

DECYZJA KOMISJI**z dnia 16 kwietnia 2008 r.****w sprawie pomocy państwa C 23/07 (ex N 118/07) przewidzianej przez Zjednoczone Królestwo na rzecz spółki Vauxhall Motors Ltd***(notyfikowana jako dokument nr C(2008) 1333)***(Jedynie tekst w języku angielskim jest autentyczny)****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

(2008/710/WE)

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 88 ust. 2 akapit pierwszy,

uwzględniając Porozumienie o Europejskim Obszarze Gospodarczym, w szczególności jego art. 62 ust. 1 lit. a),

po wezwaniu zainteresowanych stron do przedstawienia uwag zgodnie z przywołanymi artykułami ⁽¹⁾ i po uwzględnieniu tych uwag,

a także mając na uwadze, co następuje:

1. PROCEDURA

- (1) Pismem z dnia 28 lutego 2007 r., zarejestrowanym przez Komisję w dniu 6 marca 2007 r., Zjednoczone Królestwo zgłosiło Komisji wyżej wymienioną pomoc na rzecz zakładu montażowego Vauxhall w Ellesmere Port, należącego do koncernu General Motors Corporation („GM”). Komisja zażądała dodatkowych informacji pismem z dnia 4 kwietnia 2007 r. (nr ref. D/51586), na które władze odpowiedziały pismem z dnia 22 maja 2007 r.
- (2) Pismem z dnia 10 lipca 2007 r. Komisja poinformowała Zjednoczone Królestwo o swojej decyzji o wszczęciu postępowania na mocy art. 88 ust. 2 Traktatu w odniesieniu do zgłoszonej pomocy.
- (3) Decyzja Komisji o wszczęciu postępowania („decyzja o wszczęciu postępowania”) została opublikowana w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* ⁽²⁾. Komisja wezwała zainteresowane strony do przedstawienia uwag.

(4) Zjednoczone Królestwo przesłało swoje uwagi w piśmie z dnia 10 sierpnia 2007 r. (zarejestrowanym w Komisji w tym samym dniu pod nr ref. A/36735) i w piśmie z dnia 29 stycznia 2008 r. (zarejestrowanym w Komisji w tym samym dniu pod nr ref. A/1724). Spotkanie służb Komisji z władzami Zjednoczonego Królestwa w obecności beneficjenta pomocy odbyło w dniu 10 stycznia 2008 r.

(5) Komisja otrzymała uwagi od zainteresowanych stron. Przekazała te uwagi Zjednoczonemu Królestwu, które mogło się do nich ustosunkować.

2. SZCZEGÓŁOWY OPIS POMOCY**2.1. Beneficjent**

- (6) Odbiorcą pomocy jest spółka Vauxhall Motors Ltd, Ellesmere Port („Vauxhall”), zakład produkcji samochodów, który jest jednostką Vauxhall Motors Ltd i częścią GM. Zakład produkuje samochody marki Opel (które są sprzedawane w Zjednoczonym Królestwie ze znakiem Vauxhall), obecnie model Astra, którego produkcja zakończy się w 2009 r. Vauxhall jest zlokalizowany w Ellesmere Port w Cheshire, w północno-zachodnim regionie Anglii ⁽³⁾, i zatrudnia blisko 2 200 pracowników.
- (7) W dniu 17 kwietnia 2007 r. przedsiębiorstwo GM ogłosiło, że Vauxhall znalazł się wśród europejskich zakładów GM wybranych do produkcji globalnego samochodu klasy kompaktowej, który zastąpi model Astra.

2.2. Program szkoleniowy

- (8) Vauxhall zamierza realizować zakrojony na szeroką skalę program szkoleniowy dla swoich pracowników. Program ma zostać podzielony na osiem odrębnych obszarów szkoleniowych, z których sześć Zjednoczone Królestwo uważa za kwalifikujące się do pomocy szkoleniowej:

⁽¹⁾ Dz.U. C 243 z 17.10.2007, s. 4.

⁽²⁾ Zob. przypis 1.

⁽³⁾ Vauxhall jest zlokalizowany w obszarze, który do dnia 31 grudnia 2006 r. kwalifikował się do pomocy regionalnej na podstawie art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu WE. Od dnia 1 stycznia 2007 r. ten region zalicza się do obszarów, które nie otrzymują pomocy.

- a) *szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego*: obejmuje szkolenie dotyczące wszystkich elementów systemu produkcyjnego i systemu kontroli jakości, stosowanych w Vauxhall. Ma na celu umożliwienie pracownikom lepszego zrozumienia procesu budowy, co z kolei przyczyni się do osiągnięcia lepszych standardów, ograniczenia wad i poprawy sytuacji w zakresie rozwiązywania problemów;
- b) *plan zintegrowanego szkolenia*: ta część programu szkoleniowego dotyczy wdrażania „globalnego systemu produkcji” („GMS”), który polega na włączaniu najlepszych praktyk i technologii do systemu produkcji powszechnie stosowanego w GM. Poprzez realizację kilku celów („zaangażowanie pracowników”, „standaryzacja”, „jakość wbudowana w proces produkcji”, „krótki czas realizacji zamówień”, „nieustanne doskonalenie”) program umożliwi pracownikom Vauxhall wytwarzanie samochodów przyszłych generacji w lepszy sposób;
- c) *zmiany kulturowe*: celem tego szkolenia jest wzbudzenie u pracowników poczucia wspólnego celu i wspólnej odpowiedzialności oraz zbudowanie kultury pracy zespołowej opartej na doskonałości w produkcji;
- d) *podwójna specjalizacja*: celem tego szkolenia jest rozwój elastycznych umiejętności u pracowników poprzez umożliwienie tym, którzy specjalizują się przede wszystkim w dziedzinie mechaniki, nabycia umiejętności w zakresie instalacji elektrycznych i odwrotnie, umożliwienie osobom specjalizującym się przede wszystkim w instalacji elektrycznej nabycia umiejętności z zakresu mechaniki,
- e) *lean manufacturing*: ten projekt ma na celu zapoznanie pracowników z zasadami i technikami koncepcji *lean manufacturing*, aby byli oni w pełni świadomi korzyści wynikających z ich stosowania w procesie produkcyjnym w Vauxhall. Zasadniczą częścią szkolenia w ramach tej części programu jest oddelegowanie pracowników do innego zakładu GM funkcjonującego poza Zjednoczonym Królestwem;
- f) *program dla studentów*: jest to program, w ramach którego Vauxhall organizuje 12-miesięczne kursy dla młodych studentów wyższych uczelni. Różne programy (na przykład „inżynier ds. planowania konstrukcji nadwozia”, „analityk finansowy”, „inżynier ds. montażu całkowitego”) łączą naukę z nabywaniem doświadczenia zawodowego pod nadzorem mentora. Żadna ze stron nie jest związana zobowiązaniami umownymi do utrzymania stosunku pracy relacji po zakończeniu szkolenia.
- (9) Wśród sześciu obszarów szkoleniowych, na które ma być przeznaczona zgłaszana pomoc państwa, nie znalazły się obszary szkoleniowe „Praktyki” (czyli program praktyk dla młodzieży), „Zmiana modelu” (czyli szkolenie konieczne do dostosowania się do produkcji globalnego samochodu klasy kompaktowej) oraz działania związane z programem „Ocena szkoleń i efektywności”. Ponadto w Vauxhall realizuje się „szkolenia rutynowe” w zakresie umiejętności niezbędnych do zapewnienia normalnej działalności operacyjnej Vauxhall.
- (10) Zgodnie z informacjami przekazanymi przez Zjednoczone Królestwo w zakresie szkoleń objętych pomocą będą wchodzić przede wszystkim szkolenia ogólne z pewnymi elementami szkolenia szczególnego⁽⁴⁾. Plan szkoleń ma być realizowany w ciągu sześciu lat (2007 r. do 2012 r. włącznie) i obejmie wszystkich pracowników Vauxhall. Zjednoczone Królestwo zapewniło Komisję, że pomoc zostanie udzielona jedynie po zatwierdzeniu jej przez Komisję.

2.3. Pomoc

- (11) Pomoc ma zostać udzielona w postaci dotacji bezpośredniej w wysokości 8 784 767 GBP, płatnej w sześciu rocznych ratach w czasie trwania programu szkoleniowego. Pomoc ma zostać udzielona w postaci pomocy indywidualnej przez North West Regional Development Agency (Renaissance House, Centre Park, Warrington WA1 1XB).
- (12) Zgodnie z informacjami przekazanymi przez Zjednoczone Królestwo koszty kwalifikowalne szkolenia i kwota pomocy zostały podzielone w sposób przedstawiony w poniższej tabeli (koszty dotyczące obszarów szkoleniowych „praktyki”, „zmiana modelu” oraz „budżet szkoleń rutynowych” nie zostały potraktowane przez Zjednoczone Królestwo jako kwalifikujące się do pomocy szkoleniowej)⁽⁵⁾:

⁽⁴⁾ Terminy „szkolenie ogólne” i „szkolenie szczególne” zostały użyte w znaczeniu zgodnym z definicjami podanymi w art. 2 lit. d) i e) rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej (Dz.U. L 10 z 13.1.2001, s. 20). Rozporządzenie (WE) nr 68/2001 w dalszej części niniejszej decyzji zwane jest „rozporządzeniem o pomocy szkoleniowej”.

⁽⁵⁾ Kwoty podane w tabeli są kwotami ostatecznymi podanymi przez Zjednoczone Królestwo w uwagach dotyczących decyzji o wszczęciu postępowania (przedłożonych na wniosek Komisji. Zob. przypis 3 w decyzji o wszczęciu postępowania).

Projekty	Szkolenie ogólne – Koszty kwalifikowalne w GBP	Szkolenie szczególne – Koszty kwalifikowalne w GBP	Kompensacja wynagrodzeń w GBP	Ogółem koszty kwalifikowalne w GBP	Pomoc w GBP	Intensywność w %
Szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego	[...] (*)	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
Plan zintegrowanego szkolenia	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
Zmiany kulturowe	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
Podwójna specjalizacja	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
<i>Lean manufacturing</i>	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
Program dla studentów	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
Ogółem	9 870 316	499 367	6 248 338	16 618 021	8 784 767	52,86
Praktyki	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
Zmiana modelu	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

(*) Informacje poufne.

- (13) Zgodnie z informacjami przedstawionymi przez Zjednoczone Królestwo kwoty pomocy odpowiadają intensywności pomocy dla dużych przedsiębiorstw, określonej w art. 4 rozporządzenia o pomocy szkoleniowej, tzn. 50 % w przypadku szkolenia ogólnego i 25 % w przypadku szkolenia szczególnego, przy czym ta intensywność wzrasta o 3,7 punktu procentowego w przypadku szkoleń dla pracowników znajdujących się w gorszym położeniu, w rozumieniu definicji podanej w art. 2 lit. g) tego rozporządzenia ⁽⁶⁾.

3. PODSTAWY WSZCZĘCIA FORMALNEGO POSTĘPOWANIA WYJAŚNIAJĄCEGO

- (14) W decyzji o wszczęciu postępowania wyrażono wątpliwości odnośnie do zgodności pomocy ze wspólnym rynkiem, ze względu na powody określone w sekcjach 3.1 i 3.2.

3.1. Efekt zachęty pomocy

- (15) Z powodów bardziej szczegółowo przedstawionych w sekcji 7, sekcji „Ocena”, szkolenie może być uznane za zgodne ze wspólnym rynkiem jedynie wówczas, gdy wywołuje niezbędny efekt zachęty do przeprowadzenia szkolenia finansowanego, które bez takiego finansowania by się nie odbyło. Szkolenie, które jest częścią codziennej działalności przedsiębiorstwa i do którego jedyną zachętą

powinny być siły rynkowe, nie kwalifikuje się do pomocy szkoleniowej.

- (16) W decyzji o wszczęciu postępowania zakwestionowano zachęcający efekt pomocy w przypadku następujących obszarów szkoleniowych: szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego, plan zintegrowanego szkolenia i program dla studentów. Wątpliwości zostały bardziej szczegółowo omówione w sekcji 7.

3.2. Różnica między szkoleniem ogólnym a szczególnym

- (17) Władze Zjednoczonego Królestwa podały, w odniesieniu do różnych części programu szkoleniowego w Vauxhall, czy uważają dane szkolenie za ogólne czy szczególne i w związku z tym określiły maksymalną intensywność pomocy, która powinna mieć zastosowanie zgodnie z art. 4 rozporządzenia o pomocy szkoleniowej. Kwalifikacja dokonana przez Zjednoczone Królestwo została jednak zakwestionowana w decyzji o wszczęciu postępowania w przypadku następujących obszarów szkoleniowych: szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego, plan zintegrowanego szkolenia, zmiany kulturowe i *lean manufacturing*. Wątpliwości zostały bardziej szczegółowo omówione w sekcji 7.

4. UWAGI OD ZAINTERESOWANYCH STRON

⁽⁶⁾ Obecnie 37 % pracowników Vauxhall uznaje się za znajdujących się w gorszym położeniu. Do tej grupy kwalifikują się głównie osoby w wieku powyżej 45 lat, które nie zdobyły wykształcenia średniego. Jednak ponieważ szkolenie ma trwać przez sześć miesięcy i dokładna liczba pracowników w gorszym położeniu, którzy skorzystają ze szkolenia, będzie znana dopiero w czasie przeprowadzania szkolenia, władze Zjednoczonego Królestwa zamierzają generalnie zastosować zwiększoną intensywność pomocy o 3,7 % do wszystkich osób. Władze Zjednoczonego Królestwa zobowiązały się zweryfikować *ex post*, ilu pracowników faktycznie znajdujących się w gorszym położeniu wzięło udział w każdym projekcie szkoleniowym i odpowiednio skorygować zastosowany wskaźnik intensywności pomocy.

- (18) Komisja otrzymała uwagi od zainteresowanych stron wymienionych w załączniku. Uwagi były w znacznym stopniu podobne do siebie, dotyczyły przede wszystkim aspektów ogólnych i nie odnosiły się do szczegółów pomocy. Nie otrzymano żadnych uwag od konkurentów Vauxhall.

- (19) Uwagi zainteresowanych stron można podsumować w następujący sposób:

- a) wiele stron podkreśliło, że Vauxhall jest zlokalizowany w obszarze borykającym się z niedostatkiem umiejętności i bezrobociem wciąż utrzymującym się na poziomie powyżej średniego. Są one przekonane, że planowany program szkoleniowy mógłby przynieść korzyści całemu regionowi;
- b) zainteresowane strony twierdziły również, że szkolenie przyczyni się do rozwoju umiejętności typowych dla przemysłu motoryzacyjnego, a być może nawet dla szerszej pojętego sektora produkcji. Szkolenie przyczyni się zatem do nabycia uniwersalnych umiejętności, a w związku z tym powinno w znacznej części być uznane za szkolenie ogólne. Uniwersalny charakter umiejętności oznacza, że cały region skorzysta ze szkoleń przeprowadzonych w Vauxhall;
- c) wszystkie zainteresowane strony zasadniczo uznały, że pomoc jest zgodna ze wspólnym rynkiem i zachęcały Komisję do zajęcia przychylnego stanowiska wobec pomocy.

5. UWAGI ZJEDNOCZONEGO KRÓLESTWA

5.1. Efekt zachęty

- (20) W nawiązaniu do efektu zachęty Zjednoczone Królestwo stwierdziło, że umiejętności, które są niezbędne do utrzymania produkcji i które wobec tego byłyby kształtowane nawet bez udziału pomocy, można nabyć podczas szkoleń rutynowych zapewnianych pracownikom, uzupełnianych w miarę potrzeb dodatkowym szkoleniem związanym z wprowadzaniem do produkcji nowych modeli samochodów. Odnośnie do szkoleń rutynowych Zjednoczone Królestwo podkreśliło, że roczne wydatki, bez wydatków nadzwyczajnych na szkolenia związane ze zmianą modelu, utrzymywały się na stałym poziomie średnio [...] GBP/rok w okresie między 2002 a 2007 r. (7).
- (21) Inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku programu szkoleniowego, o którym mowa w motywie 8, mającego na celu umożliwienie pracownikom nabycia umiejętności znacznie wykraczających poza niezbędne do utrzymania konkurencyjności i wobec tego niedającego się uzasadnić wyłącznie działaniem sił rynkowych. Program szkoleniowy różni się do programu szkoleń rutynowych realizowanego w Vauxhall i od szkoleń szczególnych przeprowadzanych w Vauxhall w związku z decyzją o produkcji nowego globalnego samochodu klasy kompaktowej. Pomoc będzie zatem służyła do dofinansowania zasadniczego szkolenia operacyjnego, ale także będzie stanowiła zachętę do podjęcia dodatkowych działań szkoleniowych.
- (22) W ujęciu bardziej szczegółowym sytuacja poszczególnych obszarów programu szkoleniowego wymienionych w decyzji o wszczęciu postępowania, przedstawia się następująco:
- (23) *Szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego:* Zjednoczone Królestwo wyjaśniło, że Vauxhall organizuje coroczne szkolenie rutynowe, podczas którego pracownicy zapoznają się z pakietem ściśle ustandaryzowanych metod wykonywania każdego zadania. Polega ono raczej na pamięciowym uczeniu się, niż na głębszym rozumieniu procesu. To szkolenie rutynowe pozwala nabyć umiejęt-

ności niezbędne do zapewnienia normalnego funkcjonowania zakładu i będzie prowadzone równoległe z programem szkoleniowym. Program szkoleniowy natomiast jest bardziej zaawansowany w stosunku do szkolenia rutynowego i ma na celu umożliwienie pracownikom nabycia kwalifikacji wykraczających poza umiejętności niezbędne do zaspokojenia potrzeb operacyjnych zakładu i wykonywania pracy, która mogłaby być uzasadniona wyłącznie działaniem sił rynkowych. Zjednoczone Królestwo przedstawiło również szczegółowe informacje na temat treści programu szkolenia rutynowego i planowanego szkolenia dotyczącego systemu produkcyjnego (8).

- (24) *Plan zintegrowanego szkolenia:* Szkolenie GMS było już organizowane w przeszłości i w Vauxhall za każdym razem przestrzegano wymogów wewnętrznych grupy GM dotyczących zgodności ze standardami GMS (9). Vauxhall powinien móc w dalszym ciągu spełniać te standardy w ramach organizowanego przez siebie rutynowego szkolenia minimum. Program zintegrowanego szkolenia wykracza poza potrzeby produkcji i aspekty wymagane do osiągnięcia standardów określonych przez grupę GM. Celem jest w tym wypadku skłonienie pracowników do wyjścia poza potrzeby niezbędne jedynie do wypełniania przydzielonych funkcji na stanowisku pracy i pomoc w głębszym zrozumieniu zasad leżących u podstaw procesu produkcyjnego. Ponieważ to szkolenie wiąże się z wysokimi kosztami, jest ono traktowane jako szkolenie niezasadnicze i nie będzie organizowane w ramach zwykłego budżetu Vauxhall przeznaczonego na szkolenia.
- (25) *Program dla studentów:* Chociaż to szkolenie było organizowane Vauxhall w przeszłości bez udziału pomocy, korzyści wynikające z niego dla Vauxhall zostały poważnie ograniczone, ponieważ w ostatnich latach zakład nie miał możliwości pozyskania absolwentów. Istnieje zatem prawdopodobieństwo, że bez pomocy trzeba będzie zrezygnować z programu dla studentów, który wymaga od stałych pracowników poświęcenia znacznej ilości czasu na prowadzenie szkolenia.

5.2. Różnica między szkoleniem ogólnym a szczególnym

- (26) W odpowiedzi na decyzję o wszczęciu postępowania Zjednoczone Królestwo przekazało następujące uwagi dotyczące klasyfikacji szkolenia ogólnego i szczególnego w ramach poszczególnych obszarów szkoleniowych.

(8) Podstawą szkolenia rutynowego jest zapoznanie pracowników z wymogami dotyczącymi wykonywanej przez ich pracy, określonymi w pakiecie podstawowych dokumentów. To szkolenie dotyczące zagadnień związanych z daną pracą jest uzupełniane cyklicznymi kursami dla wszystkich pracowników lub określonych grup pracowników, dotyczącymi ogólnych aspektów pracy w Vauxhall. Przykładem są tu szkolenia: „5S” (dotyczące zasad organizacji miejsca pracy), „PDCA & PPS” (dotyczące procedur zapewnienia, by każde zadanie było wykonane, a zidentyfikowane problemy się nie powtarzały), „Pull Systems” (szkolenie dotyczące sygnałów „Andon” i łańcucha dostaw) czy szkolenie w zakresie rozwiązywania konfliktów (dotyczące problematyki przesładowania w miejscu pracy).

(9) We wszystkich zakładach GM prowadzone są coroczne oceny poziomu zgodności ze standardami GMS. Standardy oceny i satysfakcjonująca ocena są różne w każdym roku. W 2007 r. Vauxhall uzyskała [...]. Jednakże w celu osiągnięcia standardów określonych przez grupę na 2008 r., Vauxhall będzie musiał uzyskać [...].

(7) Budżet szkoleń rutynowych (bez szkoleń związanych ze zmianą modelu): [...].

- (27) *Szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego*: Umiejętności kształtowane podczas tego szkolenia mają w znacznej mierze charakter uniwersalny i mogą być wykorzystane w całym przemyśle motoryzacyjnym lub ogólnie w przemyśle lekkim. Wszystkie szkolenia prowadzone są przez zewnętrznych instruktorów i na ogół dotyczą urządzeń stron trzecich (czyli maszyn, które nie są typowe dla Vauxhall, lecz szeroko wykorzystywane w różnych branżach przemysłu⁽¹⁰⁾). Zjednoczone Królestwo przedstawiło przykłady treści tego szkolenia dla zilustrowania jego uniwersalności.
- (28) *Plan zintegrowanego szkolenia*: GMS nie jest zastrzeżonym procesem produkcyjnym, lecz wewnętrznym, typowym dla GM (stosowanym w celu wzbudzenia w pracownikach wrażenia, że w zakładzie prowadzi się stały zestaw kursów) zbiorem ogólnie stosowanych metod produkcji, opierających się na technikach po raz pierwszy wykorzystanych przez japońskich producentów, a obecnie powszechnie przyjętych w całym przemyśle motoryzacyjnym i w innych sektorach. Kursy wprawdzie ściśle nawiązują do praktycznych aspektów procesu produkcji, ale istnieje potrzeba kontekstualizacji szkolenia, by umożliwić pracownikom nabycie umiejętności ogólnych.
- (29) *Zmiany kulturowe*: To szkolenie koncentruje się na kulturze korporacyjnej Vauxhall, ale ma na celu przekazanie ogólnych wiadomości na temat zachowań wobec zmiany. Całe szkolenia będzie przygotowane i prowadzone przez zewnętrznych konsultantów wykorzystujących ogólnie stosowane pakiety szkoleniowe.
- (30) *Lean manufacturing*: Celem tego szkolenia jest zapoznanie pracowników z ogólnymi zasadami koncepcji *lean manufacturing*, stanowiących podstawę praktycznych umiejętności wchodzących w zakres pozostałych części programu szkoleniowego. Jest to szkolenie teoretyczne, a omawiane zagadnienia całkowicie różnią się od tych, z którymi pracownicy mają do czynienia w codziennej pracy w procesie produkcyjnym i nie będzie obejmowało procesu budowy ani produkcji. W istocie ma ono na celu oderwanie pracowników od ich zwykłego otoczenia pracy i szkolenie ich w symulowanym środowisku pracy⁽¹¹⁾ lub umożliwienie im obserwacji stosowania zasad *lean manufacturing* w zakładach „wzorcowych”.

6. OPINIE ZJEDNOCZONEGO KRÓLESTWA DOTYCZĄCE UWAG ZAINTERESOWANYCH STRON

- (31) Uwagi zainteresowanych stron zostały przekazane Zjednoczonemu Królestwu, które nie wyraziło żadnych opinii.

⁽¹⁰⁾ Na przykład szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego, obejmujące procesy stosowane na wydziale blacharskim, będzie obejmowało następujące zagadnienia: robotyka Fanuc, systemy sterowania Siemens i systemy pomiarowe Perceptron, a wszystkie kursy będą prowadzili instruktorzy zewnętrzni spoza Vauxhall.

⁽¹¹⁾ Symulowane środowisko pracy (SWE) jest bardzo uproszczonym modelem linii produkcyjnej, w której ramach odbywa się kilkustopowy montaż niewielkiego modelu samochodu. Proces nie ma związku z rzeczywistym procesem produkcji, lecz ma służyć do celów nabycia przez uczestników szkolenia praktycznego doświadczenia w zakresie ogólnego projektowania i organizacji procesu produkcji.

7. OCENA POMOCY

7.1. Kwalifikacja pomocy państwa

- (32) Na mocy art. 87 ust. 1 Traktatu WE „...wszelka pomoc przyznawana przez państwo członkowskie lub przy użyciu zasobów państwowych w jakiegokolwiek formie, która zakłóca lub grozi zakłóceniem konkurencji poprzez sprzyjanie niektórym przedsiębiorstwom lub produkcji niektórych towarów, jest niezgodna ze wspólnym rynkiem w zakresie, w jakim wpływa na wymianę handlową między państwami członkowskimi” jest niezgodna ze wspólnym rynkiem, chyba że może być uzasadniona na podstawie art. 87 ust. 2 lub 3 Traktatu.
- (33) Zgłoszoną pomoc należy uznać za pomoc państwa w rozumieniu art. 87 ust. 1 Traktatu. Finansowanie ma postać dotacji z ogólnego budżetu regionu północno-zachodniego i dlatego jest pokrywane przy użyciu zasobów państwowych. Pomoc ma charakter selektywny i ogranicza się do zakładu w Vauxhall. Istnieje prawdopodobieństwo zakłócenia konkurencji w ramach wspólnego rynku, ponieważ środek pomocy pokryje znaczną część kosztów szkolenia i dzięki niemu zakład w Vauxhall znajdzie się w korzystniejszej sytuacji od innych konkurentów, którzy nie otrzymują pomocy. Ponadto rynek pojazdów silnikowych charakteryzuje się szerokim handlem między państwami członkowskimi.

7.2. Podstawa prawna oceny

- (34) Zjednoczone Królestwo zgłosiło pomoc w postaci indywidualnej dotacji pomocowej na podstawie art. 5 rozporządzenia o pomocy szkoleniowej, który przewiduje, że jeżeli kwota pomocy przyznanej jednemu przedsiębiorstwu na pojedynczy projekt szkoleniowy przekracza 1 mln EUR, nie stosuje się zwolnienia z wymogu jej zgłoszenia. Należy zaznaczyć, że kwota pomocy wynosi 8 784 767 GBP (jest wyższa niż 1 mln EUR) i ma zostać wypłacona jednemu przedsiębiorstwu, a projekt szkoleniowy jest projektem indywidualnym. Dlatego wymóg zgłoszenia ma zastosowanie do tej pomocy i został spełniony przez Zjednoczone Królestwo.
- (35) Podczas oceny indywidualnej pomocy szkoleniowej, której nie dotyczy zwolnienie ustanowione w art. 3 rozporządzenia o pomocy szkoleniowej, i zgodnie z wcześniejszymi decyzjami⁽¹²⁾, wymagana jest ocena indywidualnej pomocy zgodnie z art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu WE. Jednakże do celów oceny indywidualnej pomocy odniesiono się, przez analogię, do przepisów rozporządzenia o pomocy szkoleniowej, a w szczególności kryteriów zwolnienia ustanowionych w jego art. 4.

⁽¹²⁾ Zob. decyzja Komisji 2006/938/WE z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie pomocy państwa, jaką Belgia zamierza przyznać przedsiębiorstwu Ford Genk C 40/05 (ex N 331/05) (Dz.U. C 366 z 21.12.2006, s. 32) i decyzja Komisji 2007/612/WE z dnia 4 kwietnia 2007 r. w sprawie pomocy państwa C 14/06 przewidzianej przez Belgię na rzecz General Motors Belgium w Antwerpii (Dz.U. L 243 z 18.9.2007, s. 71). Jest to zgodne z motywem 16 rozporządzenia o pomocy szkoleniowej.

7.3. Zgodność ze wspólnym rynkiem

7.3.1. Efekt zachęty

(36) Zgodnie ze stwierdzeniem zawartym w decyzji o wszczęciu postępowania i z ustaloną praktyką Komisji należy ocenić, czy pomoc jest konieczna do przeprowadzenia przedmiotowego szkolenia. Konieczność pomocy jest ogólnym kryterium warunkującym uznanie pomocy za zgodną ze wspólnym rynkiem⁽¹³⁾. Jeżeli pomoc nie przyczynia się do podjęcia dodatkowych działań szkoleniowych, nie może być uznana za przeznaczoną na ułatwienie rozwoju niektórych działań gospodarczych lub niektórych regionów gospodarczych w rozumieniu art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu ani na skorygowanie niedoskonałości rynku związanych z tym, że przedsiębiorstwa we Wspólnocie z reguły nie inwestują wystarczających środków w szkolenie swych pracowników, jak stwierdza się w motywie 10 rozporządzenia o pomocy szkoleniowej.

(37) Komisja stwierdza, że szkolenie konieczne w związku z wprowadzaniem do produkcji nowego globalnego samochodu klasy kompaktowej oraz podstawowe szkolenie rutynowe nie zostały uwzględnione w kosztach wykazanych w zgłoszeniu pomocy jako kwalifikowalne koszty pomocy szkoleniowej.

(38) W świetle uwag przedstawionych przez Zjednoczone Królestwo Komisja w trakcie formalnego postępowania wyjaśniającego sformułowała następujące wnioski w odniesieniu do poszczególnych części programu szkoleniowego.

7.3.1.1. Szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego

(39) W decyzji o wszczęciu postępowania Komisja uznała, że to szkolenie wydaje się konieczne w celu zapewnienia normalnego funkcjonowania zakładu w Vauxhall, a to powinno stanowić wystarczającą zachętę dla Vauxhall do zorganizowania szkolenia bez przyznawania pomocy. W związku z tym wyrażono wątpliwość co do tego, czy pomoc była konieczna, aby przedsiębiorstwo Vauxhall zorganizowało szkolenia dotyczącego systemu produkcyjnego.

(40) W odpowiedzi na decyzję o wszczęciu postępowania Zjednoczone Królestwo przedstawiło uwagi wraz z uzasadnieniem, z których wynika, że szkolenie, konieczne dla funkcjonowania zakładu, jest prowadzone w ramach corocznych szkoleń rutynowych. Szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego, jakkolwiek również dotyczy kształtowania umiejętności produkcji, stanowi jednak uzupełnienie szkolenia rutynowego pod względem rozszerzenia zakresu wiedzy i objęcia grup pracowników, którzy nie uczestniczą w szkoleniu rutynowym. Zgodnie z motywem 20 stwierdza się, że

w okresie od 2002 do 2007 r. budżet corocznego szkolenia rutynowego utrzymywał się na stałym poziomie, co świadczy o tym, że normalny poziom rutynowego szkolenia jest wystarczający z punktu widzenia potrzeb normalnego funkcjonowania zakładu w Vauxhall. W związku z tym szkolenie, które ma być przeprowadzone w ramach szkolenia dotyczącego systemu produkcyjnego, wykracza poza konieczne działania, które zakład w Vauxhall musiałby podjąć nawet bez przyznania mu pomocy.

(41) Wobec powyższego należy uznać, że pomoc będzie stanowiła zachętę w tym obszarze szkolenia.

7.3.1.2. Plan zintegrowanego szkolenia

(42) W decyzji o wszczęciu postępowania przyjęto założenie, że szkolenie GMS wydaje się konieczne dla normalnego funkcjonowania zakładu w Vauxhall i w związku z tym należy przypuszczać, że zostałyby zorganizowane bez udziału pomocy. Wyrażono więc wątpliwości co do tego, czy pomoc byłaby konieczna w celu realizacji w Vauxhall planu zintegrowanego szkolenia. Te wątpliwości powiększyły się w świetle tego, że Vauxhall będzie musiał osiągnąć wyższy poziom zgodności z GMS w 2008 r. (a mianowicie [...] wobec [...] osiągniętego przez Vauxhall w 2007 r.), by spełnić standardy wewnętrzne grupy GM, co skłoniłoby zakład do przeprowadzenia przynajmniej części szkolenia bez udziału pomocy państwa.

(43) Z uwag zgłoszonych przez Zjednoczone Królestwo w odpowiedzi na decyzję o wszczęciu postępowania wynika, że szkolenie GMS było już organizowane w przeszłości i że Vauxhall osiągnął standardy wewnętrzne GM dotyczące zgodności z GMS. Świadczy to o tym, że Vauxhall dysponował już możliwościami zorganizowania szkolenia GMS koniecznego do funkcjonowania zakładu w ramach budżetu szkoleń rutynowych.

(44) Potrzeba osiągnięcia wyższego poziomu zgodności z GMS w 2008 r. może stanowić dla Vauxhall zachętę do podjęcia dodatkowych działań szkoleniowych dotyczących GMS. Jednakże niewielka poprawa, która jest wymagana, nie będzie przypuszczalnie wystarczającą zachętą do realizacji programu szkoleniowego, która wiązałaby się z koniecznością zwiększenia rocznego budżetu szkoleń rutynowych przeprowadzanych w Vauxhall o około 60 % (ponieważ kwalifikowalne koszty w przypadku planu zintegrowanego szkolenia wynoszą około [...] GBP/rok, w porównaniu ze średnim budżetem szkoleń rutynowych wynoszącym [...] GBP/rok).

(45) Wobec powyższego należy uznać, że plan zintegrowanego szkolenia nie zostałoby wdrożony bez przyznania pomocy.

⁽¹³⁾ Zostało to również zawarte w motywie 11 rozporządzenia o pomocy szkoleniowej, gdzie wyjaśniono, że należy dążyć do „zapewnienia, że pomoc państwa będzie ograniczona do minimum, niezbędnego do osiągnięcia celu Wspólnoty, którego osiągnięcie nie jest możliwe przez działanie samych tylko sił rynkowych, [...]”.

7.3.1.3. Program dla studentów

- (46) W decyzji o wszczęciu postępowania stwierdzono, że program szkoleniowy dla studentów był przez wiele lat organizowany bez udziału pomocy państwa, co może wskazywać, że zgłoszona pomoc nie będzie koniecznym środkiem zachęcającym do przeprowadzenia tego szkolenia.
- (47) W uwagach dotyczących decyzji Komisji o wszczęciu postępowania Zjednoczone Królestwo wyjaśniło, że ze względu na ograniczenia budżetowe Vauxhall od 2002 r. nie zatrudnił żadnego z 60 uczestników, którzy odbyli szkolenie w ramach programu dla studentów. Zjednoczone Królestwo zwróciło uwagę, że obecnie przeprowadza się weryfikację budżetu programu dla studentów i program ten może zostać zlikwidowany.
- (48) Przyjmuje się argument, że brak możliwości Vauxhall w zakresie internalizacji korzyści szkolenia i uzyskania zwrotu kosztów poniesionych na szkolenie w znacznym stopniu ogranicza zachętę do organizacji tego szkolenia finansowanego wyłącznie z własnych środków⁽¹⁴⁾. W związku z tym istnieje prawdopodobieństwo, że bez udziału pomocy szkolenie zostanie zlikwidowane.

7.3.2. Różnica między szkoleniem ogólnym a szczególnym

- (49) Terminy „szkolenie szczególne” i „szkolenie ogólne” zostały zdefiniowane w art. 2 lit. d) i e) rozporządzenia o pomocy szkoleniowej. Szkolenie szczególne „oznacza szkolenie obejmujące doszkadzanie zasadniczo i bezpośrednio przydatne do obecnej lub przyszłej pozycji pracownika w firmie, której udzielana jest pomoc i zapewniające mu kwalifikacje, których nie będzie on mógł wykorzystać lub też będzie mógł wykorzystać w ograniczonym stopniu w innych firmach lub na innych polach działalności zawodowej”. Szkolenie ogólne natomiast zapewnia pracownikowi „kwalifikacje, które w wielkiej mierze będzie on mógł wykorzystać w innych firmach lub na innych polach działalności zawodowej, co znacznie zwiększy szanse zatrudnienia tak wyszkolonego pracownika”. Zasadnicza różnica między obydwoma formami szkolenia polega na uniwersalności nabytych umiejętności.
- (50) W świetle uwag przedstawionych przez Zjednoczone Królestwo w trakcie formalnego postępowania wyjaśniającego Komisja wyciągnęła następujące wnioski odnośnie do poszczególnych obszarów szkolenia.

⁽¹⁴⁾ Podobny argument został zaakceptowany w decyzji 2007/612/WE z dnia 4 kwietnia 2007 r. w sprawie pomocy państwa C 14/2006. Zob. motyw 44 tej decyzji.

7.3.2.1. Szkolenie dotyczące systemu produkcyjnego

- (51) To szkolenie dotyczy wszystkich systemów produkcji i kontroli jakości stosowanych w Vauxhall. W decyzji o wszczęciu postępowania stwierdzono, że Komisja nie dysponuje wystarczającymi informacjami, które pozwoliłyby jej nabrać pewności, że wszystkie szkolenia realizowane w ramach tego obszaru szkoleniowego mają w znacznej mierze charakter uniwersalny, a wobec tego są szkoleniami ogólnymi.
- (52) W uwagach przedstawionych w związku z decyzją Komisji o wszczęciu postępowania Zjednoczone Królestwo przedłożyło szczegółowe informacje na temat kursów przeprowadzanych w ramach szkolenia dotyczącego systemu produkcyjnego. Zgodnie z motywem 27 wszystkie te kursy są prowadzone przez zewnętrznych instruktorów i w głównej mierze przy wykorzystaniu urządzeń strony trzeciej, na szeroką skalę wykorzystywanych w sektorze produkcji. Na podstawie tych informacji należy stwierdzić, że szkolenie dotyczące systemu produkcji pozwoli rozwinąć uniwersalne umiejętności, które można wykorzystać w innych przedsiębiorstwach lub na innych polach działalności zawodowej.

7.3.2.2. Plan zintegrowanego szkolenia

- (53) W decyzji o wszczęciu postępowania wyrażono wątpliwość, czy szkolenie dotyczące systemu mającego znamiona systemu zastrzeżonego może być rozpatrywane jako kształtujące kwalifikacje o charakterze uniwersalnym. Uznano, że szkolenie, w zakresie, w jakim dotyczy procesu produkcji typowego dla GM, jest przypuszczalnie szkoleniem szczególnym.
- (54) Z uwag przekazanych przez Zjednoczone Królestwo w związku z decyzją Komisji o wszczęciu postępowania wynika, że GMS nie obejmują procedur, które są specyficzne dla Vauxhall lub dla GM, lecz w zasadzie procesy wspólne dla sektora motoryzacyjnego, a także dla sektora produkcji w szerszym rozumieniu. Celem planu zintegrowanego szkolenia jest umożliwienie pracownikom lepszego zrozumienia ogólnych zasad leżących u podstaw nowoczesnego procesu „odchudzonej” produkcji. Zjednoczone Królestwo przedstawiło uzasadnienie, podając w nim szczegółowe informacje o liczbie kursów w ramach planu zintegrowanego szkolenia⁽¹⁵⁾.
- (55) W świetle informacji uzupełniających, przekazanych przez Zjednoczone Królestwo, należy stwierdzić, że podczas kursów w ramach programu zintegrowanego szkolenia zgłoszonego jako szkolenie ogólne ich uczestnicy nabydą faktycznie uniwersalne umiejętności.

⁽¹⁵⁾ Na przykład kursy „Astra Cockpit Module” i „Fuel and Braking Module” będą zawierały etapy szkolenia praktycznego w procesie montażu jako kontekście wykorzystanym do zilustrowania zestawu umiejętności ogólnych, które mogą się przyczynić do poprawy jakości i efektywności wykonania zadania, na przykład: organizacja linii (zaprojektowanie optymalnych powiązań między przepływem materiałów, ustawieniem maszyn a ruchem pracowników), optymalny poziom zapasów (zrozumienie potrzeby posiadania tylko niezbędnych stanów zapasów) lub ergonomii. Z kolei te umiejętności można wykorzystać w wielu różnych formach działalności w ramach sektora produkcji i poza nim.

7.3.2.3. Zmiany kulturowe

- (56) W decyzji o wszczęciu postępowania Komisja stwierdziła, że władze Zjednoczonego Królestwa nie przedstawiły szczegółowych informacji na temat treści i oczekiwanych rezultatów tego szkolenia. Komisja wyraziła wątpliwość co do uniwersalnego charakteru umiejętności nabywanych podczas szkolenia dotyczącego zmian kulturowych, mającego, jak się zdaje, na celu w szczególności zmianę kultury korporacyjnej w Vauxhall.
- (57) Komisja stwierdziła, że to szkolenie będzie prowadzone przez zewnętrznych konsultantów wykorzystujących standardowe pakiety szkoleniowe, które były stosowane w różnych sektorach działalności przedsiębiorczej⁽¹⁶⁾. Szkolenie nie będzie więc dotyczyło zagadnień specyficznych dla Vauxhall, lecz będzie się koncentrowało na zagadnieniach ogólnych, generalnie związanych z zarządzaniem zmianami kulturowymi. Na tej podstawie należy stwierdzić, że uczestnicy programu dotyczącego zmian kulturowych faktycznie naberą uniwersalne umiejętności, które będą mogli wykorzystać w innych przedsiębiorstwach i sektorach przemysłu.

7.3.2.4. Lean Manufacturing

- (58) W zgłoszeniu Zjednoczone Królestwo poinformowało, że zasady *lean manufacturing* są generalnie stosowane w całym sektorze produkcji i że wraz z głębszym zrozumieniem tych zasad nabywa się uniwersalne kwalifikacje o szerokich możliwościach wykorzystania. Jednakże w decyzji o wszczęciu postępowania wyrażono wątpliwość co do tego, czy to szkolenie może być przeprowadzone niezależnie od praktycznego zastosowania jego rezultatów w zakładzie w Vauxhall, a zatem, czy kwalifikacje uzyskane w jego wyniku będą w znacznej mierze uniwersalne i poszczególni pracownicy będą je mogli wykorzystać w innych przedsiębiorstwach lub na innych polach działalności zawodowej.
- (59) W swoich uwagach Zjednoczone Królestwo wykazało, że szkolenie dotyczące *lean manufacturing* nie będzie dotyczyło procesu produkcji samochodów i że jego celem nie jest wyposażenie pracowników w praktyczne umiejętności, które będą mogli od razu wykorzystać na zwykłe zajmowanych stanowiskach pracy (takie rezultaty można osiągnąć po znacznie niższych kosztach poprzez tradycyjne szkolenie na stanowisku pracy). Komisja stwierdziła w szczególności, że wszelkie praktyczne elementy tego szkolenia będą realizowane w obszarach znajdujących się poza miejscem, w którym jego uczestnicy zazwyczaj pracują na zwykłych stanowiskach. Kurs dotyczący *lean manufacturing* ma charakter teoretyczny (aspekty praktyczne koncepcji *lean manufacturing* są w głównej mierze uwzględnione w planie zintegrowanego szkolenia) i pracownicy, w celu odbycia szkolenia, opuszczają codzienne miejsce pracy. Szkolenie poza miejscem pracy będzie przeprowadzone albo w symulowanym

środowisku pracy, albo w innym zakładzie produkcyjnym GM⁽¹⁷⁾.

- (60) Należy stwierdzić, że ogólne zasady *lean manufacturing* mają również zastosowanie w innych przedsiębiorstwach i sektorach.

8. WNIOSKI

- (61) Na podstawie argumentów wymienionych powyżej należy stwierdzić, że zgłoszona pomoc będzie stanowiła niezbędną zachętę do przeprowadzenia programu szkoleniowego.
- (62) Zjednoczone Królestwo przedstawiło przejrzyste i szczegółowe dokumenty dotyczące kosztów szkolenia. Na podstawie tych dowodów należy uznać, że Zjednoczone Królestwo przeprowadziło prawidłową ocenę kosztów kwalifikowalnych, zgodnie z tym, co zostało stwierdzone w motywie 12 powyżej. W szczególności należy stwierdzić, że zgodnie z wymogiem ustanowionym w art. 4 ust. 7 lit. g) rozporządzenia o pomocy szkoleniowej kwota kompensacji z tytułu kosztów osobowych uczestników szkoleń nie przekracza łącznej kwoty pozostałych kosztów kwalifikowalnych.
- (63) Ze względów wymienionych powyżej należy przyjąć, że w zgłoszeniu dokonano prawidłowego rozróżnienia między szkoleniem ogólnym a szczególnym, zgodnie z ich definicjami podanymi w art. 2 rozporządzenia o pomocy szkoleniowej.
- (64) Intensywność pomocy jest zgodna z określoną w art. 4 rozporządzenia o pomocy szkoleniowej. W szczególności zwiększenie intensywności w przypadku pracowników w gorszym położeniu jest zgodne z art. 4 ust. 4 tego rozporządzenia.
- (65) Władze Zjednoczonego Królestwa zapewniły, że zgłaszana pomoc nie może się łączyć z inną pomocą państwa przeznaczoną na pokrycie tych samych kosztów kwalifikowalnych i że zakład w Vauxhall nie otrzymał pomocy państwa, w odniesieniu do której ciąży na nim obowiązek zwrotu.
- (66) W związku z powyższym Komisja uznaje, że pomoc jest zgodna za wspólnym rynkiem,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

Pomoc państwa w wysokości 8 784 767 GBP, której Zjednoczone Królestwo zamierza udzielić przedsiębiorstwu Vauxhall Motors Ltd, jest zgodna ze wspólnym rynkiem w rozumieniu art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu.

W związku z tym zatwierdza się przyznanie pomocy w wysokości 8 784 767 GBP.

⁽¹⁶⁾ Vauxhall zamierza realizować szkolenie, korzystając z zasobów dwóch firm: Impact Training Consultancy i Dale Carnegie.

⁽¹⁷⁾ Prawdopodobnie w zakładach produkcyjnych GM w Eisenach (Niemcy) lub w Gliwicach (Polska), które zasadniczo uważa się za „wzorcowe” pod względem stosowania zasad *lean manufacturing*. Te zakłady są na ogół uznawane za przykładowe i regularnie odbywają się w nich wizyty grup z innych przedsiębiorstw lub sektorów. Jest oczywiste, że wybór tych zakładów może być umotywowany ich „wzorcowym” statusem pod względem stosowania zasad *lean manufacturing* i niekoniecznie oznacza to, że szkolenie będzie dotyczyło zagadnień specyficznych dla GM.

Artykuł 2

Niniejsza decyzja skierowana jest do Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

Sporządzono w Brukseli, dnia 16 kwietnia 2008 r.

W imieniu Komisji

Neelie KROES

Członek Komisji

ZAŁĄCZNIK

Wykaz zainteresowanych stron, które przedstawiły uwagi w związku ze wszczęciem procedury szczegółowego badania na mocy art. 88 ust. 2 Traktatu

- Northwest Automotive Alliance Ltd
 - Andrew Miller, MP
 - Christine Russel, MP
 - Cheshire & Warrington Economic Alliance
 - Ian Lucas, MP
 - Wirral Council
 - The National Skills Academy for Manufacturing
 - European Metalworkers Federation
 - Ellesmere Port and Neston Borough Council
 - Lady Winterton, MP
 - The Manufacturing Institute
 - Ben Chapman, MP
 - Cyngor Sir y Fflint/Flintshire County Council
 - Confederation of British Industry North West
 - Brian Simpson, MP
 - Cyngor Sir Ddinbych/Denbighshire County Council
-