P7\_TA(2013)0005

Darbinieku informēšana un uzklausīšana un pārstrukturēšanas paredzēšana un pārvaldība

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

PE489.678

Eiropas Parlamenta 2013. gada 15. janvāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par darbinieku informēšanu un uzklausīšanu un pārstrukturēšanas paredzēšanu un pārvaldību (2012/2061(INL))

*Eiropas Parlaments*,

– ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 225. pantu,

– Līguma par Eiropas Savienības darbību 9. un 151. pantu, kā arī 153. panta 1. punkta e) apakšpunktu,

– ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 14., 27. un 30. pantu,

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta Eiropas pievienotās vērtības nodaļas veikto novērtējumu par Savienības pasākuma saistībā ar par darbinieku informēšanu un konsultēšanu un pārstrukturēšanas paredzēšanu un pārvaldību radīto Eiropas pievienoto vērtību, ko minētā nodaļa 2012. gada 19. novembrī nosūtīja Nodarbinātības un sociālo lietu komitejai[[1]](#footnote-1),

– ņemot vērā nobeiguma ziņojumu „Pārmaiņu vadība”, ko sagatavojusi Augsta līmeņa darba grupa jautājumā par rūpniecības pārmaiņu radītajām ekonomiskajām un sociālajām sekām, kura tika izveidota nodarbinātības jautājumiem veltītā Luksemburgas samita laikā 1997. gada novembrī[[2]](#footnote-2),

– ņemot vērā Padomes 1992. gada 27. jūlija Ieteikumu 92/443/EEK par darba ņēmēju līdzdalības veicināšanu uzņēmuma peļņas sadalē un rezultātos (ieskaitot dalību kapitālā)[[3]](#footnote-3),

– ņemot vērā Padomes 2001. gada 8. oktobra Regulu (EK) Nr. 2157/2001 par Eiropas uzņēmējsabiedrības (SE) statūtiem[[4]](#footnote-4),

– ņemot vērā Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvu 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu[[5]](#footnote-5),

– ņemot vērā Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju[[6]](#footnote-6),

– ņemot vērā Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā[[7]](#footnote-7),

– ņemot vērā Padomes 2001. gada 8. oktobra Direktīvu 2001/86/EK, ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā[[8]](#footnote-8),

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvu 2002/14/EK, ar ko dibina vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā[[9]](#footnote-9),

– ņemot vērā Padomes 2003. gada 22. jūlija Direktīvu 2003/72/EK, ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā[[10]](#footnote-10),

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 21. aprīļa Direktīvu 2004/25/EK par pārņemšanas piedāvājumiem[[11]](#footnote-11),

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2005. gada 26. oktobra Direktīvu 2005/56/EK par kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanos[[12]](#footnote-12),

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 6. maija Direktīvu 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās[[13]](#footnote-13),

– ņemot vērā Komisijas 2005. gada 31. marta paziņojumu „Pārstrukturēšana un nodarbinātība. Paredzēt un atbalstīt uzņēmumu pārstrukturēšanu, lai attīstītu nodarbinātību: Eiropas Savienības nozīme” (COM(2005)0120) un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2005. gada 14. decembra atzinumu[[14]](#footnote-14),

– ņemot vērā Komisijas paziņojumu par Sociālo programmu (COM(2005)0033),

– ņemot vērā Padomes 2010. gada 21. oktobra Lēmumu 2010/707/ES par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm[[15]](#footnote-15),

– ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Integrēta rūpniecības politika globalizācijas laikmetam — prioritāte konkurētspējai un ilgtspējai” (COM(2010)0614),

– ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Ceļā uz aktu par vienoto tirgu” (COM(2010)0608 galīgā redakcija/2),

– ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Jaunu prasmju un darbavietu programma” (COM(2010)0682),

– ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Zaļā grāmata. Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana — kāda ir jaunākā pieredze?” (COM(2012)0007),

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta 2011. gada 15. decembra Rezolūciju par Eiropas stratēģijas drošībai un veselības aizsardzībai darbā 2007.–2012. gadam termiņa vidusposma pārskatīšanu[[16]](#footnote-16),

– ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darbavietām” (COM(2012)0173),

– ņemot vērā Parlamenta 2005. gada 26. maija rezolūciju par Sociālo programmu laika posmam no 2006. gada līdz 2010. gadam[[17]](#footnote-17),

– ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2012. gada 25. aprīļa pašiniciatīvas atzinumu par tematu „Kooperatīvi un pārstrukturēšana”[[18]](#footnote-18),

– ņemot vērā Parlamenta 2007. gada 10. maija rezolūciju par Eiropas tiesību aktu stiprināšanu darbinieku informēšanas un uzklausīšanas jomā[[19]](#footnote-19),

– ņemot vērā Parlamenta 2011. gada 9. marta rezolūciju par rūpniecības politiku globalizācijas laikmetā[[20]](#footnote-20),

– ņemot vērā Komisijas 2011. gada 20. septembra paziņojumu „Ceļvedis par resursu efektīvu izmantošanu Eiropā” (COM(2011)0571),

– ņemot vērā Komisijas 2011. gada 8. marta paziņojumu „Ceļvedis virzībai uz konkurētspējīgu ekonomiku ar zemu oglekļa dioksīda emisiju līmeni 2050. gadā” (COM(2011)0112),

– ņemot vērā Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda veikto pētījumu un aptauju rezultātus,

– ņemot vērā Reglamenta 42. un 48. pantu,

– ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A7-0390/2012),

A. tā kā pārstrukturēšana nav jauna parādība, bet gan prakse, ko ekonomisko problēmu dēļ izmanto arvien biežāk, un tā kā pēdējo gadu laikā tā kļuvusi aizvien izplatītāka, kā arī iegūst dažādas formas, aktivizējoties dažās nozarēs un aptverot arī citas, ar neprognozējamu ietekmi uz dalībvalstu ekonomisko un sociālo situāciju;

B. tā kā pasaules ekonomikas krīzes, kas sākās 2008. gadā, rezultātā uzņēmumiem un to darbiniekiem ir jāveic nepieciešamās izmaiņas, lai nodrošinātu konkurētspēju un darbavietas, un tā kā krīzi būtiski pastiprināja spekulācijas finanšu nozarē, strauji paātrinot pārmaiņu tempu, tādējādi satraucoši palielinot spiedienu uz darba ņēmējiem, teritorijām un visiem valdības līmeņiem īstenot strukturālus pielāgojumus;

C. tā kā pēdējos 30 gados radikālu ekonomikas stratēģiju izmaiņu rezultātā ir notikusi ievērojama resursu pārnešana no faktiskās ekonomikas uz finanšu ekonomiku un tā kā ir jāuzlabo to iesaistīto dalībnieku situācija, kuri saražo visas preces un sniedz visus pakalpojumus, bet vieni uzņemas šīs ekonomikas krīze smagumu;

D. tā kā pārstrukturēšana kļūst par problēmu ieinteresētajām personām tikai vēlākā posmā — visbiežāk brīdī, kad tiek apsvērta darbinieku skaita samazināšana;

E. tā kā, veicot pārstrukturēšanu, vislielākā uzmanība tiek pievērsta tūlītējai un vieglāk ieraugāmajai ietekmei uz nodarbinātību, taču vienlaicīgi netiek pietiekami atzīta un novērsta negatīvā ietekme uz darba apstākļiem un darba ņēmēju veselību;

F. tā kā daudzās un dažādās ieinteresētās personas, kas iesaistītas pārstrukturēšanā, ir nošķirtas un reti sadarbojas ilgtermiņā;

G. tā kā jaunākajos Komisijas politikas dokumentos, jo īpaši stratēģijā „Eiropa 2020” un 2010. gada 28. oktobra paziņojumā par rūpniecības politiku, ir pastāvīgi uzsvērts, ka „labāk paredzot un pārvaldot pārstrukturēšanu, tiks sniegts atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem, lai tie varētu pielāgoties pārejai, kas vajadzīga jaudas pārpalikuma, modernizācijas un strukturālu pielāgojumu dēļ. (..) Par pārstrukturēšanas stratēģijām uzņēmuma līmenī vienojas pirmām kārtām vadība un darbinieku pārstāvji. Lai nepieļautu sociālus sarežģījumus un veicinātu jaunas prasmes un jaunas darbavietas, pārstrukturēšanās jāpapildina ar politiskiem risinājumiem, tādējādi samazinot liela apjoma atlaišanas un veselu reģionu panīkšanu vai pilnīgu rūpniecības nozaru pārvietošanas, atvieglojot ekonomikas pārveidi un profesijas maiņu”;

H. tā kā krīzes ietekmē ir izveidota jauna Savienības līmeņa ekonomiskā pārvaldība, izmantojot gada un ceturkšņa izaugsmes pētījumus, un tā kā šī jaunā ekonomiskā pārvaldība pati var izraisīt pārstrukturēšanu, tāpēc ir nepieciešama sabiedrisko partneru iesaiste;

I. tā kā darba ņēmēji ir savlaicīgi jāsagatavo pārejai uz resursefektīvu, videi nekaitīgu ekonomiku un tā kā šai pārejai ir liels nodarbinātības potenciāls, bet tā veicinās to nozaru un uzņēmumu pārstrukturēšanu, kurām trūkst ilgtspējības;

J. tā kā zaudēto darbavietu skaits 2011. gada trešajā ceturksnī gandrīz divkārt pārsniedza jauno darbavietu skaitu, paredzams, ka šī tendence palielināsies, ņemot vērā paziņojumus par lielākajiem pārstrukturēšanas pasākumiem stratēģiskajās jomās;

K. tā kā laika posmā no 2008. līdz 2011. gadam darbu zaudēja vairāk nekā 6,4 miljoni būvniecības un rūpniecības nozarēs strādājošo;

L. tā kā visās dalībvalstīs, kurās krīzes laikā tika atlaists salīdzinoši maz darba ņēmēju, ir labi izveidotas sistēmas darba attiecību jomā, kuru ietvaros darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem ir salīdzinoši daudz uzklausīšanas, informētības un līdzlemšanas tiesību, kas ir sekmējušas tādu kopīgu nolīgumu noslēgšanu uzņēmuma līmenī, kuru priekšnoteikumi ir balstīti uz tiesību aktiem un koplīgumiem;

M. tā kā saskaņā ar „Gada izaugsmes pētījumu: ES visaptverošās reakcijas uz krīzi izveide” „dažu dalībvalstu panākumi eksporta jomā liecina, ka veiksme pasaules tirgos ir atkarīga no plašākiem faktoriem, piemēram, nozaru specializācijas, inovācijām un spējām, kas nodrošina patiesu konkurētspēju”; tā kā tieši krīzes laikā uzņēmumi dažās dalībvalstīs ir īstenojuši ilgtermiņa pieeju un izmantojuši visas iespējas, lai netiktu atlaisti viņu darbinieki, kam ir laba izglītība un liela pieredze;

N. tā kā Savienības uzņēmumiem pasaules tirgos varēt būt grūti gūt panākumus, vienīgi izmantojot cenu nosišanu, bet tiem varētu veikties, izstrādājot labus produktus, procesus un pakalpojumus;

O. tā kā darbiniekiem nozarēs, kurām trūkst ilgspējības, ir jānodrošina atbalsts un apmācība, lai īstenotu pāreju uz videi draudzīgām darbavietām;

P. tā kā pastāv risks, ka labā prakse, ko šīs krīzes gaitā ir noteikušas iesaistītās personas, jo īpaši Starptautiskā Darba organizācija (*ILO*), netiks pietiekami ņemta vērā un to neizmantos turpmākajās krīzēs; tā kā tādēļ Eiropas Savienības iestādēm šo labo praksi vajadzētu pētīt un dokumentēt, lai to varētu izmantot arī, veicot pārstrukturēšanu;

Q. tā kā Komisija savā 2010. gada 23. novembra paziņojumā „Jaunu prasmju un darbavietu programma” turklāt atzīst, ka „pielāgošanās spēju un aktivitāti, mainot darbavietu vai nodarbošanos, tomēr var kavēt nedrošība, jo pārmaiņas ir saistītas ar varbūtēju bezdarba, zemāka atalgojuma un sociālās nedrošības risku; tā kā tādēļ cilvēku karjerā ir nepieciešamas pozitīvas pārmaiņas, lai pastāvīgi pielāgotos, saglabājot un palielinot nodarbināmību un vienlaicīgi veicinot indivīdu drošību un darba tirgus elastību”;

R. tā kā pārstrukturēšanas gadījumos, ja nav iespējams izvairīties no atlaišanas, daudz biežāk tiek atlaisti mazāk aizsargāto kategoriju darbinieki, tostarp gados jaunākie un vecākie darbinieki, pat ja tādējādi saskaņā ar attiecīgajiem Savienības tiesību aktiem rodas diskriminācija vecuma dēļ;

S. tā kā saskaņā ar Komisijas paziņojumu „Ceļā uz aktu par vienoto tirgu” „šo skepsi, ko daudzi izjūt attiecībā uz iekšējo tirgu, var skaidrot cita starpā arī ar izveidojušos priekšstatu, ka šie pakāpeniskie liberalizācijas procesi ir notikuši, tiem „upurējot” dauzu ekonomikas operatoru iegūtās sociālās tiesības”; „Lisabonas līgums, kā arī šis „augsti konkurētspējīgas tirgus sociālās ekonomikas” jēdziens, kurš apstiprināts kā viens no svarīgākajiem mērķiem, liek „Savienībai” veidot visaptverošāku vienotā tirgus redzējumu. Ir jāsaskaņo ekonomiskās brīvības un kolektīvās rīcības brīvības. Ir svarīgi iedzīvināt sociālo partneru dialogu, lai tādēļ būtu vairāk izredžu izstrādāt sociālo partneru iniciētus un sociālajiem partneriem paredzētus tiesību aktus, kā to skaidri nosaka Lisabonas līgums.”; „Papildus tikai reaģējošiem pasākumiem, lai reaģētu uz ekonomikas un finanšu krīzi, izvairīties no sociāliem konfliktiem ir izdevies, pateicoties laicīgas plānošanas stratēģijām, pārstrukturēšanas procesus pārvaldot proaktīvi un tos apspriežot. Tas ir priekšnosacījums saimnieciskās darbības sekmīgiem rezultātiem un sociāla prasība, jo, veicot šādu plānošanu, ir iespējams par jaunu pārdalīt resursus ekonomikas nozarēm, kas attīstās, un dot darba ņēmējiem jaunas iespējas gadījumā, kad to nodarbinātība ir apdraudēta.” Ar Savienības aktu pārstrukturēšanas procesiem izdotos izveidot uz savstarpēju uzticēšanos balstītu vidi;

T. tā kā vienotā tirgus paplašināšana rada papildu konkurenci, kas varētu novest pie pārstrukturēšanas; tā kā Savienībai būtu jāuzņemas atbildība par šo procesu, nosakot regulējumu, kas mazinātu sociālās sekas;

