



Brüssel, 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

LISAD

järgmise dokumendi juurde:

**KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA
MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE**

Muutusteks ja restruktureerimiseks valmisolekut käsitlev ELi kvaliteediraamistik

ILISA

ELI DIREKTIIVID, MIS KÄSITLEVAD TÖÖTAJATE KAASAMIST JA NENDE KAITSET RESTRUKTUREERIMISE KORRAL

Töötajate kaitse tööandja maksejõuetuse korral

- Tööandja maksejõuetust käsitleva direktiivi (2008/94/EÜ) eesmärk on tagada töötajatele minimaalne kaitse tööandja maksejõuetuse korral. Selle järgi on liikmesriigid kohustatud asutama organi (garantiasutuse) töötajate rahuldamata nõuete väljamaksmise tagamiseks. Lisaks sellele peavad liikmesriigid võtma vajalikud meetmed tagamaks, et kohustuslike sissemaksete tasumata jätmine tööandja poolt enne tema maksejõuetuse tekkimist ei kahjustaks töötajate õigust saada hüvitisi niivõrd, kuivõrd töötajate sissemaksed on töötasust maha arvatud.

Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine riiklikul tasandil

- Direktiivis, millega on kehtestatud töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (2002/14/EÜ), on seatud eesmärgiks tugevdada dialoogi ettevõtete sees ja tagada töötajate kaasamine enne otsuste tegemist, et valmistuda paremini probleemideks ja ennetada kriise. Seda kohaldatakse ettevõtete suhtes, kus on vähemalt 50 töötajat, või üksustele, kus on vähemalt 20 töötajat, ning selles on sätestatud kohustus teavitada töötajate esindajaid ja nendega konsulteerida küsimustes, mis puudutavad ettevõtte majandusliku olukorra muutumist, tööhõive arengut ja selliseid otsuseid, mis võivad põhjustada muutusi töökorralduses või lepingusuhetes.
- Direktiivis, mis käsitleb töötajate õiguste kaitset ettevõtjate, ettevõtete või ettevõtete osade üleminekul (2001/23/EÜ), on sätestatud, et võõrandaja (osapool, kes lakkab olemast tööandja) töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad ülemineku kuupäeval, lähevad sellise ülemineku tagajärjel üle omandajale (ehk uuele tööandjale). Direktiivis on ka sätestatud, et üleminek ei saa iseenesest olla vallandamise põhjuseks võõrandaja või omandaja poolt. Lisaks töötajate õiguste kaitsmisele on direktiivis, mis käsitleb töötajate õiguste kaitset ettevõtjate, ettevõtete või ettevõtete osade üleminekul, sätestatud, et nii võõrandaja kui ka omandaja peavad üleminekust mõjutatud töötajate usaldusisikutele jagama direktiivis nimetatud teavet ning et kui kumbki osapool kavandab töötajate suhtes meetmeid, peab ta alustama töötajate usaldusisikutega konsultatsioone eesmärgiga saavutada kokkulepe.
- Kollektiivseid koondamisi käsitlevas direktiivis (98/59/EÜ) on sätestatud, et kollektiivset koondamist kavandav tööandja peab kavandatud koondamise kohta jagama töötajate usaldusisikutele direktiivis nimetatud teavet ning alustama aegsasti konsultatsioone töötajate usaldusisikutega, et saavutada kokkulepe. Sellistel konsultatsioonidel tuleks käsitleda kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on eelkõige aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele. Direktiivis on ka sätestatud, et riigiasutusi tuleb igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest teavitada ning et nimetatud koondamised tohivad jõustuda kõige varem 30 päeva pärast teavitamist.

Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine riigiüleasel tasandil

- Direktiivi Euroopa töö nõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (94/45/EÜ, uuesti sõnastatud direktiiviga 2009/38/EÜ) kohaldatakse ettevõtete või kontsernide suhtes, millel on liikmesriikide piires vähemalt 1 000 töötajat ja kahes liikmesriigis kummaski vähemalt 150 töötajat. Direktiivi alusel saab asutada Euroopa töö nõukogusid, mis esindavad töötajaid nendes liikmesriikides, kus konkreetsed kontsernid tegutsevad, ning keda tuleb teavitada ja kellega konsulteerida äritegevuse edenemise ja kõikide kavandatavate oluliste muutuste vallas.
- Kolmes direktiivis on sätestatud töötajate kaasamine (s.t teavitamine, töötajatega konsulteerimine ning mõnel juhul töötajate osalemine nõukogus või juhatuses) ettevõtetes, mis on võtnud vastu Euroopa äriühingu põhikirja (direktiiv 2001/86/EÜ) või Euroopa ühistu põhikirja (2003/72/EÜ) või on piiriülevalt ühinenud (2005/56/EÜ).

