EIROPAS KOMISIJA

Briselē, 17.1.2012
COM(2012) 7 galīgā redakcija

ZAĻĀ GRĀMATA

Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana — kāda ir jaunākā pieredze?

{SEC(2012) 59 galīgā redakcija}

ZAĻĀ GRĀMATA

Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana — kāda ir jaunākā pieredze?

1. IEVADS. AKTĪVA PĀRSTRUKTURĒŠANĀS KONKURĒTSPĒJAI UN IZAUGSMEI NĀKOTNĒ

Šīs Zaļās grāmatas galvenā tēma ir uzņēmumu pārstrukturēšanās un tās radītās sociālās sekas, kas pamatoti rada bažas daudziem Eiropas iedzīvotājiem. Pārstrukturēšanās ir būtisks nodarbinātības un Eiropas ekonomikas konkurētspējas faktors.

Šīs Zaļās grāmatas nolūks ir noteikt veiksmīgas prakses un rīcībpolitikas jomā, kas saistīta ar pārstrukturēšanos un piemērošanos pārmaiņām, lai veicinātu nodarbinātību, izaugsmi un konkurētspēju stratēģijas "Eiropa 2020"[1] kontekstā, jo īpaši 2010. gadā pieņemtās rūpniecības politikas pamatiniciatīvas[2] kontekstā, 2010. gada novembrī pieņemtā dokumenta "Jaunu prasmju un darbavietu programma"[3] kontekstā. Zaļās grāmatas nolūks ir arī uzlabot sinerģijas starp attiecīgajām personām, risinot grūtības saistībā ar pārstrukturēšanos un piemērošanos pārmaiņām, un tajā ir ņemts vērā arī tas svarīgais darbs, ko pēdējos gados veikusi Eiropas Komisija, sociālie partneri, reģioni, dalībvalstis un daudzas citas ieinteresētās personas[4].

Komisija vēlas atjaunot šīs rīcībpolitikas debates, ņemot vērā 2008.—2009. gadā notikušās ekonomiskās krīzes pieredzi un dziļās izmaiņas attiecībā uz ekonomiku un konkurētspēju pasaules mērogā, kā arī strukturālo reformu dienaskārtību, ko šobrīd īsteno Eiropas Savienībā[5].

Minētajā kontekstā Komisija ņems vērā šīs konsultācijas rezultātus, izvērtējot jaunus veidus, kādos labāk izplatīt labo praksi un to efektīvi ieviest, tai skaitā ES līmenī, lai ar tās palīdzību risinātu neatliekamās problēmas gan saistībā ar ekonomisko krīzi, gan ilgtermiņa konkurētspējas mērķiem, kā tie noteikti rūpniecības politikas pamatiniciatīvā. Komisija iestrādās šīs Zaļās grāmatas konsultāciju rezultātus atjauninātā elastdrošības dienaskārtībā, mēģinot panākt arī atjaunotu ES līmeņa diskusiju par iespējamo pārstrukturēšanās virzienu un satvaru.

Rūpniecības politikas pamatiniciatīvā Komisija jo īpaši ir norādījusi, ka "atjauninātas vadlīnijas par pārstrukturēšanos var būt ļoti noderīgas, lai pastiprinātu uzņēmumu un

---

1 COM(2010) 2020.

2 Komisijas 2010. gada 27. oktobra paziņojums „Integrēta rūpniecības politika globalizācijas laikmetam — prioritāte konkurētspējai un ilgtspējai" (COM(2010) 614 galīgā redakcija).

3 Komisijas paziņojums "Jaunu prasmju un darbavietu programma", COM(2010) 682 galīgā redakcija

4 Tostarp Komisijas 2002. gada janvāra apspriešanās dokumentu par pārstrukturēšanos, tam sekojošo Eiropas sociālo partneru darba rezultātus un virkni citu ziņojumu un pētījumu, kas veikti pēdējos gados, jo īpaši Komisijas pārstrukturēšanās forumu ietvaros, kas organizēti kopš 2005. gada. Visu ieinteresēto personu iegūtās pieredzes par restrukturizāciju vērtīgs kopsavilkums ir atrodams "Procesu pārstrukturēšanas kontrollapās", ar ko Komisija nāca klajā 2009. gada 3. jūnija paziņojumā "Kopīgā apņemšanās nodarbinātībai".

5 Gada izaugsmes pētījums 2012. gadam, COM(2011)815, pieejams vietnē http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/annual-growth-surveys/index_en.htm

darbaspēka spēju pielāgoties mainīgajai ekonomikas videi". Šāda atjaunināšana varētu arī "veicināt pāreju no tīri reaktīviem pasākumiem uz sagatavošanās stratēģijām".[6]

Zaļajai grāmatai ir pavaddokuments — **dienestu darba dokuments "Pārstrukturēšanās Eiropā 2011. gadā"**. Šajā dienestu darba dokumentā ir aprakstītas ekonomiskās un finanšu lejupslīdes sekas darba tirgū un dažādu ieinteresēto pušu reakcija; ilustrēta ES darbība nepieciešamo prasmju prognozēšanā un kompetenču attīstībā; uzsvērta ES fondu nozīme pārstrukturēšanās procesu atbalstā, pārstrukturēšanās ietekme ES reģionos un "pārdomātas specializācijas" stratēģiju nozīme[7]; analizēta sociālā dialoga, tiesisko instrumentu un dalībvalstu atbalsta pasākumu nozīme šajā jomā; pieminētas grūtības un ES darbība to sakarā; kā arī izcelta pagaidu pieredze, kas gūta pēdējo gadu laikā attiecībā uz pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanu un vadību.

No krīzes gūtā pieredze

Eiropas ekonomika ar grūtībām sāk atgūties no pēdējās desmitgadēs dziļākās lejupslīdes. Ekonomikas krīze izraisīja ievērojamu saimnieciskās darbības kritumu ES, kas nozīmēja miljoniem zaudētu darbavietu un lielus zaudējumus cilvēkiem, un radīja milzu spiedienu publiskajam finansējumam, radot dalībvalstīm stingrākus fiskālos ierobežojumus.

Prognozes ES darba tirgum, kas 2008.—2009. gada lejupslīdes laikā izrādījās gana elastīgs, un kurā 2010. gada beigās atsākās darba vietu radīšana, ir ievērojami pasliktinājušās un turpina uzrādīt ievērojamas atšķirības valstu vidū. Daudzās attīstītās ekonomikās līdz šim brīdim darba vietu radīšana ir bijusi nepietiekama, lai pieņemtu atpakaļ darbā tos darbiniekus, kuri tika atbrīvoti no darba krīzes laikā, un lejupslīdes sekas pastiprināti turpina radīt bažas par ilgstošu ietekmi uz bezdarba līmeni.

Papildus atšķirīgajai IKP attīstībai ir arī citi attiecīgi faktori, ar kuriem skaidrojami dažādie bezdarba līmeņi dalībvalstīs, tai skaitā dažādie līmeņi darba laika piemērošanā, dažādās vajadzības darbspēka novirzīšanai citās nozarēs, piemēram, prom no būvniecības nozares, atšķirīgas izglītības un apmācību sistēmas, jo īpaši saistībā ar māceklībām, dažādi ekonomiskie un institucionālie sākuma apstākļi un rīcībpolitikas nevienāda reakcija uz lejupslīdi.

Neraugoties uz ārkārtīgi nelabvēlīgo tirgus un finanšu situāciju, uzņēmumi un to darbaspēks visā Eiropā lielākoties ir **radoši iesaistījušies pārstrukturēšanās procesos, kas ir bijuši konstruktīvi, efektīvi un noderīgi** zaudēto darba vietu ierobežošanā, veicot inovatīvus pasākumus, bieži vien ar valsts iestāžu un Eiropas Komisijas palīdzību.

Eiropas Komisijas 2008. gada novembrī pieņemtajā ziņojumā **"Eiropas ekonomikas atveseļošanas plāns"** (COM (2008) 800 galīgā redakcija) tika izveidota sistēma saskaņotai darbībai ES līmenī dažādās politikās, mobilizējot pieejamos instrumentus Eiropas ekonomikas

---

6 Komisijas paziņojums "Jaunu prasmju un darbavietu programma", COM(2010) 682 galīgā redakcija, 1.2. punkts.

7 Pārdomāta specializācija saskaņā ar pamatiniciatīvas "Inovācijas savienība" pašnovērtēšanas instrumentu ir priekšnosacījums nacionālo un reģionālo pētniecības un inovācijas sistēmu veiksmīgai darbībai, kā arī reformētās kohēzijas politikas pamatelements, un ir ierosināts, ka tai būtu jābūt *ex-ante* nosacījumam Eiropas Reģionālās attīstības fonda izmantošanā nākamajā struktūrfondu plānošanas periodā 2014.—2020.gadam. Pārdomātas specializācijas platforma tika uzsākta 2011. gada jūnijā, un ar tās starpniecību palīdzēs reģioniem un dalībvalstīm attīstīt šādas stratēģijas.

atbalstam. Šajā sakarā kohēzijas politika ir jo īpaši svarīga, jo tā ir galvenais ES līmeņa instruments ieguldījumam konkurētspējā, izaugsmē un nodarbinātībā[8].