U. tā kā pēc tam, kad sociālie partneri 2003. gada oktobrī izstrādāja „Orientējošos norādījumus pārmaiņu un to sociālo seku vadībai”, tomēr netika īstenots neviens likumdošanas pasākums, lai gan tiem sekoja divi valstu semināru cikli, ko rīkoja sociālie partneri savu daudzgadu darba programmu ietvaros; tā kā tās joprojām nav zināmas ne tikai dalībvalstu un nozares sociālo partneru organizācijām, bet — vēl svarīgāk — arī uzņēmumu un to darbinieku pārstāvjiem; tomēr tā kā savlaicīga un efektīva šajos orientējošos norādījumos noteikto, kā arī no daudziem citiem pētījumiem un ziņojumiem izrietošo principu ievērošana tomēr būtu ļoti svarīga; tā kā uzņēmumu prakse šajā jomā visbiežāk ir reaģējoša, nevis proaktīva, tie lēmumu pieņemšanas procesā iesaistās pārāk vēlu un neiesaista ārējās struktūras, kas varētu būt nozīmīgas pārstrukturēšanas sociālās ietekmes mazināšanā vai nu pietiekamā, vai pietiekami savlaicīgā veidā;

V. tā kā Komisija cerēja saņemt konkrētus komentārus par turpmāku politikas attīstību šajā jomā saistībā ar savu zaļo grāmatu „Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana — kāda ir jaunākā pieredze?”, kurā ir atzīts, ka „tehnoloģisko pārmaiņu un inovācijas ietekmē uzņēmumiem un darbaspēkam var izveidoties pielāgošanās stratēģijas, bet ir vērojamas pazīmes, ka inovācija apvienojumā ar pētniecību un izglītību var efektīvi palīdzēt Eiropai izkļūt no krīzes”;

W. tā kā kooperatīvi pārstrukturēšanu veic sociāli atbildīgā veidā un to kooperatīvu pārvaldības modeļa specifika — kopīgas īpašumtiesības, demokrātiska līdzdalība un kooperatīva biedru veikta kontrole un tas, ka kooperatīvi var paļauties uz saviem finanšu līdzekļiem un atbalsta tīkliem — ir skaidrojums tam, kāpēc kooperatīvi ir elastīgāki un novatoriskāki, veicot pārstrukturēšanu laika gaitā un radot jaunus uzņēmumus;

X. tā kā, neraugoties uz iepriekš minētajiem pārliecinošajiem paziņojumiem, Komisijas reakcija uz Parlamenta rezolūcijām par informēšanu, uzklausīšanu un pārstrukturēšanu, ir bijusi neapmierinoša, kas liecina par nepieciešamību veikt steidzamus un konkrētus pasākumus šajā jomā, un tāda pati ir bijusi tās reakcija uz citu iesaistīto ekonomisko un sociālo tirgus dalībnieku lūgumiem;

Y. tā kā šī rezolūcija neietekmē informēšanas pienākumus, kas izriet no citiem Eiropas Savienības un valstu tiesību aktiem; tā kā, ciktāl Savienības un valstu tiesību akti to paredz, informēšanas procedūras ir pilnīgi jāpiemēro tā, lai īstenotu šajā rezolūcijā paredzētos ieteikumus;

Z. tā kā šī rezolūcija neskar no valsts tiesību aktiem izrietošos aizsardzības pienākumus un pienākumus saistībā ar darba attiecību izbeigšanu;

AA. tā kā dalībvalstu tiesību akti par darba devēju atbildību pret to darbiniekiem pārstrukturēšanas procesā šobrīd ir ļoti atšķirīgi; tā kā iepriekšējā desmitgadē divkārt ir notikušas divas apspriešanās ar Eiropas sociālajiem partneriem, bet Komisija nav veikusi nekādas darbības;

AB. tā kā laba un efektīva informēšana un konsultēšana saistībā ar pārstrukturēšanu nozīmē, ka atbilstīgie pasākumi ir jāveic vairākus mēnešus pirms ierosinātās pārstrukturēšanas, ka tiem jāattiecas arī uz atkarīgajiem uzņēmumiem un ka tiem jānodrošina savlaicīga pārkvalificēšanās kursu sniegšana, lai veicinātu uzņēmumu un ES konkurētspējas uzlabošanu, tādējādi krīzes laikā vairojot Savienības pilsoņu un ieguldītāju pārliecību par noteiktību un pārredzamību,

AC. tā kā uzņēmumi, kas nespēj pielāgoties mainīgajiem apstākļiem, ilgtermiņā nespēs izturēt konkurenci; tā kā uzņēmumi, darba ņēmēji un nozares parasti paši vislabāk spēj noteikt jomas, kurās tiem jāveic pārstrukturēšanās; tā kā katra dalībvalsts ir pakļauta dažādiem pārstrukturēšanas procesu veidiem un to ietekme uz katru no tām ir atšķirīga;

AD. tā kā Komisija nolūkā palīdzēt darba ņēmējiem un uzņēmumiem efektīvāk sagatavoties pārmaiņām ir sākusi padziļinātus pētījumus un analīzi vienlaikus par pārstrukturēšanas parādību un ekonomikas nozaru uzraudzību, tostarp virkni pētījumu par izmaiņām nodarbinātībā laikposmā līdz 2020. gadam[[21]](#footnote-21); tā kā šī uz nākotni vērstā analīze tika veikta sadarbībā ar neatkarīgiem pētniekiem, sociālajiem partneriem un citām Savienības iestādēm, piemēram, Eiropas Parlamentu un Savienības aģentūrām un struktūrām, piemēram, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda Eiropas Pārmaiņu novērošanas centru [[22]](#footnote-22) un Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centru ;

AE. tā kā pašlaik tiek pārskatīta Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 20. decembra Regula (EK) Nr. 1927/2006 par Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda izveidi[[23]](#footnote-23),

1. prasa Komisijai, ievērojot Līguma par Eiropas Savienības darbību 225. pantu, cik drīz vien iespējams un pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem, iesniegt likumdošanas priekšlikumu par darbinieku informēšanu un uzklausīšanu un pārstrukturēšanas paredzēšanu un pārvaldību, ievērojot iekļautajā pielikumā sīki izstrādātos ieteikumus;

2. apstiprina, ka šajos ieteikumos ir ievērotas pamattiesības un subsidiaritātes princips; vēl apstiprina, ka šajos ieteikumos ir ievērots proporcionalitātes princips, brīvība veikt uzņēmējdarbību un tiesības uz īpašumu;

3. apstiprina tāda spēcīga sociālā dialoga nozīmīgumu, kura pamatā ir abpusēja uzticība un kopēja atbildība, kā vislabāko instrumentu kopēju vienprātīgu un mērķtiecīgu risinājumu meklēšanā attiecībā uz pārstrukturēšanas procesu paredzēšanu, novēršanu un vadību;

4. aicina Komisiju analizēt, vai ir nepieciešams veikt Savienības līmeņa pasākumus, lai pārraudzītu uzņēmumu darbību ar mērķi izvairīties no jebkādas ļaunprātīgas izmantošanas, kas var būt kaitīga, jo īpaši darba ņēmējiem;

5. prasa Komisijai nodrošināt, lai atlaišana tiktu vērtēta kā galējais līdzeklis un tikai pēc tam, kad ir apspriestas visas iespējamās alternatīvās iespējas, neskarot uzņēmumu konkurētspēju;

6. uzskata, ka prasītajam priekšlikumam nebūs finansiālas ietekmes;

7. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt šo priekšlikumu un pievienotos sīki izstrādātos ieteikumus Komisijai un Padomei.

PIELIKUMS

SĪKI IZSTRĀDĀTI IETEIKUMI ATTIECĪBĀ UZ PIEPRASĪTĀ PRIEKŠLIKUMA SATURU

EIROPAS PARLAMENTS

– ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību, jo īpaši tā 153. panta 1. punkta e) apakšpunktu, uzskata, ka pieņemamajā tiesību aktā ir jāiekļauj šādi elementi:

**1. ieteikums**

Tā kā:

1. risinot ar pārstrukturēšanas paredzēšanu, sagatavošanu un pārvaldību saistītus jautājumus, uzņēmumi, darbinieku pārstāvji, valsts iestādes un citas ieinteresētās personas atbilstoši to spējām un kompetencei un to dažādajiem pienākumiem piemērotā laikā rīkojas savstarpējā sadarbībā, kuras pamatā ir laikus sniegta un visaptveroša informācija un apspriešanās, atzīstot, ka šo procesu mērķis ir vienlaikus aizsargāt gan uzņēmumu intereses saistībā ar konkurētspēju un ilgtspējību, gan šo uzņēmumu darbinieku intereses.

2. Lai pārstrukturēšana būtu ekonomiski veiksmīga un sociāli atbildīga, tā ir jāintegrē ilgtermiņa stratēģijā, kuras mērķis ir nodrošināt un stiprināt uzņēmuma ilgtspējību un konkurētspēju. Uzņēmumu stratēģiskās attīstības pamatā jābūt cilvēkresursiem.

3. Darba devēji, izvēloties atlaižamos darbiniekus, ievēro diskriminācijas novēršanas noteikumus, jo īpaši attiecībā uz vecumu.

4. Paredzot, sagatavojot un pārvaldot pārmaiņas, jānodrošina sociālā dialoga stiprināšana ar mērķi veicināt pārmaiņas veidā, kas ļautu vienlaicīgi īstenot prioritāros konkurences un nodarbinātības mērķus, kā arī nodrošināt darbinieku veselību.

5. Ir jāparedz, jāveicina un jāuzlabo pasākumi saistībā ar uzņēmuma stāvokli un nodarbinātības un darba apstākļu iespējamo attīstību, jo īpaši to iespējama apdraudējuma gadījumā.

6. Pārstrukturēšanu var sekmēt un tās ietekmi var mīkstināt, ja uzņēmumi pastāvīgi attīsta savu darbinieku zināšanas un kompetenci, palielinot darbinieku nodarbināmību un veicinot iekšējo un ārējo mobilitāti.

7. Pielāgoties spējīgi uzņēmumi un elastīgs darbaspēks sadarbībā ar darbinieku pārstāvjiem, reģionālajām un vietējām iestādēm, kā arī ar citām attiecīgajām organizācijām izstrādā mehānismus nodarbinātības un vajadzīgo prasmju prognozēšanai un iepriekšējai plānošanai. Tie atzīst katra darbinieka tiesības gūt labumu no atbilstošas apmācības. Darbinieki atzīst, ka mācības un mūžizglītība ir nepieciešamas, lai stiprinātu viņu nodarbināmību.

8. Tā kā uzņēmumi arvien vairāk darbojas tīklos, pārstrukturēšanas procesi ietekmē ne tikai atsevišķus uzņēmumus, tāpēc ir jo svarīgāk izveidot daudzpusējus forumus, lai apspriestu sociālos jautājumus.

9. Labai pārstrukturēšanas praksei nepieciešama pēc iespējas laikus veikta sagatavošanās, sākot to, tiklīdz ir paredzama pārstrukturēšanās nepieciešamība, tādējādi nodrošinot iespēju novērst vai līdz minimumam samazināt tās ekonomisko, sociālo, vides un teritoriālo ietekmi.

10. Ir vispāratzīts, ka veicot jebkuru pārstrukturēšanas darbību, jo īpaši plašu darbību, kas rada būtisku ietekmi, tā ir jāizskaidro un jāpamato ieinteresētajām personām, sniedzot informāciju par mērķu īstenošanai paredzēto pasākumu izvēli, alternatīvajiem pasākumiem un nodrošinot darbinieku pārstāvju pilnīgu un atbilstīgu iesaistīšanu visos līmeņos. Šī informācija ir jāsagatavo savlaicīgi, lai ieinteresētās personas varētu sagatavoties uzklausīšanai vēl pirms uzņēmums pieņem lēmumu.

11. Veicot nozīmīgu pasākumu ar mērķi ierobežot pārstrukturēšanas ietekmi, nepieciešams, lai uzņēmumi paredzētu darbinieku skaita samazināšanu tikai kā galējo līdzekli un tikai pēc tam, kad ir apspriestas visas iespējamās alternatīvās iespējas un/vai īstenoti visi iespējamie atbalsta pasākumi.

12. Valsts iestāžu aktīva sadarbība un palīdzība attiecīgajā pārstrukturēšanas darbību sagatavošanas, pārvaldības un īstenošanas līmenī būtiski atvieglot ekonomikas pāreju un darbinieku saglabāšanu. Ir jāiesaista arī vietējā līmeņa ekonomikas dalībnieki, jo īpaši MVU, kuri kā piegādātāji vai apakšuzņēmēji ir atkarīgi no pārstrukturējošā uzņēmuma.

13. Esošās finansiālā atbalsta sistēmas, kas jauno finanšu perspektīvu 2014.–2020. gadam ietvaros darbojas, izmantojot Eiropas Reģionālās attīstības fondu (ERAF) vai Eiropas Sociālo fondu (ESF), nedrīkst aizstāt valstu līmenī izveidotos stimulus, kuru pamatā ir prognozēšana, sagatavošana un atbildīga pārvaldība. Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonda (EGF) darbība ir jāturpina un jāpastiprina, lai reaģētu un rīkotos īslaicīgā un atvieglojošā veidā.

14. Ir svarīgi nodrošināt, lai uzņēmumi kopā ar darbinieku pārstāvjiem izveidotu instrumentus, lai regulāri novērtētu savas darbības, gatavojoties pārstrukturēšanai, un ziņotu par tām atbilstīgi valsts tiesību aktiem vai praksei.

15. Ekonomikas pārvaldības jaunā prioritāte galvenokārt ir valsts budžeta konsolidācija, un valsts izdevumu ierobežojumi tādējādi apdraud pasākumus mazināt pārstrukturēšanas darbību negatīvo ietekmi.

16. Ikviens Savienības noteikums ir jāpiemēro gan valstij, gan privātiem īpašniekiem piederošiem uzņēmumiem un uzņēmumu grupām saskaņā ar Savienības un valsts tiesību aktiem un/vai koplīgumiem. Jebkurā gadījumā tas jāpiemēro lielākajām uzņēmumu un uzņēmumu grupu pārstrukturēšanas darbībām, kas īsā laika posmā aptver vai nu nozīmīgu skaitu darbinieku, vai nozīmīgu personāla daļu šajos uzņēmumos.

17. Jebkādai Savienības sistēmai pārmaiņu un pārstrukturēšanas paredzēšanai, sagatavošanai un pārvaldībai būtu jāveicina vienošanās starp uzņēmumu un tā darbinieku pārstāvjiem vietējā līmenī un jānodrošina šāds precedents. Standarta noteikumi piemērojami tikai tad, ja šāda vienošanās nav panākta.

**2. ieteikums — par mērķi**

1. Šī tiesību akta mērķis ir sekmēt un veicināt informēšanu un uzklausīšanu ekonomikas pārmaiņu laikā un uzlabot veidu, kādā uzņēmumi, darbinieku pārstāvji, valsts iestādes un citas attiecīgās ieinteresētās personas, kurām ir katrai sava atbildības joma pārstrukturēšanas procesā, sociāli atbildīgi paredz, sagatavo un pārvalda uzņēmumu pārstrukturēšanu.

2. Šim nolūkam uzņēmumi un darbinieku pārstāvji, saskaroties ar pārstrukturēšanu, savstarpējā sadarbībā atzīst, ka šie procesi ir paredzēti gan uzņēmumu interešu aizstāvībai attiecībā uz to konkurētspēju un ilgtspējību, gan to darbinieku interešu aizstāvībai attiecībā uz sociālo drošību un nodarbinātību, kā arī veselības aizsardzību un darba apstākļiem.

**3. ieteikums — par definīcijām un piemērošanas jomu**

1. Šajā aktā:

1. „uzņēmumi” ir gan valstij, gan privātiem īpašniekiem piederoši uzņēmumi vai uzņēmumu grupas saskaņā ar Savienības un valsts tiesību aktiem un/vai koplīgumiem;
2. „atkarīgie uzņēmumi” ir uzņēmumi un sabiedrības, kas ir būtiski atkarīgi no iepriekš minētajiem uzņēmumiem, pamatojoties uz apakšlīgumu, piegādes līgumu un citiem līgumiem;
3. „darbinieku pārstāvji” ir valsts tiesību aktos un/vai praksē paredzētie pārstāvji;
4. „līgumi” ir līgumi, ko attiecīgajā līmenī (Eiropas, valsts, nozares, reģionālajā vai uzņēmuma līmenī), no vienas puses, ir noslēguši uzņēmumu un/vai to organizāciju pārstāvji un, no otras puses, — darbinieku pārstāvji, kuri ir tiesīgi noslēgt kolektīvos līgumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi vai saskaņā ar procedūrām, ko noteikušas kompetentās Eiropas līmeņa arodbiedrības;
5. „darbinieki” ir uzņēmumu darbinieki, neatkarīgi no to darba līguma veida;

f) „valsts iestādes” ir dalībvalstu norīkotās attiecīgā līmeņa valsts pārvaldes iestādes, tostarp vietējie nodarbinātības dienesti;

g) „pārstrukturēšanas darbība” ir jebkādas izmaiņas, kas ietilpst direktīvu par kolektīvo atlaišanu vai uzņēmuma īpašnieku maiņu piemērošanas jomā;

h) „nodarbināmība” ir darbinieka spēja iegūt vai mainīt darbu atkarībā no viņa/viņas prasmēm, pieredzes un izglītības,

i) „informēšanu un uzklausīšanu” definē atbilstoši attiecīgajiem Eiropas un valsts tiesību aktiem šajā jomā.

2. Jebkuram Eiropas tiesību aktam ir jāattiecas uz gan valstij, gan privātiem īpašniekiem piederošiem uzņēmumiem un uzņēmumu grupām saskaņā ar Savienības un valsts tiesību aktiem un/vai koplīgumiem. Jebkurā gadījumā — uz lielākajām uzņēmumu un uzņēmumu grupu pārstrukturēšanas darbībām, kas ierobežotā laika posmā aptver vai nu nozīmīgu skaitu darbinieku, vai nozīmīgu personāla daļu šajos uzņēmumos.

**4. ieteikums — par ilgtermiņa stratēģisko plānošanu, pielāgošanās spējām un nodarbināmību**

1. Visas pārstrukturēšanas darbības ir iekļautas ilgtermiņa stratēģijā, kuras mērķis ir nodrošināt un stiprināt uzņēmuma ilgtermiņa ilgtspējību un konkurētspēju, lai veicinātu inovāciju kultūru, vienlaikus atzīstot, ka daudzos gadījumos uzņēmumi ir spiesti veikt pārstrukturēšanu tehnoloģiju attīstības vai neparedzētas tirgus apstākļu maiņas dēļ.

2. Ilgtermiņa stratēģija ietver ekonomikas attīstības, kā arī cilvēkresursu, nodarbinātības un prasmju mērķus, kas vērsti uz pastāvīgu attīstību, uz darbaspēka prasmēm un kompetenci, lai uzlabotu uzņēmuma konkurētspēju un ilgtspējību un tā pielāgošanās spēju, kā arī palielinātu darbinieku nodarbināmību, atvieglotu viņu pāreju un sekmētu viņu iekšējo un ārējo mobilitāti.

3. Šim nolūkam dalībvalstis mudina uzņēmumus nodrošināt visiem darbiniekiem pieeju apmācībām, lai sagatavotos mainīgajām darbu prasībām uzņēmumā. Darbinieki atzīst, ka izglītība un mūžizglītība ir nepieciešamas, lai uzlabotu viņu nodarbināmību, un pieņem attiecīgos apmācību piedāvājumus.

4. Piedāvātās apmācības ir patiess ilgtermiņa ieguldījums neatkarīgi no darbinieka vecuma. Tās jo īpaši attiecas uz vajadzībām, kas saistītas ar attīstītākajām rūpniecības nozarēm, jaunajām informācijas un komunikāciju tehnoloģijām, pāreju uz „zaļo” ekonomiku vai ar veselības aprūpi, kā arī plašākā nozīmē ar nozarēm, kas visefektīvāk ļauj īstenot stratēģijas „Eiropa 2020” mērķus.

**5. ieteikums — par nodarbinātības un vajadzīgo prasmju paredzēšanu**

1. Uzņēmumi, apspriežoties ar darbinieku pārstāvjiem un pienācīgi ņemot vērā to abpusējos pienākumus un saistības, kā arī, ja nepieciešams, ar valsts iestādēm un citām ieinteresētajām personām, sagatavo cilvēkresursu attīstības plānus, kas pielāgoti uzņēmuma individuālajiem apstākļiem, kā arī mehānismus turpmākās nodarbinātības un vajadzīgo prasmju paredzēšanai un iepriekšējai plānošanai.

2. Šim nolūkam uzņēmumi sadarbībā ar darbinieku pārstāvjiem un citām ieinteresētajām personām izstrādā:

1. mehānismus, kas ļauj ilgtermiņā plānot kvantitatīvu un kvalitatīvu nodarbinātību un vajadzīgās prasmes un ir saistīti ar inovāciju un attīstības stratēģijām un ņem vērā paredzamās pozitīvās un negatīvās attīstības tendences nodarbinātības prasmju un darba apstākļu jomā, kā arī mehānismus, kas ļauj izvērtēt atsevišķu darbinieku prasmes noteiktā laika posmā;
2. daudzgadu plānus nodarbinātības, prasmju un darba apstākļu attīstībai, ietverot visatbilstīgākās jomas, piemēram:

* kompetences un kvalifikācijas vajadzību noteikšanu un prognozēšanu;
* atbalstu mācību kultūras izveidei, lai palīdzētu darbiniekiem pieteikties uz piemērotu apmācību programmu;
* individuālo prasmju regulāru novērtēšanu, lai sagatavotu individuālos mācību projektus;
* regulāru darba apstākļu izvērtējumu, jo īpaši attiecībā uz darba organizāciju;
* individuālos mācību plānus ar kvantitatīviem mērķiem;
* ikgadējo apmācību budžetu;
* individuālos pārskatus par zināšanu apguvi;
* gan iekšējās, gan ārējās apmācību programmas;
* mācību atvaļinājumus;
* īpašus apmācību pasākumus, lai risinātu konkrētas problēmas.

