



Briuselis, 2013 12 13
COM(2013) 882 final

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

**Pokyčiams ir restruktūrizavimui numatyti skirta
ES kokybės sistema**

1. IŽANGA

Šiame komunikate pristatoma Pokyčiams ir restruktūrizavimui numatyti skirta ES kokybės sistema (toliau – RKS). Ji parengta remiantis 2012 m. sausio 17 d. Žaliaja knyga „Restruktūrizacija ir pokyčių numatymas. Ko galime pasimokyti iš nesenos patirties?“¹ ir 2013 m. sausio 15 d. Europos Parlamento prašymu, pateiktu Rezoliucijoje dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais, restruktūrizavimo numatymo ir valdymo pagal SESV 225 straipsnį (žinoma kaip A. Cercaso pranešimas)².

Plėsdami aktyvios darbo rinkos politikos taikymą ir pertvarkydami švietimo ir mokymo sistemas, kad ieškantieji darbo turėtų reikalingus įgūdžius, o įmonės – konkurencingą darbo jėgą, bandome padidinti užimtumo lygį ir kovoti su nedarbu ir tą darydami susiduriame su dideliais sunkumais. Vykdam šiuos veiksmus reikia tinkamai numatyti pokyčius ir turėti priemones, kad būtų galima kuo labiau suderinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą. Į šį platesnį kontekstą reikėtų atsižvelgti paprastinant verslo prisitaikymą ir darbo rinkos pokyčius, grindžiamus geresniu žmogiškojo kapitalo poreikių numatymu.

Ekonomikos prisitaikymas ir restruktūrizavimas, kad ir koks reikalingas ir neišvengiamas būtų, gali turėti poveikį užimtumui ir socialinį poveikį, į kurį reikėtų tinkamai reaguoti pritaikytomis politikos priemonėmis. Europos restruktūrizacijos stebėjimo centras (toliau – ERSC)³ per trečiąjį 2013 m. ketvirtį iš viso užregistravo 250 restruktūrizavimo veiksmų. Per juos, kaip paskelbta, prarasta 57 081 darbo vieta ir sukurtos 27 792 darbo vietos, vadinasi, grynasis sumažėjimas sudarė 29 289 darbo vietas.

Pagal RKS reikia geriau nustatyti ir stebėti tam tikrus pokyčių numatymo ir restruktūrizavimo veiksmų valdymo įmonėse bei viešosiose institucijose principus ir gerą patirtį. Jais visų pirma turėtų būti palengvintos investicijos į žmogiškąjį kapitalą, o žmogiškieji išteklių perskirti veiksams, turintiems didelį augimo potencialą, vykdyti ir kokybiškoms darbo vietoms kurti, kaip numatyta strategijoje „Europa 2020“, kartu gerinant darbo sąlygas.

RKS nustatytais metodais bus prisidėta prie įmonių ilgalaikio konkurencingumo ir tvarių jų darbuotojų galimybių įsidarbinti ir sumažintos susijusios išlaidos, įskaitant socialinę pokyčių kainą. Šis požiūris taip pat glaudžiai susijęs su svarbiausiais politiniais ES tikslais, pirmiausia išdėstytais strategijoje „Europa 2020“ ir kitose pagrindinėse iniciatyvose, kuriomis siekiama tvaraus ekonomikos konkurencingumo ir jos atsigavimo kuriant darbo vietas, ypač realiojoje ekonomikoje.

RKS pirmiausia skirta struktūrinių pokyčių numatymo užimtumo ir socialiniam aspektams. Platesnis požiūris į struktūrinius pokyčius apima ne tik poveikio darbui aspektus, bet ir struktūrinių pokyčių industrinį ir didelį socialinį poveikį miestams ir regionams, kuriuose tie pokyčiai vyksta. Todėl diskusija apie struktūrinius pokyčius taip pat susijusi su pramonės ir regionų politikos vaidmeniu numatant regionų ir pramonės prisitaikymą prie struktūrinių pokyčių. Dėl šios priežasties pažangios specializacijos strategijos, kurias ketinama sukurti 2014–2020 m. naudojant ES struktūrinius fondus, yra svarbios, ir Komisija turėtų tęsti su jomis susijusius veiksmus.

¹ COM(2012) 7 final.

² <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0005+0+DOC+XML+V0//LT>.

³ Europos restruktūrizacijos stebėjimo centras (toliau – ERSC) yra unikalus visos ES duomenų apie didesnio masto restruktūrizavimo veiksmus šaltinis. Jis stebi paskelbtos restruktūrizavimo poveikį užimtumui ES-28 ir Norvegijoje. ERSC remiasi atrinktose žiniasklaidos priemonėse pateiktomis ataskaitomis (trys–penkios vienai šaliai). Atsižvelgiama į visus atvejus, kai paskelbiama, kad panaikinama arba sukuriama 100 ir daugiau darbo vietų, arba kai paveikiama 10 proc. darbuotojų tose įmonėse, kuriose jų yra ne mažiau kaip 250. Turint omenyje, kad ERSC remiasi atrinktomis žiniasklaidos priemonėmis, jo turima informacija apie restruktūrizavimo veiksmus kiekvienoje valstybėje narėje yra orientacinė ir negali būti laikoma reprezentatyvia. Vis dėlto ERSC pateikia gerą darbo rinkos restruktūrizavimo vaizdą, kuris iš esmės atitinka duomenis, gaunamus iš reprezentatyvesnių šaltinių, kaip antai Europos Sąjungos darbo jėgos tyrimo.

Komisija mano, kad visiems susijusiems suinteresuotiesiems subjektams pristatyta per daugelį metų sukaupta šios srities geroji patirtis gali padėti padidinti informuotumą ir padėti veiksmingiau ir bendriau įgyvendinti nuspėjamą, aktyvų ir socialiniu požiūriu atsakingą pokyčių ir restruktūrizavimo valdymą, kuris būtų naudingas visiems minėtiems suinteresuotiesiems subjektams ir visai visuomenei.

Atsižvelgdama į tai Komisija kviečia valstybes nares remti ir skatinti RKS įgyvendinimą tinkamomis priemonėmis ir ragina visus suinteresuotuosius subjektus bendradarbiauti, remiantis nustatytais principais ir gerąja patirtimi. Komisija stebės, kaip RKS taikoma, ir iki 2016 m. apsvarstys poreikį ją persvarstyti. Rezultatus ji praneš Europos Parlamentui.

2. POLITINĖS APLINKYBĖS

ES turi visapusišką teisinę sistemą, kuria reguliuojama, kaip įmonėse ir įmonių grupėse turėtų būti vykdomas socialinis dialogas, per kurį, be kita ko, aptariamas pokyčių ir restruktūrizavimo veiksmų numatymas.

Ekonominiam prisitaikymui, darbo rinkos pokyčiams ir atleistų darbuotojų arba darbuotojų, kuriems gresia atleidimas, socialinei apsaugai paremti naudojami struktūriniai fondai, visų pirma Europos socialinis fondas. Kad padėtų darbą praradusiems darbuotojams, ES taip pat sukūrė specialią priemonę – Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondą (toliau – EGF).

Be to, socialiniai partneriai ir Komisija pradėjo kelias konkrečias iniciatyvas, susijusias su pokyčių ir restruktūrizavimo numatymu ir valdymu (daugiau informacijos I priede). Naujausioje iniciatyvoje – 2012 m. sausio mėn. Žaliojoje knygoje dėl restruktūrizavimo – įvardyta sėkminga su numatymu ir restruktūrizavimu susijusi praktika ir politika, taikyta pačiais sunkiausiais krizės metais.⁴

Visomis šiomis pastangomis siekiama bendro Komisijos tikslo – atgaivinti Europos ekonomiką įgyvendinant strategiją „Europa 2020“, Europos semestrą ir kitas svarbias užimtumo, įgūdžių ir pramonės politikos sričių iniciatyvas.

Komisija neseniai ėmėsi iniciatyvos atnaujinti Sąjungos *acquis* dėl bankroto teisės. Šia ES bankroto teisės reforma siekiama padidinti įmonių išlikimo galimybes, o verslininkams suteikiama antra galimybė. Vienas iš pagrindinių šio naujo, į gelbėjimą orientuoto Europos požiūrio į verslo žlugimą ir bankrotą tikslų yra išsaugoti darbo vietas ir užimtumą.

⁴ 2013 m. sausio 15 d. priimtoje Rezoliucijoje Europos Parlamentas paragino Komisiją pagal rezoliucijoje pateiktas išsamias rekomendacijas parengti naują iniciatyvą dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais, restruktūrizavimo numatymo ir valdymo.