HILJUTISED ALGATUSED MUUTUSTE JA RESTRUKTUREERIMISE PROGNOOSIMISE JA JUHTIMISE VALLAS

Komisjon on viimastel aastatel käivitanud mitu konkreetset algatust muutuste ja restruktureerimise prognoosimise ja juhtimise vallas (nt ümberkorraldusfoorumid, kus arutati arvukaid uuenduslike tavade näiteid). 2002. ja 2005. aastal toimus kaks Euroopa sotsiaalpartnerite konsultatsioonivooru, mille põhjal anti välja muutuste ja nende ühiskondlike tagajärgedega toimetuleku juhised¹. Küll aga ei sätestatud juhistega asjakohast levitamise ja rakendamise mehhanismi ja nii on need jäänud suuresti tähelepanuta.

Euroopa Komisjon rahastas ka arvukaid temaatilisi uuringuid² ning toetas Euroopa sotsiaalpartnerite ühist tööprogrammi, mis sisaldab ka üht integreeritud projekti, mis käsitleb restruktureerimist ELi 27 liikmesriigis.

Komisjon avaldas 2009. aastal kasuliku kogumiku Euroopa parimatest tavadest restruktureerimise prognoosimise, ettevalmistamise ja hea juhtimistava vallas, mis kannab pealkirja „Restruktureerimise kontrollnimekiri”³. See kontrollnimekiri täiendab kavandatud kvaliteediraamistikus esitatud parimaid tavasid.

Ka Eurofoundi restruktureerimise toetusvahendite ERMi andmebaas⁴ jagab teavet umbes 400 meetme kohta, mida rakendatakse Euroopa Liidu liikmesriikides ja Norras. Restruktureerimist vajavatele ettevõtetele ja sellest mõjutatud töötajatele jagavad toetust muu hulgas riikide valitsused, tööandjate organisatsioonid ja ametiühingud. Toetusvahendeid kirjeldatakse nende omaduste, kaasatud osalejate, rahastusallikate, tugevuste, nõrkuste ja tulemuste põhjal. Eesmärk on teavitada valitsusi, sotsiaalpartnereid ja teisi osalejaid pakutavatest toetuseliikidest.

2012. aastal avaldatud Euroopa Komisjoni restruktureerimise rohelises raamatus⁵ on tehtud kindlaks tavad ja poliitika, mis on olnud edukad restruktureerimise ja muutustega kohanemise valdkonnas, et edendada tööhõivet, majanduskasvu ja konkurentsivõimet osana strateegiast „Euroopa 2020”.

Lõpetuseks võttis Euroopa Parlament 15. jaanuaril 2013. aastal vastu Cercasi aruande, kus komisjonile on esitatud konkreetsed nõudmised restruktureerimise vallas tegutsemiseks.

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

² Vt nt projekti, mida rahastatakse Euroopa Parlamendi katseprojektist „Accompanying workers during industrial change” ja mida juhib Rahvusvahelise Tööstus- ja Tööhõivebüroo Rahvusvaheline Koolituskeskus (ITC-ILO, Torino) – selle raames on ülevaatlilikult kirjeldatud ELi 27 liikmesriigi restruktureerimise prognoosimise ja juhtimise süsteeme:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>.

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>.

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Vt ka „Public instruments to support restructuring in Europe-ERM Report 2011”, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

⁵ COM(2012) 7 (final), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>.

II LISA

ELi JUHISED RESTRUKTUREERIMISE PROGNOOSIMISE JA JUHTIMISE HEADE TAVADE KOHTA AUTO- JA TERASETÖÖSTUSES

AUTOD

Euroopa Komisjon võttis 8. novembril 2012. aastal vastu tegevuskava „CARS 2020”, kus on loetletud lähiaastatel võetavad konkreetsed poliitikameetmed. Seejärel kutsus komisjon kokku tegevuskava „CARS 2020” eksperdirühma, et teostada järelevalvet tegevuskava rakendamise üle.