3. Ikvienam darbiniekam piedāvā apmācību vajadzībām noteiktu stundu skaitu gadā atbilstīgi tiesību aktiem vai kolektīvajam līgumam. Tomēr apmācību vajadzības galvenokārt jānosaka, izmantojot prasmju novērtējumu, lai pārbaudītu, vai to nodarbināmība nav zudusi.

4. Vajadzības apmācīt atsevišķus darbiniekus ir regulāri jāpārskata un vajadzības gadījumā jārod iespēja veikt atbilstošu apmācību.

5. Iepriekš minētā 1. līdz 3. panta nosacījumus nepiemēro uzņēmumiem un darbiniekiem, uz kuriem attiecas attiecīgajā līmenī un ar attiecīgajām pusēm noslēgts līgums par prasmju paredzēšanas procedūrām vai nodarbinātības un nepieciešamo prasmju novērtējumu.

6. Ja iespējams un nepieciešams, uzņēmumi:

1. izstrādā 2. punktā minētos mehānismus un plānus ciešā sadarbībā ar ārējiem dalībniekiem, tostarp reģionālajām iestādēm, universitātēm un citiem izglītības un apmācību nodrošinātājiem, kā arī tehnoloģiskajiem institūtiem;
2. piedalās vai līdzdarbojas ārējos nodarbinātības un prasmju novērošanas centros, partnerībās, tīklos un citās atbilstošās iniciatīvās attiecīgajā reģionā un/vai nozarē, inovāciju centros un attīstības aģentūrās;

7. Faktiskos īstenošanas pasākumus nosaka, vienojoties iesaistītajām pusēm.

8. Atkarīgos uzņēmumus informē par 2. punktā paredzētajām izmaiņām un plāniem. Uz šo uzņēmumu darbiniekiem var attiekties minētie mehānismi un plāni pēc atkarīgā uzņēmuma pieprasījuma, kas pamatots ar to, ka minētie mehānismi un plāni ir nepieciešami vai ir noderīgi to pielāgošanās un attīstības veicināšanai. Šis noteikums neliedz atkarīgajiem uzņēmumiem izstrādāt pašiem savus mehānismus.

**6.  ieteikums — par agrīno sagatavošanos**

1. Izņemot situācijas, kad pārstrukturēšanu ir izraisījuši neparedzēti vai pēkšņi notikumi, pirms jebkādas pārstrukturēšanas darbības sākšanas, jo īpaši tādas darbības sākšanas, kurai var būt nozīmīga negatīva ietekme, veic sagatavošanas darbus ar visām ieinteresētajām personām, atbilstoši to kompetences jomām, lai novērstu vai mazinātu tās ekonomisko, sociālo un lokālo ietekmi.

2. Pārstrukturēšanu parasti izraisa ārkārtēji apstākļi, kurus savukārt izraisa izmaiņas tirgos vai tehnoloģiju attīstība. Šādu ārkārtēju situāciju gadījumos visu iesaistīto pušu interesēs ir rīkot savlaicīgas vadības un darbinieku apspriedes atbilstoši pašreizējo Savienības tiesību aktu prasībām attiecībā uz informēšanu un uzklausīšanu.

3. Jebkura ierosinātā pārstrukturēšanas darbība ir pilnībā jāizskaidro darbinieku pārstāvjiem, kuriem jāsaņem šāda informācija par ierosināto pārstrukturēšanu, lai viņi varētu veikt padziļinātu novērtējumu un vajadzības gadījumā sagatavoties uzklausīšanai.

4. Šos sagatavošanas darbus veic pēc iespējas laikus un sāk, tiklīdz ir vērojama nepieciešamība pārstrukturēties, ievērojot metodes un procedūras, par kurām panākta vienošanās nozares, reģiona vai, vajadzības gadījumā, attiecīgā uzņēmuma līmenī. Izņemot iepriekš 1. punktā minētos ārkārtējos apstākļus, sagatavošanas darbus veic tādā laikposmā, kas ļauj veikt visu attiecīgo iesaistīto pušu jēgpilnu apspriešanos un pieņemt pasākumus, nodrošinot iespēju novērst vai līdz minimumam samazināt pārstrukturēšanas ekonomisko, sociālo un lokālo ietekmi.

5. Arī vietējie ekonomikas dalībnieki, jo īpaši uzņēmumi, kuri ir atkarīgi no pārstrukturējošā uzņēmuma, un šo uzņēmumu darbinieki jau sākotnēji ir jāinformē par ierosināto pārstrukturēšanu.

6. Pārredzamība un savlaicīga darbinieku informēšana par uzņēmumu situāciju ir īpaši svarīga, lai viņi varētu iesaistīties pārstrukturēšanas un pārmaiņu prognozēšanas procesos. Darbinieki jau agrīnā posmā ir jāiesaista apspriedēs, lai viņi varētu piedalīties uzņēmumu pārstrukturēšanas procesos vai plānot uzņēmuma iespējamo pārpirkšanu, ja uzņēmumu slēdz.

7. Jebkādas pārstrukturēšanas gadījumā ietekme uz atlaišanu vispirms jāskata saistībā ar skaidrām un pārredzamām uzņēmumu saistībām attiecībā uz nodarbinātību.

**7. ieteikums — par informēšanu un uzklausīšanu attiecībā uz uzņēmējdarbības lēmumiem**

1. Ikvienu pārstrukturēšanas darbību, jo īpaši tādu, kurai var būt nozīmīga negatīva ietekme uz nodarbinātību, papildina ar visām ieinteresētajām personām paredzētu savlaicīgu paskaidrošanu un pamatošanu vēl pirms tiek veikti kādi praktiski pasākumi, neatkarīgi no tā, vai šo pārstrukturēšanas darbību veic, pamatojoties vai nu uz ilgtermiņa mērķiem un prasībām, vai uz īstermiņa ierobežojumiem, vai arī lēmumu par pārstrukturēšanu pieņem uzņēmums vai uzņēmumu pārvaldošā grupa.

2. Šā panta 1. punktā paredzētie pasākumi ietver pamatojumu attiecībā uz mērķu sasniegšanai izvēlētajiem pasākumiem pēc citu iespējamo risinājumu novērtēšanas, ņemot vērā visu iesaistīto personu intereses.

3. Uzņēmumi jau no paša sākuma savlaicīgi attiecīgā līmenī informē valsts iestādes, jo īpaši vietējā līmeņa, un darbinieku pārstāvjus un pēc iespējas vairāk iesaista tos pārstrukturēšanas procesa īstenošanā.

4. Jau pašā sākumā par pārstrukturēšanas procesu informē arī vietējos ekonomikas dalībniekus, jo īpaši uzņēmumus un to darbiniekus, kas atrodas atkarīgā situācijā attiecībā uz pārstrukturēšanai pakļauto uzņēmumu.

5. Šo noteikumu nepiemēro, ja līdzīgi noteikumi par darbinieku pārstāvju informēšanu un uzklausīšanu ir spēkā valsts līmenī.

**8. ieteikums — par iekšējo sociālo izmaksu samazināšanu ar sociālā plāna palīdzību**

1. Ja pārstrukturēšanās ir nepieciešama, uzņēmumiem apsver darbinieku skaita samazināšanu tikai kā galējo līdzekli un tikai pēc tam, kad ir izvērtētas visas pārējās alternatīvas un vajadzības gadījumā īstenoti atbalsta pasākumi.

2. Uzņēmumi īpaši apsver visus atbilstošos risinājumus kā alternatīvas un iesaistās dialogā ar visām iekšējām un ārējām ieinteresētajām pusēm, lai censtos un saistītu tās ar risinājumu darbinieku skaita samazināšanu, piemēram:

1. pakāpeniski īstenojot plānoto pasākumu laika gaitā;
2. samazinot darba intensificēšanu;
3. īslaicīgi vai ilgstoši saīsinot darba laika vai to pārkārtojot;
4. no jauna vienojoties par darba apstākļiem;
5. veicot iekšēju vai ārēju amata vietu pārcelšanu uzņēmumu grupas ietvaros vai citos, šai grupai nepiederošos uzņēmumos;
6. ārējām darbībām izmantojot iekšpakalpojumus;
7. vienojoties par personāla aiziešanu un
8. personāla aiziešanu pēc paša vēlēšanās.

3. Ja darbinieku skaita samazināšanu nav iespējams novērst vai ja tā jāveic kā daļa no pasākumu kopuma, kas īstenojams saistībā ar alternatīviem risinājumiem, uzņēmumi ar vietējo iestāžu un valsts vai privāto dienestu palīdzību nodrošina attiecīgajiem darbiniekiem tādu pasākumu pieejamību, kuru mērķis ir uzlabot viņu nodarbināmību un palīdzēt pēc iespējas drīz un uz ilgu laiku atgriezties darba tirgū.

4. Neraugoties uz pienākumiem, kas izriet no ES un valsts tiesību aktiem un praksēm, uzņēmumi plāno šādus nodarbināmības pasākumus, ciktāl tie ir nepieciešami vai lietderīgi minētās darbības ietekmes ierobežošanai:

* informācijas sniegšanu darbiniekiem, kuriem draud atlaišana vai kurus atlaiž, par darba tirgu, viņu tiesībām un apstākļiem, par ko panākta vienošanās pārstrukturēšanas procesā;

– pārcelšanas un/vai mobilitātes vienību izveidi;

– apmācību un atkārtotu apmācību;

– personalizētu profesionālo vadību;

***–*** palīdzību darba meklējumos, tostarp apmaksātu brīvo laiku darba meklēšanai;

***–*** taisnīgu atlīdzību;

***–*** palīdzību savu uzņēmumu un kooperatīvu radīšanā, kā arī dažādus finansiālās līdzdalības veidus;

***–*** pārraudzību, uzraudzību un konsultēšanu, kuras mērķis ir novērst vai mazināt pārstrukturēšanas procesa negatīvo ietekmi gan uz fizisko, gan psihiski sociālo stāvokli atlaistajiem darbiniekiem, ja tādi ir, un tiem, kuri paliek darbā;

***–*** piešķirot iepriekš atlaistajiem darbiniekiem tiesības atgūt darbu;

***–*** veicinot uzņēmumu, tostarp to darbinieku, pāriešanu uz kooperatīvo darba formu;

***–*** attiecīgā gadījumā sniedzot psiholoģisko un sociālo palīdzību.

**9. ieteikums — par līgumiem saistībā ar pārstrukturēšanas procesu pārvaldību**

1. Vajadzības gadījumā uzņēmumiem un to darbinieku pārstāvjiem jāvienojas ar koplīgumiem, lai aptvertu jautājumus, kas izriet no ierosinātās pārstrukturēšanas.

2. Nosacījumus, kas minēti 6. un 7. ieteikumā, nepiemēro uzņēmumiem un darbiniekiem, uz kuriem attiecas attiecīgajā līmenī un ar attiecīgajām pusēm noslēgts līgums par procedūrām un mehānismu pārstrukturēšanas darbību sagatavošanai un pārvaldībai sociāli atbildīgā veidā un to iekšējo sociālo izmaksu samazināšanai.

**10. ieteikums — par ārējās ekonomiskās, sociālās un ietekmes uz vidi samazināšanu**

1. Ja pārstrukturēšanas darbībai ir liela lokālā ietekme, uzņēmumi cenšas izveidot kopdarbību un sinerģijas starp savu sagatavošanas darbību un visu pārējo dalībnieku darbībām, lai palielinātu darbinieku iespējas atkal iegūt darbu, tādējādi veicinot ekonomisko, sociālo un vides pārveidošanu, un attīstot jaunas ilgtspējīgas ekonomiskās darbības kvalitatīvu darbavietu radīšanai, noslēdzot līgumus starp uzņēmumiem, kuri darbojas vienā nozarē vai vienā ģeogrāfiskā teritorijā, par to, lai atkal pieņemtu darbā atlaistos darbiniekus.

2. Ieteikuma 1. punkta nolūkā uzņēmumi informē reģionālās vai vietējās iestādes vai citus attiecīgos dalībniekus par saskaņā ar 8. ieteikumu plānotajiem pasākumiem. Tie piedalās un/vai atbalsta jebkādu reģionālajā vai nozares līmenī izveidoto darba grupu vai tīklu, lai mazinātu šīs darbības ietekmi.

3. Ciktāl tas ir nepieciešams un atbilst valsts vai reģionālajām prasībām, uzņēmumi izstrādā un īsteno stratēģijas, kuru mērķis atjaunot un/vai pārvietot tās ražošanas vietas, kurām draud pamešana, kā vides aizsardzības pasākumu un līdzekli jaunu darbību piesaistīšanai un zaudēto darbavietu daļējai pārņemšanai.

4. Pasākumi, kas minēti 8. ieteikumā, pēc iespējas ietver atkarīgo uzņēmumu darbiniekus. Atkarīgos uzņēmumus un to darbiniekus informē par šiem pasākumiem, ja šāda informācija ir nepieciešama vai noderīga viņu pielāgošanās vajadzībām un šo uzņēmumu pārstrukturēšanas procesa pārvaldībai.

**11. ieteikums — par valsts atbalstu**

1. Dalībvalstis arī nodrošina, ka valsts iestādes un visas struktūrvienības atkarībā no to pilnvarām sniedz nepieciešamo palīdzību vai konsultācijas, lai atvieglotu un veicinātu pārstrukturēšanas procesu un samazinātu tā ietekmi.

2. Valsts iestādes un nodarbinātības dienesti dažādos līmeņos dod ieguldījumu paredzēšanas un pārvaldības spēju īstenošanā:

1. sekmējot dialogu, koordinēšanu un sadarbību ar ārējām ieinteresētajām personām;
2. atbalstot procesu paredzēšanu, jo īpaši pārstrukturēšanas darbības, lai mazinātu to ekonomisko un sociālo ietekmi, kā arī ietekmi uz vidi.

3. Valsts iestādes un nodarbinātības dienesti ciešā sadarbībā ar sociālo partneru organizācijām attiecīgajā līmenī palīdz vai sniedz atbalstu ilgtermiņa plānošanas mehānismiem un uzņēmumu sagatavotajiem daudzgadu plāniem par nodarbinātību un vajadzīgajām prasmēm, jo īpaši organizējot prasmju novērtējumu visiem attiecīgajiem darbiniekiem.

4. Strukturālo pārmaiņu skartajos reģionos valsts iestādēm ciešā sadarbībā ar sociālo partneru organizācijām attiecīgajā līmenī ir jāapsver iespēja:

1. izveidot pastāvīgas struktūras, sadarbības tīklus vai novērošanas punktus pārmaiņu procesu paredzēšanai un nodrošināt prasmju bezmaksas novērtēšanu, priekšroku dodot tiem darbiniekiem, kuriem ir nepietiekama nodarbināmība;
2. veicināt teritoriālos nodarbinātības līgumus, kas paredzēti nodarbinātības radīšanai un pielāgošanai, kā arī atbilstošu darba apstākļu nodrošināšanai, un ar visiem līdzekļiem censties piesaistīt investīcijas, ņemot vērā vietējo mikro, mazo un vidējo uzņēmumu tīklu;
3. veicināt vai izveidot mehānismus, kas atvieglo darbavietas maiņu, tostarp veidojot sakarus starp uzņēmumiem un apmainoties ar labo praksi;
4. īstenot mācību pasākumus, kas dod labumu maziem un vidējiem uzņēmumiem un to darbiniekiem, un atbalstīt dialogu un sadarbību starp minētajiem uzņēmumiem un lielajiem uzņēmumiem;
5. atbalstīt reģionālo nodarbinātību un ekonomisko, sociālo un vides pārveidošanu.
6. veicināt iespējas ieviest tehnoloģiskus jauninājumus, jo īpaši saistībā ar CO2 emisiju samazināšanu.

**12. ieteikums — par finansiālo atbalstu**

1. Neskarot uzņēmumu saistības, ko paredz Savienības tiesību akti, valsts tiesību akti vai prakse, valsts iestādes iespējas gadījumā sniedz finansiālu atbalstu un citus palīdzības resursus nodarbināmības pasākumiem, kas atbalsta to uzņēmumu darbiniekus, kuros veic pārstrukturēšanu, ciktāl šāds atbalsts ir nepieciešams vai atbilstīgs, lai ļautu viņiem ātri atgriezties darba tirgū.

2. Saskaņā ar Savienības fondu, jo īpaši ERAFun ESF, reglamentējošiem noteikumiem šo fondu finansējumu var izmantot integrējošas rīcības atbalstam, lai paredzētu pārstrukturēšanu un sagatavotos tai, kā arī palīdzētudarba devējiem pielāgoties pārmaiņām 1. un 2. panta izpratnē.

3. Neaizstājot dalībvalstu vai darba devēju saistības, ko paredz Savienības tiesību akti, valsts tiesību akti vai prakse, Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fondu (EGF) saskaņā ar tā darbību reglamentējošajiem noteikumiem var izmantot, lai sniegtu finansiālu atbalstu, palīdzot ātri atgriezties darba tirgū darbiniekiem, kuri atlaisti darbinieku skaita samazināšanas dēļ.

**13. ieteikums — par attiecīgo valsts iestāžu izraudzīšanos**

Dalībvalstis izraugās valsts, reģionālā vai vietējā līmeņa atbildīgās valsts iestādes šā ieteikuma izpratnē.

**14. ieteikums**

1. Uzņēmumi izveido instrumentus, lai regulāri novērtētu savas pārstrukturēšanas darbības un informētu par tām, sadarbojoties ar darbinieku pārstāvjiem un vajadzības gadījumā ar procesā iesaistītajām ārējām organizācijām.

2. Dalībvalstis sadarbojas ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondu, sniedzot statistikas datus par pārstrukturēšanas darbībām.

3. Šī sistēma nekādā veidā neskar tiesības un pienākumus, kas izriet no ES tiesību aktiem darbinieku iesaistīšanas jomā. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienādas attieksmes principa aizsardzībai.

4. Šī sistēma nekādā veidā neskar darba aizsardzības pienākumus, kas ir saistīti ar kompensācijas maksājumu gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas. Tās īstenošana nekādā gadījumā nesniedz pamatojumu tam, lai samazinātu to aizsardzības pret diskrimināciju līmeni, kas dalībvalstīs jau ir nodrošināts.

5. Ikviena dalībvalsts īpašos gadījumos un atkarībā no valsts tiesību aktos paredzētajiem apstākļiem un ierobežojumiem nodrošina, ka uzņēmumiem nav pienākuma pārsūtīt tādu informāciju, kura, pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, nopietni apdraudētu to darbību vai kaitētu tiem. Dalībvalsts var noteikt, ka attiecībā uz šo atbrīvojumu ir iepriekš jāsaņem administratīva vai tiesas atļauja.

6. Dalībvalstis nodrošina, ka darbinieku pārstāvji un ikviena cita persona, kam ir piekļuve informācijai, kura tām sniegta, tieši pamatojoties uz šiem tiesību aktiem, neizpauž šo informāciju, ja tā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksiir konfidenciāla.

7. Dalībvalstis nodrošina, ka uzņēmumi, kas neatbilst Savienības tiesību aktu prasībām, nesaņem nekādu valsts atbalstu no valsts budžeta līdzekļiem.

8. Šā ieteikuma 7. punkta nosacījumi nekādi neierobežo iespējas izmantot līdzekļus no Eiropas Savienības vispārējā budžeta un valstu budžetiem, lai sniegtu tiešu atbalstu šajos punktos minēto uzņēmumu darbiniekiem.

1. . [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\_2014/documents/empl/dv/ eava\_info\_of\_workers\_with\_annexes\_/eava\_info\_of\_workers\_with\_annexes\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/%20eava_info_of_workers_with_annexes_/eava_info_of_workers_with_annexes_en.pdf) [↑](#footnote-ref-1)
2. OV C 258, 10.9.1999., 1. lpp. [↑](#footnote-ref-2)
3. OV L 245, 26.8.1992., 53. lpp. [↑](#footnote-ref-3)
4. OV L 294, 10.11.2001., 1. lpp. [↑](#footnote-ref-4)
5. OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp. [↑](#footnote-ref-5)
6. OV L 303, 2.12.2000, 16. lpp. [↑](#footnote-ref-6)
7. OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp. [↑](#footnote-ref-7)
8. OV L 294, 10.11.2001., 22. lpp. [↑](#footnote-ref-8)
9. OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp. [↑](#footnote-ref-9)
10. OV L 207, 18.8.2003., 25. lpp. [↑](#footnote-ref-10)
11. OV L 142, 30.4.2004., 12. lpp. [↑](#footnote-ref-11)
12. OV L 310, 25.11.2005., 1. lpp. [↑](#footnote-ref-12)
13. OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp. [↑](#footnote-ref-13)
14. OV C 65, 17.3.2006., 58. lpp. [↑](#footnote-ref-14)
15. OV L 308, 24.11.2010., 46. lpp. [↑](#footnote-ref-15)
16. Pieņemtie teksti, P7\_TA(2011)0589. [↑](#footnote-ref-16)
17. OV C 117 E, 18.5.2006., 256. lpp. [↑](#footnote-ref-17)
18. OV C 191, 29.6.2012., 24. lpp [↑](#footnote-ref-18)
19. OV C 76 E, 27.3.2008., 138. lpp. [↑](#footnote-ref-19)
20. OV C 199 E, 7.7.2012., 131. lpp. [↑](#footnote-ref-20)
21. SEC(2008) 2154 Komisijas dienestu darba dokuments „Restructuring and employment the contribution of the European Union”. [↑](#footnote-ref-21)
22. 2001. gadā tika īstenots viens no *Gyllenhammar* ekspertu grupas prieklikumiem. Tas ietvēra Eiropas Pārmaiņu novērošanas centra (*EMCC*) izveidi *EUROFOUND* — Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda — paspārnē Dublinā. Konkrētāk, *EMCC* pārrauga Eiropas uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centru (*ERM*), kas apkopo informāciju par noteiktā līmenī veiktām pārstrukturēšanas darbībām. [↑](#footnote-ref-22)
23. OV L 406, 30.12.2006., 1. lpp. [↑](#footnote-ref-23)