2.1. ES darbo teisės indėlis į restruktūrizavimą

ES direktyvomis dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo⁵ pirmiausia siekiama į restruktūrizavimo procesą įtraukti darbuotojų atstovus (suteikiant jiems procesines teises į informavimą ir konsultavimą). Direktyvos ypač svarbios skatinant požiūrį, kuriuo siekiama numatyti pokyčius ir skatinti bendradarbiauti reaguojant į tuos pokyčius.

Laiku suteikta informacija ir konsultavimasis su darbuotojais itin svarbūs siekiant numatyti pokyčius ir tinkamai pasirengti restruktūrizavimui bei jį valdyti. Be to, tai gali padėti sumažinti prarastų darbo vietų skaičių, taip pat išlaikyti galimybes įsidarbinti ir sumažinti su prisitaikymu susijusias išlaidas, pasinaudojant vidaus lankstumo priemonėmis.

Vykdydama geresnio reguliavimo politiką, Komisija atliko darbuotojų dalyvavimo srities ES teisės tinkamumo patikrą ir išnagrinėjo tris su nacionalinio lygmens darbuotojų informavimu ir konsultavimu susijusias direktyvas⁶ (direktyvas 98/59/EB dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, 2001/23/EB dėl įmonių perdavimo ir 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos).

Komisija padarė išvadą, kad teisinė sistema iš esmės tinkama. Trys minėtos direktyvos svarbios, veiksmingos ir papildė vieną kitą. Manoma, kad jų teikiama nauda didesnė nei susijusios išlaidos. Be to, atrodo, kad direktyvos padėjo sušvelninti ekonomikos nuosmukio sukeltą sukrėtimą ir sumažinti per krizę vykdytų restruktūrizavimo veiksmų neigiamas socialines pasekmes.

Vis dėlto per vertinimą nustatyta tam tikrų spragų ir trūkumų, susijusių su direktyvų taikymo sritimi ir veikimu. Kai kurie suinteresuotieji subjektai iškėlė klausimą, kodėl mažesnės įmonės, viešojoji administracija (priešingai nei viešosios įmonės, kurios yra įtrauktos) ir jūrininkai neįtraukti į direktyvų taikymo sritį, teigdami, kad didelei darbo jėgos daliai tai mažina direktyvų praktinę vertę.

Per tinkamumo patikrą taip pat atkreiptas dėmesys į tam tikrus veiksnius, kurie konkrečiomis aplinkybėmis galėjo sumažinti direktyvų veiksmingumą, įskaitant (nedidelį) atstovaujančių organų skaičių; jų dalyvavimo kokybę (ypač konsultacijų su jais būdą, t. y. retai ar oficialiai); jų strateginę svarbą; nepakankamą teisių ir pareigų išmanymą; atitiktį teisės aktams ir vykdymo užtikrinimą. Dėl šių priežasčių atrodo, kad kai kurie direktyvų tikslai, visų pirma tikslas sumažinti kolektyvinio atleidimo atvejų skaičių, pagerinti pokyčių valdymą ir numatymą ir užtikrinti geresnį darbuotojų prisitaikymą ir didesnes galimybes įsidarbinti, pasiekti ne iki galo.

Galiausiai tinkamumo patikra atskleidė galimus direktyvų dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo nesutapimus, visų pirma kiek tai susiję su apibrėžtimis. Pašalinus šiuos trūkumus taip pat bus lengviau vykdyti įmonių lygmens restruktūrizavimą.

Kalbant apie neteisinius veiksmus, tyrimas parodė, kaip svarbu sukurti socialinio dialogo kultūrą, darbuotojams ir darbdaviams pranešti apie įmonės lygmens informavimo ir konsultavimo teises ir pareigas ir veiksmingai užtikrinti šių teisių vykdymą, jei jų nepaisoma.

Kalbant apie teisinę sistemą, Komisija apsiėmė apsvarstyti galimybę sujungti informavimo ir konsultavimo direktyvas. Tai patvirtinta 2013 m. spalio 2 d. Komisijos priimtame REFIT

⁵ Žr. I priedo sąrašą.

⁶ SWD(2013) 293, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1942&furtherNews=yes>.

komunikate⁷. Komisija konsultuosis su Europos socialiniais partneriais pagal SESV 154 straipsnį.

2.2. ES finansinės paramos priemonės

ES įmonių ir pramonės sėkmė pasaulio rinkose priklauso nuo to, ar jos gali samdyti aukštos kvalifikacijos ir gebančius prisitaikyti darbuotojus.

Europos socialinis fondas (toliau – ESF) visoje ES kasmet investuoja daugiau kaip 10 mlrd. EUR ir yra pagrindinė finansavimo priemonė, skirta darbo jėgos įgūdžiams ir gebėjimams prisitaikyti prie pokyčių didinti. ESF remiamos pradinio švietimo sistemos, daugiausia dėmesio skiriant tam, kad mokomi įgūdžiai labiau atitiktų darbo rinkoje reikalingus įgūdžius (pvz., žmonėms suteikiamos universalios kompetencijos, kaip antai skaitmeniniai įgūdžiai, kalbos ar verslumas), kad baigus mokytis būtų lengviau įsidarbinti (pavyzdžiui, remiamas papildomas profesinis mokymas, pameistrystės ir stažuotės), taip pat gerinamos mokymosi visą gyvenimą galimybės darbe ir už jo ribų. Visais šiais veiksmais ne tik gerinamos asmenų galimybės darbo rinkoje, bet ir suteikiama galimybių darbdaviams samdyti reikalingus įgūdžius turinčius ir prie pokyčių prisitaikyti gebančius darbuotojus, o tai turi teigiamą poveikį konkurencingumui.

Kad ESF potencialas būtų visiškai panaudotas, būtina, kad visi susiję suinteresuotieji subjektai, ypač socialiniai partneriai, prisidėtų prie programavimo veiklos ir tinkamais atvejais prie veiksmų įgyvendinimo. Kalbant apie būsimą 2014–2020 m. finansavimo laikotarpį, būtina, kad valstybės narės bent jau laikytųsi taisyklių, kurios bus nustatytos rengiamame Komisijos deleguotajame akte dėl partnerystės principo taikymo.

ESF papildoma Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas (toliau – EGF), kuriuo teikiama vienkartinė, ribotos trukmės individuali parama, skirta darbuotojams, sudėtingomis aplinkybėmis atleistiems iš darbo, paprastai per masinį atleidimą. EGF padeda darbuotojams įveikti neigiamas restruktūrizavimo pasekmes ir finansuoja tokias priemones kaip pagalba ieškant darbo, patarimai karjeros klausimais, tikslinis mokymas ir perkvalifikavimas, taip pat verslumo skatinimas ir individualios išmokos, skirtos įvairiems įgūdžių tobulinimo ir mokymo veiksams.

Nuo veiklos pradžios 2007 m. pradžioje iki 2013 m. rugpjūčio mėn. EGF gavo 110 paraiškų iš 20 valstybių narių ir parėmė daugiau kaip 100 000 darbuotojų⁸.

EGF paraiškų pasiskirstymas pagal pramonės sektorius 2007–2013 m. rugpjūčio mėn.	
Automobilių pramonė	19
Mašinos ir įranga	12
Tekstilės pramonė	10
Poligrafijos pramonė	9

⁷ 2013 m. spalio 2 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Reglamentavimo kokybės ir rezultatų programa (REFIT). Rezultatai ir tolesni veiksmai“, COM(2013) 685 *final*.

⁸ Žr. 2013 m. lapkričio 14 d. Komisijos ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai dėl Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo 2012 m. veiklos, COM(2013) 782 *final*.

Pastatų statyba	7
Mobilieji telefonai	6
Pagrindiniai metalai; elektroninė įranga	5
Drabužiai	4
Mažmeninė prekyba	3
Avalynė, dailidžių ir stalių dirbiniai, metalo apdirbimas; buitiniai prietaisai; laivų statyba	2
Kita (20 sektorių)	1

Per būsimą 2014–2020 m. programavimo laikotarpį ESF ir EGF toliau finansuos investicijas į žmogiškąjį kapitalą. ESF, kartu su naująja Jaunimo užimtumo iniciatyva, teiks didelę paramą jaunimo užimtumui ir remis Jaunimo garantijų iniciatyvų įgyvendinimą, o EGF padės finansuoti priemones, kuriomis remiami ne tik dėl globalizacijos, bet ir dėl didelių ekonominių sunkumų atleisti darbuotojai.

