίως μέσω αξιολόγησης δεξιοτήτων, ώστε να ελέγχεται η διατήρηση της απασχολησιμότητάς τους.
4. Οι ανάγκες κατάρτισης των μεμονωμένων εργαζόμενων πρέπει να επανεξετάζονται τακτικά και να καθορίζονται οι κατάλληλες λύσεις κατάρτισης, όπου είναι απαραίτητο.
5. Οι διατάξεις των παραγράφων 1 έως 3 δεν αφορούν τις εταιρίες και τους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση που έχει συναφθεί στο αντίστοιχο επίπεδο και με τα ενδιαφερόμενα μέρη, σχετικά με τις διαδικασίες για την πρόβλεψη δεξιοτήτων ή την εκτίμηση των αναγκών απασχόλησης και δεξιοτήτων.
6. Όποτε είναι δυνατό και ενδεδειγμένο, οι εταιρίες:
- a) αναπτύσσουν τους μηχανισμούς και τα σχέδια που ορίζονται στην παράγραφο 2 σε στενή συνεργασία με εξωτερικούς φορείς, συμπεριλαμβανομένων περιφερειακών αρχών, πανεπιστημίων και άλλων παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης, τεχνολογικών ιδρυμάτων·
 - β) συμμετέχουν ή συμβάλλουν σε παρατηρητήρια εξωτερικής απασχόλησης και δεξιοτήτων, σε εταιρικές σχέσεις, δίκτυα και άλλες σχετικές πρωτοβουλίες στη συγκεκριμένη περιοχή ή/και στον συγκεκριμένο τομέα, σε κέντρα καινοτομίας και οργανισμούς ανάπτυξης·
7. Οι πρακτικές ρυθμίσεις εφαρμογής θα αποτυπώνονται σε συμφωνία που θα συναφθεί μεταξύ των ενδιαφερομένων.
8. Οι εξαρτημένες εταιρίες ενημερώνονται σχετικά με τις αλλαγές και τα σχέδια που προβλέπονται στην παράγραφο 2. Οι εργαζόμενοι τους μπορούν να καλύπτονται από αυτούς τους μηχανισμούς και τα σχέδια έπειτα από αίτηση της εξαρτημένης εταιρείας, εφόσον υπάρχουν δικαιολογημένοι λόγοι ότι οι μηχανισμοί και τα σχέδια αυτά απαιτούνται ή είναι χρήσιμα για τη δική τους προσαρμογή και ανάπτυξη. Αυτό δεν αποκλείει για τις εξαρτημένες εταιρίες τη δυνατότητα να αναπτύξουν δικούς τους μηχανισμούς.

Σύσταση 6 σχετικά με την έγκαιρη προετοιμασία

1. Εκτός από τις περιπτώσεις όπου η αναδιάρθρωση προκαλείται από απρόβλεπτα ή ξαφνικά συμβάντα, πριν από κάθε μέτρο αναδιάρθρωσης, κυρίως όταν ενδέχεται να έχει σημαντικές δυσμενείς επιπτώσεις, προηγείται η κατάλληλη προετοιμασία με τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς, ανάλογα με τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους, προκειμένου να αποφευχθούν ή να μετριαστούν οι οικονομικές, κοινωνικές και τοπικές επιπτώσεις.
2. Η αναδιάρθρωση εν γένει προκαλείται από εξαιρετικές περιστάσεις που προκύπτουν από μεταβολές στις αγορές ή εξελίξεις στην τεχνολογία. Όταν εμφανίζονται αυτές οι εξαιρετικές περιστάσεις, είναι προς το συμφέρον όλων των ενδιαφερομένων να συμμετέχουν έγκαιρα η διοίκηση και οι εργαζόμενοι σε συζητήσεις, σύμφωνα με τις απαιτήσεις ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση της ισχύουσας νομοθεσίας της Ένωσης.
3. Κάθε προτεινόμενο μέτρο αναδιάρθρωσης πρέπει να αναλύεται πλήρως στους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι θα ενημερώνονται με τέτοιο τρόπο σχετικά με την προτεινόμενη αναδιάρθρωση ώστε να μπορούν να προβαίνουν σε εμπεριστατωμένη αξιολόγηση και να προετοιμάζονται για τη διενέργεια διαβουλεύσεων, όπου είναι αναγκαίο.
4. Η προετοιμασία αυτή πραγματοποιείται το νωρίτερο δυνατό και ξεκινάει αμέσως μόλις αρχίσει να εξετάζεται η ανάγκη αναδιάρθρωσης, ακολουθώντας τις μεθόδους και τις διαδικασίες οι οποίες συμφωνήθηκαν κατόπιν διαπραγμάτευσης σε τομεακό, περιφερειακό ή, ενδεχομένως, σε εταιρικό επίπεδο. Εκτός από τις εξαιρετικές περιπτώσεις που αναφέρονται στην ως άνω παράγραφο 1, πραγματοποιείται εντός ενός χρονικού πλαισίου που επιτρέπει την ουσιαστική διαβούλευση με όλους τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς και τη λήψη μέτρων προκειμένου να αποφευχθούν ή να μειωθούν στο ελάχιστο οι δυσμενείς επιπτώσεις της από οικονομική, κοινωνική και τοπική άποψη.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

5. Οι τοπικοί οικονομικοί παράγοντες, και πιο συγκεκριμένα οι εταιρείες και οι εργαζόμενοι τους που βρίσκονται σε κατάσταση εξάρτησης από την εταιρεία που υποβάλλεται σε αναδιάρθρωση, θα πρέπει να ενημερώνονται επίσης από την αρχή σχετικά με την προτεινόμενη αναδιάρθρωση.
6. Η διαφάνεια και η ενημέρωση των εργαζομένων την κατάλληλη χρονική στιγμή σχετικά με την κατάσταση της εταιρίας είναι κρίσιμης σημασίας έτσι ώστε αυτοί να μπορούν να συμμετέχουν στην αναδιάρθρωση και στις διαδικασίες πρόβλεψης της αλλαγής. Οι εργαζόμενοι πρέπει να συμμετέχουν στις συζητήσεις σε πρώιμο στάδιο έτσι ώστε να λαμβάνουν μέρος στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης της εταιρίας ή προγραμματισμού της ενδεχόμενης εξαγοράς της εταιρίας, αν η τελευταία παύσει να λειτουργεί.
7. Ζητείται στο πλαίσιο κάθε αναδιάρθρωσης να τίθεται σε προτεραιότητα το ζήτημα των επιπτώσεων που συνεπάγονται οι απολύσεις ενώ παράλληλα οι εταιρίες να δεσμεύονται με σαφή και διαφανή τρόπο όσον αφορά την απασχόληση.

Σύσταση 7 σχετικά με την ενημέρωση και διαβούλευση όσον αφορά τις επιχειρηματικές αποφάσεις

1. Κάθε μέτρο αναδιάρθρωσης, ειδικά όταν ενδέχεται να έχει σημαντικές δυσμενείς επιπτώσεις στην απασχόληση συνοδεύεται από έγκαιρη επεξήγηση και αιτιολόγηση προς τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς προτού ληφθεί οποιοδήποτε πρακτικό μέτρο, ανεξαρτήτως του εάν το μέτρο αναδιάρθρωσης πρόκειται να εφαρμοστεί με βάση είτε μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους και απαιτήσεις είτε βραχυπρόθεσμους περιορισμούς και εάν η απόφαση σχετικά με την αναδιάρθρωση λαμβάνεται από την εταιρία ή από όμιλο που ελέγχει την εταιρία.
2. Τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 1 περιλαμβάνουν το λόγο της επιλογής των μέτρων που προβλέπονται με σκοπό την επίτευξη των στόχων, μετά την αξιολόγηση των άλλων πιθανών επιλογών, υπό το πρίσμα όλων των εμπλεκόμενων συμφερόντων.
3. Οι εταιρίες ενημερώνουν από την αρχή τις δημόσιες αρχές και τους εκπροσώπους των εργαζομένων στο αντίστοιχο επίπεδο, ιδιαίτερα στο τοπικό επίπεδο, σε εύθετο χρόνο, και τις εμπλέκουν όσο το δυνατό περισσότερο στην εφαρμογή της διαδικασίας αναδιάρθρωσης.
4. Οι τοπικοί οικονομικοί παράγοντες, και πιο συγκεκριμένα οι εταιρίες και οι εργαζόμενοι τους που βρίσκονται σε κατάσταση εξάρτησης από την εταιρία που υποβάλλεται σε αναδιάρθρωση, ενημερώνονται επίσης το συντομότερο δυνατό σχετικά με τη διαδικασία αναδιάρθρωσης.
5. Η διάταξη αυτή δεν ισχύει σε περίπτωση που η ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτούς ρυθμίζεται με αντίστοιχο τρόπο σε εθνικό επίπεδο.

Σύσταση 8 σχετικά με την ελαχιστοποίηση του εσωτερικού κοινωνικού κόστους μέσω ενός κοινωνικού προγράμματος

1. Όταν παρουσιαστεί η ανάγκη αναδιάρθρωσης, οι εταιρίες εξετάζουν το ενδεχόμενο απολύσεων μόνο ως την έσχατη λύση και μόνο αφού έχουν εξετάσει όλες τις πιθανές εναλλακτικές επιλογές και έχουν προσδιοριστεί και εφαρμοστεί, όπου είναι δυνατόν, επικουρικά μέτρα.
2. Πιο συγκεκριμένα, οι εταιρίες θα εξετάζουν όλες τις σχετικές επιλογές ως εναλλακτικές και θα συμμετέχουν σε διάλογο με τους εσωτερικούς και εξωτερικούς ενδιαφερόμενους φορείς με στόχο να προσπαθήσουν να τους συνδέσουν με τη λύση για τις απολύσεις, για παράδειγμα:
 - α) σταδιακή εφαρμογή των προβλεπόμενων μέτρων με την πάροδο του χρόνου·
 - β) μείωση της εντατικοποίησης της εργασίας·
 - γ) προσωρινή ή μακροπρόθεσμη μείωση του χρόνου εργασίας ή αναδιοργάνωση·
 - δ) επαναδιαπραγμάτευση των συνθηκών εργασίας·
 - ε) εσωτερική ή εξωτερική ανακατανομή εντός του ομίλου εταιρειών ή ακόμα και σε άλλες εταιρείες που δεν ανήκουν στον ίδιο όμιλο·
 - στ) εσωτερική ανάθεση των εξωτερικών δραστηριοτήτων·
 - ζ) αποχωρήσεις έπειτα από διαπραγμάτευση και
 - η) φυσικές αποχωρήσεις.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

3. Όταν δεν είναι εφικτή η αποφυγή των απολύσεων ή όταν οι απολύσεις αποτελούν μέρος του πακέτου που θα εφαρμοστεί στο πλαίσιο των εναλλακτικών επιλογών, οι εταιρίες, με τη συνδρομή τοπικών αρχών και δημόσιων/ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης, συμβάλλουν στην παροχή στους εμπλεκόμενους εργαζομένους της κατάλληλης για την περίπτωση βοήθειας με στόχο την ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους και την γρήγορη επανένταξή τους στην αγορά εργασίας με βιώσιμο τρόπο.

4. Κατά παρέκκλιση από τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη νομοθεσία της ΕΕ και την εθνική νομοθεσία και τις πρακτικές, οι εταιρίες προβλέπουν τα ακόλουθα μέτρα για την απασχολησιμότητα εφόσον αποδειχθούν απαραίτητα ή χρήσιμα για τον περιορισμό των επιπτώσεων του μέτρου:

- παροχή πληροφοριών στους εργαζόμενους που απειλούνται με απόλυση ή έχουν απολυθεί σχετικά με την αγορά εργασίας, τα δικαιώματά τους και τους όρους που έτυχαν διαπραγμάτευσης κατά τη διαδικασία αναδιάρθρωσης·
- δημιουργία μονάδων ανακατανομής ή/και κινητικότητας·
- κατάρτιση και επανακατάρτιση·
- εξατομικευμένος επαγγελματικός προσανατολισμός·
- βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης μετ' αποδοχών άδειας για αναζήτηση εργασίας·
- δίκαιη αποζημίωση·
- διευκόλυνση της δημιουργίας ατομικών επιχειρήσεων και συνεταιρισμών, καθώς και διαφόρων μορφών οικονομικής συμμετοχής·
- παρακολούθηση, επιτήρηση και παροχή συμβουλών με στόχο την αποφυγή ή την ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιπτώσεων της διαδικασίας αναδιάρθρωσης σε σωματικό και ψυχο-κοινωνικό επίπεδο τόσο για τους εργαζομένους που έχουν απολυθεί, εάν υπάρχουν, όσο και για εκείνους που παραμένουν·
- χορήγηση δικαιωμάτων επαναπρόσληψης στους απολυμένους εργαζομένους·
- διευκόλυνση της μεταβίβασης επιχειρήσεων, μεταξύ άλλων και στους εργαζομένους υπό τη μορφή συνεταιρισμού·
- ενδεχομένως, παροχή ψυχοκοινωνικής στήριξης.

Σύσταση 9 σχετικά με τις συμφωνίες για τη διαχείριση των διαδικασιών αναδιάρθρωσης

1. Οι εταιρίες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων τους θα πρέπει να διαπραγματεύονται τις συλλογικές συμβάσεις, ώστε να καλύπτουν τα ζητήματα που προκύπτουν από την προτεινόμενη αναδιάρθρωση, όπου είναι αναγκαίο.
2. Οι διατάξεις των συστάσεων 6 και 7 δεν αφορούν τις εταιρίες και τους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση που έχει συναφθεί στο αντίστοιχο επίπεδο και με τα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς για την προετοιμασία, τη διαχείριση με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο και την ελαχιστοποίηση του εσωτερικού κοινωνικού κόστους των μέτρων αναδιάρθρωσης.

Σύσταση 10 σχετικά με την ελαχιστοποίηση των εξωτερικών οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών επιπτώσεων

1. Όταν ένα μέτρο αναδιάρθρωσης έχει σοβαρές τοπικές επιπτώσεις οι εταιρίες επιδιώκουν να αναπτύξουν συμπληρωματικότητα και συνέργειες μεταξύ των προπαρασκευαστικών ενεργειών και των ενεργειών όλων των άλλων παραγόντων, ώστε να μεγιστοποιούνται οι ευκαιρίες επαναπρόσληψης των εργαζομένων, με στόχο την ενθάρρυνση της οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής αναδιάρθρωσης και την ανάπτυξη νέων βιώσιμων οικονομικών δραστηριοτήτων που δημιουργούν ποιοτικές θέσεις εργασίας μέσω της σύναψης συμβάσεων μεταξύ εταιριών που ασκούν παρόμοια δραστηριότητα ή βρίσκονται στην ίδια γεωγραφική περιοχή με στόχο την επαναπρόσληψη απολυθέντων εργαζομένων.
2. Για τον σκοπό της παραγράφου 1, οι εταιρίες ενημερώνουν τις περιφερειακές ή τοπικές αρχές και άλλους αρμόδιους φορείς για τα μέτρα που εκπονούνται σύμφωνα με τη σύσταση 8. Συμμετέχουν ή/και συμβάλλουν σε κάθε επιχειρησιακή ομάδα ή δίκτυο που δημιουργείται σε περιφερειακό ή κλαδικό επίπεδο για την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων του μέτρου.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

3. Εφόσον καταστεί αναγκαίο και σε συμφωνία με τις εθνικές ή περιφερειακές απαιτήσεις, οι εταιρίες σχεδιάζουν και εφαρμόζουν στρατηγικές που αποσκοπούν στην αποκατάσταση ή/και επαναδιάθεση βιομηχανικών χώρων που ενδεχομένως εγκαταλειφθούν, ως περιβαλλοντικό μέτρο, αποτελώντας έτσι μέσο για την προσέλκυση νέων δραστηριοτήτων και τρόπο απορρόφησης μέρους των θέσεων εργασίας που χάθηκαν.

4. Τα μέτρα που αναφέρονται στη σύσταση 8 θα καλύπτουν, στο βαθμό που είναι εφικτό, τους εργαζομένους των εταιριών που είναι εξαρτημένες. Οι εξαρτημένες εταιρίες και οι εργαζόμενοι τους ενημερώνονται για τα εν λόγω μέτρα εφόσον αυτές οι πληροφορίες απαιτούνται ή είναι χρήσιμες για τη δική τους προσαρμογή και για τη διαχείριση της διαδικασίας αναδιάρθρωσης στο εσωτερικό των εν λόγω εταιριών.

Σύσταση 11 σχετικά με τη δημόσια υποστήριξη

1. Τα κράτη μέλη θα διασφαλίζουν επίσης ότι οι δημόσιες αρχές και όλοι οι φορείς, ανάλογα με τις αρμοδιότητές τους, παρέχουν τη βοήθεια ή τις συμβουλευτικές υπηρεσίες που απαιτούνται από αυτούς για τη διευκόλυνση της ομαλής διαδικασίας αναδιάρθρωσης ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι επιπτώσεις.

2. Οι δημόσιες αρχές και οι υπηρεσίες απασχόλησης σε διάφορα επίπεδα παρεμβαίνουν στην πρόβλεψη και διαχείριση με τους εξής τρόπους:

α) Προώθηση του διαλόγου, του συντονισμού και της συνεργασίας των εξωτερικών ενδιαφερόμενων φορέων

β) Υποστήριξη της πρόβλεψης των διαδικασιών και πιο συγκεκριμένα των μέτρων αναδιάρθρωσης με στόχο την άμβλυση των οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών επιπτώσεών τους.

3. Οι δημόσιες αρχές και οι υπηρεσίες απασχόλησης συνδράμουν ή παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες, σε στενή συνεργασία με τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων στο αντίστοιχο επίπεδο, στους μηχανισμούς για το μακροπρόθεσμο προγραμματισμό και τα πολυετή σχέδια των αναγκών απασχόλησης και δεξιοτήτων που αναπτύσσονται εντός των εταιριών, κυρίως όσον αφορά την οργάνωση της αξιολόγησης των δεξιοτήτων όλων των εμπλεκόμενων εργαζομένων

4. Στις περιοχές που επηρεάζονται από δομικές αλλαγές, οι δημόσιες αρχές θα πρέπει ενδεχομένως να εξετάζουν, σε στενή συνεργασία με τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων στο αντίστοιχο επίπεδο, τα εξής:

α) δημιουργία μόνιμων φορέων, δικτύων ή παρατηρητηρίων για την πρόβλεψη των διαδικασιών αλλαγής και την δωρεάν αξιολόγηση δεξιοτήτων δίνοντας προτεραιότητα σε επί μακρόν ανέργους·

β) προώθηση τοπικών συμφωνιών για την απασχόληση με στόχο να ευνοηθεί η δημιουργία και προσαρμογή της απασχόλησης, καθώς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και να προσελκυστούν επενδύσεις με κάθε μέσο, λαμβάνοντας υπόψη τον τοπικό ιστό των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων·

γ) προώθηση ή δημιουργία μηχανισμών για τη διευκόλυνση των μετακινήσεων στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω της δικτύωσης των εταιριών και της ανταλλαγής ρορών πρακτικών·

δ) εφαρμογή δράσεων κατάρτισης που ωφελούν τις μικρές και μεσαίες εταιρίες και τους εργαζομένους τους και υποστήριξη του διαλόγου και της συνεργασίας μεταξύ αυτών και των μεγάλων εταιριών·

ε) υποστήριξη της περιφερειακής απασχόλησης και της οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής αναδιάρθρωσης·

στ) ενθάρρυνση της χρήσης καινοτόμων τεχνολογιών κυρίως στο πλαίσιο της μείωσης των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα.

Σύσταση 12 σχετικά με την οικονομική υποστήριξη

1. Με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων των εταιριών που απορρέουν από τη νομοθεσία της Ένωσης, τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές, οι δημόσιες αρχές παρέχουν, στο μέτρο του δυνατού, οικονομική στήριξη καθώς και άλλους πόρους υποστήριξης για μέτρα απασχολησιμότητας τα οποία ευνοούν τους εργαζομένους των εταιριών που υποβάλλονται σε αναδιάρθρωση, εφόσον είναι αναγκαία ή κατάλληλη αυτού του είδους η υποστήριξη για να μπορέσουν να εισέλθουν πάλι γρήγορα στην αγορά εργασίας.

Τρίτη 15 Ιανουαρίου 2013

2. Σύμφωνα με τους κανόνες που τα διέπουν, τα Ταμεία της Ένωσης, και πιο συγκεκριμένα το ΕΤΠΑ και το ΕΚΤ, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη ολοκληρωμένων δράσεων για την πρόβλεψη και την προετοιμασία για την αναδιάρθρωση, καθώς και για την παροχή βοήθειας στους εργοδότες προκειμένου να προσαρμοστούν στην αλλαγή για τους σκοπούς των παραγράφων 1 και 2.

3. Χωρίς να αντικαθίστούν καμία υποχρέωση των κρατών μελών ή των εργοδοτών που απορρέει από το δικαίωμα της Ένωσης, τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές, και σύμφωνα με τους κανόνες που το διέπουν, το ΕΤΠ μπορεί να αποβεί χρήσιμο για την παροχή οικονομικής στήριξης για την ταχεία επανένταξη απολυθέντων εργαζομένων στην αγορά εργασίας.

Σύσταση 13 σχετικά με τον προσδιορισμό των αρμόδιων δημόσιων αρχών

Τα κράτη μέλη προσδιορίζουν τις δημόσιες αρχές, σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο, που είναι αρμόδιες για τους σκοπούς της παρούσας πράξης.

Σύσταση 14

1. Οι εταιρίες δημιουργούν εργαλεία για την τακτική αξιολόγηση και υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις πρακτικές τους για την αναδιάρθρωση, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και, κατά περίπτωση, με τους εξωτερικούς οργανισμούς που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία.

2. Τα κράτη μέλη συνεργάζονται με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας παρέχοντας στατιστικά στοιχεία σχετικά με τα μέτρα αναδιάρθρωσης.

3. Το παρόν πλαίσιο δεν θίγει κατά κανένα τρόπο τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το δικαίωμα της ΕΕ στον τομέα της συμμετοχής των εργαζομένων. Τα κράτη μέλη δύνανται να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

4. Το παρόν πλαίσιο δεν θίγει κατά κανένα τρόπο τυχόν υποχρεώσεις προστασίας της απασχόλησης που συνδέονται με την καταβολή αποζημιώσεων σε περίπτωση λήξης της εργασιακής σχέσης. Η εφαρμογή του δεν συνιστά σε καμία περίπτωση λόγο για την υποβάθμιση του επιπέδου προστασίας κατά των διακρίσεων που ήδη παρέχουν τα κράτη μέλη.

5. Κάθε κράτος μέλος προβλέπει, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις και σύμφωνα με τις συνθήκες και τους περιορισμούς που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, ότι οι εταιρίες δεν είναι υποχρεωμένες να παράσχουν πληροφορίες όταν η φύση τους είναι τέτοια που, σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια, η διαβίβαση των πληροφοριών αυτών θα προκαλούσε σοβαρή ζημιά στη λειτουργία τους ή θα μπορούσε να είναι επιζήμια για αυτές. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι η εν λόγω απαλλαγή υπόκειται σε προηγούμενη διοικητική ή δικαστική άδεια.

6. Τα κράτη μέλη προβλέπουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και κάθε άλλο άτομο που έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που τους έχουν παρασχεθεί ρητά ως αποτέλεσμα της παρούσας πράξης δεν θα είναι εξουσιοδοτημένοι να τις αποκαλύπτουν αν τους έχουν παραδοθεί ως εμπιστευτικές σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

7. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποκλείουν τις εταιρείες που δεν συμμορφώνονται με τη νομοθεσία της Ένωσης από το όφελος των δημόσιων ενισχύσεων που προέρχονται από τους εθνικούς προϋπολογισμούς.

8. Η παράγραφος 7 δεν αποκλείει με κανέναν τρόπο τη χρήση κονδυλίων που προέρχονται από το γενικό προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από τους εθνικούς προϋπολογισμούς για το άμεσο όφελος των εργαζομένων των εταιριών που αναφέρονται στην εν λόγω παράγραφο.