



Briselē, 13.12.2013.
COM(2013) 882 final

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

**ES kvalitātes sistēma
pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai**

1. IEVADS

Šis paziņojums ir ES kvalitātes sistēma pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai (KS). Tas ir turpinājums 2012. gada 17. janvāra Zaļajai grāmatai “Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana — kāda ir jaunākā pieredze?”¹ un lūgumam, ko Eiropas Parlaments paudis savā 2013. gada 15. janvāra rezolūcijā par darbinieku informēšanu un uzklausišanu un pārstrukturēšanas paredzēšanu un pārvaldību, pamatojoties uz LESD 225. pantu (pazīstama kā *Alejandro Cercas* ziņojums)².

Mēs saskaramies ar lielām problēmām, mēģinot palielināt nodarbinātības līmeņus, un cīnāmies pret bezdarbu, palielinot aktīvā darba tirgus politikas izmantošanu un veicot izglītības un apmācību sistēmu reformas, lai pārliecinātos, ka darba meklētājiem ir sniegtas pareizas prasmes un ka uzņēmumi var paļauties uz konkurētspējīgu darbaspēku. Tam visam vajadzīga laba prognozēšana, kā arī līdzekļi, lai visplašākajā iespējamajā apmērā saskaņotu darbaspēka pieejamību ar pieprasījumu. Kā sekmēt uzņēmumu pielāgošanos un pārmaiņas darba tirgū, labāk prognozējot cilvēkkapitāla vajadzības, būtu jāaplūko šajā plašākajā kontekstā.

Lai cik nepieciešama un nenovēršama tā būtu, ekonomiskā piemērošanās un pārstrukturēšanās var ietekmēt nodarbinātību un sociālo jomu, un šis jautājums būtu jārisina ar atbilstošiem politiskajiem līdzekļiem. Eiropas uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centrs (*ERM*)³ 2013. gada trešajā ceturksnī kopumā reģistrējis 250 pārstrukturēšanās darbības. Šajos gadījumos paziņots par 57 081 zaudētām darbavietām un 27 792 iegūtām darbavietām, tādējādi darbavietu neto zaudējumi sasniedza 29 282.

KS prasa, lai labāk tiktu apzināti un uzraudzīti konkrēti principi un labas prakses veidi attiecībā uz pārmaiņu prognozēšanu un pārstrukturēšanās darbību vadību uzņēmumos, kā arī no valsts iestāžu puses. Tiem jo īpaši būtu jāsekmē ieguldījumi cilvēkkapitālā un jānodrošina cilvēkresursu atkārtota piesaiste darbībām, kurām ir liels izaugsmes potenciāls un kvalitatīvas darbavietas atbilstoši stratēģijai “Eiropa 2020”, vienlaikus paaugstinot darba apstākļu kvalitāti.

Šajā KS izklāstītās pieejas sekmēs uzņēmumu ilgtermiņa konkurētspēju un to darbinieku ilgstošu nodarbinātību, kā arī mazinās saistītos izdevumus, tostarp pārmaiņu sociālās izmaksas. Šī pieeja ir saistīta arī ar ES galvenajiem politiskajiem mērķiem, jo īpaši mērķiem, kas izklāstīti stratēģijā “Eiropa 2020” un citās nozīmīgākajās iniciatīvās, lai sasniegtu ilgtspējīgu ekonomikas konkurētspēju un ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darbavietām, jo īpaši reālajā ekonomikā.

Šī KS galvenokārt attiecas uz strukturālo pārmaiņu prognozēšanas nodarbinātības un sociālo jomu. Strukturālo pārmaiņu plašāka perspektīva ietver ne tikai jautājumus par ietekmi uz darbaspēku, bet arī strukturālo pārmaiņu rūpniecisko un plašāku sociālo ietekmi uz pilsētām un reģioniem, kurā tās notiek. Šajā kontekstā diskusija par strukturālajām pārmaiņām attiecas arī uz rūpniecības un reģionālās politikas nozīmi, prognozējot reģionu un rūpniecības nozares

¹ COM(2012)7 galīgā redakcija.

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

³ Eiropas uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centrs (*ERM*) ir unikāla ES mēroga datu kopa par plašāka apmēra pārstrukturēšanās darbībām. Tas uzrauga pārstrukturēšanās ietekmi uz deklarēto nodarbinātību ES 28 dalībvalstīs un Norvēģijā. *ERM* izmanto atlasītu plašsaziņas līdzekļu (trīs līdz pieci katrā valstī) ziņojumus. Tiek ņemti vērā visi paziņojumi, kas saistīti ar vismaz 100 darbavietu samazinājumu vai izveidi vai kas skar 10 % darbaspēka uzņēmumos, kuri nodarbina 250 vai vairāk cilvēku. Ņemot vērā to, ka *ERM* izmanto atlasītus plašsaziņas līdzekļus, tā pārstrukturēšanās darbības atspoguļojums katrā dalībvalstī ir informatīvs, un to nevar uzskatīt par reprezentatīvu. Tomēr *ERM* dati rada labu priekšstatu par darba tirgus pārstrukturēšanos, kas kopumā atbilst datiem, kas iegūti no daudz reprezentatīvākiem avotiem, piemēram, Eiropas Savienības darbaspēka apsekojuma.

pielāgošanos strukturālajām pārmaiņām. Tāpat ir piemērotas "pārdomātas specializācijas" stratēģijas, kas tiks izstrādātas saistībā ar ES struktūrfondi 2014.–2020. gadam, un tas ir virziens, kurā Komisijai būtu jāraugās.

Komisija uzskata, ka, sniedzot gadu laikā pilnveidotas labas prakses piemērus šajā jomā visām ieinteresētajām personām, var tikt sekmēta informētības palielināšanās un pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozējošas, aktīvas un sociāli atbildīgas vadības efektīvāka un vispārīgāka īstenošana, sniedzot labumu visām šīm ieinteresētajām personām un sabiedrībai kopumā.

Ņemot to vērā, Komisija aicina dalībvalstis atbalstīt un veicināt KS īstenošanu, izmantojot atbilstošus līdzekļus, un mudina visas ieinteresētās personas sadarboties, pamatojoties uz izklāstītajiem principiem un labas prakses veidiem. Komisija uzraudzīs veidu, kādā tiek piemērota KS, un līdz 2016. gadam apsvērs nepieciešamību to pārskatīt. Tā turpinās informēt Eiropas Parlamentu par rezultātiem.

2. POLITISKAIS KONTEKSTS

ES ir visaptverošs tiesiskais regulējums, lai reglamentētu, kā būtu jāveido sociālais dialogs uzņēmumos un uzņēmumu grupās, tostarp arī par tādiem jautājumiem kā pārmaiņu un pārstrukturēšanās pasākumu prognozēšana.

Mēs izmantojam struktūrfondus un jo īpaši Eiropas Sociālo fondu, lai atbalstītu ekonomisko pielāgošanos, pārmaiņas darba tirgū un to darba ņēmēju sociālo aizsardzību, kas ir atļauti vai kam draud atļaušana no darba štatu samazināšanas dēļ. ES ir arī izveidojusi īpašu instrumentu, Eiropas Globalizācijas pielāgošanās instrumentu (*EGF*), lai palīdzētu tiem darba ņēmējiem, kas ir zaudējuši darbu.

Turklāt sociālie partneri un Komisija ir uzsākuši vairākas īpašas iniciatīvas pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanas un vadības jomā (sīkāka informācija I pielikumā). Jaunākajā, 2012. gada janvāra Zaļajā grāmatā par pārstrukturēšanos ir apzināti sekmīgas prakses un politikas piemēri saistībā ar prognozēšanu un pārstrukturēšanos, ko piemēroja vissmagākajos krīzes gados.⁴

Visi šie centieni būtu jāuzskata par neatņemamu sastāvdaļu Komisijas mēģinājumos atgriezt Eiropas ekonomiku uz izaugsmes ceļa, īstenojot stratēģiju "Eiropa 2020", Eiropas pusgadu un citas galvenās iniciatīvas nodarbinātības, prasmju un rūpniecības politikas jomā.

Komisija nesēn ir sākusi iniciatīvu, lai modernizētu ES tiesību aktu kopumu maksātnespējas jomā. Šī ES maksātnespējas noteikumu reforma ir mēģinājums sekmēt uzņēmumu izdzīvošanu, un tā sniedz uzņēmējiem otru iespēju. Viens no galvenajiem mērķiem šajā jaunajā, uz "glābšanu vērstajā" Eiropas pieejā pret nesekmīgu uzņēmējdarbību un maksātnespēju ir saglabāt darbavietas un aizsargāt nodarbinātību.

⁴ Eiropas Parlaments 2013. gada 15. janvārī pieņemtajā rezolūcijā lūdza Komisiju nākt klajā ar jaunu iniciatīvu par darba ņēmēju informēšanu un konsultēšanu, pārstrukturēšanās prognozēšanu un vadību, ievērojot Parlamenta sīki izstrādātos ieteikumus, kas izklāstīti minētajā rezolūcijā.

2.1. ES darba tiesību devums pārstrukturēšanā

ES direktīvās par darbinieku informēšanu un konsultēšanu⁵ galvenokārt paredzēta darbinieku pārstāvju iesaistīšanās pārstrukturēšanās procesā (piešķirot viņiem procesuālās tiesības uz informāciju un konsultāciju). Viņiem ir svarīga nozīme, lai sekmētu pieeju, kuras mērķis ir prognozēt pārmaiņas, un veicinātu sadarbību, reaģējot uz to.

Laicīga darbinieku informēšana un konsultēšana ir īpaši svarīga, lai prognozētu pārmaiņas un pienācīgi sagatavotos pārstrukturēšanai un vadītu to. Turklāt tā var palīdzēt mazināt darbavietu zaudēšanu, vienlaikus arī saglabājot nodarbinātības līmeņus un samazinot pielāgošanās izmaksas, ja tiek izmantota iekšējā elastība.

Komisijas labākas reglamentējošās politikas ietvaros tās “derīguma pārbaudē” par ES tiesību aktiem darbinieku iesaistīšanās jomā tika pārbaudītas trīs direktīvas par darbinieku informēšanu un konsultēšanu valsts līmenī⁶ (Direktīva 98/59/EK par kolektīvo atlaišanu, Direktīva 2001/23/EK par uzņēmējiesabiedrību īpašnieka maiņu un Direktīva 2002/14/EK par vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušanai).

Tajā tika secināts, ka šis tiesiskais regulējums kopumā atbilst nolūkam. Trīs minētās direktīvas ir vispārēji atbilstīgas, efektīvas, saskanīgas un savstarpēji pastiprinošas. To radītais ieguvums varētu būt svarīgāks par izmaksām. Turklāt šķiet, ka minētās direktīvas sekmējušas recesijas trieciena atvieglošanu un negatīvo sociālo seku mazināšanu saistībā ar pārstrukturēšanās darbībām krīzes laikā.

Tomēr novērtējumā atklājās daži trūkumi un nepilnības attiecībā uz direktīvu piemērošanas jomu un darbību. Dažas ieinteresētās personas apšaubīja nepieciešamību izslēgt no direktīvu piemērošanas jomas mazākus uzņēmumus, valsts pārvaldes (pretēji publiskiem uzņēmumiem, kas bija iekļauti) un jūrniekus, jo direktīvu praktiskā vērtība samazinājās attiecībā uz būtisku darbaspēka daļu.

Derīguma pārbaudē uzmanība tika pievērsta arī dažiem faktoriem, kas īpašos apstākļos varēja veicināt direktīvu efektivitātes samazināšanos, tostarp: (zemā) pārstāvības struktūru sastopamība; to iesaistīšanās kvalitāte (jo īpaši veids, kādā ar tām notiek apspriešanās, — bieži vien ierobežoti vai formāli); to stratēģiskā ietekme; nepietiekama informētība par tiesībām un pienākumiem; atbilstība un tiesībaizsardzība. Rezultātā šķiet, ka daži direktīvu mērķi nav sasniegti pilnībā, jo īpaši kolektīvās atlaišanas gadījumu skaita samazināšanās, uzlabota vadība un pārmaiņu prognozēšana, kā arī labāka darbinieku pielāgošanās un nodarbinātība.

Visbeidzot derīguma pārbaudē tika norādīts uz iespējamajām neatbilstībām starp direktīvām par darbinieku informēšanu un konsultēšanu saistībā ar konkrētām definīcijām. Šo trūkumu novēršana palīdzēs uzlabot pārstrukturēšanos arī uzņēmuma līmenī.

Kas attiecas uz nenormatīvām darbībām, pētījumā uzsvērts, cik svarīgi ir izveidot sociālā dialoga kultūru, informēt gan darba devējus, gan darbiniekus par informēšanas un konsultēšanas tiesībām un pienākumiem uzņēmuma līmenī, kā arī neatbilstības gadījumā efektīvi īstenot šīs tiesības.

Tiesiskā regulējuma ziņā Komisija ir apņēmusies pārbaudīt iespēju konsolidēt informēšanas un konsultēšanas direktīvas. Tas tika apstiprināts Komisijas 2013. gada 2. oktobrī pieņemtajā

⁵ Sk. sarakstu I pielikumā.

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

REFIT paziņojumā⁷. Komisija apspriedīsies ar sociālajiem partneriem Eiropas līmenī atbilstīgi LESD 154. pantam.

2.2. ES finansiālā atbalsta instrumenti

ES uzņēmumu un rūpniecības nozares panākumi pasaules tirgos ir atkarīgi no tā, vai tiem ir pieejams augsti kvalificēts un pielāgoties spējīgs darbaspēks.

Katru gadu investējot vairāk nekā EUR 10 miljardus visā ES, Eiropas Sociālais fonds (ESF) ir galvenais finanšu instruments, ko izmanto, lai ieguldītu tādu jomu uzlabošanā kā darbaspēka prasmes un spēja pielāgoties pārmaiņām. Tas tiek īstenots, atbalstot sākotnējās izglītības sistēmu reformas, īpaši uzsverot mācīto prasmju labāku pieskaņošanu darba tirgū nepieciešamajām prasmēm (piemēram, sniedzot cilvēkiem tādas nododamas zināšanas kā digitālās prasmes, valodas vai uzņēmējdarbība), veicot uzlabojumus attiecībā uz pārejas nodrošināšanu no skolas uz darbu (piemēram, atbalstot papildu profesionālo apmācību, mācekļību vai stažēšanos) vai uzlabojot mūžizglītības nodrošināšanu gan darbavietā, gan ārpus tās. Visas šīs intervences ne tikai uzlabo cilvēku iespējas darba tirgū, bet arī palīdz darba devējiem piesaistīt darbiniekus ar pareizajām prasmēm un spēju pielāgoties pārmaiņām, pozitīvi ietekmējot konkurētspēju.

Lai pilnībā izmantotu ESF potenciālu, ir ļoti svarīgi, lai visas ieinteresētās personas un jo īpaši sociālie partneri iesaistās plānošanā un vajadzības gadījumā arī intervences īstenošanā. Attiecībā uz nākamo finanšu periodu 2014.–2020. gadam ir jāpanāk vismaz tas, ka dalībvalstis ievēro noteikumus, kas izklāstīti gaidāmajā Komisijas deleģētajā aktā par partnerības principa piemērošanu.

Papildinot ESF, Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonds (*EGF*) sniedz vienreizēju, laikā ierobežotu individuālo atbalstu, lai palīdzētu atlaist darbiniekus grūtos apstākļos un visbiežāk masveida štatu samazināšanas gadījumos. *EGF* palīdz darbiniekiem pārvarēt pārstrukturēšanās negatīvās sekas, finansējot tādus pasākumus kā palīdzība darba meklēšanā, konsultēšana karjeras jomā, pielāgota apmācība un pārkvalificēšana, kā arī uzņēmējdarbības veicināšana un individuāls pabalsts dalībai dažādos pārkvalifikācijas un apmācību pasākumos.

Kopš *EGF* izveides, no 2007. gada sākuma līdz 2013. gada augustam, tas ir saņēmis 110 pieteikumus no 20 dalībvalstīm un atbalstījis vairāk nekā 100 000 darbinieku⁸.

<i>EGF</i> pieteikumu sadalījums pa rūpniecības nozarēm (2007. gads līdz 2013. gada augusts)	
Autobūve	19
Iekārtas un aprīkojums	12
Tekstilrūpniecība	10
Poligrāfijas rūpniecība	9

⁷ Komisijas 2013. gada 2. oktobra paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Normatīvās atbilstības un izpildes programma (*REFIT*): rezultāti un turpmākie pasākumi", COM(2013) 685 *final*.

⁸ Sk. Komisijas 2013. gada 14. novembra ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda darbībām, COM(2013) 782 *final*.

Ēku būvniecība	7
Mobilie tālruņi	6
Parastie metāli, elektroniskās ierīces	5
Apģērbu ražošana	4
Mazumtirdzniecība	3
Apavi; namdaru un galdniecības izstrādājumi; metālapstrāde; sadzīves aparatūra; kuģu būve	2
Pārējie (20 nozares)	1

Nākamajā plānošanas periodā 2014.–2020. gadam ESF un *EGF* turpinās finansēt ieguldījumus cilvēkkapitālā. ESF kopā ar jauno Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvu sniegs spēcīgu atbalstu jaunatnes nodarbinātībai un palīdzēs īstenot garantijas shēmu jauniešiem, turpretī *EGF* līdzfinansēs pasākumus, lai atbalstītu darbiniekus, kas atlaisti ne tikai globalizācijas, bet arī lielāko ekonomikas krīžu rezultātā.

Arī ERAF sekmē ekonomiskās un sociālās kohēzijas pastiprināšanu, novēršot galvenās reģionālās neatbilstības, un sniedz atbalstu reģionālo ekonomiku attīstībai un strukturālajai pielāgošanai, tostarp pārprofilē tos rūpniecības reģionus, kuros sākusies lejupslīde, un tos reģionus, kuru attīstība atpaliek, kā arī sniedz atbalstu pārrobežu, pārnacionālajai un starpreģionu sadarbībai. Šis atbalsts stiprina konkurētspēju un inovāciju, rada un nodrošina ilgtspējīgas darbavietas, kā arī nodrošina ilgtspējīgu attīstību. Nākamajā plānošanas periodā 2014.–2020. gadam ERAF turpinās šo pienākumu.

Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai (ELFLA) pēc 2013. gada piedāvās vairākus instrumentus, kas palīdzēs papildināt ekonomiskās un sociālās pārmaiņas lauku apvidos. Tas atbalsta lauku saimniecību un uzņēmējdarbības attīstību, ieguldījumus lauku iedzīvotājiem paredzētu vietējo pamatpakalpojumu un ar tiem saistītās infrastruktūras ierīkošanā, uzlabošanā un paplašināšanā, kā arī ekonomisko, vides jomas vai sociālo sadarbību starp dažādām iesaistītajām personām. To var papildināt apmācību un informācijas pasākumi, kas vērsti uz uzņēmējiem lauksaimniecības, pārtikas un mežsaimniecības nozarēs, kā arī uz MVU, kas darbojas lauku apvidos.

Arī Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fonds (EJZF) atbalsta ieguldījumus cilvēkkapitālā, lai labāk pielāgotu uzņēmēju prasmes nepieciešamajām prasmēm gan zvejniecības, gan akvakultūras nozarē, kā arī vispārīgāk darba tirgū, piemēram, atbalstot mācekļību vai mūžizglītību. EJZF var arī sekmēt konkurētspējas stiprināšanu ne tikai zvejniecības un akvakultūras nozarē, bet arī ar jūru saistītajā nozarē un plašākā mērogā piekrastes ekonomikā.

“Erasmus+”, ES izglītības, apmācību un jaunatnes programma 2014.–2020. gada laikposmam arī sekmē atbalstu mūžizglītības politikai. Tās struktūrā iekļautas dažādas izglītības nozares, un tā izlīdzina atšķirības starp formālo, neformālo un neoficiālo izglītību. Jaunā programma “Erasmus+” cita starpā atbalstīs arī reformas dalībvalstīs nolūkā modernizēt izglītības un apmācību sistēmas un sekmēs inovāciju, uzņēmējdarbību un nodarbinātību.

2.3. Nozaru iniciatīvas

Vairākās rūpniecības nozarēs, ko jo īpaši skar pārstrukturēšana, piemēram, autobūves, tērauda rūpniecības, aizsardzības, ķīmijas, iespaiddarbu un tekstilrūpniecības nozarē, pēdējos gados ir izveidota intensīva sadarbība ES mērogā starp Komisiju, valstu un reģionālajām iestādēm un galvenajiem nozares un arodbiedrību pārstāvjiem vai arī Eiropas sociālā dialoga kontekstā. Šīs sadarbības rezultātā izstrādāti īpaši ieteikumi iesaistītajām personām par to, kā labāk prognozēt un vadīt pārmaiņas un pārstrukturēšanu⁹. Būtu jāuzsver, ka daudzus šajā KS norādītos labas prakses veidus daudzi uzņēmumi un rūpniecības nozares jau ir īstenojuši. Šo ieteikumu piemēri ir sniegti II pielikumā attiecībā uz autobūves un tērauda rūpniecības nozari.

2.4. 2012. gada janvāra zaļā grāmata

Kā daļu no stratēģijas “Eiropa 2020” un jo īpaši no pamatiniciatīvām “Integrēta rūpniecības politika globalizācijas laikmetam” un “Jaunu prasmju un darba vietu programma” Komisija pieņēma Zaļo grāmata “Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana — kāda ir jaunākā pieredze?” ar mērķi apzināt tādas sekmīgas prakses un politikas veidus, kuru nolūks ir pārstrukturēšanās un pielāgošanās pārmaiņām saistībā ar atgūšanos no krīzes, lai saglabātu darbaspēka konkurētspēju un sekmētu pāreju no vienas darbavietas un citu.

BŪTISKĀKĀ ATBILDES REAKCIJA UZ ZAĻO GRĀMATU¹⁰

Novērojama plaša vienprātība par prognozējošās un aktīvās nostājas svarīgo nozīmi, jo īpaši uzņēmuma līmenī, kā arī reģionālajā un nozaru līmenī.

Gandrīz visi respondenti uzsvēra sociālā dialoga un pārskatāmības nozīmi lēmumu pieņemšanā kā galveno faktoru, lai veidotu uzticību un vienprātību starp visām ieinteresētajām personām.

Liela uzmanība tika pievērsta apmācību un prasmju uzlabošanas svarīgajai nozīmei kā darba dzīves neatņemamai iezīmei, lai palielinātu uzņēmumu konkurētspēju un darbinieku nodarbinātību.

Bija viedokļu atšķirības par ES instrumenta piemērotību šajā jomā.

Eiropas sociālie partneri apstiprināja šā jautājumu nozīmīgumu un saistību ar savu darbu, kā arī gatavību turpmākajai sadarbībai.

3. PLAŠĀKA IETEKME UZ POLITIKU

3.1. Makroekonomiskais konteksts

Eiropas ekonomiku spēcīgi ietekmēja 2008. gada finanšu un valsts parāda krīze. Krīzes sekas, aizņemto līdzekļu īpatsvara samazināšana, finanšu sistēmu un kredītu tirgu sadrumstalotība, kā arī augstais bezdarba līmenis tuvākajā laikā turpinās ietekmēt izaugsmi. Tās ietekme pakāpeniski mazināsies, veicot uzkrāto makroekonomisko nelīdzsvarotību korekcijas. Situācijas uzlabošanai darba tirgū būs nepieciešams laiks, un ir gaidāms, ka daudzviet Eiropā

⁹ Sk. par autobūves un tērauda rūpniecības nozari: http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm un http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf.

¹⁰ Sīkāka informācija par Zaļās grāmatas rezultātiem:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

bezdarba līmenis saglabāsies nepieņemami augsts, tāpat arī vispārējā sociālā situācija vēl joprojām ir nospiedoša.

Šajā vidē rodas politiskie izaicinājumi. Lai ekonomisko darbību atjaunotu ilgtspējīgā veidā, būtu jāmainās arī ražošanas sastāvam. Jo īpaši valstīm, ko pirms krīzes skāra liela ārējā nelīdzsvarotība, ir jāpaplašina sava eksporta nozare un jāuzlabo cenu un ārpuscenu konkurence. Jāpalielina tirgojamo nozaru īpatsvars, kas nozīmē līdzekļu pārvirzīšanu no netirgojamām nozarēm. Var būt nepieciešamība pielāgot konkurētspējas ieguvumus resursu ziņā efektīvākām tehnoloģijām, labākam atbalstam un ieguldījumiem prasmēs, kā arī dažādiem ražošanas organizācijas veidiem.

Vienlaikus pašreizējais makroekonomiskais konteksts, kam raksturīgs samazināts darbaspēka pieprasījums, stabili zemi darba atrašanas rādītāji un ilgtermiņa bezdarba īpatsvara palielināšanās, palielina notiekošo pārstrukturēšanās procesu sociālās izmaksas. Tāpēc nepieciešamas efektīvas politikas pamatnostādnes, lai atbalstītu visas šādos procesos iesaistītās personas un palīdzētu tām.

3.2. Pārstrukturēšana un ekonomikas atlabšana ar daudzām jaunām darbavietām stratēģijas “Eiropa 2020” kontekstā

Uz krīzes smago ietekmi ES ir atbildējusi ar apņēmību un ekonomikas reformām. Rezultātā panākts progress makroekonomikas un finanšu tirgus stabilitātes atjaunošanā, uzlabojot pārvaldību un ieviešot politiskās un regulatīvās reformas, lai atbilstu patiesi monetāras savienības prasībām.

Komisija 2010. gadā sāka stratēģiju “Eiropa 2020” — stratēģiju gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei¹¹. Katru gadu gada izaugsmes pētījumā (GIP) tiek noteiktas galvenās prioritātes nākamajam gadam. 2014. gada GIP apstiprināts, ka izaugsmes un konkurētspējas sekmēšana, kā arī cīņa pret bezdarbu un krīzes sociālajām sekām ir ES politiskās darba kārtības galvenais uzdevums.

Šajā saistībā GIP uzsvērts, ka pārstrukturēšanās ir cieši saistīta ar atgriešanos uz izaugsmes ceļa, jo uzņēmumi un mājsaimniecības atbrīvojas no pārmērīgā parāda un ražošanas faktori tiek novirzīti uz produktīvākām ekonomikas nozarēm. Atveseļošanās nozīmē jaunu ilgtermiņa izaugsmes un konkurētspējas avotu atrašanu, kas ietver zināšanietilpīgas un augstas produktivitātes darbības Eiropas ekonomikā. To nevar panākt bez pienācīgi vadīta ES rūpnieciskās bāzes un ekonomikas plašākā izpratnē pārstrukturēšanās procesa.

GIP arī uzsvērtā nepieciešamība atbalstīt darbavietu radīšanu jomās, kas sniegs būtiskas nodarbinātības iespējas nākamajos gados. Zaļā ekonomika, digitālā nozare un veselības aprūpes nozare ir atzītas par ātri augošām nozarēm, kas rodas pamatīgu mūsu ekonomikas un sabiedrības strukturālo pārveidojumu procesā. Tāpēc jāizstrādā stratēģiskās pamatnostādnes, kurās darba tirgus un prasmju politikām ir aktīva nozīme darbavietu radīšanā šajās nozarēs un jaunu izaugsmes veidu paredzēšanai un pielāgojumu veikšanai šiem veidiem, jo īpaši strauji augošiem jauniem tehnoloģiju uzņēmumiem.

Šo politikas prioritāšu izstrāde ES līmenī notiek Eiropas pusgada kontekstā, sniedzot dalībvalstīm ieteikumus par strukturālajām reformām, ar ko atbalstīt ekonomikas izaugsmi, konkurētspēju un nodarbinātību. Padziļināti jāapskata mūsu makroekonomikas politika, tās īstenošana un pārvaldības nosacījumi. ES ekonomikas stabilizācijas nolūkā veiktās

¹¹ COM(2010)2020, “Eiropa 2020 — stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei”.

makroekonomikas politikas reformas jāpapildina ar labi saskaņotām mikroekonomikas politikas iniciatīvām, kas var atraisīt mūsu ražošanas potenciālu un palielināt konkurētspēju.

3.3 Rūpniecības politikas nozīme

Makroekonomiskā nenoteiktība un strukturālā neelastība rada satraucošu perspektīvu Eiropas rūpniecībai. Tomēr pašlaik pieejamie galvenie rādītāji liecina, ka mūsu rūpnieciskās ražošanas rādītāji uzlabosies. Mūsu ārējās darbības rādītāji ir būtiski uzlabojušies, taču joprojām nav sasniegti pirmskrīzes rūpnieciskās ražošanas līmeņi, un privātie ieguldījumi saglabājas zemi.

Komisija 2010. gadā ierosināja integrētu rūpniecības politiku¹², kas tika atjaunināta 2012. gada oktobrī¹³. Svarīga jaunās rūpniecības politikas prioritāte ir palīdzēt ES rūpniecībai ātri atveseļoties un veikt nepieciešamos pielāgojumus pēc ekonomikas krīzes. Tas nozīmē atbalstu darbaspēka pārorientēšanai no nozarēm un darbībām, kurās sākusies lejupslīde, uz nozarēm un darbībām, kurās vērojama izaugsme. Pārstrukturēšanās labāka prognozēšana un vadība palīdzētu darbiniekiem, kā arī uzņēmumiem labāk pielāgoties pārmaiņām, kas vajadzīgas jaudas pārpalikuma un modernizācijas nolūkā, un inovācijām jāizriet no ekonomiskajām pārmaiņām un strukturālajiem pielāgojumiem.

Galvenais veids, kā atbalstīt Eiropas rūpniecību, ir ieguldījumi inovācijā, kā arī ieguldījumi jaunās prasmēs labākām darbavietām. Lai, izmantojot inovāciju, Eiropa gūtu panākumus globālajā līmenī, tai vajadzīgi augsti kvalificēti profesionāļi. Turpmākā izaugsme un izklūšana no pašreizējās krīzes lielā mērā ir saistīta ar ieguldījumu palielināšanu pētniecībā un inovācijas sekmēšanu, kā arī pienācīgi apmācītu darbaspēku. Šī integrētā pieeja ir nodarbinātības un izaugsmes stratēģijas “Eiropa 2020” galvenā būtība.

Konkurētspējīga un efektīva rūpniecības politika saistīta ar dinamiskiem darba tirgiem. Tāpēc par galvenajiem konkurētspējīgas un efektīvas rūpniecības politikas elementiem uzskata darbavietu radīšanas potenciāla atbalstīšanu galvenajos tirgos ar jaunu sinerģiju attiecīgajās ES politikas jomās, kā arī to darba tirgus problēmu risināšanu, kas saistītas ar strukturālajām pārmaiņām sociālajā dialogā.

Strukturālās pārmaiņas un inovācija ietekmē gan darbavietu iznīcināšanu, gan darbavietu radīšanu. Aktīvas stratēģijas, jo īpaši iesaistot inovāciju, var tikai atvieglot sociāli iekļaujošas pārmaiņas un ļaut mums labāk risināt jautājumus par pieaugošo bezdarbu un sociālo atstumtību.

3.4. Darba tirgus dinamika

Eiropas pusgads ir jauna pieeja, ar kuru dalībvalstis un ES iestādes stiprina ekonomikas politikas koordināciju, tostarp arī pastiprinātu koordināciju nodarbinātības un sociālās politikas jomā, un uzrauga darbības, ar ko atbalsta stratēģijas “Eiropa 2020” mērķu sasniegšanu, jo īpaši nodarbinātības jomā.

Laikā, kad sociālās krīzes ietekme joprojām ir skaidri sajūtama un bezdarba līmenis joprojām ir vēsturiski augsts¹⁴, ir būtiski atjaunot dinamisku darba tirgus visā ES. Komisija 2012. gada nodarbinātības pakotnē¹⁵ uzsvēra nozīmi, kāda ir kvalitatīvai pārejai no viena darba uz citu, ieguldījumam prasmēs un mobilitātei.

¹² COM(2010)614, “Integrēta rūpniecības politika globalizācijas laikmetam — prioritāte konkurētspējai un ilgtspējai”.

¹³ COM(2012)582, “Spēcīgāka Eiropas rūpniecība izaugsmei un ekonomikas atveseļošanai”.

¹⁴ Vienotā nodarbinātības ziņojuma projekts, kas pievienots Komisijas paziņojumam par 2014. gada izaugsmes pētījumu, 2013. gada 13. novembris, COM(2013)801, *final*.]

¹⁵ “Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām”, COM(2012)173 *final*, 18.4.2012., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>.

Laikus veikta pārmaiņu un cilvēkkapitāla vajadzību prognozēšana var sekmēt ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darbavietām un pāreju uz gudru, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi. Tā būtiski sekmētu uzņēmumu konkurētspēju, uzlabotu darbinieku nodarbinātību, kā arī darba apstākļus un stiprinātu nodarbinātību. Valsts iestādes, tostarp reģionālajā līmenī, izrādījušas interesi iesaistīties, lai sekmētu minēto mērķu sasniegšanu, kā arī mazinātu sociālās grūtības.

Izvairīties no masveida štatu samazināšanas un veselu reģionu panīkuma vai veselu nozaru pārvietošanas, kam bieži vien ir spēcīga pārrobežu ietekme, ir galvenais mērķis, ko var sasniegt, sekmējot ekonomikas pārveidošanu un sekmīgas pārmaiņas ekonomikā. Šajā saistībā KS palīdzēs nostiprināt uzņēmumu, darbaspēka un reģionu spēju viegli pielāgoties strauji mainīgajai ekonomikas videi.

Cits svarīgs aspekts ir iespējamās lielās sociālās izmaksas, kas var rasties pārstrukturēšanās darbībās un kas jāsedz valsts iestādēm, jo īpaši attiecībā uz bezdarbu, nevienlīdzības palielināšanos, nabadzību utt. Šīs izmaksas ļoti ietekmē publiskās finanses un var kavēt ekonomikas atveseļošanas valsts līmeni. Kopīga Eiropas perspektīva par pārstrukturēšanās procesiem varētu palīdzēt novērst šādu izmaksu rašanos vai sadalīt to slogu starp dažādām ieinteresētajām personām, kas iesaistītas pārstrukturēšanās darbībās.

ES ir izveidojusi spēcīgu nodarbinātības un sociālās aizsardzības sistēmu, kas apvienojumā ar salīdzinoši augstu izglītības līmeni ir bijis pamats ekonomikas un sociālajai labklājībai. No otras puses, šī sistēma veidota, lai atbalstītu darbavietu stabilitāti, necīgi uzsverot darba ņēmēju pielāgošanās sekmēšanu, un rezultātā tā kļūst arvien nepiemērotāka tam, lai sniegtu individuāliem darba ņēmējiem reālas profesionālās nākotnes iespējas, kad viņu darbs ir apdraudēts.

Pašreizējā un nākotnes strauji mainīgā uzņēmējdarbības vide pārbaudīs organizatoriskās spējas, kas nepieciešamas, lai nodrošinātu pārmaiņu prognozēšanu, kā arī ātru un mierīgu resursu pārdali, jo īpaši cilvēkresursu jomā, no darbībām, kurās sākusies lejupslīde, uz jaunām darbībām. Ekonomikas un finanšu krīze, kā arī ar to saistītais pārmaiņu paātrinājums vairāk nekā jebkad agrāk liek Eiropai novērst šīs nepilnības. To būtiski sekmēs pārstrukturēšanās laba prognozēšana un sociāli atbildīga vadība.

Ļoti svarīga ir drošība pārejai no viena darba uz citu. Karjera dzīves garumā, kam raksturīgas daudzas pārmaiņas, ir daudzu darba ņēmēju realitāte. Pārmaiņu kvalitāte noteiks darba ņēmēju karjeras kvalitāti, un tā ir ļoti svarīga, lai nodrošinātu personām nepieciešamos līdzekļus savas nodarbinātības saglabāšanai un lai pārmaiņas būtu izdevīgas. Mūžizglītības pieejamība gan nodarbinātības, gan bezdarba kontekstā ir būtiska, lai saglabātu nodarbinātību.

Pārstrukturēšanās prognozēšana varētu apsteigt krīzes situācijas, veicot aktīvu un saskaņotu pārstrukturēšanās darbību un strukturālo pārmaiņu vadību. Šajās pieejās būtu jāiekļauj tādi pasākumi kā nodarbinātības un prasmju vajadzību nepārtraukta uzraudzība un pastāvīgas prasmju uzlabošanas programmas darba ņēmējiem, lai stiprinātu savu nodarbinātību un sekmētu pāreju uz jaunu darbu pārstrukturēšanās gadījumā.

Valsts nodarbinātības dienestiem (VND) ir svarīga nozīme, atbalstot pārmaiņas darba tirgū. Tie ir tilts starp darba meklētājiem un darba devējiem. Lai gan VND struktūras dažādās valstīs atšķiras, tie visi palīdz saskaņot piedāvājumu un pieprasījumu darba tirgū, sniedzot informācijas, darbā iekārtošanas un aktīva atbalsta pakalpojumus vietējā, valsts un Eiropas līmenī. Labāka VND sadarbība var uzlabot to spēju efektīvi reaģēt uz pārstrukturēšanos.

Iniciatīva par jaunām prasmēm jaunām darbavietām ir mēģinājums veicināt nākotnē vajadzīgo prasmju labāku prognozēšanu, pilnveidot prasmju un darba tirgus vajadzību labāku saskaņošanu un novērst plaisu starp izglītības un darba vidēm. Paziņojumā "Izglītības

pārvērtēšana”¹⁶ paredzēts visaptverošs politiskais regulējums izglītības un apmācības jomā ar nolūku nodrošināt, ka darbaspēkam tiek sniegtas pareizās prasmes.

Ļoti kvalitatīvas mācekļības un citas ar darbu saistītas mācību shēmas, piemēram, stažēšanās, palīdz nodrošināt prasmes, kas vajadzīgas darba tirgū. Tās var arī sekmēt labāku prasmju saskaņošanu un ekonomisko konkurētspēju. Komisija uzsāka Eiropas Mācekļību aliansi¹⁷, lai uzlabotu mācekļības nodrošināšanu, kvalitāti un tēlu. Tā arī ierosināja stažēšanās kvalitātes sistēmu¹⁸, lai uzlabotu stažēšanās kvalitāti¹⁹.

Darba mobilitātes iespēja Eiropas Savienībā, lai risinātu pārstrukturēšanās problēmas, vēl arvien ir pārāk maz izmantota. Komisija iesniegs priekšlikumu regulai ar mērķi stiprināt *EURES* tīklu, lai labāk risinātu neatbilstības un nelīdzsvarotību Eiropas darba tirgū un sekmētu pieņemšanu darbā visā ES, jo īpaši uzlabojot darba ņēmēju piekļuvi ES darbaspēka mobilitātes atbalsta pakalpojumiem. Turpmākajos mēnešos Komisija nodarbosies arī ar sociālā nodrošinājuma koordinācijas noteikumu vienkāršošanu un uzlabošanu un pētīs to ietekmi uz darbaspēka mobilitāti.

3.5. Svarīgs jautājums MVU

Eiropas regulējums varētu izrādīties noderīgs arī mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) gadījumā, jo tie saskaras ar lielākām grūtībām, prognozējot pārmaiņas un meklējot kvalificētus darbiniekus. Pienācīga uzmanība būtu jāpievērš to specifikai un īpaši to vajadzībai pēc prognozējamās un stabilas vides, kas ļauj tiem būt konkurētspējīgiem gan vietējā, gan pasaules tirgū. Tāpēc KS ir pielāgota nevis tam, lai MVU saskartos ar papildu slogu, bet gan tam, lai pasākumus veiktu citi dalībnieki (lielāki uzņēmumi, valsts iestādes), kas ļaus MVU, kam ir mazāki cilvēkresursi un finanšu resursi, attīstīt savas plānošanas stratēģijas un paredzēt savas prasmju vajadzības, veicot pienācīgu savu darbinieku apmācību. Turklāt, īstenojot rīcības saistībā ar šo KS, īpaša uzmanība būtu jāvelta strauji augošu MVU specifikai, kam bieži vien nepieciešams ātri pieņemt un pārvietot darbiniekus, kā arī pieejams kvalificētu darbinieku kopums.

3.6. Jautājums, kas rodas pārmaiņu procesā esošam publiskajam sektoram

Arī publiskā sektora darbiniekus gandrīz visās valstīs ir skārusi krīze, jo valdības mēģina samazināt publiskā sektora lielumu. Valsts pārvaldes reforma bija saistīta ar algu iesaldēšanu, algas samazinājumiem, pārmaiņām līguma nosacījumos un darba apstākļos, kā arī ar darbinieku skaita samazināšanu.

Tā kā publiskā sektora darbinieki, tostarp ierēdņi, jūt, ka viņu darba attiecības kļūst arvien līdzīgākas privātā sektora darba attiecībām, jo īpaši attiecībā uz darbavietas drošību, šķiet ne vien likumīgi, bet arī nepieciešami arī uz viņiem attiecināt paredzēto pielāgošanās mehānismu.

Turklāt ES publiskajā sektorā ir nodarbināti apmēram 25 % darbaspēka, un tam ir galvenā nozīme, veidojot mūsu ekonomiku un sabiedrību. Inovācijas stimulēšanai publiskajā sektorā (piemēram, pastiprināta sadarbība, risinājumu kopīga meklēšana ar iedzīvotājiem, eksperimentēšanas kultūras veicināšana) var būt svarīga nozīme, uzlabojot publiskā sektora

¹⁶ COM(2012)669, *final*.

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

¹⁸ Priekšlikums Padomes ieteikumam par kvalitatīvu stažēšanās sistēmu, 2013. gada 4. decembris, COM(2013)857, *final*.

¹⁹ Šajā saistībā svarīgas ir arī mācekļu un stipendiju atbalsta programmas, piemēram, pamatprogrammas “Apvārsnis 2020” Marijas Sklodovskas-Kirī stipendijas.

darbavietu un to sniegto pakalpojumu kvalitāti. Efektīvs un novatorisks publiskais sektors nodrošina vairāk jauninājumu plašākā tautsaimniecībā un līdz ar to lielāku izaugsmi un vairāk darbavietu.

Tāpēc Komisija aicina dalībvalstis izpētīt veidus, kā piemērot ierosināto KS publiskā sektora darbiniekiem neatkarīgi no viņu ar likumu noteiktajām darba attiecībām.

Īpaši nozīmīgs minēto pārmaiņu aspekts vērojams, sabiedrisko pakalpojumu sniegšanai pārejot no valsts monopola uz koncesiju sistēmām, jo koncesiju atjaunošanā ir pārstrukturēšanās epizodes. Tādēļ būs nepieciešama zināma darbaspēka mobilitāte, kā arī iesaistīto personu prognozēšanas un vadības darbs. Šie centieni, kā arī nepieciešamais publiskais atbalsts būs lielāks, kad pirmo reizi tiks ieviesta koncesiju sistēma.

4. SECINĀJUMS

Pamatojoties uz paustajiem pierādījumiem un argumentiem, Komisija iesniedz visām ieinteresētajām personām šādu KS, balstoties uz praktiskiem piemēriem, kas rasti dažādās valstu pamatnostādnēs, ražošanas attiecību sistēmās un sociālajos kontekstos. Arī tad, ja dažādi no turpmāk norādītajiem labas prakses veidiem nav piemērojami automātiski, tie var kalpot kā iedvesmas un ieteikumu avots.

Komisija aicina:

- dalībvalstis atbalstīt, izvērst un veicināt KS plašu piemērošanu un mudina visas ieinteresētās personas sadarboties, pamatojoties uz izklāstītajiem principiem un labas prakses veidiem;
- visas ieinteresētās personas apsvērt un īstenot īpašos principus un līdzekļus, lai atbalstītu MVU pārstrukturēšanās centienus;
- dalībvalstis apsvērt ierosinātās KS attiecināšanu uz publiskā sektora darbiniekiem neatkarīgi no viņu darba attiecību veida (ar likumu noteiktas vai uz līguma pamata);
- dalībvalstis un reģionus izmantot ES fondus saskaņā ar valsts atbalsta noteikumiem un, atbalstot ieguldījumus, prognozēt un sekmēt pārmaiņas ražošanā arī ražošanas politikas perspektīvā saistībā ar "Eiropa 2020" stratēģiju, pilnveidot cilvēkkapitālu, uzlabojot zināšanas un nodrošinot apmācību, kā arī mazināt pārstrukturēšanās negatīvo sociālo ietekmi, atbalstot atlaisto darbinieku atkārtotu pieņemšanu darbā (ESF un *EGF*);
- sociālos partnerus sekmēt šīs KS nostiprināšanu un atvieglot ekonomiskās pielāgošanās procesu, sagatavojot un apspriežot attiecīgajā līmenī (valsts, nozares, uzņēmuma u. c.) pamatnostādnes rīcībai pārmaiņu, pārstrukturēšanās un iekšējās elastības prognozēšanas jomā.

Komisija uzraudzīs to, kā KS tiek piemērota ES un nosūtīs uzraudzības ziņojumus Eiropas Parlamentam un sociālajiem partneriem. Pamatojoties uz minētajiem ziņojumiem un uz pievienotu politisko novērtējumu, Komisija apsvērs nepieciešamību vajadzības gadījumā pārskatīt KS līdz 2016. gadam. Šajā pārskatīšanā tiks noteikts, vai ir vajadzīga turpmāka rīcība, tostarp tiesību akta priekšlikums.

KVALITĀTES SISTĒMA

PĀRMAIŅU UN PĀRSTRUKTURĒŠANĀS

PROGNOZĒŠANAI

Prognozēšana, vadība un uzraudzība/novērtēšana

Jaunā prakse, kas izmantota gan uzņēmumos, gan ārpus tiem kopš 20. gadsimta 90. gadu beigām, liecina, ka prasmju un apmācības vajadzību prognozēšana, kā arī atbildīga pārstrukturēšanās var būt sekmīga, ja sadarbojas sociālās un reģionālās jomas pārstāvji.

Bez pārliecinājumiem nodarbinātības un sociālajiem mērķiem priekšnosacījumi veiksmīgai saimnieciskajai darbībai un labākiem darba apstākļiem ir prognozēšana un labi vadīta pārstrukturēšanās. Neaizmirstot darbavietas attīstības stratēģisko vēlamību un ieviešot pārmaiņu procesus ilgtermiņā (pretēji lēmumiem, kuru pamatā ir vēlme pēc īstermiņa peļņas vai aktīvu vērtības mērķi), var panākt lietderīgu ieguldījumu uzņēmumu ilgtspējībā un konkurētspējā. Šis apgalvojums attiecas uz visām tautsaimniecības nozarēm, reģioniem un ekonomikām.

Tāpēc turpmāk izklāstītie labas prakses veidi ir iedalīti atbilstoši veicamo pasākumu secībai: prognozēšanas darbības un instrumenti, kas jāpilnveido pastāvīgi, un īpašu pārstrukturēšanās procesu vadība.

Turklāt ļoti svarīga ir visu iesaistīto personu piedalīšanās pārstrukturēšanās procesu novērtēšanā un uzraudzībā. Tā ļauj noteikt trūkumus un nepilnības, tādējādi ļaujot pēc tam uzlabot turpmākos pārstrukturēšanās procesus. Interese par darbiniekiem pēc atlaišanas (atlaisto darbinieku karjeras ilgtermiņa novērtējums, laika rindas pētījumu datubāze par īstenotajiem karjeras pavērsieniem utt.) arī palīdz novērtēt sasniegtos rezultātus saistībā ar sekmīgu pāreju no viena darba uz otru.

Novērtēšana un uzraudzība attiecas uz pārstrukturēšanās pasākumu novērtējumu un rezultātu publicēšanu, attīstības stratēģiju pārskatīšanu, ņemot vērā pārstrukturēšanās pieredzi, ietekmi u. c.

Jautājums par dažādiem līmeņiem un dažādiem pārstāvjiem

Cilvēkkapitāla vajadzību un pārstrukturēšanās vadības prognozēšana attiecas uz lielu dalībnieku skaitu (uzņēmumi, darbinieku pārstāvji, sociālie partneri, valsts nodarbinātības dienesti, valsts pārvalde, iestādes u. c.) dažādos līmeņos (Eiropas, valsts, reģionālais, nozaru un organizatoriskais).

Lai nodrošinātu efektivitāti un ilgtspējīgus risinājumus, ļoti svarīga ir saskaņotība un sinerģija starp visu iesaistīto personu darbībām, pareizi koordinēta plānošana, kā arī prognozēšanas un pārstrukturēšanās darbības. Lai būtu vieglāk saprast, KS ir sakārtota kā labas prakses piemēru kopums, iekļaujot katru no galvenajiem iesaistītajiem dalībniekiem: uzņēmumus, darbinieku pārstāvjus, pašus darbiniekus, sociālos partnerus un valsts/reģionālās iestādes ²⁰.

²⁰ Tā kā laba pārstrukturēšanās prognozēšana un vadība bieži vien attiecas uz vairākiem dalībniekiem un līmeņiem, daudzas darbības dažādos piemēros ir aprakstītas līdzīgi, uzskatāmi parādot īpašo katram no tiem piešķirto nozīmi.

Visaptverošāks labas prakses veidu apkopojums par šo jomu pieejams 2009. gada procesu pārstrukturēšanas kontrollapās²¹.

Visi piemēros norādītie labas prakses veidi ir reāla pieredze, ko guvuši uzņēmumi, darbinieku pārstāvji un citas iesaistītās personas. Personas, kas tos īsteno, uzskata tos par ļoti svarīgiem, lai nodrošinātu ātru, netraucētu, ekonomiski efektīvu un sociāli pieņemamu pielāgošanos pārmaiņām un pārstrukturēšanai, jo īpaši nelabvēlīgos apstākļos. Neatkarīgi no iespējas izmantot labas prakses veidus citos kontekstos, kas jānovērtē katrā atsevišķā gadījumā, nozīmīgums, kādu tiem piešķirušī dalībnieki, kuri tos izmanto praksē, attaisno to iekļaušanu KS kā iedvesmas avotu visiem pārējiem.

Šos labas prakses veidus bieži vien virzījis vai iedvesmojis regulējums vai citi publiskā atbalsta mehānismi. *Eurofond ERM* datubāze par tiesību aktiem saistībā ar pārstrukturēšanos²² sniedz salīdzinošu informāciju par valstu tiesību aktiem. *ERM* datubāze par atbalsta instrumentiem pārstrukturēšanās jomā²³ sniedz informāciju par apmēram 400 pasākumu Eiropas Savienības dalībvalstīs un Norvēģijā. Valstu valdības, darba devēju organizācijas un arodbiedrības ir to struktūru skaitā, kas sniedz atbalstu uzņēmumiem, kuriem jāveic pārstrukturēšanās, un iesaistītajiem darba ņēmējiem.

Šajā KS norādītās darbības un instrumenti var saņemt atbalstu no ES struktūrfondiem (jo īpaši ESF un ERAF), kā arī *EGF*.

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>. Sk. arī 1. pielikumu.

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

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Sk. arī “*Public instruments to support restructuring in Europe — ERM Report 2011*”, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

DARBA DEVĒJI

Lai saglabātu konkurētspēju un samazinātu pārstrukturēšanās izmaksas, uzņēmumi prognozē cilvēkkapitāla vajadzības un veic pārmaiņas. MVU var nebūt iespējas īstenot visus turpmāk norādītos labas prakses veidus.

PĀRMAINU PROGNOZĒŠANA

Darba devēja stratēģiskā plānošana, pastāvīgi iesaistoties darbinieku pārstāvjiem atbilstoši darba koplīgumam, kā arī informēšanas un konsultēšanas instrumentiem, attiecas uz darbavietu un prasmju plānošanu, tostarp uz šādām darbībām.

- o Uzņēmuma ekonomiskās un finansiālās situācijas, kā arī tehnoloģiskās un tirgus attīstības **stratēģiskā ilgtermiņa uzraudzība.**
- o Pastāvīga vajadzību plānošana attiecībā uz darbavietām un prasmēm.
- o **Pasākumi, kas vērsti uz atsevišķiem darbiniekiem:** elastības pasākumi (darba laika elastība ilgtermiņā, darbinieku rotācija u. c.), apmācību pasākumi (apmācību konsultantu ieviešana, individuālu “kompetences pārbaužu” izstrāde, individuāli apmācību plāni, tostarp transversālu prasmju sniegšana darbiniekiem, u. c.), karjeras pilnveidošanas pasākumi (“karjeras dienas”, “karjeras pamati”, darbinieku rotācijas pasākumi utt.), pasākumi iekšējās un ārējās mobilitātes veicināšanai utt.
- o **Ārējās partnerības** ar reģioniem, izglītības/apmācību iestādēm un uzņēmējdarbības vidi.

