

Briselē, 13.12.2013.
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

PIELIKUMS

dokumentam

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

**ES kvalitātes sistēma
pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai**

I PIELIKUMS

ES DIREKTĪVAS PAR DARBINIEKU IESAISTĪŠANOS UN AIZSARDZĪBU PĀRSTRUKTURĒŠANĀS SITUĀCIJĀS

Darbinieku aizsardzība darba devēja maksātnespējas gadījumā

- Direktīvas par darba devēju maksātnespēju (2008/94/EK) mērķis ir nodrošināt minimālo aizsardzību darbiniekiem darba devēja maksātnespējas gadījumā. Tā liek dalībvalstīm izveidot struktūru (garantiju iestādi), kas nodrošina darbinieku neapmaksāto prasījumu apmierināšanu. Turklāt dalībvalstīm jāveic nepieciešamie pasākumi, lai nodrošinātu, ka gadījumā, ja darba devējs pirms savas maksātnespējas atzīšanas nav veicis obligātās iemaksas, tas nelabvēlīgi neskar darbinieku tiesības uz pabalstiem, ciktāl darbinieku iemaksas bija atskaitītas no izmaksātās atlīdzības.

Darbinieku informēšana un konsultēšana valsts līmenī

- Direktīva, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā (2002/14/EK), ir mēģinājums stiprināt dialogu uzņēmumos un nodrošināt darbinieku iepriekšēju iesaistīšanos lēmumu pieņemšanā nolūkā labāk prognozēt problēmas un novērst krīzes. To attiecina uz uzņēmumiem, kuros ir vismaz 50 darbinieku, vai uz iestādēm, kurās ir vismaz 20 darbinieku, un tajā paredzēta darbinieku pārstāvju informēšana un apspriešanās par uzņēmuma ekonomiskās situācijas attīstību, pārmaiņām nodarbinātībā un lēmumiem, kas varētu radīt pārmaiņas darba organizācijā vai darba attiecībās.
- Direktīva par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (2001/23/EK) paredz, ka tiesības un saistības, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām un ir spēkā īpašumtiesību pārejas dienā, tiek nodotas no personas, kas nodod īpašumtiesības (puse, kas beidz būt darba devējs), īpašumtiesību saņēmējam (īsak sakot, „jaunajam” darba devējam). Turklāt direktīvā paredzēts, ka īpašumtiesību nodošana nevar būt par pamatu atlaišanai, ko veic persona, kas nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs. Papildus darbinieku tiesību aizsardzībai direktīva par uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņu paredz, ka gan personai, kas nodod īpašumtiesības, gan īpašumtiesību saņēmējam jāsniedz noteikta informācija to darbinieku pārstāvjiem, ko skar ierosinātā īpašnieka maiņa. Ja kāda no pusēm paredz pasākumus attiecībā uz darbiniekiem, jāapspriežas ar to pārstāvjiem nolūkā panākt vienošanos.
- Direktīvā par kolektīvo atlaišanu (98/59/EK) noteikts, ka darba devējam, kas paredz kolektīvo atlaišanu, jāsniedz darbinieku pārstāvjiem noteikta informācija par ierosināto atlaišanu un ka viņam laikus jāuzsāk konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos. Šīm konsultācijām būtu jāaptver veidi, kā izvairīties no atlaišanas vai samazināt atlaižamo darbinieku skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas jo īpaši vērstas uz atbalstu reorganizācijai un atlaisto darbinieku pārkvalificēšanai. Direktīvā arī paredzēts, ka par plānoto kolektīvo atlaišanu jāpaziņo valsts iestādēm, un noteikts, ka šī atlaišana nevar stāties spēkā agrāk nekā 30 dienas pēc tās izziņošanas.

Darbinieku informēšana un konsultēšana pārnacionālā līmenī

- Direktīva, ar ko paredz izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un grupās (94/45/EK, pārstrādātā versija — Direktīva 2009/38/EK), attiecas uz uzņēmumiem vai grupām, kurās ir vismaz 1000 darbinieku un vismaz 150 darbinieku katrā no divām dalībvalstīm. Tā ļauj izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi, darbinieku pārstāvi dalībvalstīs, kurās grupa darbojas. Tai jāsaņem informācija un ar to jāapspriežas par uzņēmējdarbības attīstību un jebkādam būtiskām paredzētajām pārmaiņām.
- Trijās direktīvās paredzēta darbinieku iesaistīšanās (piemēram, informēšana, konsultēšana un dažos gadījumos dalība uzraudzības padomē vai direktoru padomē) uzņēmumos, kas pieņem Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūtus (Direktīva 2001/86/EK) vai Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus (2003/72/EK) vai kas izveidojas, veicot kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanas (2005/56/EK).

