



Grönboken Omstruktureringar och planering för förändringar: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter

Arbetsmarknadsdepartementet

2012-02-20

Dokumentbeteckning

KOM (2012) 7 slutlig

GRÖNBOK Omstrukturering och förutse förändringar: vilka lärdomar från tidigare erfarenheter?

Sammanfattning

Det centrala temat i kommissionens grönbok är omstruktureringar i företag och deras sociala konsekvenser. Grönboken syftar till att identifiera framgångsrika metoder och strategier inom området för omstrukturering och anpassning till förändringar. Syftet är att främja sysselsättning, tillväxt och konkurrenskraft. Grönboken ska ses som en del av Europa 2020-strategin, i synnerhet det industripolitiska flaggskeppsinitiativet från oktober 2010 samt flaggskeppsinitiativet *En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen* som antogs i november 2010.

Grönboken syfte är också att bidra till att förstärka synergieffekterna mellan berörda aktörer för att de ska kunna ta itu med utmaningar i samband med omstrukturering och anpassning till förändring. Grönboken sammanfattar erfarenheter från det viktiga arbete som utförts de senaste åren av kommissionen, arbetsmarknadens parter, medlemsstaterna, regioner och många andra intressenter.

Efter samråd med berörda aktörer kommer kommissionen att överväga nya sätt att sprida och genomföra god praxis, även på EU-nivå, på sätt att hantera omstrukturering, både på kort och lång sikt. Kommissionen kommer att använda resultaten från samrådet om grönboken för att ge ny näring åt begreppet flexicurity.

1 Förslaget

1.1 Ärendets bakgrund

Kommissionen presenterade den 17 januari 2012 grönboken *Omstruktureringar och planering för förändringar: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter*. Grönboken är föremål för ett offentligt samråd till och med den 30 mars 2012.

Begreppet att *förutsäga och planera omstrukturering* har en lång tradition inom EU. Omstrukturering innebär personalminskning i eller nedläggning av företag eller offentliga arbetsgivare. Konfliktfyllda relationer mellan arbetsmarknadens parter försvårar omstrukturering i några länder. Kommissionen har under många år tagit olika initiativ för att försöka minska problemen. Vid *European foundation for working and living conditions* i Dublin finns databasen *European Restructuring Monitor* med syfte att sprida goda exempel på hantering av omstrukturering. År 2009 och 2010 genomförde kommissionen programmet *Anticipation and management of change*. Land- och branschstudier genomförda av kontrakterade forskare behandlades vid ca 25 seminarier runt om i Europa, även i Stockholm. Det civila samhället inklusive arbetsmarknadens parter, myndigheter och företag utgjorde målgrupp för initiativet.

1.2 Förslagets innehåll

Det centrala temat i grönboken är omstruktureringar i företag och deras sociala konsekvenser. Omstrukturering framhålls som en viktig faktor för sysselsättning och för den europeiska ekonomins konkurrenskraft. Ansatsen är vid.

De inledande delarna av grönboken beskriver det ekonomiska läget. Den europeiska ekonomin återhämtar sig långsamt från den djupaste lågkonjunkturen på flera årtionden. Den har lett till en kraftig minskning av den ekonomiska verksamheten i EU. Miljontals jobb har gått förlorade. De offentliga finanserna har utsatts för stort tryck. Prognoseerna för arbetsmarknaden i EU, som klarade trycket relativt bra under den ekonomiska nedgången 2008–2009 och visade en ökning av antalet arbetstillfällen i slutet av 2010, har försämrats avsevärt.

I grönboken framgår det att hanteringen av krisen har varierat över tiden och mellan medlemsländer. Arbetstidsförkortning var vanligast i EU under första kvartalet 2009, när tillverkningen var som lägst under konjunkturedgången. När tillverkningen började öka igen ökade även det genomsnittliga antalet arbetade timmar, vilket tyder på att arbetstidsförkortningen upphörde. Kvarvarande behov av neddragningar gjordes i stället genom minskning av antalet anställda.

I grönboken framhåller kommissionen att om arbetstidsförkortning används för länge finns det risk att man stöder arbetskraftsefterfrågan inom sektorer i nedgång och därigenom fördröjer omstrukturering.

Förutom krishantering behandlas även behov att omfördela arbetskraften på medel- och lång sikt. Teknisk utveckling och innovation innebär att produkterna får en kortare livscykel och att företagen och arbetstagarna tvingas till ständig anpassning. Nya aktörer i den globala ekonomin och nya dynamiska affärsmiljöer lyfts fram som utmaningar. Anpassningsstrategier kan på detta sätt tvingas fram från företagens och arbetstagarnas sida, men det finns också tecken som tyder på att en satsning på innovation, forskning och utbildning kan vara ett effektivt sätt att hjälpa EU ur krisen. Adekvat tillgång till finansiering lyfts fram som viktigt. Även utveckling av arbetskraften och kompetenshöjning lyfts fram som ytterst viktiga faktorer i sammanhanget.

I linje med flexicurity-strategin och Europa 2020-strategin vill kommissionen främja att företagen kontinuerligt anpassar sig till ekonomiska omständigheter i snabb förändring, samtidigt som man strävar efter en hög nivå på sysselsättningen och det sociala skyddet genom lämpliga stödåtgärder. Det kan t.ex. handla om ändringar av lagstiftning om anställningstrygghet, utbildnings- och aktiveringsåtgärder och om lämpligt utformade arbetslöshetsersättningssystem. Inga konkreta förslag ges.

Statens roll inklusive län och kommuner, framhålls i grönboken. Det konstateras att regionerna har en viktig roll att spela vid sidan av staterna när det gäller att främja smart specialisering och man bör ytterligare undersöka olika sätt att stärka deras roll. Grönboken innehåller också en analys av produktionen inom den offentliga tjänstesektorn. Den framhålls som mer värdefull för ekonomins konkurrenskraft än vad mått på kostnaderna och produktiviteten visar. Offentliga tjänster visar höga konsumentöverskott och ger hög totalfaktorproduktivitet i andra sektorer.

I grönboken framhålls att social dialog och kollektivavtal har varit viktigare än någonsin för att anpassa produktionen, arbetsorganisationen och arbetsvillkoren till förändringar under krisen.

Härefter utvecklas fem teman där kommissionen vill få in synpunkter om god praxis och möjliga synergieffekter vid omstrukturering:

- Planera för omstrukturering;

Här behandlas bl. a. att planering för förändring underlättas om denna funktion byggs in i företagens och regionernas långsiktiga strategier för att säkra och stärka deras långsiktiga hållbarhet, konkurrenskraft och en innovationsinriktad kultur. Även långsiktig strategisk planering som inbegriper mål som rör personalförvaltning, anställning och kompetens och som syftar till fortsatt kompetensutveckling hos arbetstagarna omnämns. Under rubriken tidig planering för anställnings- och kompetensbehov talas

om mekanismer för planering i fråga om anställning och kompetens. De offentliga arbetsförmedlingarna och branschorganisationernas roll lyfts fram. Även samarbete mellan alla berörda parter för att fastställa vilket utbildnings- och kompetensbehov som finns betonas.

- Förbereda och hantera omstrukturering;

Vikten av tidiga förberedelser samt av att skapa ömsesidigt förtroende och nå fram till samsyn genom kontinuerlig kommunikation mellan alla berörda parter lyfts fram. Vidare diskuteras sätt att mildra omstruktureringens sysselsättningsrelaterade och sociala konsekvenser samt vad som kan göras för att mildra omstruktureringars regionala konsekvenser.

- Utvärderingar och rapporter;

Det anges bl. a. att olika verktyg för regelbunden utvärdering av och rapportering om omstrukturering i vissa fall kan vara lämpliga sprida kunskap om fungerande omstrukturering.

- Arbetsmarknadens parter roll;

Kommissionen menar att eftersom parterna är centrala aktörer i diskussionen om omstruktureringsstrategier är det lämpligt att den sociala dialogen ges en framträdande roll när det gäller att sprida och främja god praxis.

- Se över det passiva skyddet;

Det lyfts bl. a. fram att satsningar bör ske för att skydda en arbetstagare under hela deras arbetsliv i stället för att skydda enskilda jobb. En annan möjlighet som anges är att stärka den *inre flexibiliteten*, som syftar till att skydda jobben genom åtgärder för flexibel anpassning till ändrade omständigheter. Det konstateras att i vissa fall har sådana förändringar dock inte åtföljts av en översyn av det befintliga systemet för anställningsskydd, särskilt i fråga om belastningar och kostnader. I ett avslutande avsnitt behandlas de lokala och regionala myndigheternas roll.

1.3 Gällande svenska regler och förslagets effekt på dessa

Ingen effekt.

1.4 Budgetära konsekvenser / Konsekvensanalys

Inga.

2.1 Preliminär svensk ståndpunkt

Regeringen välkomnar en fortsatt diskussion och erfarenhetsutbyte kring omstrukturering inom EU.

Reformer på arbetsrättens område är i huvudsak en nationell fråga. Det är viktigt att varje medlemsstat ska kunna utforma sina åtgärder efter nationella utgångspunkter och behov. Det ger också större möjligheter till lösningar anpassade till nationella system, oavsett om dessa bygger på lagstiftning eller kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Det kan konstateras att det i Sverige i stor utsträckning är möjligt för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal om avvikelser från det arbetsrättsliga regelverket.

2.2 Medlemsstaternas ståndpunkter

Inte kända.

2.3 Institutionernas ståndpunkter

Inte kända.

2.4 Remissinstansernas ståndpunkter

Grönboken har inte sänts på remiss.

3 Förslagets förutsättningar

3.1 Rättslig grund och beslutsförfarande

Grönboken innehåller inte förslag till lagstiftning.

3.2 Subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen

Varken subsidiaritetsprincipen eller proportionalitetsprincipen nämns, men på ett flertal ställen framgår det klart att olika länders förutsättningar och modeller ska respekteras.

4 Övrigt

4.1 Fortsatt behandling av ärendet

Offentligt samråd till och med 30 mars 2012. Det är oklart hur kommissionen kommer att gå vidare med grönboken efter det.

Inga.