PĀRSTRUKTURĒŠANĀS PROCESU VADĪBA

Laba prakse pārstrukturēšanās darbību vadības jomā ietver šādas darbības.

- o **Iekšējās vienprātības izveide**, izstrādājot kopīgu diagnozi, pamatojoties uz skaidru uzņēmējdarbības pārmaiņu pamatojumu, kā arī visaptverošu darbinieku informēšanu un konsultēšanu agrīnā posmā.
- o **Palīdzība personalizēta atbalsta organizēšanā tiem darbiniekiem**, kuru atlaišanu nevar novērst.
- o **Ārējo dalībnieku iesaistīšana** agrīnā posmā (reģionālās iestādes, universitātes, apmācību centri un piegādes ķēdes).

DARBINIEKU PĀRSTĀVJI

Darbinieku pārstāvji, tostarp Eiropas Uzņēmumu padomē, ir ļoti svarīgi uzņēmumu vadības partneri, lai prognozētu un vadītu darbavietu un prasmju vajadzību pilnveidošanu un veiktu konkrētas pārstrukturēšanās darbības.

PĀRMAINU PROGNOZĒŠANA

- o Pastāvīga **uzņēmumu vajadzību plānošana attiecībā uz darbavietām un prasmēm.**
- o **Pasākumi, kas vērsti uz atsevišķiem darbiniekiem, tostarp iekšējās un ārējās mobilitātes veicināšana.**

PĀRSTRUKTURĒŠANĀS PROCESU VADĪBA

- o **Kopīgas diagnozes** izstrāde ar vadību.
- o Vienošanās par **uzņēmumam raksturīgām procedūrām** konkrētu pārstrukturēšanās situāciju risināšanai.
- o **Visu atbalsta sniegšanai atsevišķiem darbiniekiem paredzēto mehānismu izstrādes un ieviešanas** pārraudzība un sekmēšana, jo īpaši sarunu procesā.
- o **Interese par atlaistajiem darbiniekiem un atbalsta sniegšana**, meklējot jaunas darba un/vai piemērotas pārkvalifikācijas iespējas.

- o Dalība ārējās partnerībās, plašākos tīklos un mehānismos, sniedzot atbalstu atsevišķiem darbiniekiem un veicinot visas piegādes ķēdes iekļaušanu, lai sagatavotos pārstrukturēšanās darbībām un vadītu tās.

INDIVIDUĀLIE DARBA ŅĒMĒJI

No individuālā darba ņēmēja skatpunkta prognozēšana attiecas uz viņa paša spēju veikt izvēli un spēt uzlabot savu nodarbinātību, kā arī veikt pārcelšanos karjerā. Attiecībā uz nodarbinātību, liela nozīme ir citiem dalībniekiem (darba devējiem, darba ņēmēju pārstāvjiem, sociālajiem partneriem, iestādēm), atbalstot, motivējot un atzīstot individuālos darba ņēmējus.

PĀRMAINU PROGNOZĒŠANA

Ja ir pieejami instrumenti un iespējas, darba ņēmēji veic šādas darbības.

- o **Spēju palielināšana apkopot informāciju**, kas nepieciešama situācijas izpratnei.
- o **Savu prasmju pārskatīšana** un karjeras virzienu koriģēšana.
- o Savas **nodarbinātības un mobilitātes** stiprināšana un iespējamo profesionālo pārcelšanos veikšana.
- o Savu tiesību izmantošana **izglītības un apmācību** jomā un attiecīgo saistību atzīšana.

PĀRSTRUKTURĒŠANĀS PROCESU VADĪBA

- o **Informācijas meklēšana** par uzņēmuma stratēģiju, pārstrukturēšanās plāniem un pārcelšanos darba tirgū, saziņas uzturēšana ar pārcelšanos un dalība informēšanas un konsultēšanas procesos.
- o **Iespējamās darbības izpēte, lai izvairītos no štatu samazināšanas**: izstrādāt individuālu darba meklēšanas plānu, būt atvērtam mobilitātei uzņēmumā/starp uzņēmumiem, pieprasīt izaugsmes vadību, apmācību, lai pieteiktos darbam, karjeras konsultācijas un īpašu apmācību atbilstīgi darba piedāvājumiem.
- o Darbiniekiem pieejamā **individuālā atbalsta** izmantošana: sazināties ar pārcelšanās nodaļām, reģistrēties darba biržā, pieprasīt darba devēja palīdzību laikā pirms štatu samazināšanas, esot bezdarbniekam, pieprasīt apmācību, izmantot atbalstu uzņēmējdarbībai, tiklīdz tas pieejams.

SOCIĀLIE PARTNERI UN NOZARU ORGANIZĀCIJAS

Sociālajiem partneriem un nozaru organizācijām var būt galvenā nozīme pārcelšanos prognozēšanā, darbavietu un prasmju vajadzību apzināšanā un pārstrukturēšanās darbību vadībā, izstrādājot papildu rīcību uzņēmumā, valsts un reģionālajā līmenī, veicot sociālo dialogu un kolektīvās sarunas.

PĀRMAINU PROGNOZĒŠANA

- o **Vajadzību plānošana attiecībā uz darbavietām un prasmēm**: piedalīties agrīnās brīdināšanas sistēmās visos līmeņos.
- o **Pamatprincipu sagatavošana darbinieku iesaistīšanai**: veicināt kolektīvās sarunas par pārcelšanos prognozēšanu un pārstrukturēšanos ES, valsts, nozaru, reģionālajā, vietējā un uzņēmuma līmenī.
- o **Tādu pasākumu sagatavošana, kas vērsti uz atsevišķiem darbiniekiem**: atbalstīt reorganizāciju, izstrādāt vai atbalstīt valsts, reģionālās un uzņēmuma līmeņa prasmju pilnveidošanas programmas.
- o **Pasākumu izstrāde iekšējās un ārējās mobilitātes veicināšanai**: sekmēt profesionālās pārcelšanos uzņēmumā un ārpus tā, sekmēt novatoriskus pasākumus mobilitātes uzlabošanai.

PĀRSTRUKTURĒŠANĀS PROCESU VADĪBA

- o **Kopīga diagnoze:** kopīga izpratne par ekonomikas kontekstu ar dalībniekiem, filiālēm un dažādu nozaru ieinteresētajām personām, daudzu ieinteresēto personu saziņas, tīklošanas un vadības sekmēšana.
- o **Visu pieejamo iespēju izpēte un apspriešana, lai izvairītos no štatu samazināšanas:** sekmēt arodbiedrību koordināciju ES mērogā, lai palīdzētu Eiropas Uzņēmumu padomei, rosināt ES mēroga sarunas pārnacionālas pārstrukturēšanās gadījumā, vadīt sarunas par profesionālo pārmaiņu politiku.
- o **Individuāls atbalsts atlaistajiem darbiniekiem:** atbalstīt iekšējās un ārējās mobilitātes elementus, pilnveidot nozaru apmācību fondus reorganizācijai.

VALSTS UN REĢIONĀLĀS IESTĀDES

Valsts iestādes izstrādā piemērojamus tiesību aktus, definē un īsteno nodarbinātības politikas mērķus, pārvalda prognozēšanas līdzekļus, kā arī tām ir institucionālās spējas palīdzēt darbiniekiem. Reģionālās iestādes koordinē ieinteresēto personu darbu, prognozējot un vadot pārstrukturēšanās darbības un sekmējot reģionālo attīstību, kā arī ekonomisko un sociālo pārorientēšanos.

PĀRMAINU PROGNOZĒŠANA

- o **Pastāvīga vajadzību plānošana attiecībā uz darbavietām un prasmēm:** atbalstīt valsts darbavietu un prasmju plānus, izstrādāt prognozēšanas līdzekļus, pasākumi, lai uzlabotu izglītības un apmācību sistēmu sniegto prasmju saderību ar darba tirgus vajadzībām.
- o **Pasākumi, kas vērsti uz atsevišķiem darbiniekiem:** pastiprināt aktīva darba tirgus politiku, piedāvāt kvalifikācijas plānus, atbalstīt kompetences pilnveidošanu, koncentrējoties uz vispārējām un transversālām prasmēm, koncentrēties uz mazkvalificētu pieaugušo prasmju uzlabošanu, piedāvāt karjeras konsultāciju pakalpojumus, palīdzēt apstiprināt neformālo un neoficiālo izglītību, sekmēt reģionālo mūžizglītības politiku.
- o **Pasākumi iekšējās un ārējās mobilitātes veicināšanai:** izstrādāt iniciatīvas, lai sekmētu ģeogrāfisko un profesionālo mobilitāti, apstiprināt tiesiskās un operatīvās pamatnostādnes attiecībā uz profesionālajām pārmaiņām, izveidot prasmju sertifikācijas un tālākas nodošanas sistēmas, atbalstīt kvalifikācijas sistēmas, izveidot datubāzes par darba devēju vajadzībām, meklēt darbinieku un vakanto darbavietu, kā arī nepieciešamo prasmju atbilstes.
- o **Pasākumi reģionālas ekonomiskās pielāgošanās veicināšanai:** sekmēt sadarbību starp reģionālajiem dalībniekiem, atbalstīt nodarbinātības un prasmju plānošanu un riska dalīšanu, izveidot vai nostiprināt reģionālos novērošanas centrus ekonomikas pārmaiņu, darbavietu un prasmju uzraudzībai, ieviest iepriekšējas brīdināšanas sistēmas, izveidot regulāras darba attiecības ar uzņēmumiem, tostarp ar sociālajiem uzņēmumiem un attīstības aģentūrām, izstrādāt teritoriālās nodarbinātības paktus, publiskās un privātās partnerības un institucionālās struktūras spēju un prasmju jomā.
- o Ievērojot atbilstību spēkā esošajiem noteikumiem par valsts atbalstu, pilnībā **izmanto ES struktūrfondus**, pamatojoties uz “pārdomātas specializācijas” principiem pētniecības un inovācijas jomā, koncentrējoties uz ieguldījumiem, kas sekmēs un atbalstīs strukturālās pārmaiņas, kā arī sekmējot sociālo inovāciju, lai izstrādātu sociāli iekļaujošas pārmaiņas un darbavietu radīšanu.