NESENĀS INICIATĪVAS PĀRMAIŅU UN PĀRSTRUKTURĒŠANĀS PROGNOZĒŠANAS UN VADĪBAS JOMĀ

Pēdējos gados Eiropas Komisija uzsāka vairākas īpašas iniciatīvas pārmaiņu un pārstrukturēšanas prognozēšanas un vadības jomā (piemēram, pārstrukturēšanas foruma izveide, kurā tika apspiesti daudzi novatoriskas prakses piemēri). 2002. un 2005. gadā notika divas Eiropas sociālo partneru apspriešanās kārtas, kā rezultātā tika sagatavotas „Atsauces ievirzes pārmaiņu un to radīto sociālo seku pārvaldīšanā” (*Orientations for reference in managing change and its social consequences*)¹. Tomēr tekstā netika paredzēts pienācīgs izplatīšanas un īstenošanas mehānisms, un tas lielākoties joprojām tiek ignorēts.

Eiropas Komisija arī finansēja daudzus pētījumus par šo tematu² un atbalstīja Eiropas sociālo partneru kopīgo darba programmu, kurā iekļauts arī integrēts projekts par pārstrukturēšanas ES 27 valstīs.

Komisija 2009. gadā publicēja noderīgu apkopojumu par labākās prakses veidiem Eiropā pārstrukturēšanas prognozēšanas, sagatavošanas un labas vadības jomā. Tā nosaukums ir „Procesu pārstrukturēšanas kontrollapas”³. Šīs kontrollapas būtu jāuzskata par papildinājumu un pilnīgumu labākās prakses veidu kopumam, kas izklāstīts ierosinātajā KS.

Arī Eurofond ERM datubāze par atbalsta instrumentiem pārstrukturēšanas jomā⁴ 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 pārstrukturēšanas, un iesaistītajiem darba ņēmējiem. Aprakstīts atbalsta instrumentu raksturojums, iesaistītie dalībnieki, finansējuma avoti, priekšrocības, trūkumi un rezultāti. Mērķis ir informēt valdības, sociālos partnerus un citas iesaistītās personas par piedāvātajiem atbalsta veidiem.

Eiropas Komisijas 2012. gada Zaļajā grāmatā par pārstrukturēšanu⁵ ir apzināti sekmīgas prakses un politikas piemēri attiecībā uz pārstrukturēšanu un pielāgošanu pārmaiņām, lai veicinātu nodarbinātību, izaugsmi un konkurētspēju kā daļu no stratēģijas „Eiropa 2020”.

Visbeidzot, Eiropas Parlaments 2013. gada 15. janvārī pieņēma Alejandro Cercas ziņojumu, īpaši aicinot Komisiju rīkoties pārstrukturēšanas jomā.

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

² Sk., piemēram, Eiropas Parlamenta izmēģinājuma projekta „Atbalsts darba ņēmējiem rūpniecības pārmaiņu laikā” finansēto projektu, kuru vadīja Starptautiskā darba biroja Starptautiskais apmācības centrs (ITC-ILO, Turīna) un kurā visaptveroši aprakstītas ES 27 dalībvalstu pārstrukturēšanas prognozēšanas un vadības valsts sistēmas, vietnē

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

⁵ (COM(2012)7 galīgā redakcija),

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

II PIELIKUMS

ES IETEIKUMI PAR LABU PRAKSI PĀRSTRUKTURĒŠANĀS PROGNOZĒŠANAS UN VADĪBAS JOMĀ AUTOBŪVES UN TĒRAUDA RŪPNIECĪBĀ

AUTOBŪVE

Eiropas Komisija 2012. gada 8. novembrī pieņēma rīcības plānu CARS 2020. Tajā uzskaitīti vairāki īpaši politikas pasākumi, kas veicami turpmākajos gados. Pēc tam Komisija uzsāka **CARS 2020 ekspertu grupas darbību, lai uzraudzītu rīcības plāna īstenošanu.**

Īpaši atsaucoties uz jautājumu par rūpniecības pielāgojumu, rīcības plānā *CARS 2020* uzsvērts, ka labs sociālais dialogs visos līmeņos (uzņēmumu, vietējā, valsts un ES mērogā) ir galvenais elements, lai prognozētu un labi vadītu pārstrukturēšanās procesu. Par pārstrukturēšanās procesu galvenokārt atbild nozare, tomēr arī Komisijai, dalībvalstīm un vietējām iestādēm ir nozīme. Komisija jo īpaši ir apņēmusies:

- turpināt uzraudzīt/pārbaudīt pārstrukturēšanās darbības, pārliecinoties par to stingru atbilstību ES tiesību aktiem, jo īpaši attiecībā uz valsts atbalstu un iekšējā tirgus noteikumiem;
- noteikt labu praksi un veicināt prognozējošas pieejas īstenošanu pārstrukturēšanās gadījumos, konsultējoties ar pārstāvjiem no tiem reģioniem, kuros autobūves nozare ir īpaši intensīva, kā arī konsultējoties ar nodarbinātības iestādēm un nozares ieinteresētajām personām, tostarp sociālajiem partneriem;
- atjaunot starpdienestu darba grupu, lai izpētītu galvenos autobūves ražotņu slēgšanas vai darbinieku skaita ievērojamas samazināšanas gadījumus un turpināt vērot situācijas attīstību. Iepriekš šī darba grupa ir aktīvi un ļoti efektīvi darbojusies autobūves nozarē novērotajos gadījumos. Darba grupa atvieglo attiecīgo ES fondu izmantošanu (sniedzot tehnisko palīdzību, saīsinot gaidīšanas laiku, dodot padomus attiecībā uz resursu visefektīvāko izmantojumu, uzraudzību un ziņošanu);
- rūpnīcu slēgšanas vai to darbinieku skaita samazināšanas gadījumā aicināt dalībvalstis apsvērt Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonda (*EGF*) izmantošanu;
- mudināt dalībvalstis izmantot darbaspēka elastīguma shēmas un ESF nodrošināto līdzfinansējumu tām, lai atbalstītu piegādātājus, kuriem, iespējams, vajadzēs papildu laiku, lai iegūtu jaunus klientus pēc autobūves rūpnīcas slēgšanas/darbinieku skaita samazināšanas.

TĒRAUDA RŪPNIECĪBA

Eiropas Komisija 2013. gada 11. jūnijā pieņēma rīcības plānu tērauda rūpniecībai⁶. Tajā uzskaitīti vairāki īpaši politikas pasākumi, kas veicami turpmākajos gados. Pēc tam Komisija uzsāka **tērauda nozares augsta līmeņa ekspertu grupas** darbību, lai **uzraudzītu** rīcības plāna īstenošanu.

Šajā saistībā Komisija ir aicinājusi dalībvalstis:

- izpētīt iespēju kopā ar reģionālajām iestādēm darbinieku **pārkvalificēšanai un jaunu prasmju apgūšanai** izmantot Eiropas Sociālā fonda (ESF) atbalstu, tostarp izveidojot ar tērauda nozari saistītu īpašu finansēšanas sistēmu;
- izpētīt iespēju kopā ar reģionālajām iestādēm nākamajā plānošanas periodā izmantot **struktūrfondus**, lai tērauda nozarē mazinātu pārstrukturēšanas sociālo ietekmi;
- veicināt **sociālo partneru dialogu**, lai panāktu vienošanos par pagaidu iniciatīvām darbavietu saglabāšanai, piemēram, iespēju ieviest **darbaspēka elastīguma shēmas**, jo īpaši attiecībā uz ciklisku pielāgošanos.

Nozare tika aicināta:

- uzņemties aktīvu lomu **prasmju neatbilstības** un trūkuma **novēršanā**;
- turpināt nepieciešamo **nozares pielāgošanu** saskaņā ar paraugpraksi pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanas jomā, tostarp risinot sociālo dialogu un pienācīgi iesaistot reģionu ieinteresētās personas;
- ņemot vērā galveno nozaru nākotnes pieprasījumu un ievērojot, ka strukturālas un cikliskas tendences prasa atšķirīgu pieeju, izvērtēt **pārstrukturēšanas vajadzības** un iespējamās **jaudas pielāgojumus**;
- **sadarboties ar citām ieinteresētajām personām**, jo īpaši ar valsts un reģionālām iestādēm, nodrošinot, lai cikliska **jaudas pārpalikuma** problēma tiktu risināta ar **valsts atbalstītiem pagaidu pasākumiem**, ilgtermiņā saglabājot nodarbinātību.

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