

EUROPOS PARLAMENTAS

2004



2009

Plenarinio posėdžio dokumentas

GALUTINIS
A6-0031/2006

9.2.2006

PRANEŠIMAS

dėl restruktūrizavimo ir užimtumo
(2005/2188(INI))

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas

Pranešėjas: Jean Louis Cottigny

TURINYS

	Psl.
EUROPOS PARLAMENTO TEISĖKŪROS REZOLIUCIJOS PROJEKTAS.....	3
EXPOSÉ DES MOTIFS	11
EXPOSÉ DES MOTIFS	14
PROCEDŪRA	17

EUROPOS PARLAMENTO TEISĖKŪROS REZOLIUCIJOS PROJEKTAS

dėl restruktūrizavimo ir užimtumo (2005/2188(INI))

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į 2005 m. kovo 31 d. Komisijos komunikatą „Restruktūrizavimas ir užimtumas. Skatinti užimtumą numatant restruktūrizavimo pasekmes ir reaguojant į jas: Europos Sąjungos vaidmuo“ (KOM(2005)0120) ir į 2005 m. gruodžio 14 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę (CESE 1495/2005),
- atsižvelgdamas į 1989 metų Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją ir jos veiklos programą,
- atsižvelgdamas į 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyvą 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo¹,
- atsižvelgdamas į 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvą 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo²,
- atsižvelgdamas į 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvą 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo³,
- atsižvelgdamas į 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje⁴,
- atsižvelgdamas į savo 1999 m. spalio 28 d.⁵, 2000 m. vasario 17 d.⁶ ir 2001 m. vasario 15 d.⁷ rezoliucijas dėl įmonių restruktūrizavimo Europoje,
- atsižvelgdamas į 1992 m. liepos 27 d. Tarybos rekomendaciją 92/443/EEB dėl darbuotojų skatinimo naudotis įmonės pelnu ir rezultatais (įskaitant ir dalyvavimą kapitale)⁸,

¹ OL L 254, 1994.9.30, p. 64.

² OL L 225, 1998.8.12, p. 16.

³ OL L 82, 2001.3.22, p. 16.

⁴ OL L 80, 2002.3.23, p. 29.

⁵ OL C 154, 2000.6.5, p. 139.

⁶ OL C 339, 2000.11.29, p. 280.

⁷ OL C 276, 2001.10.1, p. 160.

⁸ OL C 245, 1992.8.26, p. 53.

- atsižvelgdamas į 2000 m. kovo 23–24 d. Lisabonoje vykusios Europos Vadovų Tarybos išvadas bei Europos Parlamento, būtent 2000 m. kovo 15 d. rezoliuciją šiuo klausimu¹ ir 2005 m. kovo 9 d. rezoliuciją dėl Lisabonos strategijos tarpinės peržiūros²,
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Dirbkime kartu augimo ir darbo vietų labui - Nauja Lisabonos strategijos pradžia“ (KOM(2005)0024),
- atsižvelgdamas į 2005 m. kovo 22–23 d. Briuselyje vykusios Europos Vadovų Tarybos išvadas ir į savo 2005 m. balandžio 13 d. rezoliuciją³,
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Struktūrinės kaitos skatinimas: išsiplėtusios Europos pramonės politika“ (KOM(2004)0274) ir į savo 2005 m. birželio 9 d. rezoliuciją⁴,
- atsižvelgdamas į 2005 m. rugsėjo 29 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę savo iniciatyva dėl socialinio dialogo ir darbuotojų dalyvavimo – svarbiausių pramonės permainų numatymo ir kontrolės veiksnių (CESE 1073/2005),
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą dėl socialinės politikos darbotvarkės (KOM(2005)033) ir į savo 2005 m. gegužės 26 d. rezoliuciją dėl socialinės politikos darbotvarkės (2006–2010)⁵,
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą Tarybai ir Europos Parlamentui „Bendri veiksmai augimui ir užimtumui skatinti – Bendrijos Lisabonos programa“ (KOM(2005)0330),
- atsižvelgdamas į Komisijos iniciatyvą 2006 metus paskelbti profesinio judumo metais ir į tai, kaip įgyvendinama Lisabonos strategija⁶,
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Kurti mūsų bendrą ateitį: politiniai iššūkiai ir išplėtos Sąjungos biudžeto lėšos 2007–2013 m.“ (KOM(2004)0101), Komisijos komunikatą „2007–2013 metų finansinės perspektyvos“ (KOM(2004)0487) ir į savo 2005 m. birželio 8 d. rezoliuciją dėl išsiplėtusios Europos Sąjungos 2007–2013 m. politinių iššūkių ir biudžeto lėšų⁷,
- atsižvelgdamas į 2005 m. gruodžio 15–16 d. Briuselyje Europos Vadovų Tarybos susitikime priimtą bendrą poziciją dėl 2007–2013 m. finansinės perspektyvos,
- atsižvelgdamas į siūlymą dėl Tarybos reglamento, nustatančio bendrąsias nuostatas dėl Europos regioninės plėtros fondo, Europos socialinio fondo ir Sanglaudos fondo (KOM(2004)0492),
- atsižvelgdamas į pasiūlymą dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl Europos socialinio fondo (KOM(2004)0493),

¹ OL C 377, 2000.12.29, p. 164

² OL C 320 E, 2005.12.15, p.73

³ P6_TA(2005)0127.

⁴ P6_TA(2005)0230.

⁵ P6_TA(2005)0210.

⁶ MEMO/05/229.

⁷ P6_TA(2005)0224.

- atsižvelgdamas į ES sutarties 87 straipsnio 3 dalį ir į 127, 136 ir 158 straipsnius,
 - atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 45 straipsnį,
 - atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimą (A6-0031/2005),
- A. kadangi ekonominė ir socialinė koncepcija rizikai įveikti yra pagrindinis aspektas, kuris apibūdina Europos socialinį modelį, ir kadangi ši koncepcija taip pat taikoma įgyvendinant įvairių šakų valstybių narių politiką, kuria siekiama sukurti solidarumu ir socialine apsauga grindžiamą socialinės gerovės valstybę;
- B. kadangi ši rizika, kai nesiimama jokių priemonių, gali smogti ir labai pakenkti darbuotojams, kuriems darbas yra vienas esminių jų laisvės ir orumo aspektų, ir darbdaviams bei jų gamybos priemonėms, kurie tobulėja vykstant atvirai ekonomikai būdingai konkurencijai;
- C. kadangi ekonominiai pokyčiai neišvengiami, nesvarbu, ar jie vyktų dėl galimos numatyti raidos ar netikėtos revoliucijos, dėl numatytos politikos ar krizės; kadangi šie pokyčiai turi poveikio visoms Europos valstybėms, koks bebūtų jų ekonomikos išsivystymo ir socialinės apsaugos lygis, nors problemos, kurias jos turi įveikti, gali skirtis ir gali būti surandami specialūs sprendimo būdai atsižvelgiant į jų gamybos priemones, investicijų ir ilgalaikių tyrimų strateginį pasirinkimą ir į jų ekonomikos istoriją ir naujausią politiką;
- D. kadangi restruktūrizavimas yra speciali ekonominių pokyčių forma ir gali būti netikėtas ir priverstinis įmonės prisitaikymo prie kintančių vartotojų poreikių ir bendro ekonominio konteksto keliamų reikalavimų procesas, kad įmonė išliktų arba vėl taptų konkurencinga, ir kadangi įmonės ir darbuotojai turi nuolat prisitaikyti siekiant ekonomikos augimo ir užimtumo;
- E. kadangi yra skirtingi restruktūrizavimo lygiai (restruktūrizavimas tarp sektorių, restruktūrizavimas sektoriaus viduje, įmonių restruktūrizavimas ir restruktūrizavimas darbuotojų lygmeniu), kadangi įmonių restruktūrizavimas apima skirtingo pobūdžio restruktūrizavimą (gamybos proceso pasikeitimas, veiklos iškėlimas į užsienį, delokalizacija, tinklų uždarymas, darbuotojų skaičiaus mažinimas, susijungimai/įsigijimai ir t. t.); kadangi restruktūrizavimas darbuotojų lygmeniu vyksta tada, kai reikalavimai dėl darbuotojų kompetencijos tampa griežtesniais; kadangi norint įgyvendinti skirtingo lygio ir pobūdžio restruktūrizavimą reikia skirtingo sprendimo;
- F. manydamas, kad viena iš globalizacijos pasekmių yra didėjanti koncentracija ir didelių tarptautinių grupių kūrimasis, ir tai kartais vyksta didelės strateginės svarbos sektoriuose; taip pat manydamas, kad svarstymai dėl pagalbos įmonėms nuo šiol yra ne tik šalių ir vietos valdžios institucijų, bet ir tarptautinio lygmens klausimas; be to, manydamas, kad mažosios ir vidutinės įmonės taip pat priklauso nuo šios globalizacijos ir todėl joms turi būti skiriamas toks pat dėmesys kaip ir didelėms grupėms;
- G. kadangi įmonėms, kurios vykdo restruktūrizavimą, sunkumų dažniausia kyla ne tik dėl atsivėrimo tarptautinei prekybai, bet ir dėl įmonių gebėjimo pasirengti ir parengti savo darbuotojus modernizavimo ir restruktūrizavimo procesams; pritardamas ir palaikydamas Komisijos poziciją, pagal kurią svarbu, kad Sąjunga kartu su valstybėmis narėmis

prisiimtų savo įgyvendinamos politikos sąnaudas ir reikalavimus teisėkūros srityje; ragindamas Komisiją, prieš atveriant pramonės sektorius tarptautinei rinkai, atsižvelgti į socialinius padarinius;

- H. konstatuodamas, kad restruktūrizavimo pasekmės kartais neatitinka Lisabonos tikslų, susijusių su visiško užimtumo skatinimu, darbo kokybe, socialine ir teritorine sanglauda bei tvariu vystymusi; manydamas, kad darbuotojams reikia užtikrinti galimybę tobulinti kompetenciją ir mokytis visą gyvenimą;
 - I. kadangi svarbiausia pripažinti, kad Lisabonos strategijoje pagrindinis vaidmuo tenka ekonominiam ir socialiniam atsinaujinimui; kadangi restruktūrizavimas yra taip pat svarbiausias dalykas kuriant gerovę ir keliant gyvenimo lygį;
 - J. manydamas, kad socialiniams partneriams ir valstybės institucijoms turi tekti pagrindinis vaidmuo restruktūrizavimo procese ir bendru lygmeniu kuriant naujas darbo vietas, ir individualiu lygmeniu suteikiant atitinkamiems darbuotojams galimybę prisitaikyti prie naujos veiklos, t. y. rengiant mokymą, taip pat iš anksto tai numatant ir ieškant alternatyvių sprendimų, kai tai įmanoma;
 - K. kadangi Europoje judumas yra mažas, nes veiklos potencialas yra nepakankamai išnaudojamas, ir kadangi darbuotojai, norintys judėti, dažnai negali vykdyti savo veiklos užsienyje dėl administracinių ir kalbos kliūčių; kadangi valstybių narių priemonės švietimo ir mokymosi visą gyvenimą klausimais pernelyg mažnai naudojamos;
 - L. kadangi per mažai auga Europos ekonomika ir yra nedidelis įmonių konkurencingumas iš dalies dėl to, kad mažai investuojama į gamybą ir mokslinius tyrimus; manydamas, kad Sąjunga turėtų skatinti ir remti įmonių pajėgumus investuoti ir mokslinius tyrimus bei vystymąsi;
 - M. kadangi įmonės, būdamos atsakingos už tinkamą restruktūrizavimo numatymą, turėtų užtikrinti kuo geresnes savo darbuotojų mokymo sąlygas:
 - atliekant praktiką po pagrindinio profesinio mokymo ir mokymų;
 - nuolatinio darbuotojų mokymosi metu;
 - pripažįstant ir patvirtinant įgytą profesinę patirtį;kadangi darbuotojai gauna realios naudos iš mokymo tik tuo atveju, jei turi galimybę iš karto panaudoti įgytas žinias, ir kadangi įmonės, norėdamos pasiekti šių tikslų, turėtų parengti mokymo bei kvalifikacijos tobulinimo planus ir ataskaitas, suderintas ir su socialiniais partneriais, ir su profesinę kvalifikaciją tvirtinančiomis institucijomis;
 - N. kadangi pirmasis informacijos šaltinis Europos lygmeniu yra Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, kuris valdo Europos restruktūrizavimo stebėsenos tarnybą (ERM); ir manydamas, kad šis šaltinis turėtų būti optimizuotas, ypač kalbant apie informacijos matomumą ir prieinamumą visomis ES kalbomis;
 - O. kadangi viena iš priežasčių, dėl kurių Europos įmonėms kyla sunkumų, yra ta, kad trūksta tarptautinių nuostatų, reglamentuojančių intelektinės nuosavybės apsaugą ir veiksmingą kovą su klastojimu;
1. džiaugiasi, kad Komisija pasirinko globalų ir visas sritis apimantį klausimo, vienodai

svarbaus įmonėms, darbuotojams, jų socialinei ir darbo aplinkai, sprendimo būdą;

2. sutinka su Komisijos nuomone, jog restruktūrizavimas neturi būti socialinio atsitraukimo ir ekonominės esmės praradimo sinonimas, jei jis tinkamai numatytas, jei įmonės, plėtodamos dialogą su profesinėmis sąjungomis, gali jį veiksmingai ir greitai valdyti, jei įmonių taikomos prevencinės priemonės ir valdžios institucijų veikla padeda geromis sąlygomis restruktūrizavimą vykdyti ir jei įmonės, suteikdamos savo darbuotojams tęstinio mokymosi sąlygas, pasirengia jam; mano, kad ne dažnai įgyvendinamos visos šios sąlygos;
3. mano, kad įmonių restruktūrizavimas gali būti vykdomas tik tuo atveju, jei jis pateisinamas, t. y. siekiant išsaugoti darbo vietas arba pagerinti konkurencingumą ir įmonių ekonominę vystymąsi, ir kad jis negali būti rentabilumo didinimo priemonė atleidžiant darbuotojus ar siekiant finansinių arba spekuliacinių tikslų, pvz., pajamų iš pensijų arba akcininkų fondų; mano, kad kovodama su nemoraliomis ir plėšikiškomis priemonėmis Komisija turėtų išnaudoti galimybę tarpininkauti Europoje pasitelkdama nepriklausomus tarpininkus;
4. pažymi, kad nuolatiniai prisitaikymo prie besikeičiančių bendrųjų sąlygų procesai yra būtini įmonių plėtrai; mano, kad svarbu laiku paaiškinti darbuotojams arba jų atstovams, jog būtini pokyčiai, ir atsižvelgti į darbuotojų interesus, kaip socialiniai partneriai nurodo bendrame dokumente „Pokyčių ir jų socialinių padarinių valdymo gairės“;
5. pritaria Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto 2005 m. rugsėjo 29 d. nuomonei, kad restruktūrizavimo sėkmę, be abejonės, galima įvertinti pagal įmonių konkurencingumą ir gebėjimą diegti naujoves, taip pat ir pagal darbo vietų išsaugojimą ir gerą neigiamų padarinių socialinį valdymą;
6. mano, kad Europos Sąjunga atvėrė rinką, todėl privalo imtis reikiamų finansinių priemonių, siekdama anksčiau numatyti bei padėti įgyvendinti restruktūrizavimą ir sušvelninti jo socialines pasekmes, taip pat skatinti naujoves, naujų įmonių kūrimo perspektyvų paiešką ir skatinti išsaugoti darbo sąlygas;
7. mano, kad Sąjunga privalo įveikti pasaulinio lygio problemas, t. y. restruktūrizavimą, gerindama Europos ekonomikos ir įmonių konkurencingumą, geriau koordinuodama ir geriau suderindama keturias bendrijos priemones:
 - konkurencijos politiką, ypač valstybės pagalbos klausimą;
 - vidaus rinkos politiką, ypač *Societas Europea* ir Bendrijos patento įgyvendinimo klausimus;
 - įmonių politiką, ypač paramą mažosioms ir vidutinėms įmonėms;
 - ir solidarumo politiką, ypač nukreipiant Europos regioninės plėtros fondo ir Europos socialinį fondo veiklą į regionus, kuriuose vyksta restruktūrizavimas arba numatoma jį įgyvendinti;
8. pritaria Komisijos nuomonei, kad Europos socialinis fondas ir mažesniu mastu Europos regioninės plėtros fondas (tais atvejais, kai restruktūrizuojamos mažosios ir vidutinės įmonės, į kurias pernelyg dažnai neatsižvelgiama) atlieka pagrindinį vaidmenį numatant ir valdant restruktūrizavimą, ir siūlo, kad šiuo metu svarstomose 2007–2013 m. finansinėse programose būtų numatymas pasirengimas restruktūrizavimui ir jo valdymas, ypač didelės

sektorių koncentracijos vietovėse, ir kad fondai gautų šiuos siekius atitinkančius finansinius asignavimus;

9. atsižvelgdamas į tai, kad negalima numatyti kai kurių restruktūrizavimo atvejų, į sunkumus numatyti jų poveikį teritorijai ir į Sąjungos politikos vaidmenį šioje srityje, mano, kad būtina sudaryti ekonomikos augimo reguliavimo ir nenumatytų atvejų fondą, ir džiaugiasi Europos Vadovų Tarybos pozicija šiuo klausimu; taip pat pageidauja, kad šis fondas taip pat būtų papildomas įmonių lėšomis;
10. prašo:
 - a) kad restruktūrizuotos įmonės dydis ir geografinė padėtis Sąjungos teritorijoje nebūtų vieninteliai galimos Europos Sąjungos paramos suteikimo kriterijai ir kad būtų taip pat tinkamai atsižvelgiama į MVĮ interesus;
 - b) kad taip pat būtų atsižvelgiama į tai, ar įmonė irgi imasi prisitaikymo priemonių, numatytų jos plane, t. y. ar ji skiria lėšų profesiniam ir tęstiniam mokymui;
11. pritaria minčiai, kad Sąjunga yra pagrindinė partnerė, padedanti regionams, susidūrusiems su (pramonės, paslaugų, tarpsektoriniu, sektoriaus vidaus ar kt.) restruktūrizavimu, įgyvendinti pertvarką;
12. prašo Sąjungos paremti geografinį gyventojų ir darbo judumą, kad būtų geriau panaudojama kiekvienos amžiaus grupės, ypač jaunimo, moterų ir vyresnių negu 45 m. žmonių, darbo jėga; ragina Sąjungą skatinti panaikinti administracines ir kalbos kliūtis, trukdančias judumui;
13. siūlo teikiant Europos paramą restruktūrizavimo metu atsižvelgti į aplinkos aspektą, skatinant pertvarkyti pramonę ar žemės ūkį į veiklą, kuri mažiau terštų aplinką ir todėl būtų mažiau pavojinga aplinkiniams gyventojams ir įmonių darbuotojams;
14. pažymi, kad pirmiausia nuo restruktūrizavimo nukenčia atleisti darbuotojai ir kad kiekvienu atskiru atveju pirmiausia jiems ir restruktūrizuotos įmonės ekonominei veiklai reikėtų skirti paramą, t. y. remti subrangos pagrindu veikiančias MVĮ; mano, kad būtina labiau atsižvelgti į vadinamąjį nematomą restruktūrizavimo poveikį, pvz., poveikį darbuotojų sveikatai; pažymi, kad žmonėms, kuriems tiesiogiai gresia atleidimas iš darbo, atsiranda medicininės problemos ir psichologiniai sutrikimai, ir kad per penkerius pirmuosius metus nuo šių darbuotojų atleidimo jų mirtingumas yra du kartus didesnis (palyginti su neatleistų darbuotojų); daro išvadą, kad reikėtų nemažinti finansinės pagalbos restruktūrizavimo struktūriniam aspektui ir išmokti atsižvelgti į minėtųjų problemų žmogiškąjį aspektą, pirmenybę skiriant darbuotojams teikiamai asmeninei pagalbai;
15. taip pat smerkia nematomą restruktūrizavimo poveikį, t. y. paankstintą darbuotojų išleidimą į pensiją, kadangi dėl savo amžiaus jiems sunkiausia įsidarbinti, be to, reikia didelių finansinių sąnaudų visuomenei, jie praranda profesinius gebėjimus ir kyla absurdiškas pavojus, kad trūks darbo jėgos;
16. prašo geresnės Bendrijos fondų kontrolės ir priežiūros, siekiant užtikrinti tinkamą jų

panaudojimą ir išvengti, kad jie būtų naudojami susijusiems, spekuliaciniams arba administraciniams poreikiams ir įmonių perkėlimui finansuoti; prašo, kad Sąjungos fondų paramą gaunančios įmonės, kurios perkelia visą savo veiklą arba jos dalį Sąjungos viduje, atitinkamą laikotarpį negalėtų pakartotinai gauti Bendrijos paramos ir kad būtų galimybė pareikalauti grąžinti gautą paramą, siekiant išvengti vadinamojo subsidijų turizmo;

17. dar kartą teigia, kad pagrindinis vaidmuo socialiniais klausimais tenka Bendrijos teisynui ir kad yra svarbūs teisės aktai, kuriuos privalo visiškai taikyti ir geriau kontroliuoti valstybės narės, kurios turi gerai juos perkelti į savo teisę ir tinkamai juos taikyti. Tai ypač pasakytina apie:
 - 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyvą 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo,
 - 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvą 98/59/EB dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo,
 - 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvą 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo,
 - 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje;
18. apgailestauja, kad antrajam konsultacijų dėl Europos darbų tarybos steigimo etapui skiriama tik maža didelio Komisijos komunikato dalis, ir ragina Komisiją, jei ji ketina keisti direktyvą dėl Europos darbo tarybos, pradėti antrąjį atitinkamų konsultacijų etapą, kuris leistų socialiniams partneriams derėtis vadovaujantis EB sutarties 138 straipsniu ir skaidrumo principu;
19. pritaria Komisijos nuomonei, jog Europos socialiniai partneriai privalo užimti pagrindinę vietą padedant vykdyti ir valdyti restruktūrizavimą, kad būtų sukuriamos palankios sąlygos darbuotojų judumui Europoje ir skatinama taikyti mokymą visą gyvenimą, kai tai yra naudinga;
20. prašo Komisijos tęsti darbą, susijusį su Bendrijos teisės aktu dėl darbuotojų teisių apsaugos restruktūrizavimo atveju; pabrėžia socialinių partnerių jau atliktą darbą šioje srityje ir ragina juos surasti būdų, kaip taikyti jų nustatytą pažangią patirtį;
21. prašo Komisijos, vadovaujantis Lisabonos darbotvarke, taikyti vadinamąjį atvirą koordinavimo metodą (AKM) siekiant perduoti valstybėms narėms pagrindines restruktūrizavimo gaires;
22. prašo reformuoti valstybės pagalbą, siekiant kiek įmanoma ją orientuoti į sritis, labiausiai prisidedančias prie ekonomikos augimo ir užimtumo, ir taip išvengti, kad ji nebūtų naudojama įmonių perkėlimui ir nepagrįstam restruktūrizavimui finansuoti; taip pat prašo, kad būtų leidžiama lengviau skirti valstybės pagalbą silpniems sektoriams, kuriems reikia specialių arba pereinamojo laikotarpio taisyklių, jei ši pagalba neiškreipia konkurencijos vidaus rinkoje;
23. siūlo sukurti vieną teisės aktą, pagal kurį Bendrijos parama būtų teikiama, jei laikomasi sąlygų, kuriomis užtikrinama gyventojų ir atitinkamų regionų apsauga ir pagal kuriuos siekiama sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų;

24. ragina valstybes nares diegti atskiras pagal kiekvienos valstybės narės tradicijas pritaikytas priemones, pvz., steigti nuolatinius pertvarkos komitetus, kai tai būtina, siekiant padėti darbuotojams, susidūrusiems su restruktūrizavimu, ir užtikrinti vienodą požiūrį, nesvarbu, kokia darbuotojo pilietybė, lytis ar amžius; prašo valstybių narių skubiau priimti profesinio mokymo diplomų pripažinimo priemones ir patvirtinti neformalią kvalifikaciją bei pripažinti patirtį; be to, mano, kad būtina priimti veiksmų programas, kuriomis būtų siekiama paremti iš darbo atleistus darbuotojus; mano, kad taip pat reikėtų kuo greičiau teikti tęstiniam mokymui ir pertvarkai skirtą paramą;
25. mano, kad darbuotojų dalyvavimas valdant įmonės kapitalą gali būti tinkama priemonė, padedanti labiau juos įtraukti į sprendimų priėmimo procesą prieš restruktūrizavimą, todėl ragina socialinius partnerius bei Komisiją ir valstybes nares siekti pažangos šiose diskusijose ir įtraukti šį klausimą į pirmininkaujančios Didžiosios Britanijos 2005 m. inicijuotų didžiųjų diskusijų apie socialinės Europos ateitį darbotvarkę;
26. ragina Sąjungą atsižvelgti sunkumus, su kuriais susiduria įmonės, siekdamas labiau įsiskverbti į vidaus rinką ir sudaryti tarptautines prekybos sutartis, kad būtų galima numatyti įvairių Sąjungos šakų politikos padarinius;
27. mano, kad siekiant geriau pasirengti sunkumams, su kuriais gali susidurti įmonės, ir juos įveikti reikėtų panaudoti visas priemones, leidžiančias atlikti svarbią sektorių analizę, kad galima būtų nuolat kontroliuoti ir vertinti kiekvieną ekonominės veiklos sektorių Europoje; džiaugiasi minėtame 2005 m. kovo 31 d. komunikate išreikštu noru stiprinti Europos pokyčių stebėjimo centro (EPSC) vaidmenį ir pabrėžia būtinybę, kad Sąjungos piliečiams būtų sukurtos geresnės galimybės susipažinti su šio centro darbais;
28. prašo Komisijos pasiūlyti visiems piliečiams, vietos valdžios institucijoms, socialiniams partneriams ir suinteresuotoms įmonėms informacijos tiekimo pagal Europos vieno langelio principą priemonę, kuri leistų jiems gauti informaciją apie restruktūrizavimo problemas, egzistuojančias galimybes numatyti restruktūrizavimą ir gerai jį valdyti bei apie savo teises (įskaitant galimybę gauti įvairaus pobūdžio paramą) ir pareigas;
29. pritaria, kad būtina analizuoti jau įvykusio restruktūrizavimo atvejus, siekiant nustatyti realų jų poveikį įmonei ir geriau pasirengti būsimam restruktūrizavimui;
30. prašo Sąjungos prekybos partnerių taikyti įstatymus dėl intelektinės nuosavybės apsaugos, o valstybių narių – imtis priemonių siekiant veiksmingai kovoti su klastojimu;
31. paveda Pirmininkui perduoti šią rezoliuciją Tarybai ir Komisijai.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Depuis ces dernières années, les restructurations sont devenues un phénomène courant dans le monde de l'entreprise et ont souvent des effets immédiats sur l'emploi, les conditions de travail et les économies locales.

Mais ce phénomène peut se concevoir à plusieurs niveaux et de différentes manières, en effet il n'y a pas un type unique de restructuration c'est pourquoi l'Union Européenne doit être capable à chaque fois d'apporter des réponses adaptées à des situations données et ce dans les plus brefs délais.

Un premier niveau de restructurations porte sur les restructurations intersectorielles, ces mutations de grands secteurs comme la "tertiarisation" ont été largement visibles dans les Pays de l'Europe occidentale et touchent aujourd'hui les nouveaux Etats Membres d'Europe Centrale et Orientale.

Le deuxième niveau de restructuration concerne les restructurations et les évolutions intra sectorielles.

Le troisième niveau est celui de l'entreprise où s'opèrent les différents types de restructurations telles que les mutations de processus de production, l'externalisation d'activités, les délocalisations, la fermeture de sites, les réductions d'effectif, les fusions/acquisitions, etc.

En général, il y a deux catégories de déclencheurs pour les restructurations: un déclencheur général, centré sur les évolutions du commerce international dans le contexte actuel de la mondialisation et un déclencheur centré lui sur les stratégies d'entreprises.

Ces deux déclencheurs sont intrinsèquement liés et interdépendants. En effet, la stratégie d'entreprise répond souvent, à la nécessité de s'adapter aux évolutions du marché et de l'activité.

Dans sa communication du 31 Mars 2005 intitulée: "Restructurations et emploi - Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne", la Commission Européenne aborde les problèmes associés aux conséquences négatives des restructurations, des délocalisations et des fusions. Ces conséquences vont souvent à l'encontre des objectifs de Lisbonne, et plus précisément ceux relatifs à la promotion du plein emploi, à la qualité du travail, à la cohésion sociale et au développement durable.

Depuis longtemps l'Union Européenne développe des politiques et des instruments dans le domaine des restructurations. Dans le passé, elle a ainsi joué un rôle essentiel pour la restructuration de la sidérurgie et pour la construction navale mais la récente crise du textile a démontré que les dispositifs existants n'étaient plus suffisants pour faire face à des mouvements d'une telle ampleur. Il appartient donc à l'Union Européenne de renforcer les actions et de développer les moyens à mobiliser en cas de crise mais aussi de réfléchir à la mise en place de nouveaux outils permettant de mieux prévoir et ainsi de mieux aborder ces restructurations.

Mais les actions de l'Union ne doivent pas seulement concerner les secteurs en difficulté, ainsi au cours des dernières années, des groupes sectoriels à haut niveau ont été constitués pour définir les perspectives stratégiques de nombreux secteurs. Par ailleurs, d'un point de vue horizontal, de nombreuses politiques européennes contribuent déjà à l'objectif d'anticipation et d'accompagnement des restructurations: les directives en matière d'information et de consultation des travailleurs (même si il faudra veiller à leur bonne mise en application), le dialogue social européen, la politique de l'emploi, les instruments financiers de soutien, la politique industrielle et d'entreprise, la politique de développement rural, etc.

L'Union Européenne se doit de pouvoir répondre avec succès aux défis posés par la mondialisation et à la rapidité des changements qui affectent l'économie et la société en général, il faut pour cela développer une approche stratégique et proactive pour faire face aux restructurations. A cet égard, il est important de se placer dans un contexte de responsabilités partagées entre employeurs, pouvoirs publics, partenaires sociaux et travailleurs pour aborder le débat de l'anticipation, de l'accompagnement et de l'adaptabilité. L'anticipation, la gestion et l'accompagnement des processus de restructuration requièrent la participation active de tous les acteurs concernés et doivent être fondés sur des synergies claires entre les instruments politiques, législatifs, contractuels et financiers. Des actions doivent être entreprises à tous les niveaux pertinents, y compris au niveau européen.

Il était important de remettre par le biais de la communication de la commission et de ce rapport la question des restructurations à l'agenda de l'Union Européenne, ainsi que ses liens avec l'emploi et d'autres politiques dans ce domaine, le dialogue social dans les entreprises en fait le rôle social de l'entreprise, que ce soit au niveau de l'UE ou au niveau national.

Nous pouvons considérer comme cohérent que l'Union Européenne doive assumer les coûts et les implications sur le plan législatif des politiques qu'elle met en oeuvre et nous pouvons regretter le manque de volonté politique de la part des Etats Membres pour aller dans ce sens. La communication de la commission reste malheureusement très vague à quelques exceptions près sur les mesures à apporter c'est pourquoi la résolution qui vous est proposée ici répond à ce besoin de concrétisation.

- Les moyens financiers doivent être mis à disposition à la sortie du débat sur les perspectives financières tant au niveau des fonds structurels que dans la mise en place d'un fond d'ajustement à la croissance tel est le prix à payer pour assumer le rôle de l'Union dans l'ouverture des marchés et ainsi pouvoir répondre aux chocs imprévus, à l'impact régional ou sectoriel et aux effets sur l'emploi et l'environnement. Mais l'utilisation de ces fonds doit pouvoir être encadrée.

- Le rôle des partenaires sociaux doit être renforcé pour leur permettre de mieux anticiper les restructurations mais aussi de les éviter quand cela est possible, cela passe: par une réforme de la directive sur les comités d'entreprises européens, le respect des dispositifs déjà existant, la consolidation des diverses dispositions relatives à l'information et à la consultation des travailleurs. Ces mesures permettront une amélioration du droit des salariés le rendant aussi plus efficace.

- Les salariés premières victimes des restructurations doivent être au centre de toutes les attentions, premiers bénéficiaires des aides accordées, ils devront être pris en charge et suivis. Des formations adaptées devront pouvoir leur être proposées en permanence pour faire face

aux mutations et leur permettre d'accéder à des emplois de qualité.

-Des outils pertinents d'analyse devront être mis en place, au niveau sectoriel pour avoir une meilleure connaissance du phénomène des restructurations et ainsi mieux les anticiper et adapter les réponses.

L'harmonisation à terme des systèmes des Etats Membres dans les domaines fiscaux et sociaux permettra aussi de lutter efficacement contre les différentes formes de dumping social intra communautaire qui sont aussi source de délocalisations et de restructurations.

Ce sont là des moyens parmi d'autres qui devraient permettre à l'Union d'intervenir efficacement pour que les restructurations ne soient pas synonymes de reculs sociaux et de perte de substance économique.

Nous devons en permanence être soucieux de conserver le modèle social européen et nous devons avoir le courage dans chacune de nos décisions d'avoir la volonté de le tirer vers le haut.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Depuis ces dernières années, les restructurations sont devenues un phénomène courant dans le monde de l'entreprise et ont souvent des effets immédiats sur l'emploi, les conditions de travail et les économies locales.

Mais ce phénomène peut se concevoir à plusieurs niveaux et de différentes manières, en effet il n'y a pas un type unique de restructuration c'est pourquoi l'Union Européenne doit être capable à chaque fois d'apporter des réponses adaptées à des situations données et ce dans les plus brefs délais.

Un premier niveau de restructurations porte sur les restructurations intersectorielles, ces mutations de grands secteurs comme la "tertiarisation" ont été largement visibles dans les Pays de l'Europe occidentale et touchent aujourd'hui les nouveaux Etats Membres d'Europe Centrale et Orientale.

Le deuxième niveau de restructuration concerne les restructurations et les évolutions intra sectorielles.

Le troisième niveau est celui de l'entreprise où s'opèrent les différents types de restructurations telles que les mutations de processus de production, l'externalisation d'activités, les délocalisations, la fermeture de sites, les réductions d'effectif, les fusions/acquisitions, etc.

En général, il y a deux catégories de déclencheurs pour les restructurations: un déclencheur général, centré sur les évolutions du commerce international dans le contexte actuel de la mondialisation et un déclencheur centré lui sur les stratégies d'entreprises.

Ces deux déclencheurs sont intrinsèquement liés et interdépendants. En effet, la stratégie d'entreprise répond souvent, à la nécessité de s'adapter aux évolutions du marché et de l'activité.

Dans sa communication du 31 Mars 2005 intitulée: "Restructurations et emploi - Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne", la Commission Européenne aborde les problèmes associés aux conséquences négatives des restructurations, des délocalisations et des fusions. Ces conséquences vont souvent à l'encontre des objectifs de Lisbonne, et plus précisément ceux relatifs à la promotion du plein emploi, à la qualité du travail, à la cohésion sociale et au développement durable.

Depuis longtemps l'Union Européenne développe des politiques et des instruments dans le domaine des restructurations. Dans le passé, elle a ainsi joué un rôle essentiel pour la restructuration de la sidérurgie et pour la construction navale mais la récente crise du textile a démontré que les dispositifs existants n'étaient plus suffisants pour faire face à des mouvements d'une telle ampleur. Il appartient donc à l'Union Européenne de renforcer les actions et de développer les moyens à mobiliser en cas de crise mais aussi de réfléchir à la mise en place de nouveaux outils permettant de mieux prévoir et ainsi de mieux aborder ces restructurations.

Mais les actions de l'Union ne doivent pas seulement concerner les secteurs en difficulté, ainsi au cours des dernières années, des groupes sectoriels à haut niveau ont été constitués pour définir les perspectives stratégiques de nombreux secteurs. Par ailleurs, d'un point de vue horizontal, de nombreuses politiques européennes contribuent déjà à l'objectif d'anticipation et d'accompagnement des restructurations: les directives en matière d'information et de consultation des travailleurs (même si il faudra veiller à leur bonne mise en application), le dialogue social européen, la politique de l'emploi, les instruments financiers de soutien, la politique industrielle et d'entreprise, la politique de développement rural, etc.

L'Union Européenne se doit de pouvoir répondre avec succès aux défis posés par la mondialisation et à la rapidité des changements qui affectent l'économie et la société en général, il faut pour cela développer une approche stratégique et proactive pour faire face aux restructurations. A cet égard, il est important de se placer dans un contexte de responsabilités partagées entre employeurs, pouvoirs publics, partenaires sociaux et travailleurs pour aborder le débat de l'anticipation, de l'accompagnement et de l'adaptabilité. L'anticipation, la gestion et l'accompagnement des processus de restructuration requièrent la participation active de tous les acteurs concernés et doivent être fondés sur des synergies claires entre les instruments politiques, législatifs, contractuels et financiers. Des actions doivent être entreprises à tous les niveaux pertinents, y compris au niveau européen.

Il était important de remettre par le biais de la communication de la commission et de ce rapport la question des restructurations à l'agenda de l'Union Européenne, ainsi que ses liens avec l'emploi et d'autres politiques dans ce domaine, le dialogue social dans les entreprises en fait le rôle social de l'entreprise, que ce soit au niveau de l'UE ou au niveau national.

Nous pouvons considérer comme cohérent que l'Union Européenne doive assumer les coûts et les implications sur le plan législatif des politiques qu'elle met en oeuvre et nous pouvons regretter le manque de volonté politique de la part des Etats Membres pour aller dans ce sens. La communication de la commission reste malheureusement très vague à quelques exceptions près sur les mesures à apporter c'est pourquoi la résolution qui vous est proposée ici répond à ce besoin de concrétisation.

- Les moyens financiers doivent être mis à disposition à la sortie du débat sur les perspectives financières tant au niveau des fonds structurels que dans la mise en place d'un fond d'ajustement à la croissance tel est le prix à payer pour assumer le rôle de l'Union dans l'ouverture des marchés et ainsi pouvoir répondre aux chocs imprévus, à l'impact régional ou sectoriel et aux effets sur l'emploi et l'environnement. Mais l'utilisation de ces fonds doit pouvoir être encadrée.

- Le rôle des partenaires sociaux doit être renforcé pour leur permettre de mieux anticiper les restructurations mais aussi de les éviter quand cela est possible, cela passe: par une réforme de la directive sur les comités d'entreprises européens, le respect des dispositifs déjà existant, la consolidation des diverses dispositions relatives à l'information et à la consultation des travailleurs. Ces mesures permettront une amélioration du droit des salariés le rendant aussi plus efficace.

- Les salariés premières victimes des restructurations doivent être au centre de toutes les attentions, premiers bénéficiaires des aides accordées, ils devront être pris en charge et suivis. Des formations adaptées devront pouvoir leur être proposées en permanence pour faire face

aux mutations et leur permettre d'accéder à des emplois de qualité.

-Des outils pertinents d'analyse devront être mis en place, au niveau sectoriel pour avoir une meilleure connaissance du phénomène des restructurations et ainsi mieux les anticiper et adapter les réponses.

L'harmonisation à terme des systèmes des Etats Membres dans les domaines fiscaux et sociaux permettra aussi de lutter efficacement contre les différentes formes de dumping social intra communautaire qui sont aussi source de délocalisations et de restructurations.

Ce sont là des moyens parmi d'autres qui devraient permettre à l'Union d'intervenir efficacement pour que les restructurations ne soient pas synonymes de reculs sociaux et de perte de substance économique.

Nous devons en permanence être soucieux de conserver le modèle social européen et nous devons avoir le courage dans chacune de nos décisions d'avoir la volonté de le tirer vers le haut.

PROCEDŪRA

Pavadinimas	Restruktūrizavimas ir užimtumas		
Procedūros numeris	2005/2188(INI)		
Pagrindas Darbo tvarkos taisyklėse	45 straipsnis		
Atsakingas komitetas Paskelbimo plenariniame posėdyje data	EMPL 27.10.2005		
Nuomonę teikiantis komitetas Paskelbimo plenariniame posėdyje data	IMCO 27.10.2005	ITRE 27.10.2005	ECON 27.10.2005
Nuomonė nepareikšta Nutarimo data	IMCO 21.11.2005	ITRE 17.1.2006	ECON 16.11.2005
Glaudesnis bendradarbiavimas Paskelbimo plenariniame posėdyje data	Nėra		
Kitas(-i) į pranešimą įtrauktas(-i) pasiūlymas(-i) dėl rezoliucijos			
Pranešėjas Paskyrimo data	Jean Louis Cottigny 20.4.2005		
Pakeistas(-i) pranešėjas(-ai)			
Svarstymas komitete	5.10.2005	23.11.2005	25.1.2006
Priėmimo data	26.1.2006		
Galutinio balsavimo rezultatai	Už:	34	
	Prie□:	5	
	susilakė:	5	
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę nariai	Jan Andersson, Roselyne Bachelot-Narquin, Jean-Luc Bennahmias, Emine Bozkurt, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnock, Derek Roland Clark, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Harlem Désir, Harald Ettl, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Joel Hasse Ferreira, Roger Helmer, Stephen Hughes, Karin Jöns, Jan Jerzy Kułakowski, Sepp Kusstatscher, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Óry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Pier Antonio Panzeri, Jacek Protasiewicz, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Jean Spautz, Gabriele Zimmer		
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę pavaduojantys nariai	Edit Bauer, Dieter-Lebrecht Koch, Lasse Lehtinen, Jamila Madeira, Marianne Mikko, Dimitrios Papadimoulis, Luca Romagnoli, Leopold Józef Rutowicz, Elisabeth Schroedter, Barbara Weiler, Tadeusz Zwiefka		
Posėdyje per galutinį balsavimą dalyvavę pavaduojantys nariai (178 straipsnio 2 dalis)			
Pateikimo data – A6	9.2.2006	A6-0031/2006	