Pöörates erilist tähelepanu tööstuse muudatuste küsimustele, on tegevuskavas „CARS 2020” rõhutatud, et kõikidel tasanditel (ettevõtted, kohalik, riiklik ja ELi tasand) peetaval tulemuslikul sotsiaaldialoogil on määrav tähtsus restruktureerimisprotsesside prognoosimises ja tõhusas juhtimises. Restruktureerimine on suures osas tööstuse kohustus, ent komisjonil, liikmesriikidel ja kohalikel omavalitsustel on siin oma osa. Komisjon on võtnud ülesandeks:

- jätkata restruktureerimistegevuse järelevalvet/läbivaatamist, et tagada restruktureerimise vastavus ELi õigusaktidele, eelkõige riigiabi ja siseturu eeskirjade osas;
- teha kindlaks head tavad ja toetada ennetavat käsitusviisi restruktureerimisele, konsulteerides arvukalt autotööstusettevõtteid sisaldavate piirkondade esindajate, tööhõiveasutuste ja kõnealuse valdkonna sidusrühmadega, sealhulgas tööturu osapooltega;
- taaskäivitada talitustevahelise erirühma, et uurida kõige olulisemaid autotööstuses toimunud tehaste sulgemisi või märkimisväärseid tootmistegevuse vähendamisi ja rakendada vastavaid jätkumeetmeid. See erirühm on aktiivselt ja tõhusalt tegutsenud eelmistel sarnastel autotööstusega seotud juhtudel. Erirühm aitaks tõhusalt kasutada asjakohaste ELi fondide vahendeid (pakkudes tehnilist tuge, vähendades ooteaega, andes nõu kõige tõhusama ressurside kasutamise kohta, teostades järelevalvet ja aruandlust);
- tehaste sulgemise ja tootmistegevuse märkimisväärse vähendamise korral kutsuda liikmesriike üles kaaluma Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fondi (EGF) vahendite kasutamist;
- innustada liikmesriike saama kasu tööjõu paindlikkuse kavadest ja nende kaasrahastamisest Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest, et toetada tarnijaid, kes vajavad lisaagea uute klientide leidmiseks pärast autotehase sulgemist / tootmistegevuse vähendamist.

TERAS

Euroopa Komisjon võttis 11. juunil 2013. aastal vastu terase tegevuskava⁶. Selles on loetletud lähiaastatel võetavad konkreetset poliitikameetmed. Seejärel kutsus komisjon kokku kõrgetasemelise terase eksperdirühma, et teostada järelevalvet tegevuskava rakendamise üle.

Selles raamistikus on komisjon kutsunud liikmesriike üles:

- uurima võimalust kasutada koos piirkondlike ametiasutustega Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) vahendeid töötajate **ümber- ja täiendõppeks**, sealhulgas luues terasetööstusega seotud spetsiaalse rahastamise meetme;
- uurima võimalust kasutada koos piirkondlike ametiasutustega järgmise programmiperioodi jooksul **tõukefondide** vahendeid eesmärgiga leevendada terasesektori restruktureerimise sotsiaalset mõju;
- hõlbustama **dialoogi tööturu osapoolte vahel** eesmärgiga jõuda kokkuleppele töökohtade säilitamiseks mõeldud ajutistes algatustes, näiteks võimaluses kehtestada **tööjõu paindlikkuse kavasid**, eriti seoses tsüklilise kohandamisega.

Tööstust kutsuti üles:

- osalema aktiivselt **oskuste ja oskustööjõu puuduse kõrvaldamises**;
- jätkama **tööstuse vajalikku kohandamist** kooskõlas muutusteks ja restruktureerimiseks valmisolekut käsitlevate parimate tavade, sealhulgas sotsiaaldialoogi ja piirkondlike sidusrühmade nõuetekohase kaasamise kaudu;
- uurima **restruktureerimisvajadusi** ja võimalusi **tootmisvõimsuse kohandamiseks**, pidades silmas peamiste sektorite tulevikunõudlust ja võttes arvesse vajadust struktuurilisi ja tsüklilisi trende erinevalt käsitleda;
- **tegema koostööd teiste sidusrühmadega**, eriti riiklike ja piirkondlike ametiasutustega selle tagamisel, et tsüklilise liigse **tootmisvõimsusega** tegeletakse **avaliku sektori toetatud ajutiste meetmete** kaudu, mille abil säilitatakse tööhõive pikas perspektiivis.

⁶ http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf.