

Στην κατηγορία III περιλαμβάνονται οι μαθητές που δεν καλύπτονται από τις κατηγορίες I ή II. Γίνονται δεκτοί εφόσον υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις. Στο πλαίσιο αυτό εφαρμόζεται για την εγγραφή τους σειρά προτεραιότητας και καταβάλλονται διδάκτρα.

Την ευθύνη για την εφαρμογή των αποφάσεων του Συμβουλίου, κατά την εγγραφή των μαθητών, αναλαμβάνουν οι διευθυντές των Σχολείων.

(2003/C 280 E/166)

ΓΡΑΠΤΗ ΕΡΩΤΗΣΗ E-1459/03

υποβολή: Herman Schmid (GUE/NGL) προς την Επιτροπή

(29 Απριλίου 2003)

Θέμα: Απασχόληση και οικονομικές επιπτώσεις της εξαγοράς επιχειρήσεων

Η Διεύθυνση Κοινωνικών και Νομικών Υποθέσεων της ΓΔ Μελετών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συνέταξε μελέτη για την απασχόληση και οικονομικές επιπτώσεις της εταιρικής αναδιάρθρωσης και της εξαγοράς επιχειρήσεων (Employment and economic effects of corporate restructuring and takeover'- IV/WIP/2003/01/008) η οποία δίνει μία γενική εικόνα των εμπειρικών μελετών στον τομέα αυτόν και εξάγει ορισμένα συμπεράσματα.

Ανάλογες μελέτες στο ΗΒ, όπου λαμβάνουν χώρα οι περισσότερες συγχωνεύσεις και αγορές, κατέδειξαν ότι οι εξαγορές επιχειρήσεων στο ΗΒ επιφέρουν σημαντικές μειώσεις στην απασχόληση και την απόδοση. Η απασχόληση στις νέες εταιρίες μετά την εξαγορά μειώνεται κατά τα πέντε έτη που έπονται της προσφοράς μέχρι 11 % κατά μέσον όρο.

Η μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου κάνει μνεία στη έκθεση του 1999 της Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για το εμπόριο και την ανάπτυξη σχετικά με τις επενδύσεις σε παγκόσμια κλίμακα όπου αναφέρεται ότι η εμπειρία από την πράξη δεν οδήγησε σε σαφή αποτελέσματα και ότι οι συγχωνεύσεις και αγορές δεν κατόρθωσαν να επιφέρουν σημαντική αύξηση κερδών (IV/WIP/2003/01/008 σελ. 6). Από τη μελέτη φαίνεται ότι τα πιο κοινά αποτελέσματα στις συγχωνεύσεις είναι ότι δεν παρατηρείται βελτίωση στα κέρδη και την παραγωγικότητα, ότι επιβραδύνεται ο ρυθμός αύξησης στα μερίδια της αγοράς, ότι υπάρχει πιθανότητα αρνητικής επίπτωσης στις επενδύσεις για την έρευνα και ανάπτυξη, κ.τ.λ ... Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι απασχολούμενοι θίγονται πολύ από τις συγχωνεύσεις λόγω των μεταρρυθμίσεων στην οργανωτική δομή, των αλλαγών στη μορφή της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας και τις απολύσεις.

Ποια είναι η χρησιμότητα της εξαγοράς επιχειρήσεων εάν δεν αποδεικνύεται αναμφίβολα στην πράξη ότι οι εξαγορές οδηγούν σε αύξηση κερδών;

Με ποιον τρόπο δικαιολογεί η Επιτροπή την πρότασή της να ενημερώνονται οι απασχολούμενοι στις εταιρίες και να ακούγεται η γνώμη τους τη στιγμή που αυτοί δεν λαμβάνονται καθόλου υπόψη στην τελική απόφαση όταν είναι γνωστό ότι πολλές από τις συγχωνεύσεις οδηγούν σε απώλεια θέσεων εργασίας ενώ δεν βελτιώνεται η αποδοτικότητα της επιχείρησης ή βελτιώνεται λιγότερο από ό,τι θα ίσχυε εάν δεν είχε γίνει η συγχώνευση;

Απάντηση της κ. Διαμαντοπούλου εξ ονόματος της Επιτροπής

(23 Ιουνίου 2003)

Είναι γεγονός ότι πολλές δραστηριότητες αναδιάρθρωσης, συγχωνεύσεις και εξαγορές μερικές φορές δεν επιφέρουν το προσδοκώμενο αποτέλεσμα από την άποψη της αυξανόμενης αποδοτικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας των εν λόγω επιχειρήσεων. Το εάν όμως πρόκειται πάντοτε για μια τέτοια περίπτωση, είναι κάτι που επιδέχεται συζήτηση⁽¹⁾. Πράγματι, ορισμένες μελέτες υποστηρίζουν ότι οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές μπορούν να μειώσουν το κόστος παραγωγής, να αυξήσουν την παραγωγή, να βελτιώσουν την ποιότητα των προϊόντων, να διευκολύνουν την απόκτηση νέων τεχνολογιών ή να παράσχουν εξ ολοκλήρου νέα προϊόντα. Κάποιες άλλες μελέτες επισήμαναν ότι η εφαρμογή μιας συγχώνευσης είναι συχνά προβληματική και δύσκολη, πράγμα το οποίο εξηγεί γιατί πολλές συγχωνεύσεις αποτυγχάνουν να τηρήσουν τις υποσχέσεις τους από την πλευρά της δημιουργίας αξίας και συνεργειών. Απαιτείται επομένως επιφυλακτικότητα σχετικά με τις γενικευτικές δηλώσεις ότι οι συγχωνεύσεις πάντα αποτυγχάνουν. Για ορισμένες εταιρίες οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές είναι μερικές φορές ο καλύτερος τρόπος για τη βελτίωση της αποδοτικότητάς τους. Θεωρούνται γενικά ουδέτερες, εάν όχι ευεργετικές για την οικονομία· ο κοινοτικός κανονισμός για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων π.χ. στο άρθρο 10 παρ. 6 ορίζει ένα γενικό τεκμήριο νομιμότητας για τις συγκεντρώσεις κοινοτικής διάστασης. Σε κάθε περίπτωση, ο τρόπος λειτουργίας της επιχείρησης αποτελεί θέμα της διοίκησής της, στο οποίο η Ένωση δεν πρέπει να επεμβαίνει.

Ως εκ τούτου, οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές οδηγούν συνήθως στην εταιρική αναδιάρθρωση. Η ικανότητα των εταιριών να ανακατανέμουν με γρήγορο ρυθμό τις δραστηριότητές τους αποτελεί βασικό παράγοντα ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας και συνεπώς δημιουργίας θέσεων εργασίας μακροπρόθεσμα. Ωστόσο αληθεύει επίσης ότι οι περισσότερες από αυτές τις διαδικασίες μπορούν επίσης να ασκήσουν αρνητική επίδραση από πλευράς απασχόλησης, καθώς και στο περιβάλλον, τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα. Για το λόγο αυτό είναι σημαντικό να συνοδεύονται οι αναδιρθρώσεις για να αποφεύγεται η ταλαιπωρία όσον πιθανότατα μπορεί να πλήττονται. Η Επιτροπή θα ήθελε να υπενθυμίσει ότι η Ένωση έχει αναπτύξει με την πάροδο των ετών μια περιεκτική πολιτική για την κατάλληλη αντιμετώπιση των κοινωνικών συνεπειών της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων των συγχωνεύσεων και των εξαγορών. Αποτέλεσμα αυτής της συνεχιζόμενης πολιτικής είναι ότι πριν από κάθε αναδιάρθρωση πρέπει να πραγματοποιείται αποτελεσματική πληροφόρηση και διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με στόχο την αποφυγή ή το μετριασμό του κοινωνικού της αντικτύπου, σύμφωνα με τις οδηγίες της Κοινότητας για τις «ομαδικές απολύσεις»⁽²⁾, τις «μεταβιβάσεις επιχειρήσεων»⁽³⁾, την «ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης»⁽⁴⁾ και την «ενημέρωση και τη διαβούλευση»⁽⁵⁾.

Γενικότερα, η Επιτροπή υποστηρίζει την άποψη ότι οι επιχειρήσεις πρέπει πάντα να λαμβάνουν υπόψη τις συνέπειες που οι αποφάσεις τους μπορούν να έχουν για τους εργαζομένους τους καθώς και για το κοινωνικό και περιφερειακό πλαίσιο. Αυτό τονίστηκε πρόσφατα στην ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ): μια συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη⁽⁶⁾.

Επιπλέον η Επιτροπή κάλεσε τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους να συμμετάσχουν σε διάλογο σχετικά με την πρόβλεψη και τη διαχείριση των αλλαγών με σκοπό την εφαρμογή μιας δυναμικής προσέγγισης των κοινωνικών πτυχών της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν να ενσωματώσουν αυτό το ζήτημα στο πολυετές πρόγραμμα εργασίας τους 2003-2004. Η Επιτροπή πιστεύει πραγματικά ότι το κοινό έργο τους στον τομέα αυτό αναπτύσσεται σε ένα κοινοτικό πλαίσιο που μπορεί να βοηθήσει τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους τους να ξετάσουν αποτελεσματικά την κοινωνική διάσταση της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων.

(¹) Για μια γενική επισκόπηση της αξιολόγησης των συγχωνεύσεων και των εξαγορών, βλέπε για παράδειγμα το έγγραφο εργασίας αριθ. 243 του Paul A. Pautler (Bureau of Economics, Federal Trade Commission), που μπορεί να βρεθεί στο διαδίκτυο: <http://www.ftc.gov/be/econwork.htm>. Βλέπε επίσης <http://www.ftc.gov/be/rt/mergerroundtable.htm>.

(²) Οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου της 20ής Ιουλίου 1998 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις. (Η οδηγία αυτή κωδικοποιεί τις οδηγίες 75/129/ΕΟΚ και 92/56/ΕΟΚ), ΕΕ L 225 της 12.8.1998.

(³) Οδηγία 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί της προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, ΕΕ L 82 της 22.3.2001.

(⁴) Οδηγία 94/45/ΕΚ του Συμβουλίου της 22ας Σεπτεμβρίου 1994 για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομάδες επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους, ΕΕ L 254 της 30.9.1994.

(⁵) Οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, ΕΕ L 80 της 23.3.2002.

(⁶) COM(2002)347 τελικό.

(2003/C 280 E/167)

ΓΡΑΠΤΗ ΕΡΩΤΗΣΗ E-1460/03

υποβολή: Bárbara Dührkop Dührkop (PSE) προς την Επιτροπή

(29 Απριλίου 2003)

Θέμα: Το πρόγραμμα Comenius και η διαπολιτισμική εκπαίδευση

Θα μπορούσε η Επιτροπή να μας πληροφορήσει πόσα σχέδια σχετικά με τη διαπολιτισμική εκπαίδευση των τέκνων μεταναστών εργαζομένων, τσιγγάνων και γονέων που ασκούν πλανόδια επαγγέλματα έχουν υλοποιηθεί στο πλαίσιο του προγράμματος Comenius από το 1997 μέχρι σήμερα; Θα μπορούσε επίσης να μας προσφέρει έναν κατάλογο των προγραμμάτων αυτών, καθώς και τις συνολικές πιστώσεις που χορηγήθηκαν κάθε χρόνο για τα σχέδια του είδους αυτού;

Απάντηση της κ. Reding εξ ονόματος της Επιτροπής

(11 Ιουνίου 2003)

Όταν θεσπίστηκε το πρόγραμμα Σωκράτης I το 1995, άρχισε να εφαρμόζεται μια ειδική δράση (Comenius Δράση 2) για την προώθηση της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης στα σχολεία. Κάθε χρόνο, περίπου 5 εκατ. ευρώ χορηγούνταν στο πλαίσιο της δράσης 2. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει το είδος των σχεδίων που εγκρίθηκαν και τις επιδοτήσεις που χορηγήθηκαν για αυτά κατά την περίοδο 1997-2000: