



EUROOPAN PARLAMENTTI

2009 - 2014

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

2012/2061(INI)

8.6.2012

MIETINTÖLUONNOS

suosituksista komissiolle työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan sekä rakennemuutoksen ennakoimisesta ja hallinnoinnista (2012/2061(INI))

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

Esittelijä: Alejandro Cercas

(Aloite – työjärjestyksen 42 artikla)

SISÄLTÖ

	Sivu
EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS	3
PÄÄTÖSLAUSELMAESITYKSEN LIITE: PYYDETYN EHDOTUKSEN SISÄLTÖÄ KOSKEVAT YKSITYISKOHTAISET SUOSITUKSET	8

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

suosituksista komissiolle työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan sekä rakennemuutoksen ennakoimisesta ja hallinnoinnista (2012/2061(INI))

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 225 artiklan ja erityisesti sopimuksen 9 ja 151 artiklan sekä 153 artiklan 1 kohdan e alakohdan,
- ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan 14, 27 ja 30 artiklan,
- ottaa huomioon Luxemburgin työllisyysneuvostossa perustetun teollisuuden muutosten taloudellisia ja yhteiskunnallisia vaikutuksia käsittelevän korkean tason työryhmän loppukertomuksen "Muutoksen hallinta"¹,
- ottaa huomioon voittopalkkiojärjestelmien edistämisestä (mukaan lukien pääomaosakkuus) 27. heinäkuuta 1992 annetun neuvoston suosituksen 92/443/EY²,
- ottaa huomioon eurooppayhtiön (SE) säännöistä 8. lokakuuta 2001 annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001³,
- ottaa huomioon työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20. heinäkuuta 1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY⁴,
- ottaa huomioon työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritystai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12. maaliskuuta 2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/23/EY⁵,
- ottaa huomioon 8. lokakuuta 2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta⁶,
- ottaa huomioon työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11. maaliskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY,
- ottaa huomioon 22. heinäkuuta 2003 annetun neuvoston direktiivin 2003/72/EY eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta⁷,
- ottaa huomioon julkisista ostotarjouksista 21. huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/25/EY¹,

¹ EYVL C 258, 10.9.1999, s. 1.

² EYVL L 245, 26.8.1992, s. 53.

³ EYVL 294, 10.11.2001, s. 1.

⁴ EYVL L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁵ EYVL L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁶ EYVL L 294, 10.11.2001, s. 22.

⁷ EUVL L 207, 18.8.2003, s. 25.

- ottaa huomioon pääomayhtiöiden rajatylittävistä sulautumisista 26. lokakuuta 2005 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2005/56/EY²,
- ottaa huomioon eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (uudelleenlaadittu toisinto) 6. toukokuuta 2009 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/38/EY³,
- ottaa huomioon 31. maaliskuuta 2005 annetun komission tiedonannon "Rakennemuutokset ja työllisyys, Rakennemuutosten ennakointi ja tukeminen työllisyyden kehittämiseksi: Euroopan unionin tehtävät" (COM(2005)0120) ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitean 14. joulukuuta 2005 siitä antaman lausunnon (TSK 1495/2005)⁴,
- ottaa huomioon komission tiedonannon sosiaalipoliittisesta ohjelmasta (COM(2005)0033),
- ottaa huomioon komission tiedonannon neuvoston päätöksestä jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista (COM(2010)0193) ja 21. lokakuuta 2010 tehdyn neuvoston päätöksen jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivojen antamisesta⁵,
- ottaa huomioon 28. lokakuuta 2010 annetun komission tiedonannon "Globalisaation aikakauden yhdenmety teollisuuspolitiikka – Kilpailukyky ja kestävyys keskeiselle sijalle" (COM(2010)0614),
- ottaa huomioon komission tiedonannon "Sisämarkkinoiden toimenpidepaketti: Kohti kilpailukykyistä sosiaalista markkinataloutta" (COM(2010)0608) lopullinen/2),
- ottaa huomioon komission tiedonannon "Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma" (COM (2010)0682),
- ottaa huomioon komission tiedonannon "Vihreä kirja – Rakennemuutos ja muutosten ennakointi: mitä viimeaikaisista kokemuksista on opittu?"(COM(2012)0007),
- ottaa huomioon komission tiedonannon "Tavoitteena työllistävä elpyminen" (COM(2012)0173),
- ottaa huomioon 26. toukokuuta 2005 antamansa päätöslauselman ajanjakson 2006–2010 sosiaalipoliittisesta ohjelmasta⁶,
- ottaa huomioon 10. toukokuuta 2007 antamansa päätöslauselma yhteisön lainsäädännön vahvistamisesta työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa alalla¹,

¹ EUVL L 142, 30.4.2004, s. 12.

² EUVL L 310, 25.11.2005, s. 1.

³ EUVL L 122, 16.5.2009, s. 28.

⁴ EESC, CCAI/027.

⁵ Euroopan unionin neuvosto 15184/10, lehd 283, 21.10.2010

⁶ EUVL C 278, 18.5.2006, s. 256.

- ottaa huomioon 9. maaliskuuta 2011 antamansa päätöslauselman globalisaation aikakauden teollisuuspolitiikasta²,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 42 ja 48 artiklan,
 - ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön (A7-0000/2012),
- A. toteaa, että rakennemuutos ei ole uusi ilmiö, mutta se on saanut viime vuosina uusia muotoja ja on levinnyt Euroopassa entistä laajemmalle maantieteellisesti ja yhä useammille aloille;
- B. toteaa, että vuonna 2008 alkanut kriisi on vauhdittanut muutostahtia huomattavasti; toteaa, että kriisin lisäksi on jouduttu sopeutumaan globalisaation välittömämpien rajoitteiden aiheuttamaan muutokseen, mikä merkitsee huomattavia jännitteitä yrityksille, työntekijöille, alueille ja hallituksille;
- C. ottaa huomioon, että komissio on viimeaikaisissa poliittisissa asiakirjoissaan, erityisesti 27. lokakuuta 2010 antamassaan Eurooppa 2020 -strategiaa ja teollisuuspolitiikkaa koskevassa tiedonannossaan, johdonmukaisesti painottanut, että "kun rakennemuutos ennakoidaan ja hallitaan paremmin, työntekijät ja yritykset pystyvät paremmin sopeutumaan ylikapasiteetista, nykyaikaistamisesta ja rakenteellisista muutoksista seuraaviin siirtymiin" (...) "Yritystasolla johto ja työntekijöiden edustajat ovat avainasemassa, kun sovitaan rakennemuutosstrategioista. Tällaiseen rakennemuutokseen olisi liitettävä poliittisia toimia, jotta vältetään sosiaaliset vaikeudet ja tuetaan uusia taitoja ja työpaikkoja. Näin vältetään joukkoirtisanomiset ja kokonaisten alueiden taantuminen tai kokonaisten tuotannonalojen siirtyminen muualle ja tuetaan talouden uudelleensuuntautumista ja ammatinvaihtoa.";
- D. toteaa, että vuoden 2011 heinä-syyskuussa menetettyjen työpaikkojen määrä oli lähes kaksinkertainen verrattuna samana aikana luotujen uusien työpaikkojen määrään ja että tämä suuntaus todennäköisesti voimistuu, kun otetaan huomioon ilmoitetut strategisten alojen merkittävät rakennemuutokset;
- E. toteaa, että komission tiedonannon "Vuotuinen kasvuselvytys: EU:lle kattava ratkaisu kriisiin" mukaan "eräiden jäsenvaltioiden viennin alalla saavuttamat myönteiset tulokset osoittavat kuitenkin, että menestyminen maailmanmarkkinoilla on kiinni paitsi hintakilpailukyvästä myös laajemmista tekijöistä kuten erikoistumisesta tietyille aloille, innovaatioista ja kilpailukykyä tukevasta osaamisesta";
- F. ottaa huomioon, että 23. marraskuuta 2010 annetussa komission tiedonannossa "Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma" todetaan myös, että kun kyse on työpaikan tai ammatin vaihdosta, epävarmuus voi kuitenkin haitata sopeutumista ja aloitekykyä, koska siirtymät merkitsevät mahdollisesti työttömyyttä, huonompia palkkoja ja sosiaalista epävarmuutta; katsoo, että myönteiset siirtymät ihmisten urakehityksessä ovat näin ollen olennaisen tärkeitä, jotta he pystyvät sopeutumaan jatkuvasti, säilyttämään

¹ EUVL C 76 E, 27.3.2008, s. 138.

² Hyväksytyt tekstit, P7_TA(2011)0093.

työllistettävyytensä ja kasvattamaan sitä siten, että samanaikaisesti annetaan yksilöille turvaa ja varmistetaan joustavuus työmarkkinoilla;

- G. toteaa, että sisämarkkinoiden toimenpidepaketin mukaan "Lissabonin sopimus ja siinä vahvistettuihin päätavoitteisiin kuuluva ”erittäin kilpailukykyinen sosiaalinen markkinatalous” pakottavat meidät tarkastelemaan sisämarkkinoita kokonaisvaltaisemmin. (...) Rakennemuutoksia koskevan eurooppalaisen kehyksen avulla voitaisiin luoda toimintaympäristö, joka perustuu keskinäiseen luottamukseen.”;
- H. toteaa, että työmarkkinaosapuolten lokakuussa 2003 laatimat "viitesuuntaviivat muutoksen ja sen sosiaalisten seurausten hallintaa varten" eivät kuitenkaan ole johtaneet mainittaviin suuntaviivojen käytännön täytäntöönpanoa ja konkreettista soveltamista koskeviin toimenpiteisiin;
- I. panee merkille, että komissio on pyrkinyt löytämään konkreettisia vastauksia kysymyksiinsä tämän alan politiikan kehittämistä 17. tammikuuta 2012 julkaistun vihreän kirjan "Rakennemuutos ja muutosten ennakointi: mitä viimeaikaisista kokemuksista on opittu?" avulla;
- J. ottaa huomioon, että edellä mainituista vahvoista lausunnoista huolimatta, komissio on antanut jatkuvasti pettymyksen tuottaneita vastauksia Euroopan parlamentin päätöslauselmiin, jotka ovat koskeneet tiedottamista, kuulemista ja rakennemuutosta ja joissa on korostettu tätä alaa koskevien kiireellisten ja konkreettisten toimien välttämättömyyttä, sekä muiden taloudellisten ja sosiaalisten toimijoiden pyyntöihin;
- K. toteaa, että tällä päätöslauselmalla ei rajoiteta muusta unionin tai kansallisesta lainsäädännöstä johtuvien tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteiden noudattamista; toteaa, että sekä unionin että kansallisessa lainsäädännössä säädetään, että tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä olisi käytettävä täysimääräisesti tässä päätöslauselmassa annettujen sääntöjen soveltamiseksi;
- L. toteaa, että komissio on kuullut työmarkkinaosapuolia kahdesti viime vuosikymmenellä, muttei ole kyennyt toteuttamaan konkreettisia toimia varmistaakseen monissa poliittisissa asiakirjoissa (ks. edellä) peräänkuuluttamiensa ennakoivien ja aloitteellisten lähestymistapojen ja rakennemuutosta koskevien sosiaalisesti vastuullisten käytäntöjen soveltamisen koko unionissa;
- M. katsoo, että rakennemuutosta koskeva asianmukainen tiedottaminen ja kuuleminen on erittäin järkevä, ennakoiva, vastuullinen ja strateginen tapa, jonka avulla yritykset ja unioni voivat tulla entistä kilpailukykyisemmiksi, ja tapa antaa varmuuden ja avoimuuden viesti unionin kansalaisille kriisiaikana;
- 1. pyytää komissiota esittämään parlamentille kolmen kuukauden kuluessa tämän päätöslauselman hyväksymisestä perussopimuksen 225 artiklaan pohjautuvan lainsäädäntöehdotuksen direktiiviksi liitteen suosituksen mukaisesti;
- 2. toteaa, että suosituksissa kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudatetaan toissijaisuusperiaatetta;

3. katsoo, että pyydetyllä ehdotuksella ei ole rahoitusvaikutuksia;
4. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman sekä liitteenä olevat yksityiskohtaiset suositukset komissiolle ja neuvostolle.

**PÄÄTÖSLAUSELMAESITYKSEN LIITE:
PYYDETYN EHDOTUKSEN SISÄLTÖÄ KOSKEVAT YKSITYISKOHTAISET
SUOSITUKSET**

Suositus 1

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

- ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan e alakohdan,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Rakennemuutoksen ennakoinnissa, valmistelussa ja hallinnoinnissa yritykset, työntekijöiden edustajat ja muut sidosryhmät toimivat yhteistyöhengessä, joka perustuu oikea-aikaiseen ja kattavaan tiedottamiseen ja kuulemiseen.
- (2) Muutoksen ennakoinnin, valmistelun ja hallinnoinnin täytyy tapahtua työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamistarkoituksessa ja siten, että muutosta edistetään työpaikkojen säilyttämistä koskevan ensisijaisen tavoitteen mukaisesti.
- (3) On tärkeää suunnitella, edistää ja tehostaa yrityksen tilannetta ja sen todennäköistä työllisyyskehitystä koskevia ennakoivia toimenpiteitä, erityisesti silloin kun yrityksen työpaikat saattavat olla vaarassa.
- (4) Rakennemuutoksen toteuttaminen ja sen vaikutusten lieventäminen on helpompaa, jos yritykset kehittävät jatkuvasti työntekijöidensä taitoja ja osaamista.
- (5) Rakennemuutosta koskevat hyvät käytänteet edellyttävät mahdollisimman aikaista valmistelua, joka olisi aloitettava niin pian kuin rakennemuutosta kaavailaan, jotta olisi mahdollista välttää sen taloudelliset, sosiaaliset ja alueelliset vaikutukset tai minimoida ne.
- (6) On laajalti tiedostettu, että kaikki rakennemuutosta koskevat toimet olisi selitettävä ja perusteltava sidosryhmille.
- (7) Jos todella pyritään lieventämään rakennemuutoksen vaikutuksia, yritysten olisi turvauduttava irtisanomisiin vasta harkittuaan kaikkia muita mahdollisia vaihtoehtoja ja/tai toteutettuaan mahdollisia tukitoimia.
- (8) Viranomaisten aktiivinen osallistuminen asianmukaisella tasolla rakennemuutostoimien valmisteluun ja hallintointiin myötävaikuttaa merkittävästi kielteisten vaikutusten lieventämiseen.
- (9) On tärkeää, että yritykset luovat yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa välineitä, joilla säännöllisesti arvioidaan rakennemuutostoimia ja raportoidaan niistä.
- (10) Tällaista unionin lainsäädäntöä olisi sovellettava suuriin yrityksiin tai yritysryhmiin, joiden palveluksessa on vähintään 500 työntekijää unionin alueella, ja tietynlaajuisiin rakennemuutostoimiin, jotka koskevat vähintään 100:aa työntekijää yhdessä yrityksessä

tai 500:aa työntekijää yrityksessä tai sen tytäryrityksissä tai yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa kolmen kuukauden ajanjaksona.

- (11) Koko rakennemuutoksen ennakointia, valmistelua ja hallinnointia koskevassa unionin lainsäädännössä olisi rohkaistava niiden osapuolten välisiin sopimuksiin, joita asia eniten koskee, ja ainoastaan niihin tapauksiin, joissa ei ole sopimusta, olisi sovellettava yleisiä säännöksiä.

I JAKSO

YLEISTÄ

Suositus 2

Tavoite

1. Direktiivin tavoitteena on edistää ja helpottaa taloudellista muutosta koskevaa tiedottamista ja kuulemista ja parantaa tapaa, jolla unionin yritykset, työntekijöiden edustajat, viranomaiset ja muut asianomaiset sidosryhmät ennakoivat, valmistelevat ja hallinnoivat yhteiskunnallisesti vastuullisella tavalla yritysten rakennemuutoksia.

2. Tätä tarkoitusta varten yritysten ja työntekijöiden edustajien on käsitellessään rakennemuutosta yhteistyöhengessä tiedostettava, että näillä prosesseilla pyritään suojelemaan niin yritysten etuja, jotka liittyvät kilpailukykyyn ja kannattavuuteen, kuin työntekijöiden etuja.

Suositus 3

Määritelmät ja soveltamisala

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- a) "yrityksillä" yrityksiä tai yritysryhmiä, joilla on vähintään 500 työntekijää unionissa, tai mitä tahansa yritystä, joka kuuluu edellä tarkoitettuun yritysryhmään;
- b) "tytäryrityksillä" yrityksiä, jotka ovat riippuvaisia edellä tarkoitetuista yrityksistä alihankinta-, toimitus- tai muiden sopimusten perusteella;
- c) "työntekijöiden edustajilla" kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä tarkoitettuja työntekijöiden edustajia;
- d) "sopimuksilla" yhtäältä yritysten tai niiden organisaatioiden edustajien ja toisaalta työntekijöiden edustajien, joilla on valtuudet tehdä työehtosopimuksia kansallisen lainsäädännön tai käytännön tai toimivaltaisten Euroopan laajuisten ammattiliittojen

vahvistamien menettelyjen nojalla asianmukaisella tasolla (unionin, kansallisella, alakohtaisella, alueellisella tai yrityksen tasolla) tekemiä sopimuksia;

- e) "työntekijöillä" tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yritysten työntekijöitä työsopimuksen tyypistä riippumatta;
- f) "viranomaisilla" jäsenvaltioiden nimeämiä julkishallinnon elimiä asianmukaisella tasolla;
- g) "rakennemuutostoimilla" mitä tahansa rakenteen, työprosessien, organisaation tai sijainnin uudelleenjärjestelyä, jolla on määrällisiä tai laadullisia vaikutuksia työllisyyteen.

2. Tätä direktiiviä sovelletaan rakennemuutostoiimiin, jotka koskevat vähintään 100:aa työntekijää yhdessä yrityksessä tai 500:aa työntekijää yrityksessä ja sen tytäryrityksissä yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa kolmen kuukauden ajanjaksona.

II JAKSO

MUUTOSTEN ENNAKOINTI

Suositus 4

Pitkän aikavälin strateginen suunnittelu, yritysten sopeutumiskyky ja työntekijöiden työllistettävyys

1. Kaikki rakennemuutostoimet on sisällytettävä pitkän aikavälin strategiaan, jolla pyritään varmistamaan yrityksen pitkän aikavälin kannattavuus ja kilpailukyky ja vahvistamaan niitä.
2. Pitkän aikavälin strategiseen suunnitteluun on sisällyttävä henkilöstöresursseihin, työllisyyteen ja osaamiseen liittyviä tavoitteita, joissa keskitytään työntekijöiden taitojen ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, jotta yritysten kilpailu- ja sopeutumiskyky sekä työntekijöiden työllistettävyys ja heidän sisäisen ja ulkoisen liikkuvuutensa hallinnointi paranee.
3. Tätä varten yritysten on tunnustettava jokaisen työntekijän oikeus saada asianmukaista koulutusta. Työntekijöiden on tiedostettava, että koulutus ja elinikäinen oppiminen ovat välttämättömiä heidän työllistettävyytensä parantamiseksi ja heidän on hyväksyttävä asianmukaiset koulutustarjoukset.

Suositus 5

Työvoima- ja taitotarpeiden ennakointi

1. Yritysten on kehitettävä yhteistyössä työntekijöiden edustajien ja tarvittaessa viranomaisten ja muiden asianomaisten sidosryhmien kanssa mekanismeja, joiden avulla ennakoidaan ja kartoitetaan tulevia työvoima- ja taitotarpeita.

2. Tätä tarkoitusta varten yritykset laativat yhteistyössä työntekijöiden edustajien ja muiden asianomaisten sidosryhmien kanssa

a) mekanismeja, jotka koskevat määrällisiin ja laadullisiin työvoima- ja taitotarpeisiin liittyvää pitkän aikavälin suunnittelua, joka nivoutuu innovointi- ja kehitysstrategioihin ja jossa otetaan huomioon ennakoitava työllisyyden ja osaamisen sekä myönteinen että kielteinen kehitys

b) seuraavia aloja koskevia työllistettävyyden ja osaamisen kehittämisen monivuotissuunnitelmia:

- koulutusneuvojien tehtävän perustamisen tukeminen, jotta työntekijöitä voidaan auttaa soveltuvan koulutuksen valinnassa
- säännöllinen yksilöllisen osaamisen arviointi, jonka perusteella laaditaan yksilölliset koulutussuunnitelmat
- määrälliset tavoitteet sisältävät yksilölliset koulutussuunnitelmat
- vuosittainen koulutusbudjetti
- henkilökohtaiset oppimistilit
- koulutuspaketit tarvittaessa yhteistyössä ulkoisten sidosryhmien kanssa
- koulutusvapaa
- erityiset koulutustoimet, joilla puututaan mahdolliseen kielteiseen tai ongelmalliseen kehitykseen

3. Jokaiselle työntekijälle on tarjottava tietty, laissa tai työehtosopimuksessa vahvistettava määrä koulutustunteja vuodessa. Työntekijän on mahdollista kieltäytyä tarjotusta koulutuksesta ainoastaan perustelluista syistä.

4. Edellä olevan 1 ja 3 kohdan säännöksiä ei sovelleta yrityksiin ja työntekijöihin, joihin sovelletaan asianomaisella tasolla ja asianomaisten osapuolten kanssa tehtyä sopimusta työvoima- ja taitotarpeiden ennakoivaa ja kauaskantoista suunnittelua koskevista menettelyistä.

5. Tytäryrityksille on tiedotettava 2 kohdassa tarkoitetuista mekanismeista ja suunnitelmista. Niiden työntekijöihin on tytäryrityksen pyynnöstä sovellettava kyseisiä mekanismeja ja suunnitelmia siksi, että niiden soveltamista edellytetään tai että ne niistä on hyötyä yritysten sopeutumisen ja kehityksen kannalta.

III JAKSO

RAKENNEMUUTOSPROSESSIEN VALMISTELU JA HALLINTA

Suositus 6

Varhainen valmistelutyö

1. Lukuun ottamatta olosuhteita, joissa rakennemuutos saa alkunsa odottamattomista tai äkillisistä tapahtumista, ennen rakennemuutostoimien käynnistämistä on suoritettava asianmukaisia valmistelutoimia, joihin kaikki asianomaiset sidosryhmät osallistuvat, jotta voidaan ehkäistä tai lieventää rakennemuutoksen taloudellisia, sosiaalisia ja alueellisia vaikutuksia.
2. Valmistelutyö on toteutettava mahdollisimman varhain ja se on aloitettava niin pian kuin rakennemuutosta aletaan harkita. Valmistelutyö on 1 kohdassa tarkoitettuja poikkeusolosuhteita lukuun ottamatta toteutettava aikataulussa, joka mahdollistaa sellaisten toimenpiteiden hyväksymisen, joilla voidaan välttää tai minimoida rakennemuutoksen taloudellisia, sosiaalisia ja paikallisia vaikutuksia.

Suositus 7

Yritysten päätöksiä koskeva tiedotus ja kuuleminen

1. Kaikista rakennemuutostoimista on tiedotettava mahdollisimman varhain ja perusteltava ne kaikille asianomaisille sidosryhmille joko pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden ja vaatimusten tai lyhyen aikavälin rajoitteiden nojalla.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettussa vuoropuhelussa on perusteltava tavoitteiden saavuttamiseksi suunniteltujen toimenpiteiden valinta sekä muut mahdolliset vaihtoehdot kaikki etunäkökohdat huomioon ottaen.
3. Yritysten on alusta alkaen annettava tietoa asianmukaisen tason viranomaisille, erityisesti paikallisviranomaisille, ja otettava ne mukaan rakennemuutosprosessin valmisteluun.
4. Paikallisille taloudellisille toimijoille, erityisesti yrityksille ja niiden työntekijöille, jotka ovat riippuvaisia rakennemuutosta toteuttavasta yrityksestä, on myös annettava tietoa alusta alkaen ja osallistettava ne aktiivisesti prosessiin.

Suositus 8

Sisäisten sosiaalisten kustannusten minimointi sosiaalisen ohjelman avulla

1. Yritykset, joiden on tehtävä rakenneuudistuksia säilyttääkseen kilpailukykyensä ja pitkän aikavälin kannattavuutensa, on harkittava irtisanomisiin turvautumista vasta kaikkien muiden mahdollisten vaihtoehtojen jälkeen sekä selvitettyään ja tarvittaessa toteutettuaan mahdolliset tukitoimet.
2. Yritysten on harkittava erityisesti seuraavia vaihtoehtoja irtisanomisille:

- (a) suunniteltujen toimenpiteiden asteittainen toteuttaminen
- (b) työtehon alentaminen
- (c) työajan lyhentäminen tai uudelleenjärjestely
- (d) työehdoista uudelleen neuvottelemine
- (e) sisäinen tai ulkoinen uudelleenjärjestely
- (f) ulkoisten toimintojen toteuttaminen sisäisesti
- (g) neuvotellut poistumat ja
- (h) luonnolliset poistumat

3. Silloin kun irtisanomisia ei voida välttää tai ne ovat osa täytäntöön pantavaa vaihtoehtoista pakettia, yritysten on toteutettava irtisanottujen työntekijöiden hyväksi toimenpiteitä, joiden tavoitteena on parantaa heidän työllistettävyyttään ja auttaa heitä palaamaan työmarkkinoille mahdollisimman nopeasti.

Suositus 9

Rakennemuutosprosessien hallinnointia koskevat sopimukset

Edellä olevien 6 ja 7 kohdan säännöksiä ei sovelleta yrityksiin ja työntekijöihin, joihin sovelletaan asianomaisella tasolla ja asianomaisten osapuolten kanssa tehtyä sopimusta rakennemuutostojen valmistelua ja hallinnointia yhteiskunnallisesti vastuullisella tavalla ja niiden sisäisten sosiaalisten kustannusten minimointia koskevista menettelyistä ja mekanismeista.

Suositus 10

Ulkoisten taloudellisten ja sosiaalisten vaikutusten minimointi

1. Kun rakennemuutostojen on merkittäviä paikallisia vaikutuksia, yritysten on pyrittävä kehittämään täydentävyyttä ja luomaan synergiaa valmistelutoimiensa ja kaikkien muiden toimijoiden toimien välillä, jotta ne voivat maksimoida irtisanomisen uhan alla olevien työntekijöiden uudelleentyöllistymismahdollisuudet, tukea kyseisen alueen taloudellista ja sosiaalista muutosta ja kehittää työpaikkoja synnyttäviä uusia taloudellisia toimintoja.

2. Suosituksessa 7 tarkoitettuja toimia on mahdollisuuksien mukaan sovellettava myös sellaisten yritysten työntekijöihin, jotka ovat alihankinta- tai toimitussopimusten vuoksi riippuvaisia toisista yrityksistä. Tytäryrityksille ja niiden työntekijöille on joka tapauksessa tiedotettava kyseisistä toimista niin kauan kuin niiden tiedottamista edellytetään tai siitä on hyötyä yritysten sopeutumisen ja rakennemuutosprosessin hallinnoinnin kannalta.

IV JAKSO

JULKISET TUKITOIMENPITEET

Suositus 11

Julkinen tuki

1. Eri tasojen viranomaisten on puututtava rakennemuutoksen ennakoointiin ja hallinointiin
 - a) edistämällä ulkoisten sidosryhmien työn koordinoitua yrityksissä tehdyn työn kanssa,
 - b) tukemalla prosessien ja erityisten rakennemuutostoimien ennakoointia niiden taloudellisten, alueellisten ja sosiaalisten vaikutusten lieventämiseksi.
2. Viranomaisten on valvottava pitkän aikavälin suunnittelua koskevien mekanismien ja työvoima- ja taitotarpeita koskevien monivuotissuunnitelmien kehittämistä yrityksissä.
3. Rakennemuutosalueilla viranomaisten on
 - a) perustettava pysyviä elimiä, verkostoja tai seurantakeskuksia muutosprosessien seuraamiseksi,
 - b) edistettävä alueellisia työllisyys sopimuksia työpaikkojen luomiseksi ja sopeuttamiseksi,
 - c) tuettava tai luotava mekanismeja työelämän siirtymien helpottamiseksi,
 - d) järjestettävä koulutusta pk-yrityksille ja niiden työntekijöille ja edistettävä vuoropuhelua ja yhteistyötä pk-yritysten ja suurten yritysten välillä,
 - e) tuettava alueellista työllisyyttä sekä taloudellista ja yhteiskunnallista muutosta.

Suositus 12

Rahoitustuki

1. Sanotun estämättä kansallisista laeista tai käytänteistä johtuvien yritysten velvoitteiden noudattamista, viranomaisten on rahoitettava yhteisesti rakennemuutoksen alaisten yritysten työntekijöiden hyväksi toteutettavia työllistymistä edistäviä toimia, koska tällainen tuki on välttämätön tai asianmukainen, jotta he voivat palata työmarkkinoille nopeasti.
2. Euroopan unionin rahastoja, erityisesti EAKR-, ESR- ja EGR-rahastoa voidaan käyttää niitä koskevien sääntöjen mukaisesti yhdenmukaisesti toimien tukemiseen rakennemuutoksen ennakoimiseksi ja valmistelemiseksi sekä työntekijöiden auttamiseksi 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuun muutokseen sopeutumisessa.

Suositus 13

Asianomaisten viranomaisten nimeäminen

Jäsenvaltioiden on nimettävä direktiivin täytäntöönpanosta vastaavat kansalliset, alueelliset ja paikalliset viranomaiset.

V JAKSO

RAKENNEMUUTOSPROSESSIEN SEURANTA, ARVIOINTI JA RAPORTOINTI

Suositus 14

Seuranta, arviointi ja raportointi

1. Yritysten on yhteistyössä ulkoisten elinten ja viranomaisten kanssa seurattava rakennemuutosprosessien kohteena olevien työntekijöiden, niin irtisanottavien kuin yritykseen jäävien työntekijöiden, psykososiaalista terveyttä.
2. Yritysten on luotava yhdessä työntekijöiden edustajien ja rakennemuutosprosessiin osallistuvien ulkoisten organisaatioiden kanssa välineitä, joilla säännöllisesti arvioidaan rakennemuutostoimia ja raportoidaan niistä.

VI JAKSO

ERINÄISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ

Suositus 15

Luottamukselliset tiedot

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä, etteivät työntekijöiden edustajat eivätkä ketkään muut henkilöt, joilla on ollut pääsy tietoihin nimenomaan tämän direktiivin nojalla, saa ilmaista heille luottamuksellisina annettuja tietoja kolmannelle osapuolelle.
2. Kunkin jäsenvaltion on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin yritysten ei edellytetä ilmoittavan tietoja, jotka ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisten perusteiden mukaan tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle.

Jäsenvaltio voi alistaa tämän poikkeuksen ennalta saatavan hallinnollisen tai oikeudellisen luvan varaiseksi.

Suositus 16

Direktiivin noudattaminen

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava aiheelliset toimenpiteet, jos direktiiviä ei noudateta; niiden on erityisesti huolehdittava siitä, että on olemassa hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla mahdollistetaan direktiivistä aiheutuvien velvoitteiden noudattamisen valvonta.
2. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että yritykset, jotka eivät noudata direktiivistä johtuvia säännöksiä, eivät saa mitään rahoitusta Euroopan unionin talousarviosta rikkomuksen toteamisesta tehtyä oikeuden päätöstä seuraavien viiden vuoden aikana.

3. Jäsenvaltiot eivät myöskään saa myöntää julkista tukea kansallisista talousarvioistaan samana ajanjaksona 2 kohdassa tarkoitetuille yrityksille.

4. Edellä olevan 2 ja 3 kohdan soveltamista rajoittamatta, mikään ei saa estää Euroopan unionin yleisestä talousarviosta ja kansallisista talousarvioista peräisin olevien varojen käyttöä edellä mainituissa kohdissa tarkoitettujen työntekijöiden välittömäksi hyödyksi.