ERDF taip pat prisideda prie ekonominės ir socialinės sanglaudos stiprinimo ir mažina pagrindinius regioninius skirtumus, teikdamas paramą regionų ekonomikos vystymui ir struktūriniam prisitaikymui, įskaitant nuosmukį patiriančių pramoninių regionų ir atsiliekančių regionų pertvarkymą, taip pat paramą tarpvalstybiniam, viršnacionaliniam ir tarpregioniniam bendradarbiavimui. Šia parama stiprinamas konkurencingumas ir inovacijos, kuriamos ir saugomos tvarios darbo vietos ir užtikrinamas tvarus vystymasis. ERDF šią užduotį toliau vykdys per būsimą 2014–2020 m. programavimo laikotarpį.

Europos žemės ūkio fondas kaimo plėtrai (toliau – EŽŪFKP) po 2013 m. pateiks kelias priemones, kurios padės prisitaikyti prie ekonominių ir socialinių pokyčių kaimo vietovėse. Šis fondas remia ūkių ir verslo vystymą, investicijas į pagrindinių visuomenei skirtų paslaugų kūrimą, gerinimą ir plėtimą ir susijusių infrastruktūrą, taip pat įvairių sričių dalyvių ekonominį, aplinkos ir socialinį bendradarbiavimą. Šią paramą galima papildyti mokymo ir informavimo veiksmais, skirtais žemės ūkio, maisto ir miškų sektorių ekonominės veiklos vykdytojams ir kaimo vietovėse veikiančioms MVĮ.

Europos jūrų reikalų ir žuvininkystės fondas (toliau – EJŪŽF) taip pat remia investicijas į žmogiškąjį kapitalą, kad ekonominės veiklos vykdytojų turimi įgūdžiai labiau atitiktų žuvininkystės ir akvakultūros sektoriuje ir visoje darbo rinkoje reikalingus įgūdžius, pavyzdžiui, remia pameistrystes arba mokymąsi visą gyvenimą. EJŪŽF taip pat prisideda prie konkurencingumo stiprinimo ne tik žuvininkystės ir akvakultūros, bet ir jūrų pramonės sektoriuje ir prie bendro pakrančių regionų ekonomikos konkurencingumo stiprinimo.

Mokymosi visą gyvenimą politiką remia ir 2014–2020 m. ES švietimo, mokymo ir jaunimo programa „Erasmus+“. Ji apima skirtingus švietimo sektorius ir jungia formalųjį, neformalųjį mokymą ir savišvietą. Naująja programa „Erasmus+“, *inter alia*, bus remiamos valstybių narių reformos, skirtos švietimo ir mokymo sistemoms modernizuoti ir inovacijoms, verslumui ir galimybėms įsidarbinti skatinti.

2.3. Sektorių iniciatyvos

Pastaraisiais metais Komisija, nacionalinės ir regionų valdžios institucijos ir svarbiausi pramonės ir profsąjungų atstovai pradėjo intensyvų ES lygmens bendradarbiavimą arba visos Europos socialinį dialogą kai kuriuose restruktūrizavimo ypač paveiktuose pramonės sektoriuose, kaip antai automobilių, plieno, cheminių medžiagų, poligrafijos ir tekstilės. Pasitelkus šį bendradarbiavimą sukurtos specialios susijusiems dalyviams skirtos gairės, kaip geriau numatyti ir valdyti pokyčius ir restruktūrizavimą⁹. Reikėtų pabrėžti, kad daugelį RKS pateiktų gerosios patirties pavyzdžių nemažai įmonių ir pramonės sektorių jau įgyvendina. Šių rekomendacijų pavyzdžių pateikta II priede, jos skirtos automobilių ir plieno sektoriams.

2.4. 2012 m. sausio mėn. Žalioji knyga

Vykdydama strategiją „Europa 2020“ ir ypač pavyzdines iniciatyvas „Integruota globalizacijos eros pramonės politika“ ir „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“, Komisija priėmė Žaliąją knygą „Restruktūrizacija ir pokyčių numatymas. Ko galime pasimokyti iš nesenos patirties?“, kuria siekiama nustatyti sėkmingą restruktūrizavimo bei prisitaikymo prie pokyčių, kylančių atsigaunant po krizės, praktiką ir politiką, siekiant išlaikyti darbo jėgos konkurencingumą ir supaprastinti darbo keitimą.

SVARBIAUSI ATSAKYMŲ Į ŽALIAJĄ KNYGĄ ASPEKTAI¹⁰

Iš esmės sutariama, kad labai svarbu imtis numatomųjų ir aktyvių veiksmų, pirmiausia įmonių, bet ir regionų bei sektorių lygmenimis.

Beveik visi respondentai pabrėžė socialinio dialogo ir skaidraus sprendimų priėmimo svarbą ir nurodė, kad tai yra esminis visų suinteresuotųjų subjektų tarpusavio pasitikėjimo kūrimo ir sutarimo siekimo veiksnys.

Ypač pabrėžta, kad per visą profesinį gyvenimą būtina mokytis ir gerinti įgūdžius, kad didėtų įmonių konkurencingumas ir darbuotojų galimybės įsidarbinti.

Nuomonės išsiskyrė dėl ES priemonės tinkamumo šioje srityje.

Europos socialiniai partneriai sutarė dėl šios temos svarbos ir reikšmės jų darbui ir išreiškė norą tęsti bendradarbiavimą.

3. DIDESNIO MASTO POLITINĖ REIKŠMĖ

3.1. Makroekonominės aplinkybės

2008 m. finansų ir valstybės skolos krizė labai paveikė Europos ekonomiką. Artimiausią laikotarpį ekonomikos augimo nesiliaus slopinę krizės padariniai, būtinybė mažinti finansinį įsiskolinimą, finansų sistemų ir kredito rinkų susiskaidymas ir aukštas nedarbo lygis. Taisant susikaupusį makroekonominį disbalansą, tas poveikis palaiapsniui silps. Reikės laiko, kol pagerės darbo rinkos padėtis, ir numatoma, kad dar kurį laiką daugelyje Europos vietų nedarbas išliks nepriimtinais didelis; bendra socialinė padėtis taip pat tebėra sunki.

⁹ Žr. informaciją apie automobilių ir plieno sektorius http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm ir http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf.

¹⁰ Išsamesni Žaliosios knygos rezultatai pateikti <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>.

Dėl šių aplinkybių kyla politinių uždavinių. Kad ekonominė veikla vėl taptų tvari, reikia keisti gamybos struktūrą. Visų pirma šalys, kurios ir iki krizės turėjo didelį disbalansą, turi plėsti savo eksporto sektorių ir gerinti su kainomis susijusį ir nesusijusį konkurencingumą. Turi išaugti užsienio prekybą vykdančių pramonės sektorių svarba, vadinasi, išteklius reikia nukreipti iš užsienio prekybai uždarų sektorių. Kad išaugtų konkurencingumas, gali reikėti pradėti naudoti labiau išteklius tausojančias technologijas, labiau remti įgūdžių stiprinimą ir į tai investuoti ir ieškoti kitų gamybos organizavimo būdų.

Kartu dabartinės makroekonominės aplinkybės, visų pirma sumažėjusi darbo paklausa, vis dar žemi įsidarbinimo rodikliai ir ilgalaikio nedarbo didėjimas, didina vykdomų restruktūrizavimo procesų socialines sąnaudas. Todėl būtina sukurti veiksmingą politinę sistemą, kuri paremtų ir palaikytų visus tokių procesų dalyvius.

3.2. Restruktūrizavimas ir ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas pagal strategiją „Europa 2020“

Į didelį krizės poveikį ES sureagavo ryžtingai ir ėmėsi ekonomikos reformų. Dėl jų padaryta pažanga atkuriant makroekonomikos ir finansų rinkos stabilumą – pagerintas valdymas ir pradėtos politikos ir reguliavimo reformos, siekiant atitikti tikrai pinigų sąjungai taikomus reikalavimus.

2010 m. Komisija pradėjo įgyvendinti pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategiją „Europa 2020“¹¹. Kiekvienais metais metinėje augimo apžvalgoje (toliau – MAA) nustatomi svarbiausi ateinančių metų prioritetai. 2014 m. MAA patvirtinta, kad esminiai ES politikos darbotvarkės akcentai – ekonomikos augimo ir konkurencingumo skatinimas, taip pat kova su krizės pasekmėmis užimtumui ir visuomenei.

Todėl MAA pabrėžiama, kad restruktūrizavimas neatsiejamas nuo atsinaujinančio ekonomikos augimo, kai įmonės ir namų ūkiai siekia atsikratyti didelių skolų, o gamyba perkeliama į našesnius ekonomikos sektorius. Ekonomikos atsigavimas reiškia naujų ilgalaikio augimo ir konkurencingumo šaltinių, kurie Europos ekonomikoje skleisis kaip žinioms imli ir itin naši veikla, atradimą – to neįmanoma pasiekti be tinkamai valdomo ES pramonės bazės ir didesnio masto ekonomikos sektorių restruktūrizavimo.

MAA taip pat pabrėžiamas poreikis remti darbo vietų kūrimą srityse, kuriose ateityje atsiras ypač daug darbo vietų. Ekologiška ekonomika, skaitmeninis ir sveikatos priežiūros paslaugų sektoriai įvardyti kaip sparčiai augantys ir atsiradę dėl esminių mūsų ekonomikos ir visuomenės struktūrinių pokyčių. Reikia parengti strateginius matmenis, pagal kuriuos tuose sektoriuose darbo rinkos ir įgūdžių politika galėtų aktyviai remti darbo vietų kūrimą ir naujų augimo modelių numatymą ir taikymąsi prie jų, ypač sparčiai augančių technologijų įmonių atžvilgiu.

Šie politikos prioritetai ES lygmeniu vystomi vykdam Europos semestrą – valstybėms narėms teikiamos rekomendacijos imtis struktūrinių reformų, kuriomis remiamas ekonomikos augimas, konkurencingumas ir užimtumas. Taip pat būtinas gilesnis žvilgsnis į mūsų makroekonomikos politiką, jos įgyvendinimą ir valdymo tvarką. Makroekonomikos politikos reformas, vykdytas siekiant stabilizuoti ES ekonomiką, reikia papildyti gerai suderintomis mikroekonomikos politikos iniciatyvomis, kuriomis būtų atskleistas mūsų gamybos potencialas ir padidintas konkurencingumas.

3.3 Pramonės politikos vaidmuo

¹¹ „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“, COM(2010) 2020.

Neaiški makroekonomikos padėtis ir struktūriniai suvaržymai kelia nerimą dėl Europos pramonės ateities. Kita vertus, remiantis dabar turimais pagrindiniais rodikliais, galima daryti prielaidą, kad pramonės rezultatai gerės. Išorės rezultatai labai pagerėjo, bet pramonė dar nepasiekė iki krizės buvusio gamybos lygio, o privačios investicijos tebėra negausios.

Komisija 2010 m. parengė integruotą pramonės politiką¹² ir 2012 m. spalio mėn. ją atnaujino¹³. Svarbus naujosios pramonės politikos prioritetas – padėti ES pramonei greitai atsigauti ir atlikti po ekonomikos krizės būtinus pakeitimus. Tai reiškia, kad būtina remti darbo jėgos perkėlimą iš nuosmukį patiriančių sektorių ir veiklos sričių į augančius sektorius ir sritis. Geresnis restruktūrizavimo numatymas ir valdymas padėtų darbuotojams ir įmonėms lengviau prisitaikyti prie pokyčių, kuriuos lemia pajėgumų perteklius ir modernizavimas, bei inovacijų poreikių, atsirandančių dėl ekonomikos pokyčių ir struktūrinio prisitaikymo.

Investicijos į inovacijas, taip pat investicijos į naujus įgūdžius geresnėms darbo vietoms gauti, yra vienas svarbiausių Europos pramonės rėmimo būdų. Kad Europa inovacijomis pasiektų pasaulinių rezultatų, jai reikia aukštos kvalifikacijos profesionalų. Kad ateityje ekonomika augtų ir būtų įveikta dabartinė krizė, labai svarbu vis daugiau investuoti į mokslinius tyrimus ir stiprinti inovacijas bei atitinkamų įgūdžių turinčią darbo jėgą. Integruotas požiūris yra ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategijos „Europa 2020“ esmė.

Pramonės politikos konkurencingumas ir veiksmingumas priklauso nuo dinamiškų darbo rinkų. Todėl esminiais konkurencingos ir veiksmingos pramonės politikos elementais laikomi darbo vietų kūrimo potencialo pagrindinėse rinkose didinimas, kuriant naujas sąsajas su susijusia ES politika, ir su struktūriniais pokyčiais susijusių darbo rinkos problemų sprendimas, pasitelkiant socialinį dialogą.

Struktūriniai pokyčiai ir inovacijos ne tik naikina, bet ir kuria darbo vietas. Aktyvios strategijos gali tik palengvinti socialiniu požiūriu integracinius pokyčius, visų pirma pasitelkiant inovacijas, ir padėti tinkamiau spręsti augančio nedarbo ir socialinės atskirties klausimus.

3.4. Darbo rinkų dinamika

Europos semestre nustatytas naujas požiūris: valstybės narės ir ES institucijos stiprina ekonomikos politikos koordinavimą, taip pat užimtumo ir socialinės politikos koordinavimą, ir vykdo stebėjimo veiksmus, kad paremtų strategijos „Europa 2020“ tikslus, pirmiausia susijusius su užimtumu.

Dabar, kol krizės socialinis poveikis tebėra stipriai jaučiamas, o nedarbo lygis išlieka rekordiškai aukštas¹⁴, ypač svarbu atkurti visos ES darbo rinkų dinamiką. 2012 m. Užimtumo pakete¹⁵ Komisija pabrėžė kokybiško darbo keitimo, investicijų į įgūdžius ir judumo svarbą.

Pokyčių ir žmogiškojo kapitalo poreikių numatymas laiku gali prisidėti prie ekonomikos atsigavimo kuriant darbo vietas ir padėti pereiti prie pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo. Tai gerokai padidintų įmonių konkurencingumą, pagerintų darbuotojų galimybes įsidarbinti ir jų darbo sąlygas, taip pat paremtų užimtumą. Viešosios institucijos, įskaitant regionines, privalo prisidėti ir padėti siekti minėtų tikslų, taip sumažinant socialinius sunkumus.

¹² „Integruota globalizacijos eros pramonės politika. Didžiausias dėmesys – konkurencingumui ir tvarumui“, COM(2010) 614.

¹³ „Stipresnė Europos pramonė ekonomikos augimui ir atsigavimui skatinti“, COM(2012) 582.

¹⁴ 2013 m. lapkričio 13 d. Bendrosios užimtumo ataskaitos projektas, pridedamas prie Komisijos komunikato „2014 m. metinė augimo apžvalga“, COM(2013) 801 final.

¹⁵ *Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas*, COM(2012) 173 final, 2012 4 18, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>.

Išvengti masinio atleidimo ir viso regiono nuosmukio arba ištisų pramonės šakų perkėlimo atveju, kartais turinčių didelį tarpvalstybinį poveikį, yra pagrindinis tikslas, kurį galima pasiekti padedant darbuotojams įgyti naujų įgūdžių ir sėkmingai pakeisti darbą. RKS padės sustiprinti įmonių, darbo jėgos ir regionų gebėjimus lengvai prisitaikyti prie greitai kintančios ekonominės aplinkos.

Kitas svarbus aspektas – galimos didelės visuomenės patiriamos sąnaudos, kurios gali atsirasti dėl restruktūrizavimo veiksnių ir kurias turi padengti viešosios institucijos, ypač sąnaudos, susijusios su nedarbu, išaugusia nelygybe ir skurdu, ir kt. Šios sąnaudos virsta našta viešiesiems finansams ir gali trukdyti šalies ekonomikos atsigavimui. Bendras Europos požiūris į restruktūrizavimo procesus galėtų padėti išvengti tokių sąnaudų arba dėl jų kylančią naštą išskirstyti įvairiems restruktūrizavimo veiksmuose dalyvaujantiems suinteresuotiesiems subjektams.

ES sukūrė tvirtą užimtumo ir socialinės apsaugos sistemą, kuri, drauge su palyginti aukštu išsilavinimo lygiu, buvo jos ekonominės ir socialinės gerovės pagrindas. Kita vertus, sistema buvo sukurta taip, kad paremtų darbo stabilumą mažai dėmesio skiriant darbuotojo prisitaikymo skatinimui, todėl ji vis mažiau naudinga pavieniams darbuotojams, nes nebesuteikia realios profesinės ateities galimybių, jei darbo vietai iškyla pavojus.

Dabartinė ir būsima greitai kintanti verslo aplinka patikrins organizacinius gebėjimus, kurie būtini, kad būtų užtikrintas pokyčių numatymas ir greitas bei sklandus išteklių, visų pirma žmogiškųjų, perskirstymas iš nuosmukį patiriančios į greitai besivystančios veiklos sektorius. Dėl ekonomikos ir finansų krizės ir vis dažnesnių pokyčių Europai kaip niekada svarbu spręsti šiuos uždavinius. Prie to labai prisidės geras restruktūrizavimo numatymas ir socialiniu požiūriu atsakingas jo valdymas.

Keičiant darbą ypač svarbus saugumas. Dabartinė daugelio darbuotojų realybė – karjeros siekimas visą gyvenimą, ne kartą keičiant darbo vietą. Nuo šių pokyčių kokybės priklausys darbuotojo karjeros kokybė, o ji būtina, kad asmenys galėtų išlaikyti galimybes įsidarbinti, o darbo keitimas būtų sėkmingas. Galimybės mokytis visą gyvenimą – tiek dirbantiems asmenims, tiek bedarbiams – turi lemiamos reikšmės užtikrinant jų galimybę įsidarbinti.

Restruktūrizavimo numatymas padėtų užkirsti kelią krizei, vykdant aktyvų ir suderintą restruktūrizavimo veiksnių ir struktūrinių pokyčių valdymą. Šie metodai galėtų apimti tokias priemones kaip nuolatinis užimtumo ir reikalingų įgūdžių stebėjimas ir nuolatinės darbuotojų įgūdžių gerinimo programos, kad jie išlaikytų savo galimybes įsidarbinti ir lengviau pakeistų darbo vietą, jei būtų vykdomas restruktūrizavimas.

Prie darbo rinkos pokyčių lengvinimo labai prisideda viešojo įdarbinimo tarnybos (toliau – VĮT). Jos susieja ieškančiuosius darbo ir darbdavius. Nors VĮT struktūra kiekvienoje šalyje skirtinga, jos visos padeda suderinti darbo rinkos pasiūlą ir paklausą, teikdamos informaciją, įdarbindamos ir aktyviai teikdamos vietas, nacionalinio ir Europos lygmens paramos paslaugas. Geresnis VĮT tarpusavio bendradarbiavimas pagerintų jų gebėjimus veiksmingai reaguoti į restruktūrizavimą.

Iniciatyva „Nauji gebėjimai naujoms darbo vietoms“ siekiama skatinti geresnį būsimų įgūdžių poreikių numatymą, labiau derinti įgūdžius ir darbo rinkos poreikius ir susieti švietimo ir darbo pasaulius. Komunikate „Švietimo persvarstymas“¹⁶ nustatytas visapusiškas bendras švietimo ir mokymo politikos pagrindas, siekiant užtikrinti, kad darbo jėga turėtų reikalingus įgūdžius.

¹⁶ COM(2012) 669 *final*.

Aukštos kokybės pameistrystės ir kitos mokymosi dirbant schemas, kaip antai stažuotės, padeda suteikti darbo rinkai reikalingus įgūdžius. Taigi tokiomis schemomis padedama geriau priderinti įgūdžius ir skatinamas ekonomikos konkurencingumas. Kad pagerintų pameistrystės pasiūlą, kokybę ir įvaizdį, Komisija sukūrė Europos pameistrystės aljansą¹⁷. Ji taip pat pasiūlė Stažuočių kokybės sistemą¹⁸, kad pagerintų stažuočių kokybę¹⁹.

Vis dar nepakankamai išnaudojamos darbo jėgos judumo ES viduje galimybės, kurios galėtų padėti išspręsti restruktūrizavimo problemas. Komisija pateiks reglamento pasiūlymą, kuriuo siekiama sustiprinti EURES tinklą, kad būtų geriau sprendžiami Europos darbo rinkos neatitikties ir disbalanso klausimai ir būtų lengviau įdarbinti visoje ES, visų pirma gerinant darbuotojų galimybes pasinaudoti ES darbo jėgos judumo paramos paslaugomis. Per artimiausius mėnesius Komisija taip pat imsis veiksmų, kad supaprastintų ir pagerintų socialinės apsaugos sistemų koordinavimo taisykles ir padidintų jų poveikį darbo jėgos judumui.

3.5. MVI labai svarbus klausimas

Europos sistema taip pat būtų naudinga mažosioms ir vidutinėms įmonėms (toliau – MVI), nes joms sunkiau numatyti pokyčius ir rasti aukštos kvalifikacijos darbuotojų. Deramą dėmesį reikėtų atkreipti į MVI specifiką ir pirmiausia jų poreikį dirbti nuspėjamoje ir stabilioje aplinkoje, kad jos galėtų būti konkurencingos ir vietos, ir pasaulio rinkose. Todėl RKS parengta taip, kad nepridėtų papildomos naštos MVI, o veiksmų imtųsi kiti dalyviai (didesnės įmonės, viešosios institucijos), o tai leistų MVI, kurios turi mažiau žmogiškųjų ir finansinių išteklių, kurti savas planavimo strategijas ir numatyti įgūdžių poreikius tinkamai apmokant savo darbuotojus. Be to, įgyvendinant veiksmus pagal šią RKS ypač daug dėmesio reikėtų skirti greitai augančioms MVI, kurioms dažnai reikia skubiai įdarbinti ir perskirstyti darbo jėgą, be to, turėti galimybę rinktis iš kvalifikuotų darbuotojų.

3.6. Naujas besikeičiančiam viešajam sektoriui kylantis klausimas

Krizė paveikė ir iš esmės visų šalių viešojo sektoriaus darbuotojus, nes vyriausybės bando sumažinti viešojo sektoriaus dydį. Per viešojo administravimo reformą įšaldytas, sumažintas darbo užmokestis, pakeistos sutarties ir darbo sąlygos, taip pat sumažintas darbuotojų skaičius.

Viešojo sektoriaus darbuotojų, įskaitant valstybės tarnautojus, darbo santykiai tampa vis panašesni į privačiojo sektoriaus, ypač kiek tai susiję su darbo vietos garantija, todėl šiems darbuotojams ne tik galima, bet ir reikia taip pat taikyti numatytą prisitaikymo mechanizmą.

Be to, viešasis sektorius įdarbina maždaug 25 proc. ES darbo jėgos, todėl jam tenka pagrindinis vaidmuo formuojant ekonomiką ir visuomenę. Naujovių viešajame sektoriuje skatinimas (pvz., intensyviau bendradarbiaujant su piliečiais, kartu su jais ieškant sprendimų, stiprinant eksperimentavimo kultūrą) gali būti labai svarbus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo kokybės ir jų teikiamų paslaugų gerinimo veiksnys. Veiksmingas ir inovatyvus viešasis sektorius labiau skatina naujoves visoje ekonomikoje ir atitinkamai labiau prisideda prie ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo.

Todėl Komisija ragina valstybes nares apsvarstyti būdus, kaip siūlomą RKS pritaikyti viešojo sektoriaus darbuotojams, nepriklausomai nuo jų darbo santykių teisinių aspektų.

¹⁷ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm.

¹⁸ 2013 m. gruodžio 4 d. Tarybos rekomendacijos dėl stažuočių kokybės sistemos pasiūlymas, COM(2013) 857 final.

¹⁹ Šiuo atžvilgiu svarbios ir finansinės paramos stažuotėms ir stipendijoms programos, taip pat pagal programą „Horizontas 2020“ teikiamos Marie Skłodowska-Curie stipendijos.

Ypač svarbus minėtų pokyčių aspektas yra tas, kad viešųjų paslaugų teikimas iš valstybės monopolijos tampa koncesijų sistema, nes tokiu atveju atnaujinant koncesijas būtina restruktūrizuoti. Tokiu atveju reikės tam tikro darbo jėgos judumo, o dalyvaujančios šalys turės imtis numatymo ir valdymo veiksmų. Šios pastangos ir reikalinga visuomenės parama išaugs, kai koncesijų sistema bus pirmą kartą pristatyta.

4. IŠVADA

Remdamasi pateiktais įrodymais ir argumentais, Komisija visiems suinteresuotiesiems subjektams pateikia RKS, kuri grindžiama įvairių nacionalinių programų, darbo santykių sistemų ir socialinių aplinkybių praktiniais pavyzdžiais. Net jei kai kurių toliau nurodytų gerosios patirties pavyzdžių negalima automatiškai perkelti, jie gali tapti įkvėpimo šaltiniu ir gairėmis.

Komisija ragina

- valstybes nares remti, skleisti ir skatinti visapusišką RKS naudojimą ir kviečia visus suinteresuotuosius subjektus bendradarbiauti remiantis nustatytais principais ir gerąja patirtimi;
- visus suinteresuotuosius subjektus sukurti ir įgyvendinti susijusius principus ir priemones, kurie padeda MVI vykdyti restruktūrizavimo veiksmus;
- valstybes nares apsvarstyti galimybę taikyti siūlomą RKS viešojo sektoriaus darbuotojams, nepaisant jų darbo santykių teisinių ar sutartinių aspektų;
- valstybes nares ir regionus naudotis ES fondų (ESF ir EGF) lėšomis, laikantis valstybės pagalbos taisyklių ir remiant investicijas, kuriomis numatomi ir lengvinami pramonės pokyčiai, taip pat vykdant pramonės politiką pagal strategiją „Europa 2020“, ir kuriamas žmogiškasis kapitalas, gerinant įgūdžius ir mokant, taip pat lengvinamos socialinės restruktūrizavimo pasekmės, remiant atleistų darbuotojų įsidarbinimą;
- socialinius partnerius prisidėti prie šios RKS stiprinimo ir palengvinti ekonominio prisitaikymo procesą, parengiant ir reikiamu lygiu (šalies, sektoriaus, įmonės ir pan.) aptariant pokyčių ir restruktūrizavimo numatymo bei vidaus lankstumo veiksmų sistemas.

Komisija stebės, kaip visoje ES taikoma RKS, ir teiks stebėjimo ataskaitas Europos Parlamentui ir socialiniams partneriams. Remdamasi šiomis ataskaitomis ir kartu su jomis teikiamu politiniu vertinimu, Komisija, jei reikės, iki 2016 m. nuspręš persvarstyti RKS. Persvarsčius bus nuspręsta, ar reikia imtis tolesnių veiksmų, įskaitant pasiūlymą dėl teisės akto.

POKYČIAMS IR RESTRUKTŪRIZAVIMUI NUMATYTI SKIRTA KOKYBĖS SISTEMA

Numatymas, valdymas ir stebėjimas / vertinimas

Nauja praktika, kuri buvo taikoma įmonių viduje ir už jų ribų nuo dešimtojo dešimtmečio pabaigos, rodo, kad įgūdžių ir mokymo poreikių numatymas, taip pat ir atsakingas restruktūrizavimas, gali būti sėkmingas, kai socialiniai ir regioniniai dalyviai bendradarbiauja.

Be svarbių užimtumo ir socialinių tikslų, numatymas ir gerai valdomas restruktūrizavimas yra būtinos ekonominės sėkmės ir geresnių darbo sąlygų prielaidos. Įmonių tvarumui ir konkurencingumui gali labai padėti sugebėjimas niekada nepamiršti darbo vietos pokyčių strateginės reikšmės ir gebėjimas pokyčių procesus įtraukti į ilgalaikes sistemas (priešingai nei sprendimai, grindžiami siekiu gauti trumpalaikį pelną ar kitais pelningumo tikslais). Šis sprendimas tinkamas visiems ekonomikos sektoriams, regionams ir ištiesai ekonomikai.

Todėl toliau nurodyti gerosios patirties pavyzdžiai yra paskirstyti pagal priemonių, kurių reikia imtis, vykdymo laiką, atskiriant numatomuosius veiksmus ir priemones, kuriuos būtina vykdyti nuolat, ir konkrečių restruktūrizavimo procesų valdymo veiksmus.

Labai svarbu, kad visi susiję dalyviai vertintų ir stebėtų restruktūrizavimo procesus. Taip galima nustatyti silpnąsias vietas ir spragas, todėl atsiranda galimybė pagerinti būsimus restruktūrizavimo procesus. Ryšių su atleistais darbuotojais palaikymas (atleistų darbuotojų karjerų ilgalaikis vertinimas, duomenų bazė, skirta karjeros valdymo bėgant laikui tyrimui, ir kt.) irgi padeda įvertinti su sėkmingu darbo keitimu susijusius rezultatus.

Vertinimas ir stebėjimas apima restruktūrizavimo priemonių vertinimą ir rezultatų skelbimą, plėtros strategijų persvarstymą, įvertinus sukaupą restruktūrizavimo patirtį ir jos poveikį, ir t. t.).

Įvairių lygmenų ir įvairius dalyvius apimantis klausimas

Žmogiškojo kapitalo poreikių numatymas ir restruktūrizavimo valdymas apima daug skirtingų lygmenų (Europos, nacionalinio, regioninio, sektorinio ir organizacinio) dalyvių (įmonės, darbuotojų atstovus, socialinius partnerius, viešojo įdarbinimo tarnybas, viešąją administraciją ir institucijas ir t. t.).

Visų skirtingų suinteresuotųjų subjektų veiksmų nuoseklumas ir sąsajos, taip pat tinkamai suderintas planavimas ir numatymo bei restruktūrizavimo veiksmai yra ypač svarbūs siekiant užtikrinti veiksmingumą ir tvarius sprendimus. Kad RKS būtų lengviau suprantama, ji parengta kaip gerosios patirties pavyzdžių, skirtų kiekvienam iš svarbiausių dalyvių (įmonėms, darbuotojų atstovams, patiems darbuotojams, socialiniams partneriams ir nacionalinėms / regioninėms institucijoms), aprašų rinkinys²⁰. Išsamesnis šios srities gerosios patirties pavyzdžių rinkinys pateiktas 2009 m. pertvarkos procesų kontroliniame sąraše²¹.

²⁰ Tinkamas restruktūrizavimo numatymas ir valdymas dažnai apima daug dalyvių ir lygmenų, daugelis veiksmų skirtinguose aprašuose apibūdinami panašiai, nurodant kiekvienam iš jų priskirtą konkretų vaidmenį.

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>. Dar žr. 1 priedą.

Visi aprašuose pateikti gerosios patirties pavyzdžiai yra paimti iš tikros įmonių, darbuotojų atstovų ir kitų suinteresuotųjų subjektų patirties ir tie, kurie šią patirtį taiko, ją laiko būtina siekiant greito, sklandaus, ekonomiškai naudingo ir socialiniu aspektu priimtino prisitaikymo prie pokyčių ir restruktūrizavimo, ypač nepalankiomis aplinkybėmis. Nepaisant šių pavyzdžių pritaikomumo kitomis aplinkybėmis – tai galima įvertinti kiekvienu konkrečiu atveju, – svarba, kurią jiems suteikia tą patirtį taikę dalyviai, pateisina jų įtraukimą į RKS kaip įkvėpimo šaltinį kitiems.

Šie gerosios patirties pavyzdžiai dažnai grindžiami reguliavimo ir kitais viešosios paramos mechanizmais arba jų įkvėpti. „Eurofound“ ERSC duomenų bazėje, skirtoje su restruktūrizavimu susijusiems teisės aktams²², pateikiama palyginamoji informacija apie nacionalinį reguliavimą. ERSC duomenų bazėje, skirtoje paramos restruktūrizavimui priemonėms²³, pateikiama informacija apie maždaug 400 Europos Sąjungos valstybių narių ir Norvegijos priemonių. Be visų kitų institucijų, įmonėms, kurias būtina restruktūrizuoti, ir paveiktiems darbuotojams paramą teikia nacionalinės vyriausybės, darbuotojų organizacijos ir profsąjungos.

Vykdam šioje RKS nustatytus veiksmus ir priemones galima kreiptis dėl ES struktūrinių fondų (pirmiausia ESF ir ERDF), taip pat EGF paramos.

²² <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/rll/>.

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Taip pat žr. 2011 m. ERSC ataskaitą „Viešosios priemonės, skirtos restruktūrizavimui Europoje remti“, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

DARBDAVIAI

Kad išlaikytų konkurencingumą ir sumažintų restruktūrizavimo išlaidas, įmonės numato žmogiškojo kapitalo poreikius ir valdo pokyčius. MVĮ gali nesugebėti įgyvendinti visų toliau pateiktų gerosios patirties pavyzdžių.

POKYČIŲ NUMATYMAS

Darbdavių strateginis planavimas, visada įtraukiant darbuotojų atstovus pagal kolektyvinių derybų ir informavimo bei konsultavimo priemones, apima išankstinį darbo vietų ir įgūdžių planavimą, įskaitant:

- o **strateginį ilgalaikį** įmonės ekonominės ir finansinės padėties ir technologijų bei rinkos pokyčių stebėjimą;
- o nuolatinį darbo vietų ir reikalingų įgūdžių derinimą;
- o pavieniams darbuotojams skirtas priemones: lankstumo priemones (ilgalaikė darbo laiko apskaita, darbuotojų rotacija ir kt.); mokymo priemones (apmokančiojo patarėjo funkcijos sukūrimas, pavienių darbuotojų kompetencijos peržiūros plėtotė; asmeniniai mokymo planai, įskaitant universaliųjų įgūdžių darbuotojams suteikimą, ir t. t.); karjeros vystymo priemones („karjeros dienos“, „karjeros kampeliai“, darbuotojų rotacijos priemonės ir kt.); priemones, kuriomis skatinamas vidaus ir išorės judumas, ir kt.;
- o išorės partnerystę su regionais, švietimo / mokymo institucijomis ir verslo bendruomene.

RESTRUKTŪRIZAVIMO PROCESŲ VALDYMAS

Restruktūrizavimo veiksmų valdymo gerosios patirties pavyzdžiai:

- o vidinio sutarimo siekimas, bendrai įvertinant padėtį, kuri grindžiama aiškiai įvardyta pokyčių svarba įmonei, ir iš anksto visapusiškai konsultuojant ir informuojant darbuotojus;
- o pagalba teikiant asmeninę paramą darbuotojams, kurių atleidimo išvengti neįmanoma;
- o iš anksto įtraukiami išorės dalyviai (regioninės institucijos, universitetai, mokymo centrai ir tiekimo grandinės dalyviai).

DARBUOTOJŲ ATSTOVAI

Darbuotojų atstovai, įskaitant per Europos darbo tarybas, yra svarbūs partneriai valdant įmonę, kai numatomas bei valdomas darbo vietų ir reikalingų įgūdžių kūrimas ir vykdomi konkretūs restruktūrizavimo veiksmai.

POKYČIŲ NUMATYMAS

- o Nuolatinis darbo vietų ir reikalingų įgūdžių derinimas;
- o pavieniams darbuotojams skirtos priemonės, įskaitant vidaus ir išorės judumo skatinimą.

RESTRUKTŪRIZAVIMO PROCESŲ VALDYMAS

- o Bendras padėties įvertinimas kartu su valdyba;
- o susitarimas dėl įmonei skirtų procedūrų, kaip tvarkytis su konkrečiomis restruktūrizavimo situacijomis;
- o tolesni veiksmai dėl visų mechanizmų, kuriais teikiama pagalba pavieniams darbuotojams, kūrimo ir įgyvendinimo, ir su jais susijusi pagalba, pirmiausia derybų metu;
- o atleistų darbuotojų stebėjimas ir pagalba jiems ieškant naujo darbo ir (arba) tinkamų persikvalifikavimo galimybių;

- o **dalyvavimas išorės partnerystėje, platesnio masto tinkluose** ir mechanizmuose, siekiant suteikti paramą pavieniams darbuotojams ir skatinti visos tiekimo grandinės įtraukimą į pasirengimą restruktūrizavimo veiksams ir jų valdymą.

PAVIENIAI DARBUOTOJAI

*Kalbant apie **pavienius darbuotojus**, numatymas priklauso nuo jų pajėgumų rinktis ir gebėti gerinti savo galimybes įsidarbinti ir keisti darbą. Kalbant apie galimybes įsidarbinti, itin svarbus vaidmuo skatinant, motyvuojant ir remiant pavienius darbuotojus tenka kitiems dalyviams (darbdaviams, darbuotojų atstovams, socialiniams partneriams, valdžios institucijoms).*

POKYČIŲ NUMATYMAS

Su sąlyga, kad yra priemonių ir galimybių, darbuotojai:

- o imasi **veiksmų, kad surinktų informaciją**, būtiną padėčiai suprasti;
- o **persvarsto savo įgūdžius** ir atnaujina karjeros vystymo kryptis;
- o stiprina **galimybes įsidarbinti ir judumą** ir keičia darbą, kai toks sprendimas pagrįstas;
- o pasinaudoja teise į **švietimą ir mokymą** ir prisiima susijusius įsipareigojimus.

RESTRUKTŪRIZAVIMO PROCESŲ VALDYMAS

- o **Ieško informacijos** apie įmonės strategiją, restruktūrizavimo planus ir darbo rinkos pokyčius; palaiko ryšius su atstovais ir dalyvauja vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras;
- o **svarsto, kokių veiksmų galėtų imtis, kad išvengtų atleidimo**: sukuria asmeninį darbo paieškos veiksmų planą; palankiai reaguoja į judumo galimybes įmonių viduje ir (arba) tarp įmonių; prašo konsultuojamojo ugdymo, mokymų, kaip rengti prašymus priimti į darbą, patarimų karjeros klausimais ir specialaus mokymo pagal darbo pasiūlymų reikalavimus;
- o pasinaudoja darbuotojams teikiama **individualia parama**: palaiko ryšius su perkvalifikavimo skyriais; užsiregistruoja darbo biržoje; prašo darbdavio pagalbos prieš atleidimą iš darbo; prašo mokymų po atleidimo iš darbo; pasinaudoja parama verslumui, kai ji teikiama.

SOCIALINIAI PARTNERIAI IR SEKTORIŲ ORGANIZACIJOS

Socialiniai partneriai ir sektorių organizacijos gali vaidinti svarbų vaidmenį numatant pokyčius, nustatant darbo vietų ir įgūdžių poreikius ir valdant restruktūrizavimo veiksmus, formuodami arba papildydami įmonės, nacionalinio ir regioninio lygmens veiksmus ir tam pasitelkdami dialogą ir kolektyvines derybas.

POKYČIŲ NUMATYMAS

- o **Derina darbo vietas ir reikalingus įgūdžius**: dalyvauja visų lygmenų ankstyvojo perspėjimo sistemų veikloje;
- o **rengia darbuotojų dalyvavimo programas**: skatina ES, nacionalinio, sektorių, regionų, vietos ir įmonių lygmens kolektyvines derybas dėl pokyčių ir restruktūrizavimo numatymo;
- o **rengia pavieniams darbuotojams skirtas priemones**: remia perkvalifikavimą, rengia nacionalinio, regioninio ar įmonės lygmens įgūdžių tobulinimo programas arba padeda jas rengti;
- o **kuria vidaus ir išorės judumo gerinimo priemones**: lengvina darbo keitimą įmonės viduje ir už jos ribų, skatina inovatyvias judumo gerinimo priemones.

RESTRUKTŪRIZAVIMO PROCESŲ VALDYMAS

- o **Bendrai įvertina padėtį:** dalijasi žiniomis apie ekonomines aplinkybes su nariais, dalyviais ir visais suinteresuotaisiais subjektais, skatina įvairių suinteresuotųjų subjektų ryšius, tinklų kūrimą ir valdymą;
- o **nagrinėja ir aptaria visas galimybes išvengti darbuotojų atleidimo:** stiprina visos ES profsąjungų koordinavimą, kad padėtų Europos darbo taryboms; skatina ES lygmens derybas, kai vykdomas tarpvalstybinis restruktūrizavimas; veda derybas dėl profesinės veiklos keitimo politikos;
- o **remia pavienius atleistus darbuotojus:** remia vidaus ir išorės judumo padalinius, kuria sektorinius mokymo fondus, kuriuos galima naudoti perkvalifikavimui.

NACIONALINĖS IR REGIONINĖS INSTITUCIJOS

Nacionalinės institucijos formuoja taikomus teisės aktus, apibrėžia ir įgyvendina užimtumo politikos tikslus, valdo prognozavimo priemones, turi institucinių pajėgumų padėti darbuotojams. Regioninės institucijos koordinuoja suinteresuotųjų subjektų veiklą, vykdomą numatant bei valdant restruktūrizavimo veiksmus ir skatinant regionų plėtrą ir ekonominę bei socialinę pertvarkymą.

POKYČIŲ NUMATYMAS

- o **Nuolatinis darbo vietų ir reikalingų įgūdžių derinimas:** remia nacionalinius darbo vietų ir įgūdžių kūrimo planus, kuria prognozavimo ir planavimo priemones, taip pat priemones, kuriomis stiprinama švietimo ir mokymo sistemų suteikiamų įgūdžių ir darbo rinkos poreikių atitiktis;
- o **pavieniams darbuotojams skirtos priemonės:** stiprina aktyvios darbo rinkos politiką, siūlo kvalifikacijos kėlimo planus, remia kompetencijos plėtotę, daugiausia dėmesio skirdamos bendriesiems ir universaliesiems įgūdžiams, dėmesį telkia į žemos kvalifikacijos suaugusiųjų įgūdžių ugdymą, siūlo patarimų karjeros klausimais paslaugas, padeda įteisinti neformalųjį mokymą ir savišvietą; skatina regioninę mokymosi visą gyvenimą politiką;
- o **vidaus ir išorės judumo gerinimo priemonės:** kuria iniciatyvas, kuriomis skatinamas geografinis ir profesinis judumas, profesinės veiklos keitimo teisinę ir veiklos sistemą, įgūdžių sertifikavimo ir perkeliamumo sistemas, remia kvalifikacijų suteikimo schemas; rengia darbdavių poreikių duomenų bazes, darbuotojų įgūdžius derina pagal laisvas darbo vietas ir įgūdžių poreikius;
- o **priemonės, kuriomis skatinamas regionų ekonominis prisitaikymas:** skatina regioninių dalyvių bendradarbiavimą, remia užimtumo ir įgūdžių planavimą ir rizikos paskirstymą, kuria arba stiprina regioninius ekonomikos pokyčių, darbo vietų ir įgūdžių stebėjimo centrus, diegia išankstinio įspėjimo sistemas, užmezga reguliarius darbinis ryšius su įmonėmis, įskaitant socialines įmones ir plėtros agentūras; plėtoja teritorinio užimtumo paktus, viešojo ir privačiojo sektorių partnerystę ir institucines kompetencijų ir įgūdžių struktūras;
- o visapusiškas **pasinaudojimas ES struktūriniais fondais**, laikantis taikomų valstybės pagalbos taisyklių ir remiantis pažangios specializacijos principais mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje, daugiausia dėmesio skiriant investicijoms, kurios palengvintų struktūrinius pokyčius ir stiprintų socialines inovacijas, kuriomis būtų vykdomi socialiniu požiūriu integraciniai pokyčiai ir kuriamos darbo vietos, ir prie to prisidėtų.

RESTRUKTŪRIZAVIMO PROCESŲ VALDYMAS

- o **Bendrai įvertina padėtį:** renka duomenis apie šalies, regionų ir sektorių lygmens atleidimus, stebi restruktūrizavimo poveikį konkretiems sektoriams ir regionams; kuria ankstyvojo perspėjimo sistemas, sutelkia dalyvius, kad jie bendrai įvertintų padėtį;
- o **išnagrinėja visas galimybes, prieš atleidžiant darbuotojus:** skatina restruktūrizavimo paveiktų regionų atgaivinimą, stebi socialinius planus; stiprina viešojo įdarbinimo tarnybas, kuria atleistųjų įdarbinimo programas, skatina tiesioginį darbo vietų kūrimą, kuria rizikos paskirstymo

mechanizmus, remia darbuotojus, perimančius įmones, kurias ištiko krizė ar kurių nėra kam perimti; kuria mobilius pertvarkymo skyrius, viešina regioną naujiems investuotojams, remia apleistų įrenginių naujų naudotojų paiešką;

- o **remia atskirus pavienius darbuotojus, taip pat ir pasitelkdamas viešojo įdarbinimo tarnybas:** mokymo priemonės (profesinio orientavimo ir mokymo portalai, viešieji pertvarkymo padaliniai, profesinio rengimo kursai); judumo priemonės (MVĮ ir socialinėms įmonėms skirtos atleistųjų įdarbinimo platformos, parama darbuotojų kooperatyvams, geografinio judumo planai, parama darbdavių grupių parengtiems laisvų darbo vietų sąrašams, išeitinių ir kitų išmokų skyrimas); bedarbio pašalpos pažeidžiamiems darbuotojams;
- o **lengvina susijusių dalyvių partnerystę,** į vietos platformų, skirtų atleistiems darbuotojams, kūrimą įtraukia viešojo įdarbinimo tarnybas, koordinuoja struktūrinių fondų ir EGF naudojimą pagal valstybės pagalbos taisykles, naudoja regionines darbo grupes kaip priemonę sutelkti visus dalyvius ir išteklius, organizuoja darbo keitimą; kuria greito reagavimo paslaugas, MVĮ ir įvairiems suinteresuotiesiems subjektams skirtas paramos platformas (profesinės veiklos keitimo sutartys), skatina naujas įsteigtas įmones ir naujas bendroves vykdydamos veiksmingą politiką, kuria skatinamas regionų ekonomikos augimas, darbo vietų kūrimas ir verslumas.

EUROPOS KOMISIJA

Komisija

- o **stebės,** kaip RKS taikoma visoje Europoje;
- o **Europos Parlamentui ir socialiniams partneriams teiks stebėjimo ataskaitas** ir jas plačiai skleis;
- o jei reikės, **iki 2016 m.** nuspręs **persvarstyti RKS.** Persvarsčius bus nuspręsta, ar reikia imtis tolesnių veiksmų, įskaitant pasiūlymą dėl teisės akto;
- o remis **Europos struktūrinių ir investicinių fondų** (Europos socialinio fondo, Europos regioninės plėtros fondo, Sanglaudos fondo, Europos žemės ūkio fondo kaimo plėtrai, Europos jūrų reikalų ir žuvininkystės fondo), taip pat fondų, veikiančių pagal bendrą strateginę programą, ir **Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo programavimo veiksmus,** taip pat ir vykdydama tarpusavio mokymosi, tinklų kūrimo ir techninės pagalbos veiksmus;
- o apsvarstys **galimą trijų su darbuotojų dalyvavimu susijusių direktyvų sujungimą** (pirmasis konsultacijų su socialiniais partneriais etapas galėtų būti pradėtas pirmoje 2014 m. pusėje).

1 lentelė. Dalyvių ir gerosios patirties pavyzdžių santrauka

	POKYČIŲ NUMATYMAS	RESTRUKTŪRIZAVIMO PROCESŲ VALDYMAS
ĮMONĖS, DARBUOTOJŲ ATSTOVAI, SOCIALINIAI PARTNERIAI IR SEKTORIŲ ORGANIZACIJOS	<p>Vykdo ekonominės, verslo ir rinkos aplinkos strateginį stebėjimą</p> <p>Derina darbo vietas ir reikalingus įgūdžius</p> <p>Rengia daugiamečių įgūdžių ir darbo vietų kūrimo planą</p> <p>Taiko pavieniams darbuotojams skirtas lankstumo, mokymo ir karjeros vystymo priemones</p> <p>Skatina vidaus ir išorės judumą</p> <p>Informuoja pirmiau nurodytais klausimais, dėl jų konsultuoja ir vykdo kolektyvines derybas</p>	<p>Skatina vidinį sutarimą bendrai įvertinant padėtį</p> <p>Apsvarsto visas galimybes prieš svarstydami apie atleidimą iš darbo</p> <p>Teikia individualią ir personalizuotą paramą atleistiems darbuotojams</p> <p>Informuoja pirmiau nurodytais klausimais, dėl jų konsultuoja ir vykdo kolektyvines derybas</p> <p>Įtraukia išorės dalyvius</p>
PAVIENIAI DARBUOTOJAI	<p>Imasi veiksmų, kad surinktų informaciją, būtiną padėčiai suprasti</p> <p>Persvarsto savo įgūdžius ir atnaujina profesines kryptis</p> <p>Stiprina savo galimybes įsidarbinti ir judumą ir keičia darbą, kai toks sprendimas pagrįstas</p> <p>Pasinaudoja teise į švietimą ir mokymą ir prisiima susijusius įsipareigojimus</p>	<p>Ieško informacijos apie įmonės strategiją</p> <p>Svarsto, kokių veiksmų galėtų imtis, kad išvengtų atleidimo</p> <p>Naudojasi individualia ir personalizuota parama</p>
NACIONALINĖS IR REGIONINĖS INSTITUCIJOS	<p>Kuria prognozavimo ir planavimo priemones, įtraukdamos darbo vietas ir įgūdžius, taip pat keičiasi darbo rinkos informacija</p> <p>Stiprina aktyvią darbo rinkos politiką, skatina kvalifikacijos kėlimo planus ir patarimų karjeros klausimais paslaugas, teikia finansinę paramą</p> <p>Skatina dalyvių bendradarbiavimą ir rizikos paskirstymą</p> <p>Kuria sistemas, kuriomis skatinamas profesinės veiklos keitimas</p> <p>Vykdo ekonominės, verslo ir rinkos aplinkos strateginį stebėjimą</p> <p>Derina darbo vietas ir reikalingus įgūdžius</p> <p>Rengia daugiamečių įgūdžių ir darbo vietų kūrimo planą</p> <p>Taiko pavieniams darbuotojams skirtas lankstumo, mokymo ir karjeros vystymo priemones</p> <p>Skatina vidaus ir išorės judumą</p> <p>Rengia teritorinio užimtumo paktus, vykdo viešojo ir privačiojo sektorių partnerystę</p>	<p>Renka duomenis apie atleidimus, stebi restruktūrizavimo poveikį, remia ankstyvojo perspėjimo sistemas</p> <p>Stiprina viešojo įdarbinimo tarnybas, kuria atleistųjų įdarbinimo programas, skatina darbo vietų kūrimą</p> <p>Remia vidaus judumo platformas, judumą pasitelkiant išmokas ir finansiškai pažeidžiamas grupes</p> <p>Skatina partnerystę ir koordinuoja struktūrinių fondų naudojimą</p> <p>Kuria ankstyvojo perspėjimo sistemas, rengia dalyvių susitikimus, kad būtų bendrai įvertinta padėtis</p> <p>Kuria mobilius pertvarkymo skyrius, skatina investavimo patrauklumą ir naujų darbo vietų kūrimą</p> <p>Remia mokymo ir judumo priemones</p>