PĀRSTRUKTURĒŠANĀS PROCESU VADĪBA

- o **Kopīga diagnoze:** apkopot datus par atlaišanu no darba valsts, reģionālajā un nozaru līmenī, uzraudzīt pārstrukturēšanās ietekmi uz konkrētām nozarēm un reģioniem, izveidot agrīnās brīdināšanas sistēmas, pieaicināt dalībniekus, lai izstrādātu kopīgu diagnozi.
- o **Visu pieejamo iespēju izpēte pirms štatu samazināšanas:** sekmēt pārstrukturēšanās skarto reģionu atvēršanos, uzraudzīt sociālos plānus, nostiprināt valsts nodarbinātības dienestus,

izveidot pārkvalifikācijas programmas, sekmēt tiešu darbavietu radīšanu, radīt mehānismus risku dalīšanai, atbalstīt darbinieku pārņemšanu no krīzē nonākušiem uzņēmumiem vai no bezmantinieku uzņēmumiem, izveidot mobilās pārkvalifikācijas nodaļas, reklamēt reģionu jauniem ieguldītājiem, atbalstīt jaunu lietotāju meklējumus pamestām ēkām.

- o **Individuāls atbalsts atļautajiem darbiniekiem, tostarp izmantojot valsts nodarbinātības dienestus (VND):** apmācību pasākumi (portāli profesionālajiem ieteikumiem un apmācībai, publiskas pārkvalifikācijas nodaļas), mobilitātes pasākumi (pārkvalifikācijas platformas MVU un sociālajiem uzņēmumiem, atbalsts darbinieku kooperatīviem, ģeogrāfiskās mobilitātes plāni, atbalsts darba devēju grupu darbavietu kopfondiem, atļaušanas pabalstu sniegšana), bezdarba pabalsti neaizsargātiem darbiniekiem.
- o **Partnerību sekmēšana** starp iesaistītajām personām: iesaistīt valsts nodarbinātības dienestus (VND), lai īstenotu vietējās platformas atļautajiem darbiniekiem, koordinēt struktūrfondu un *EGF* izmantošanu saskaņā ar noteikumiem par valsts atbalstu, izmantot reģionālās operatīvās grupas, lai mobilizētu visas iesaistītās personas un resursus, organizēt profesionālās pārmaiņas, izveidot ātrās reaģēšanas dienestus, izveidot atbalsta sistēmas MVU un platformas, kurās iesaistīti dažādu nozaru pārstāvji (profesionālo pārmaiņu līgumi), sekmēt jaunizveidotos un jaunus uzņēmumus, izmantojot efektīvu politiku, lai atbalstītu reģionālo izaugsmi, kā arī darbavietu radīšanu un uzņēmējdarbību.

EIROPAS KOMISIJA

Komisija:

- o **uzraudzīs** to, kā KS tiek piemērota visā ES;
- o **nosūtīs uzraudzības ziņojumus Eiropas Parlamentam un sociālajiem partneriem**, kā arī plaši tos izplatīs;
- o apsvērs **līdz 2016. gadam** vajadzības gadījumā **pārskatīt KS**. Šajā pārskatīšanā tiks noteikts, vai ir vajadzīga turpmāka rīcība, tostarp tiesību akta priekšlikums;
- o atbalstīs **Eiropas strukturālo un ieguldījumu fondu** (Eiropas Sociālais fonds, Eiropas Reģionālās attīstības fonds, Kohēzijas fonds, Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai, Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fonds), vienotā stratēģiskā satvara fondu, kā arī **Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonda plānošanas darbu**, tostarp izmantojot mācīšanos no līdzbiedriem, tīklošanas darbības un tehnisko palīdzību;
- o apsvērs **trīs direktīvu par darbinieku iesaistīšanos iespējamo konsolidēšanu**; šajā saistībā pirmā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem varētu notikt 2014. gada pirmajā pusē.

1. tabula. Iesaistīto personu un labas prakses veidu kopsavilkums

	PĀRMAIŅU PROGNOZĒŠANA	PĀRSTRUKTURĒŠANĀS PROCESU VADĪBA
UZŅĒMUMI, DARBINIEKU PĀRSTĀVJI, SOCIĀLIE PARTNERI UN NOZARU ORGANIZĀCIJAS	<p>Ekonomikas, uzņēmējdarbības un tirgus vides stratēģiskā uzraudzība Vajadzību plānošana attiecībā uz darbvietām un prasmēm Daudz gadu plāns attiecībā uz darbvietām un prasmēm Elastība, apmācības un karjeras attīstības pasākumi, kas vērsti uz atsevišķiem darbiniekiem Iekšējās un ārējās mobilitātes veicināšana Informācija, konsultācijas un kolektīvās sarunas par iepriekšminētajiem jautājumiem</p>	<p>Iekšējās vienprātības sekmēšana kopīgas diagnozes procesā Visu pieejamo iespēju izpēte pirms plānotās štatu samazināšanas Individuāla un personalizēta atbalsta organizēšana atlaistajiem darbiniekiem Informācija, konsultācijas un kolektīvās sarunas par iepriekšminētajiem jautājumiem Ārējo dalībnieku iesaistīšana</p>
INDIVIDUĀLIE DARBA ŅĒMĒJI	<p>Spēju palielināšana apkopot informāciju, kas nepieciešama situācijas izpratnei Savu prasmju pārskatīšana un karjeras virzienu koriģēšana Savas nodarbinātības un mobilitātes stiprināšana un iespējamo profesionālo pārmaiņu veikšana Savu tiesību izmantošana izglītības un apmācību jomā un attiecīgo saistību atzīšana</p>	<p>Informācijas meklēšana par uzņēmuma stratēģiju Iespējamās darbības izpēte, lai izvairītos no štatu samazināšanas Individuāla un personalizēta atbalsta izmantošana</p>
VALSTS UN REĢIONĀLĀS IESTĀDES	<p>Tādu prognozēšanas līdzekļu izveide, kas attiecas uz darbvietām un prasmēm, un informācijas apmaiņa darba tirgū Aktīvas darba tirgus politikas nostiprināšana, kvalifikācijas plānu un konsultācijas pakalpojumu veicināšana, finansiālā atbalsta sniegšana Sadarbības veicināšana starp iesaistītajiem dalībniekiem un riska dalīšana Pamatprincipu izstrāde profesionālo pārmaiņu veicināšanai Ekonomikas, uzņēmējdarbības un tirgus vides stratēģiskā uzraudzība Vajadzību plānošana attiecībā uz darbvietām un prasmēm Daudz gadu plāns attiecībā uz darbvietām un prasmēm Elastība, apmācības un karjeras attīstības pasākumi, kas vērsti uz atsevišķiem darbiniekiem Iekšējās un ārējās mobilitātes veicināšana Teritoriālie nodarbinātības pakti, kā arī publiskās un privātās partnerības</p>	<p>Datu apkopošana par atlaišanu no darba, pārstrukturēšanās ietekmes uzraudzība, atbalsts agrīnās brīdināšanas sistēmām Valsts nodarbinātības dienestu nostiprināšana, pārkvalifikācijas programmu izstrāde, atbalsts darbvietu radīšanai Atbalsts vietējām mobilitātes platformām, mobilitātes pabalstiem un finansiāli neaizsargātām grupām Partnerību veicināšana un struktūrfondu izmantošanas koordinācija Agrīnās brīdināšanas sistēmas, dalībnieku uzaicināšana uz sanāksmēm, lai izstrādātu kopīgu diagnozi Mobilās pārkvalifikācijas nodaļas, intereses veicināšana un darbvietu radīšana Atbalsts apmācībām un mobilitātes pasākumiem</p>