Šīs reakcijas atbilstības analīze ir neatliekama, ņemot vērā pašreizējās uzlabošanās neskaidro virzību un nākotnē gaidāmos jaunos riskus.

Konkurētspējas problēmas

Vidēja termiņa perspektīvā tehnoloģiskais progress un inovācija saīsina produkta dzīves ciklu un liek uzņēmumiem un darbspēkam pastāvīgi pielāgoties. Turklāt **izmaiņas starptautiskajā darbaspēka sadalījumā** un spēcīgu uzņēmumu rašanās jaunietekmes valstīs – jo īpaši to, kuru specializācija ir augstu cenu tirgus segmentos, — palielina konkurences spiedienu uz Eiropas uzņēmumiem. Eiropas ekonomikas konkurētspēja, tās darbību un darba vietu saglabāšana, jaunu produktu attīstīšana un attiecīgu darba vietu rašanās aizvien vairāk būs atkarīga no **Eiropas uzņēmumu spējas palielināt savu konkurētspēju ar inovācijas palīdzību un strauji, bet viegli pielāgoties pārmaiņām.** Šajā kontekstā tehnoloģisko pārmaiņu un inovācijas ietekmē uzņēmumiem un darbspēkam var izveidoties pielāgošanās stratēģijas, bet ir redzamas pazīmes, ka inovācija apvienojumā ar pētniecību un izglītību var efektīvi palīdzēt Eiropai izkļūt no krīzes. Komisija 2010. gadā uzsāka pamatiniciatīvu "Inovācijas savienība" un 2011. gadā ziņoja par situāciju inovācijas jomā[9].

Uzņēmumi novirza resursus no rūpniecības un nozarēm, kuros ražo vai piedāvā tradicionālas preces vai pakalpojumus, parasti ar zemu pieprasījuma elastību attiecībā uz pasaulē gūtajiem ienākumiem, uz rūpniecību un nozarēm, kuros ir augstāks tehnoloģiju un zinātības saturs, parasti ar augstu pieprasījuma elastību attiecībā uz pasaulē gūtajiem ienākumiem. ES konkurētspēja ir atkarīga no tās spējas nodrošināt pamatnosacījumus strauji augošiem, inovatīviem uzņēmumiem, kas ir svarīgi ilgtspējīgai izaugsmei un darba vietu radīšanai.[10] Tā arī būs atkarīga no spējas paturēt un tālāk attīstīt ražošanas bāzi Eiropā, kas savukārt atbalstīs pakalpojumu ekonomiku.

Uzņēmumiem ir jāspēj pielāgoties pasaules ražošanas internacionalizācijai un reaģēt uz konkurences grūtībām. Visi šķēršļi šai pielāgošanās spējai ilgtermiņā apgrūtinās konkurētspēju un nodarbinātību. Pamatnosacījumi, kā uzsvērts rūpniecības politikas pamatiniciatīvā, ir svarīgi, lai sekmētu veiksmīgu ekonomisko piemērošanos. Ir nepieciešams savlaicīgi iesaistīt visas attiecīgās ieinteresētās personas, lai piemērošanās pasākumi būtu veiksmīgi. Jo īpaši saistīts ir jautājums par pietiekamu piekļuvi finansējumam, jo kredītu neesamība un ierobežota piekļuve finansējumam var kavēt vai pat apturēt ieguldījumus. Ir jānosaka un jāizplata labas prakses šajā jomā.

Uzņēmumu piemērošanās grūtības un darbinieku nodarbināmība – uzņēmumi pārstrukturēšanās procesa centrā

Šajā kontekstā ārkārtīgi svarīga ir cilvēkresursu attīstība un prasmju paplašināšana. Šā iemesla dēļ Eiropas Savienībai jāizmanto nesenā pieredze, lai palielinātu tās konkurētspēju pasaules

---

8 Kohēzijas politika: Reaģējot uz ekonomikas krīzi, to kohēzijas politikas pasākumu īstenošanas pārskatīšana, kas pieņemti Eiropas ekonomikas atveseļošanās plāna atbalstam (SEC(2010) 1291 galīgā redakcija).

9 Komisijas paziņojums "Stratēģijas „Eiropa 2020" pamatiniciatīva „Inovācijas savienība"", SEC(2010) 1161 un *State of the IU Report*, 2011. gads (2011) 849.

10 *"Innovation Union Competitiveness report 2011",* ec.europa.eu/iuc2011.

mērogā, tādējādi kļūstot stiprākai un pārvēršoties par gudru, ilgtspējīgu un integrējošu ekonomiku ar augstu nodarbinātības, ražīguma un sociālās kohēzijas līmeni.

Dažu dalībvalstu panākumi eksporta jomā liecina, ka veiksme pasaules tirgos ir atkarīga ne tikai no cenu konkurētspējas, bet arī no citiem faktoriem, piemēram, nozaru specializācijas, inovācijas un prasmju līmeņa. Šajās jomās tās nepilnības, kas ir bijušas jau pirms krīzes, kļūst nepārprotami skaidras.

ES pēdējās desmitgadēs ir izveidojusi spēcīgu nodarbinātības un sociālās aizsardzības sistēmu, kura, apvienojumā ar relatīvi augsto izglītības līmeni, līdz šim ir bijusi tās ekonomikas un sociālās izaugsmes pamatā. Tomēr jauni dalībnieki, kas ienāk pasaules ekonomikā un strauji mainīgā uzņēmējdarbības vidē, rada pārbaudījumus sistēmai, kura ir bijusi ļoti efektīva izaugsmes un nodarbinātības nodrošināšanā. Kļūst aizvien vairāk skaidrs, ka bez pārmaiņām šī sistēma nav piemērota tam, lai nodrošinātu resursu, jo īpaši cilvēkresursu, strauju un efektīvu pārdalīšanu no darbībām, kas pamazām zaudē nozīmi, uz darbībām, kuru nozīme pieaug. Tā ir arī aizvien mazāk spējīga sniegt darbiniekiem patiesu profesionālās attīstības iespēju tad, kad cilvēku darba vietas tiek apdraudētas, jo tā neatbalsta viņu spēju piemēroties pārmaiņām.

Nesenā ekonomiskā un finanšu krīze un tai sekojošais spiediens veikt strukturālas pārmaiņas nozīmē, ka svarīgāk kā jebkad agrāk ir risināt šīs nepilnības. Saskaņā ar elastdrošības pieeju un stratēģiju "Eiropa 2020"[11] **Komisija vēlas iedrošināt uzņēmumu pastāvīgu pielāgošanos strauji mainīgajiem ekonomiskajiem apstākļiem, vienlaikus ar piemērotiem atbalsta pasākumiem saglabājot augstu nodarbinātības līmeni un sociālo aizsardzību. Ļoti pieprasīti ir pasākumi, kas atbalsta resursu pārdalīšanu uzņēmumu un profesiju vidū.** To starpā ir izmaiņas nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos un uzņēmumu praksēs, kas saistītas ar korporatīvo pārstrukturēšanos, kas neapgrūtina resursu pārdalīšanu straujāk augošām darbībām ar lielāku pievienoto vērtību, tāpat arī piemērotas apmācības un aktivizēšanas rīcībpolitikas, kuras apvienojumā ar atbilstīgi izveidotu ilgtspējīgu bezdarba pabalstu sistēmu palīdz bez darba palikušiem cilvēkiem iegūt jaunu darbu un profesiju.

Pārstrukturēšanās darbības ir daļa no uzņēmumu, darbinieku, valsts iestāžu un citu ieinteresēto personu ikdienas dzīves. Pēdējo gadu laikā ES ir veltījusi ievērojamu daudzumu enerģijas un centienu, lai sasniegtu rīcībpolitikas mērķus un atvieglotu piemērošanos pārmaiņām un pārstrukturēšanai. Tomēr, neraugoties uz Eiropas sociālo partneru vērtīgo darbu šai jomā, kas balstīts uz iepriekšējām Komisijas konsultācijām, uzņēmumu, darbinieku un reģionu piemērošanās spējas ir jāpalielina vēl vairāk.

Nacionālo, reģionālo un vietējo iestāžu nozīme ekonomiskā un sociālā pārveidē

Krīze ir skārusi visas rūpniecības nozares un tādējādi veselus reģionus, neatkarīgi no valstu robežām. Tas ir pastiprinājis pastāvošās ģeogrāfiskās atšķirības gan starp reģioniem, gan pašos reģionos, apdraudot vienoto tirgu.

---

[11] Elastdrošības jēdziens ir tās integrētās stratēģijas pamatā, ko izveidojusi Komisija un dalībvalstis, pamatojoties uz plašu piekrišanu tam, ka Eiropai jāatrod jauni un labāki veidi, kādos veidot savu darba tirgus elastīgākus, vienlaikus nodrošinot jaunas un labākas drošības formas. Tā ir visaptveroša atbilde grūtībām, ar kurām saskaras Eiropas darba tirgi un sabiedrības globalizācijas un tehnoloģisko un demogrāfisko pārmaiņu kontekstā. Tā ir būtiska daļa stratēģijā "Eiropa 2020" un tās pamatiniciatīvā "Jaunas prasmes un jaunas darba vietas".

Aktīvu un dinamisku pārstrukturēšanos, visticamāk, iedrošinās valsts iestādes, kad tās atbalstīs pārstrukturēšanās darbības un procesus, prognozējot tos un nodrošinot sadarbību starp ārējām ieinteresētajām personām un uzņēmumiem.

Reģionu nozīme — papildus valstu nozīmei — pārdomātu specializāciju veicināšanā ir ārkārtīgi būtiska, un būtu dziļāk jāanalizē veidi, kādā šo nozīmi pastiprināt.

Valsts pārvalde — vēl viens svarīgs darba devējs

Lai gan šajā Zaļajā grāmatā lielāka uzmanība ir pievērsta rūpniecības nozarei, jāpievēršas arī krīzes sekām valsts pārvaldē, atzīstot publiskā sektora gan kā darba devēja, gan kā pakalpojumu sniedzēja nozīmību.

Nodarbinātība sabiedrisko pakalpojumu jomā (tostarp valsts pārvaldē, izglītībā, veselības un sociālajā darbā) pēdējo trīs gadu laikā ir ievērojami palielinājusies — salīdzinot ar pārējām nozarēm, tajā ir aptuveni 2 miljoni darbu vairāk. Tomēr 2010. gada rudenī izaugsme palēninājās un 2011. gada pirmajā pusgadā tā kļuva negatīva. Šo pārmaiņu droši vien var izskaidrot ar izmaksu samazināšanas sekām publiskajā sektorā[12]. Izmaksu samazināšana publiskajā sektorā lielākoties ietekmēs sievietes — gan kā darbinieces, gan kā pakalpojumu izmantotājas, piemēram, bērnu pieskatīšanā un vecāku cilvēku aprūpē.

Daudzu pakalpojumu nozares devums ekonomikas konkurētspējai var būt vērtīgāks, nekā varētu šķist, raugoties uz to izmaksām un ražīgumu (piemēram, tāpēc, ka tas rada augstu patērētāju ieguvumu vai uzlabo kopējo faktoru ražīgumu citās nozarēs). Tā notiek tādās pakalpojumu nozarēs kā veselība, izglītība, bērnu un vecāku cilvēku privāta aprūpe vai transporta pakalpojumi.

Valsts iestādes ar valsts uzņēmumu vai koncesiju piešķiršanu palīdzību tieši vai netieši ir atbildīgas par ievērojamu nodarbinātības daļu pakalpojumu nozarēs. Papildus savai vispārīgajai atbildībai par ekonomiku nozarēs, ko šīs iestādes pārvalda, tām vajadzētu nodrošināt tādus apstākļus, kuros zinātības pāreja notiktu viegli un esošais darbaspēks tiktu izmantots efektīvi. Vienlaikus nepieciešamība turpināt publisko finanšu konsolidāciju nepārprotami ietekmē publiskā sektora darbības un nodarbinātību. Efektivitāte, uzlabojot pārstrukturēšanos, gūst pieaugošu nozīmību arī publiskajā sektorā. Tas uzsver uz pārstrukturēšanās stratēģiju svarīgo lomu publiskajā sektorā, kurās atbilstīgi ņemta vērā publisko pakalpojumu specifiskā nozīme, tai skaitā ražīguma veicināšana privātajā sektorā.

Var apšaubīt to, kā publiskajam sektoram iespējams piemērot prognozējošas un stratēģiskas ilgtermiņa pieejas pārmaiņu vadībai un pārstrukturēšanai, ņemot vērā pašreizējos konsolidācijas pasākumus. Svarīgi būtu arī ņemt vērā nepieciešamību pārstrukturēt galvenos publiskos pakalpojumus, piemēram, veselības aprūpi, un nodrošināt to ilgtermiņa ilgtspēju pieaugošā pieprasījuma kontekstā.

2. NO KRĪZES GŪTĀ PIEREDZE

Finanšu krīzes ietekmi reālajā ekonomikā sāka pilnībā izjust 2009. gadā, kad IKP ikgadējā likme samazinājās iepriekš nepieredzētā ātrumā abās Atlantijas okeāna pusēs. Eiropā tūlīt pēc lejupslīdes nodarbinātība izrādījās ļoti elastīga, jo īpaši sakarā ar stingro pielāgošanos darba

[12] *ESTAT*, *EU Employment and social situation report quarterly review*, 2011. gada septembris.

stundās. Tomēr kopš 2009. gada otrās puses darba vietu zaudēšana kļuva plaši izplatīta un bezdarba līmenis vairumā ES valstu strauji cēlās, lai arī ar ievērojamām atšķirībām. Ekonomikas atveseļošanās pastiprinājās 2010. gada pirmajā pusē, bet gada atlikušajā periodā nostabilizējās, atspoguļojot arī pagaidu faktoru, tādu kā ārkārtas stimulējošie pasākumi, izplēnēšanu. Neraugoties uz ražošanas atgūšanos, nodarbinātības izaugsme nesākās līdz 2010. gada beigām un bezdarbs palika 2009. gadā sasniegtajā augstajā līmenī[13].

Vispārējā nodarbinātības tendence nozaru līmenī atspoguļoja atšķirīgus rādītājus. Lai gan sākotnēji bezdarba pieaugums ietekmēja galvenokārt tās nozares, kas visvairāk pakļautas uzņēmējdarbības ciklam un darba stundu pielāgošanu varēja izmantot ierobežotā apmērā, jo īpaši būvniecībā, ir pierādījumi tam, ka daļa no šā pieauguma sāk nostiprināties. Neraugoties uz plaši izmantotām īstermiņa darba shēmām, nodarbinātība samazinājās arī ražošanā un atlabšanas laikā palika ar tendenci samazināties. Šo tendenču pamatā varētu būt pielāgošanās lejupslīdes laikā, kas sākās jaudas pārpalikuma dēļ dažās nozarēs, un tas, ka lejupslīdes laikā ciestie IKP zaudējumi draud kļūt pastāvīgi.

Nepieciešamība pārdalīt darbiniekus no zemas ražības uz augstas ražības nozarēm patiešām var radīt ilgākus bezdarba posmus un augstu strukturālā bezdarba līmeni, kas savukārt negatīvi ietekmēs cilvēkkapitālu, tādējādi vēl vairāk padziļinot ilgstošu bezdarbu[14].

Ātrums, ar kādu bezdarba līmenis atgriezīsies pirmskrīzes stāvoklī, būs atkarīgs ne vien no izaugsmes izredzēm un nevienādajiem ekonomiskajiem un institucionālajiem uzsākšanas apstākļiem, bet arī no nozaru pārdalīšanas vajadzības un uzņēmumu spējas izlīdzināt darba izmaksas tieši vai variējot nostrādātās stundas. Tas būs atkarīgs arī no tā, vai būs izstrādātas atbalstošas rīcībpolitikas sistēmas, tostarp bezdarba pabalstu sistēmas un aktivizēšanas politika, sniedzot bezdarbniekiem stimulu atgriezties darbā; darba algas nosakošās sistēmas, atbalstot algu izlīdzināšanu; nodokļu sistēmas, iedrošinot darba vietu radīšanu; mērķtiecīgas aktīvā darba tirgus un apmācību rīcībpolitikas, nodrošinot darba tirgus pāreju un to cilvēku atgriešanos darbā, kas bijuši bez darba ilgtermiņā.

Ekonomiskās krīzes laikā gūtā pieredze liecina, ka, neraugoties uz ārkārtīgi nelabvēlīgo tirgus un finanšu situāciju, uzņēmumi un to darbaspēks visā Eiropā lielākoties ir radoši iesaistījušies pārstrukturēšanās procesos, kas ir bijuši konstruktīvi, efektīvi un noderīgi zaudēto darba vietu ierobežošanā, veicot inovatīvus pasākumus.

Eiropas uzņēmumu pārstrukturēšanas uzraudzības centra (*ERM*) 2009. gada ziņojumā "Pārstrukturēšana lejupslīdes laikā"[15] uzsvērts, ka, reaģējot uz ekonomisko krīzi, daudzi uzņēmumi Eiropā ir uzņēmušies iniciatīvu darba vietu saglabāšanai — galvenokārt, **dažādos veidos saīsinot darba stundas (sk. tabulu).** To skaitā ir ražošanas apturēšana, obligāta ikgadējā atvaļinājuma izņemšana, saīsināta darba nedēļa vai dienas, pastiprināta darba laika uzskaites izmantošana, atvaļinājumu rotācija un atvaļinājumi kvalifikācijas celšanai. Dažos uzņēmumos ir samazinātas algas, nereti samazinot tās par 10%—20%. Vairums uzņēmumu izmanto šo pasākumu dažādas kombinācijas, un **intensīvu sarunu** rezultātā ir notikuši plaši kompromisi, piemēram, zemākas algas, bet pretī saņemot kapitāla daļas uzņēmumā. Plaši izplatīti ir arī atlaišanas pabalsti, bieži vien apvienojumā ar agrīnu pensionēšanos.

---

13 Avots : Eiropas Komisija, *Labour market developments in Europe 2011*, *European Economy 2/2011*.

14 Nodarbinātības līmeņa novēlotā reakcija uz ekonomikas atlabšanu bija darbavietu uzkrāšanās rezultāts ekonomikas lejupslīdes laikā un izraisīja ievērojamu darba ražīguma atjaunošanos.

15 http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm. Sk. arī *ERM* 2011. gada ziņojumu: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm.

Vairāk kā jebkad ražošanas, darba organizācijas un darba apstākļu pielāgošanā strauji mainīgiem un sarežģītiem apstākļiem ekonomiskās krīzes laikā būtiska nozīme ir bijusi **sociālajam dialogam un kolektīvās vienošanās** gadījumiem.

Kas attiecas uz valsts iestādēm, tās ir uzlabojušas publiskos instrumentus, kas paredzēti, lai reintegrētu atpakaļ darba tirgū tos, kuri ekonomiskās krīzes laikā palikuši bez darba. Ekonomiskās krīzes agrīnā posmā dalībvalstis pastiprināja **valsts nodarbinātības dienestu** darbību un to pakalpojumu piedāvājumu. Tomēr ieilgusī lejupslīde ir likusi dažām valstīm samazināt tēriņus un samazināt valsts pārvaldei paredzētos resursus, tostarp valsts nodarbinātības dienestus (*PES*)[16]. Dažas dalībvalstis ir izveidojušas vai nostiprinājušas iepriekš pastāvošas **īpašas darbā iekārtošanas iestādes.** Šīm iestādēm parasti ir daudz ieinteresēto personu, tai skaitā valsts, reģionālās iestādes, sociālie partneri un citi vietējie dalībnieki. To efektivitāte — kas izriet no specializēšanās darbā iekārtošanā — kopā ar augsto uzticēšanās līmeni, kas parasti ir daudzu ieinteresēto personu īstenotai pārvaldībai, nozīmē, ka šīs iestādes ir vērtīgs instruments, lai cīnītos ar lejupslīdes sekām.

Iespējams, visvairāk inovatīvā reakcija uz ekonomisko krīzi ir bijusi saīsinātā darba nedēļa, bieži vien saņemot plašu sabiedrības atbalstu šādām shēmām. Parasti darbinieki ir saņēmuši kompensāciju par zaudētām stundām gan valstīs ar publiskajām shēmām, gan valstīs, kur darba laika saīsinājumu regulēja kolektīvā vienošanās, — pirmajā no minētajiem gadījumiem iesaistoties valsts iestādēm, lai papildinātu kompensāciju, par kuru ir kolektīvā vienošanās. Ievērojami atšķiras pakāpe, kādā tiek sniegta apmācība no darba iepriekš nebijušajā brīvajā laikā, tāpat kā līmenis, kurā tiek uzturētas sociālā nodrošinājuma iemaksas saīsinātā darba laikā.

Darba laika saīsinājums 2008.—2009. gadā ir bijusi galvenā uzņēmumu stratēģija izmaksu samazināšanai. Tomēr ne vienmēr ir iespējams samazināt nostrādātās stundas, reaģējot uz ekonomisko krīzi. Uzņēmumos ir iespējams saīsināt darba laiku, ja ir pieejams pozitīvs atlikums darba laika uzskaitē. Turklāt šīs īstermiņa darba shēmas, visticamāk, zaudēs savu efektivitāti, ja turpināsies zems darbaspēka pieprasījums. Šo shēmu kavēta atcelšana var radīt ievērojamus zaudējumus sakarā ar to, ka darbaspēks galvenokārt veic darbības, kas pamazām zaudē nozīmi, tādējādi padarot neiespējamu resursu pārdali, vājinot turpmākas izaugsmes iespējas, kropļojot konkurenci un traucējot iekšējā tirgus darbību. Visbeidzot, valdības finansētu shēmu pieejamība ir atkarīga no finanšu situācijas, kas vairākās valstīs ir pasliktinājusies.

Analizējot šos mehānismus, ir svarīgi ņemt vērā, ka to efektivitāte un ietekme — gan ekonomiskajā, gan sociālajā jomā — ir bijusi ievērojami atšķirīga dažādos nacionālajos un nozaru kontekstos. Jebkādos secinājumos par to piemērotību un/vai pārnesamību uz citiem apstākļiem tāpēc būtu jāiekļauj veiksmes faktoru analīze.

Darba laika samazināšana un īstermiņa darba shēmas — daži fakti

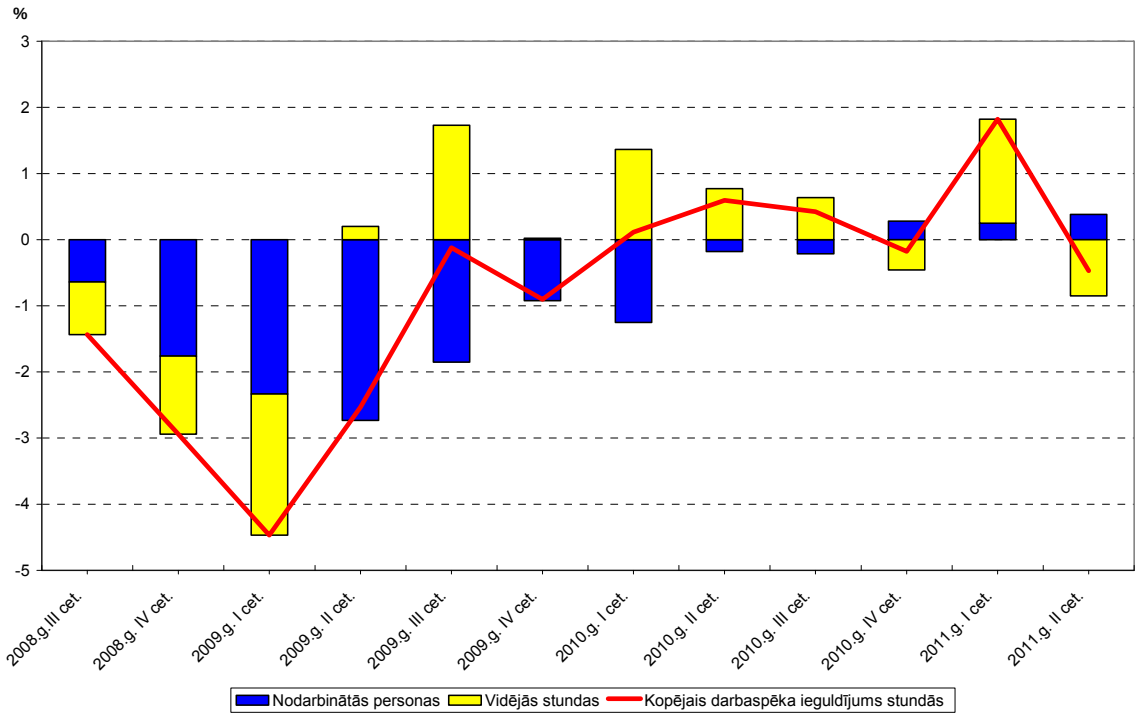
Nodarbinātības un darba stundu izmaiņu analīzē, reaģējot uz ražošanas samazinājumu, redzams, ka dalībvalstu darba tirgu pielāgošanās ekonomiskās krīzes vissliktākajā posmā bija ļoti atšķirīga. Dažās dalībvalstīs nekavējoties samazināja darbinieku skaitu, citās — dažos gadījumos ar valsts iestāžu atbalstu īstermiņa darba shēmu veidā — vispirms samazināja

[16] ES veiktajā aptaujā "*PES adjustment to the crisis 2011*", no 21 respondenta 12 atbildēja, ka viņu finanšu resursi nākamajos 12 mēnešos tiks samazināti. No šiem 13 respondentiem 9 gadījumos šis samazinājums bija 10% apmērā.

darbinieku darba stundas, nevis atlaida no darba.

Nākamajā grafikā ir redzams, ka darba laika samazinājums Eiropas Savienībā visplašāk tika izmantots 2009. gada pirmajā ceturksnī, kad rūpniecības produkcija bija viszemākajā punktā. Uzlabojoties vidējam ražošanas rādītājam, pagarinājās arī darba stundas, liecinot gan par īstermiņa darba shēmu atcelšanu, gan dažos gadījumos par nodarbināto skaita regulējumu.

Tabula. Nodarbinātības un vidējo nostrādāto stundu pieaugums rūpniecības nozarē Eiropas Savienībā ceturkšņos (dati sezonāli izlīdzināti)



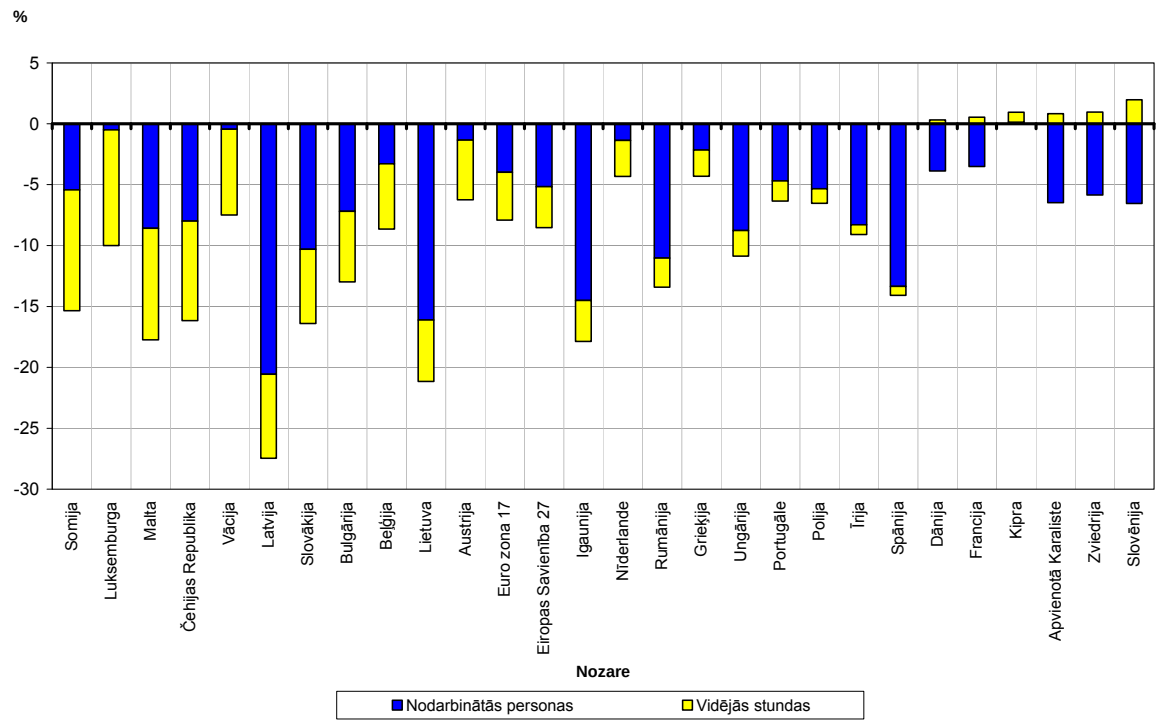
Avots : Eurostat dati.

Pētot norisi dalībvalstīs, redzams, ka darba stundu samazinājums plaši tika izmantots dažās valstīs 2009. gada pirmajā ceturksnī. Konkrētāk, darba laiks ievērojami tika samazināts Vācijā, Beļģijā un Austrijā, kam izdevās saglabāt nodarbinātību iepriekšējā gada līmenī.

Tabula. Nodarbinātības līmeņa un vidējo nostrādāto darba stundu izmaiņas rūpniecībā 2009. gada pirmajā ceturksnī, salīdzinot ar 2008. gada pirmo ceturksni (dati sezonāli izlīdzināti)

17 *Alfonso Arpaia et al., 'Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations'*, Eiropas Komisija, *European Economy Occasional Paper* Nr. 64, 2010. gada jūlijs.

18 *Alexander Hijzen* un *Danielle Venn*, "*The role of short-time work schemes during the 2008-09 recession*", ESAO dienestu darba dokuments Nr. 115, 2011. gada janvāris.



Avots : Eurostat (dati par Itāliju nav pieejami)

Šķiet, ka ir norādes, ka īstermiņa darba shēmas palīdzēja samazināt zaudētās darba vietas un ar tām saistīto bezdarba līmeņa celšanos šajās ekonomikās. Turklāt šādas shēmas ir izdevīgas uzņēmumiem, kas tādējādi spēj paturēt ļoti kvalificētus vai īpaši apmācītus darbiniekus ekonomiskas lejupslīdes laikā.

Komisijas analīzē[17] bija norādes, ka šīs shēmas bija ļoti efektīvas, samazinot ekonomiskās krīzes ietekmi uz zaudētajām darba vietām, un tika uzsvērts, ka ir nepieciešama savlaicīga šādu pasākumu atcelšana pēc ekonomiskās krīzes beigām. Pētījumā uzsvērts risks, ka īstermiņa darba ilgstoša izmantošana atbalsta pieprasījumu nozarēs, kas pamazām zaudē nozīmi, iespējams, palēninot to pārstrukturēšanos, jo īpaši tad, ja darbaspēka pārdales izmaksas ir zemas un stimuls pārstrukturēties — augsts. Kavējot pārdali, īstermiņa darba shēmas kavē ražošanas izaugsmi un attiecīgi algu pieaugumu. Lai to efekts būtu maksimāls, šīm shēmām vajadzētu būt saistītām ar iedarbīgu bezdarba pabalstu sistēmu, kuras ietvaros veicina darbaspēka pārdali. Šo analīzi atbalsta nesens ESAO pētījums[18], kurā sacīts, ka īsāka darba laika shēmām bijusi ekonomiski svarīga ietekme darba vietu saglabāšanā ekonomiskās lejupslīdes laikā, lielākās sekas atstājot uz darbiniekiem ar pastāvīgiem darba līgumiem Vācijā un Japānā. Šādas shēmas šajās ekonomikās lielākoties bija veiksmīgas nodarbinātības saglabāšanā.

Saskaņā ar ieteikumiem, kas izklāstīti "Eiropas ekonomikas atveseļošanas plānā", **dalībvalstis ieviesa visaptverošus ekonomiskās krīzes pārvarēšanas pasākumu kopumus**, lai mazinātu finanšu krīzes ietekmi uz kopējo pieprasījumu un novērstu pārmērīgu darbaspēka atlaišanu, reaģējot uz ražīguma pagaidu samazinājumu. Papildus īstermiņa darba shēmām vairākās dalībvalstīs tika paplašināts bezdarba pabalstu aptvērums un apjoms. Īstermiņa pasākumi ietvēra arī tiešu atbalstu uzņēmumiem, piemēram, aizdevumus vai garantijas, lai atvieglotu piekļuvi finansējumam; sociālo maksājumu samazinājumu; darba vietu radīšanas shēmas

publiskajā sektorā; stiprinātas aktīvā darba tirgus rīcībpolitikas un apmācību nodrošināšana, kas bieži tika paredzēta darbu zaudējušiem darbiniekiem.

No 2010. gada sākotnējā ekonomikas atveseļošanās kopā ar stingrākiem fiskāliem ierobežojumiem radīja nepieciešamību pārskatīt politikas prioritātes. Reformām būs jābūt piemērotām apstākļiem, kuros izaugsme pamazām atsākas, bet darbaspēks vēl pilnībā nesekmē izaugsmes potenciālu sakarā ar augstu un noturīgu bezdarba līmeni. Jākoncentrējas uz nodokļu un pabalstu sistēmām, ar ko nodrošina, ka darbs nes augļus; aktivizēšanas rīcībpolitiku, ar ko atalgo bezdarbniekus, kas atgriežas darbā; nodarbinātības aizsardzības sistēmām, ar ko līdzsvaro drošību un elastību; algu attīstību, kas ir atbilstīga ekonomikas izlīdzsvarošanas un pielāgošanās vajadzībām. Daudzi no ārkārtas pasākumiem, ko veica darba tirgū finanšu krīzes sākumposmā, pakāpeniski tika pārtraukti. Tika stiprinātas aktīvā darba tirgus un apmācību rīcībpolitikas, bet dažās valstīs uzsākta nodarbinātības tiesību aktu reforma, veicinot jaunu darba vietu radīšanu un cīnoties ar darba tirgus segmentēšanu.

Vai ekonomiskās krīzes laikā iepriekš minētie rīcībpolitikas pasākumi un prakse, jo īpaši īstermiņa darba shēmas, ir piemērotas attiecībā uz pārstrukturēšanos? Kādos konkrētos apstākļos? Kā tās darbojas nemainīgi zema pieprasījuma apstākļos? Visbeidzot, ko var darīt dalībvalstis, Komisija vai sociālie partneri, lai apmainītos, izplatītu un iedrošinātu labāku prakšu plašāku piemērošanu šajā jomā?

3. KONKURĒTSPĒJAS PROBLĒMAS: EKONOMISKĀS UN RŪPNIECISKĀS PIELĀGOŠANĀS VEICINĀŠANAS NOZĪMĪGUMS

Dažādi veidi, kādos uzņēmumiem pielāgoties

Pielāgošanās ir uzņēmumu konkurences procesa daļa. Tas ir līdzeklis, ar ko uzņēmumi uzlabo savu ražīgumu. Nepieciešamība pastāvīgi pielāgoties rodas no tehnoloģiskās attīstības, inovācijas, lielākas konkurences un jaunu konkurentu rašanās, izmaiņām patērētāju vēlmēs, izmaiņām tiesību aktos, līdzekļu un citu ieguldījumu pieejamības un cenām, piekļuves tirgum, utt.[19].Spiediens pielāgoties, kas var rasties parastos apstākļos, kļūst spēcīgāks pagarinātos vājas ekonomiskās darbības periodos. Uzņēmumi, kas nespēj pielāgoties mainīgiem apstākļiem, konkurenci ilgtermiņā izturēt nespēs.

Pielāgošanos tādējādi var novērot resursu pārdales procesa apstākļos, kurā pastāvošajām ražošanas struktūrām rodas grūtības, un, iespējams, tās tiek aizvietotas ar jaunām, efektīvākām un konkurētspējīgākām struktūrām un uzņēmumiem. Rūpniecības bāzei kļūstot aizvien prasmīgākai un kapitāla un tehnoloģijām piesātinātākai, ES rūpniecība kļūs vēl vairāk integrēta starptautiskā vērtības veidošanas ķēdē, jo globālā resursu meklēšana kļūst aizvien sarežģītāka, lai veicinātu globālās izaugsmes tirgus.

Šāda pielāgošanās var notikt, izmainot uzņēmuma darbības, piemēram, paplašinot vai sašaurinot jomu, izmainot tā pozīciju vērtības ķēdē, dibinot jaunu uzņēmumu uz esošā pamatiem, un iekšējā uzņēmējdarbībā, atkārtoti izmantojot aktīvus, sakārtojot bilances, uzlabojot prasmes un apmācības un/vai veicot organizatoriskas izmaiņas uzņēmuma vadībā.

---

[19] Sk., piemēram, Uzņēmējdarbības un rūpniecības ģenerāldirektorāta pētījumu "*Measuring and benchmarking the structural adjustment performance of EU industry*", pieejams vietnē http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/industrial-policy/future-of-manufacturing/files/key_findings_measuring_and_benchmarking_en.pdf.

Konkrēti, rodas jauni uzņēmējdarbības modeļi, kas ciešāk savieno rūpniecību un pakalpojumus. Inovatīvu risinājumu attīstība, piemēram, vairāk resursu ziņā efektīvas ražošanas metodes vai jaunas tehnoloģijas — tādas kā novatoriski materiāli vai nanotehnoloģijas — var radīt ietekmi uz lēmumiem par prasmju tālāknodošanu, utt. Šīs ir dažas no darbībām, kas būtu saprātīga uzņēmuma ikdienas uzņēmējdarbības dinamikā, ja tas vēlas palikt konkurētspējīgs.

Efektīvas pielāgošanās pamatnosacījumi

Uzņēmumi un nozares paši parasti vislabāk apzinās nepieciešamību pārstrukturēties. Lai pielāgošanās būtu efektīva, uzņēmumiem ir jādarbojas vidē, kurā atbilstīgi pamatnosacījumi *pieļauj* šādu piemērošanos. Jebkādi šķēršļi šai pielāgošanās spējai ilgtermiņā apgrūtinās konkurētspēju un nodarbinātību.

Vienotajam tirgum ir jāpalīdz noteikt šos pamatnosacījumus un radīt iespējas visā Eiropā. Darba tirgus funkcionēšana un mobilitāte ir viens svarīgs aspekts. Citi aspekti — gan uzņēmumiem, gan sabiedrībai kopumā — ietver kapitāla tirgu funkcionēšanu (piekļuvi finansēm), konkurences pakāpi izstrādājumu tirgos, pētniecības un attīstības un inovācijas sistēmu efektivitāti, uzņēmējdarbības vidi, zinātības nodošanas un tehnoloģiju pārņemšanas mehānismus, efektīvu izglītības sistēmu un apmācības un plašākas sabiedriskās problēmas. Tie nav tikai regulatīvi aspekti. Vienotā tirgus akts un pamatiniciatīva "Inovācijas savienība" ir paredzēti tam, lai sistemātiski samazinātu šos šķēršļus, ļaujot uzņēmumiem ātrāk laist tirgū labas idejas, piemēroties un augt. Izteikti inovatīvi MVU un inovāciju kopienas kļūst par inovācijas un ražošanas procesa galveno kanālu. Tas nozīmē, ka pieaug nepieciešamība veidot kopienu rīcībpolitiku un pārdomātu specializāciju, prasmju sniegšanu, kā arī koncentrētas zināšanas par nākotnes tirgiem un attiecīgajām galvenajām tehnoloģijām.

Pārstrukturēšana

Pārstrukturēšana var skart vienu vienīgu uzņēmumu, tā var būt saistīta ar uzņēmuma nepārtrauktu attīstību vai arī saistīta ar iepriekšējo ieguldījumu neveiksmi. Tā arī var skart visu nozari vai dažus tās segmentus. Turklāt ir skaidras atšķirības starp nozarēm, jo dažas no tām ir skartas vairāk nekā citas sakarā ar iepriekš minēto spiedienu. Piemēram, varētu uzskatīt, ka rūpniecību, kas saistīta ar iekārtām, ķīmiskām vielām, automašīnām vai elektroierīcēm, ļoti ietekmē pasaules mēroga konkurence un tehnoloģiskā attīstība. Šis aspekts netieši norāda uz to nepieciešamību efektīvi pārstrukturēties.

Nesens piemērs tam, kā uzņēmumi un nozares tiek galā ar pārstrukturēšanos sarežģītos ekonomiskos un sociālos apstākļos, ir redzams Augsta līmeņa grupas (*CARS 21*) 2011. gada 2. decembrī pieņemtajā starpposma ziņojumā par automašīnu rūpniecību (sk. pievienoto dienestu darba dokumentu "Pārstrukturēšanās Eiropā 2011. gadā"[20]).

Dažas pārstrukturēšanās darbības (piemēram, likvidējot piegādes ķēžu daļas, uz pagaidu laiku atbrīvojot dažus darbiniekus) radīs negatīvas sekas visaptverošajai ekonomikai. Ir skaidrs, ka šeit ir nozīme rīcībpolitikas veidotājiem, bet efektīvam rīcībpolitikas risinājumam nevajadzētu kavēt vai bloķēt nepieciešamo pārstrukturēšanos efektivitātes paaugstināšanai. Drīzāk tam būtu jākoncentrējas uz rīcībpolitikas pasākumiem, kas ļauj pārdalīt resursus citiem uzņēmumiem/nozarēm.

---

[20] Sk. dienestu darba dokumenta 4.3.2. punktu. Ziņojums atrodas vietnē http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/competitiveness-cars21/cars21/index_en.htm

Konkrētāk, ekonomisku darbību veikšanai absolūti būtiska ir piekļuve finansējumam, jo ierobežota piekļuve ārējiem finanšu līdzekļiem var kavēt vai apturēt pielāgošanos, kurai nepieciešams ieguldījums. Šādu piekļuvi finansējumam ietekmē ne vien kapitāla tirgi vai publiskā finansējuma atbalsts, bet arī citi regulatīvi faktori, piemēram, uzņēmumu nodokļi vai noteikumi par bankrotu. Garas un sarežģītas bankrota procedūras var efektīvi kavēt godīgus, bet neveiksmīgus uzņēmējus atkal iesaistīties uzņēmējdarbībā, tādējādi saglabājot pašreizējās un radot jaunas darba vietas, neraugoties uz būtiskiem pierādījumiem, ka šādi "otras iespējas" uzņēmumi izaug daudz straujāk un ir izturīgāki nekā tradicionālie jaundibinātie uzņēmumi[21].

Komisijas 2008. gada paziņojumā "Vispirms domāt par mazākajiem" Eiropas Mazās uzņēmējdarbības akts "*Small Business Act*"[22] un tam sekojošā 2011. gada paziņojumā "Pārskats par Eiropas "Mazās uzņēmējdarbības aktu""[23] iekļauta prasība dalībvalstīm veikt divas konkrētas darbības, lai risinātu šo jautājumu. Konkrētāk, 2008. gada paziņojumā Komisija pieprasīja dalībvalstīm "izvirzīt mērķi neļaunprātīgas maksātnespējas gadījumā pabeigt uzņēmuma slēgšanas juridiskās procedūras gada laikā" un 2011. gada paziņojumā bija prasība, lai tās "veicinātu otras iespējas došanu uzņēmējiem, līdz 2013. gadam panākot, ka laiks, kurā godīgi uzņēmēji pēc bankrota tiek atbrīvoti no parādiem, nepārsniedz trīs gadus."

Dažos pārstrukturēšanās gadījumos nozīme ir valsts atbalsta noteikumiem[24]. Šāds atbalsts ir atļauts uzņēmumiem, kas uzskatāmi par dzīvotspējīgiem, bet nonākuši grūtībās un bez publiskā atbalsta bankrotētu, jo privātas struktūras nevēlas ieguldīt tajos kapitālu. Tāpēc šis atbalsts attiecas tikai uz ārkārtas situācijām, kurās uzņēmumi var būt savlaicīgi nereaģējuši uz mainītiem apstākļiem.

Komisija vēlētos saņemt viedokļus no ieinteresētajām personām par šādiem jautājumiem:

– Kādi pamatnosacījumi ir vispiemērotākie tam, lai sekmētu veiksmīgu rūpniecisko pielāgošanos?

– Kuri no pašreizējiem pasākumiem attiecībā uz piekļuvi finansējumam strukturālu pārmaiņu veikšanai ir uzskatāmi par labu praksi?

– Kādi papildu pasākumi jāveic, lai uzlabotu bankrota procedūru?

4. UZŅĒMUMU PIEMĒROŠANĀS GRŪTĪBAS UN DARBINIEKU NODARBINĀMĪBA – UZŅĒMUMI PĀRSTRUKTURĒŠANĀS PROCESA CENTRĀ

ES ekonomiskās lejupslīdes smagākajos gados ir veiksmīgi nosargājusi savas ekonomikas ražošanas bāzi. Tomēr pašreizējos neskaidrajos makroekonomiskajos apstākļus Eiropas

---

21 Pētījumā "*'Business Dynamics"* (http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/business-environment/files/business_dynamics_final_report_en.pdf) apkopoti šie pierādījumi kopā ar plašu informāciju par tiesību aktiem attiecībā uz bankrotu dalībvalstīs, kā arī analīzi par nevienādo bankrota procedūru ietekmi uz uzņēmējiem un uzņēmumiem. Plašāka informācija, tostarp piemēri par "labāko praksi" godīgu, bet neveiksmīgu uzņēmēju atbalstam, ir atrodama šajā "otras iespējas" vietnē: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/business-environment/failure-new-beginning/index_en.htm

22 COM(2008) 394 galīgā redakcija, 25.06.2008.

23 COM(2011) 78 galīgā redakcija, 23.02.2011.

24 Pamatnostādnes par valsts atbalstu grūtībās nonākušu uzņēmumu glābšanai un pārstrukturēšanai: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:244:0002:0017:LV:PDF.

rūpniecības spēja saglabāt konkurētspēju un darba vietas aizvien vairāk būs atkarīga no tās **inovācijas spējas**, kā arī spējas **ātri un viegli piemēroties pārmaiņām.** Šādas pārmaiņas notiek sakarā ar tehnoloģisko progresu, tirdzniecības modeļu maiņu, regulatīvā satvara attīstību, mainītiem uzņēmējdarbības modeļiem un patērētāju uzvedību. Eiropas Savienībai ar darbību dažādās rīcībpolitikas jomās jāatbalsta tās uzņēmējdarbības nozare šajā aspektā. Milzīgs ir tas ekonomiskās pārstrukturēšanās un sociālo pārmaiņu apmērs, ko izraisītu dziļā pielāgošanās, kas nepieciešama, risinot vides, ekonomiskās, tehnoloģiskās, tirgus un sabiedrības problēmas, un ko pastiprina lielā lejupslīde. Nodarbinātības jomā tam būs nepieciešama **gan darba vietu radīšana, gan iznīcināšana** un visvairāk — **darba vietu transformēšana** (jauni pienākumi, jaunas profesionālās prasmes un jauni darba režīmi). Lai gan kvalificēts darbaspēks ir viens no Eiropas rūpniecības galvenajiem **konkurētspējas faktoriem**, to nedrīkst uztvert kā pašsaprotamu un, lai šo faktoru uzturētu, ir nepieciešama aktīva pieeja.

Lai viegli piemērotos pārmaiņām, ir skaidri nepieciešamas prasmes un attiecīgs ieguldījums cilvēkkapitālā. Lai veicinātu pārdomātu, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi, ir būtiski **nodrošināt, ka uzņēmumiem ir atbilstīgi kvalificēts darbaspēks, lai izvairītos no prasmju trūkuma un neatbilstības.** Tāpat arī augsta nodarbinātības līmeņa saglabāšanai būtiska ir nākotnē nepieciešamo prasmju prognozēšana (piemēram, vidi saudzējošas prasmes un prasmes tādās jomā kā veselība un sociālā aprūpe) un ar to saistītā izglītības un apmācību sistēmu, mācību programmu un kvalifikāciju pielāgošana sadarbībā ar sociālajiem partneriem, māceklības programmu attīstība, piedāvājot kvalitatīvu pārapmācību mūžizglītības kontekstā darbiniekiem, kas jau ir aktīvi nozarē. Prasmju trūkuma gadījumā uzņēmumiem vajadzētu būt gataviem meklēt talantus ārzemēs. Šai sakarā ir obligāti nepieciešams **ieguldījums IKT un digitālajās prasmēs**. Tiek radītas darba vietas, lai ražotu jaunus, energoefektīvus pusvadītājus, sniegtu mākoņdatošanas pakalpojumus, nodrošinātu kiberdrošības un virtuālās aplikācijas. Tā rezultātā būs augsts pieprasījums pēc cilvēkiem ar šajās nozarēs nepieciešamajām prasmēm, un būtu jāiedrošina konkrētas ierosmes saistībā ar e-prasmēm.

Ekonomiskā un finanšu krīze un vienlaicīgais pārmaiņu paātrinājums kopā ar radušos nepieciešamību veikt pārstrukturēšanu konkrētās nozarēs un pārdalīt darbaspēku nozarēs nozīmē, ka Eiropai kā nekad ir jāpievēršas pašreizējo nepilnību risināšanai attiecībā uz uzņēmumu piemērošanos un darbinieku nodarbināmību.

Komisija vēlas iedrošināt noturīgu uzņēmējdarbības piemērošanos strauji mainīgiem ekonomiskajiem apstākļiem, vienlaikus cenšoties panākt augstu nodarbinātības un sociālās aizsardzības līmeni ar piemērotu atbalsta pasākumu palīdzību. Ir ļoti nepieciešami pasākumi, ar ko veicināt līdzekļu pārdali uzņēmumu un nozaru vidū, kā arī pasākumi, ar ko izmantot augsti kvalificēto, bet aizvien vairāk nenodarbināto jaunatni. Labāka prognozēšana un pārstrukturēšanās vadība palīdzētu darbiniekiem un uzņēmumiem piemēroties pārejai, ko radījis jaudas pārpalikums, modernizācija un strukturāla pielāgošanās.

Vadība un darbinieku pārstāvji ir galvenie dalībnieki sarunās par tālredzīgām pārstrukturēšanās stratēģijām uzņēmumu līmenī. Šādu pārstrukturēšanos, nodrošinot ekonomisko pārveidošanu un profesionālo pāreju, **pavada rīcībpolitikas pasākumi**, lai izvairītos no sociālām grūtībām un veicinātu jaunas prasmes un darba vietas. Lai nodrošinātu faktoru pārdali pēc vajadzības, rīcībpolitikas būtu jāizstrādā ar mērķi novērst to, ka darba tirgus un tā prasmju struktūras neelastība kavē pielāgošanos un ekonomisko izaugsmi.

Vienlaikus ar efektīvu pieeju palīdzību, kas ļauj darbiniekiem piemēroties pārmaiņām darbavietā, strauji reintegrēties darba tirgos un mazina pārejas atstāto ietekmi uz veselību, jārisina jautājumi par sociālo ietekmi un sekām uz veselību, ko rada nedrošība par nodarbinātību, pielāgošanās, darba vietas zaudēšana un ilgtermiņa bezdarbs. Jānorāda uz praksēm, kas rodas uzņēmumu un nozaru līmenī šajā jomā, arī ekonomiskās krīzes laikā.

To faktoru pastiprināšana, kas ir pārmaiņu pamatā, rada būtisku ietekmi uz veidu, kādā sociālie partneri un valsts iestādes risina šo jautājumu. Vairākās dalībvalstīs pēdējos gados ir bijusi **nepārprotama tendence no vienkārši koriģējošas stratēģijas pievērsties novēršanas darbībai, tas ir, likt uzsvaru uz aktīvāku stratēģiju, kas palīdz samazināt sociālo ietekmi, kura saistīta ar pārstrukturēšanās procesu**. Novēršanas stratēģijās ietverti tie riski, kas raksturīgi pārstrukturēšanai, lai rezultāts ir gan pozitīva profesionālā attiecīgo darbinieku mobilitāte, gan palielinājums uzņēmumu konkurētspējā.

Tomēr pārstrukturēšanas procesu novērojums Eiropā liecina, ka prakses šajā jomā reizēm ir pasīvas, nevis prognozējošas un aktīvas; tās var sākties pārāk vēlu lēmumu pieņemšanas procesā un var neiesaistīt ārējas struktūras pietiekami savlaicīgi, lai tām būtu nozīme pārstrukturēšanās radītās sociālās ietekmes mazināšanā.

Pasīva attieksme un pretošanās pārmaiņām rada milzīgas ekonomiskās izmaksas un apdraud ieguldījumu un nodarbinātības izaugsmi. Tāpēc ir svarīgi radīt uzticēšanās apstākļus, kas ļaus visiem sabiedrības segmentiem (uzņēmumiem, darbiniekiem un to pārstāvjiem, valsts iestādēm, utt.) nākotnē rīkoties dinamiski.

Vai prognozējoša pieeja ir atbilstīga attiecībā uz pārmaiņu un pārstrukturēšanās vadību?

Kā var uzlabot pašreizējās norādes un vadlīnijas par pārstrukturēšanos, ņemot vērā no ekonomiskās krīzes gūto pieredzi un jaunās ekonomiskās un sociālās problēmas? Kā var izplatīt un ieviest ekonomiskajā krīzē gūto pieredzi?

5. RADOT SINERĢIJU RŪPNIECĪBAS PĀRMAIŅU PROCESĀ

Komisija vēlētos saņemt viedokļus no visām ieinteresētajām personām par labu praksi un iespējamo sinerģiju šādās jomās: a) pārstrukturēšanās procesa prognozēšana; b) sagatavošanās pārstrukturēšanās procesam un tā vadība; c) novērtēšana un ziņojumi; d) sociālā dialoga nozīme; un e) pasīvās aizsardzības pārskatīšana, kā minēts iepriekš.

(a) Pārstrukturēšanās procesu prognozēšana

<u>Ilgtermiņa stratēģiskā plānošana</u>

Pārmaiņu prognozēšana ir veiksmīgāka, ja to efektīvi iestrādā uzņēmumu un reģionu ilgtermiņa stratēģijās, lai nodrošinātu un stiprinātu to ilgtermiņa ilgtspēju un konkurētspēju, un ja veicina uz inovācijām orientētu kultūru. Turklāt, prognozējot pārmaiņas savu ilgtermiņa stratēģiju plānošanā, uzņēmumi un iestādes varētu izmantot jaunās iespējas un radīt izaugsmi un nodarbinātību. Šajā sakarā pozitīvs piemērs ir zemas oglekļa emisijas un resursu ziņā efektīvu tehnoloģiju attīstība, kas izrādījusies ilgtspējīgas izaugsmes un darba vietu avots dažādos ES reģionos.

Ilgtermiņa korporatīvā stratēģiskā plānošana ietver cilvēkresursu, nodarbinātības un prasmju mērķus darbaspēka nepārtrauktai prasmju un kompetenču attīstībai. Tas var palielināt ražīgumu un tādējādi konkurētspēju un uzņēmuma rentabilitāti, kā arī tā spēju piemēroties un būt inovatīvam. Tas arī var palīdzēt palielināt darbinieku nodarbināmību un iedrošināt viņu mobilitāti uzņēmumā un ārpus tā.

Vietējām un reģionālajām iestādēm arī ir svarīga nozīme attiecīgo reģionu ilgtermiņa konkurētspējas uzlabošanai, jo īpaši ar pārdomātas specializācijas stratēģiju attīstības palīdzību.

Ko varētu darīt, lai iedrošinātu stratēģiskas ilgtermiņa un inovatīvas pieejas jautājumiem, kas saistīti ar pārmaiņu vadību, tostarp nodarbinātības un prasmju jautājumiem? Kā var uzlabot sinerģiju starp uzņēmumiem, vietējām iestādēm un citiem vietējiem dalībniekiem?

Kā šajā jomā vajadzētu sadalīt konkrētu atbildību un pienākumus uzņēmumu, sociālo partneru un valsts iestāžu vidū?

Agrīna nodarbinātības un prasmju vajadzību prognozēšana

Daži uzņēmumi, sadarbojoties ar darbinieku pārstāvjiem un/vai profesionālās izglītības un apmācības sniedzējiem, izstrādā mehānismus tālejošai nodarbinātības un prasmju plānošanai. Arī valsts nodarbinātības dienestiem un nozaru organizācijām ir svarīga nozīme to darbinieku noturēšanā, kuriem jāmaina profesija vai nozare, tādējādi nodrošinot darbaspēka pārdali starp uzņēmumiem un nozarēm.

Lai noteiktu pareizo apmācību veidu un nepieciešamās prasmes, kā arī to, kur tās nākotnē var būt atrodamas, tai skaitā sagatavojoties demogrāfiskām pārmaiņām, ir nepieciešama visu iesaistīto partneru pilnīga sadarbība. Šajā jomā sadarbība starp uzņēmumiem un profesionālās izglītības skolām ir ļoti veiksmīga, ja tā ir labi strukturēta un regulēta. Šeit svarīga nozīme arī var būt vietējām ierosmēm, piemēram, prasmju partnerībai ar reģionālām un vietējām iestādēm ciešā sadarbībā ar ārējām struktūrām, tai skaitā universitātēm un citiem izglītības un apmācības sniedzējiem, tehnoloģiju institūtiem, inovāciju centriem un attīstības aģentūrām, kā arī veselības aprūpes un sociālā nodrošinājuma sniedzējiem. Uzņēmumi var arī atbalstīt nodarbinātības un prasmju novērošanas centrus, kā arī piedalīties citās atbilstīgās ierosmēs attiecīgajā reģionā un/vai nozarē.

Kā var papildus iedrošināt efektīvas prakses nodarbinātības un prasmju vajadzības prognozēšanai uzņēmumos? Kā var attīstīt apmācību kā cilvēkresursu vadības neatņemamu iezīmi?

Kā var sekmēt sinerģiju starp uzņēmumu veikto darbību un publiskā sektora ierosmēm, lai nodrošinātu piemērotas nodarbinātības un prasmju rīcībpolitikas?

(b) Sagatavošanās pārstrukturēšanās procesam un tā vadība

Agrīna sagatavošanās

Centienos veiksmīgi vadīt pārstrukturēšanos laiks ir īpaši svarīgs faktors. Ciktāl tas iespējams, pirms pārstrukturēšanās darbībām būtu jāveic atbilstīga sagatavošanās, iesaistot visas attiecīgās ieinteresētās personas, lai novērstu vai mazinātu to ekonomisko, sociālo un

reģionālo ietekmi. Nozaru līmenī labi piemēri ir visas rūpniecības mērogā veiktas darbības aizsardzības, auto rezerves daļu un telekomunikāciju nozarēs.

Ideālā situācijā šai sagatavošanās darbībai būtu jānotiek tik agri, cik vien iespējams, un jāsākas, tiklīdz tiek aptverta nepieciešamības pārstrukturēties, ņemot vērā metodes un procedūras, ja tādas ir, par kādām panākta vienošanās attiecīgā nozaru, reģionālā vai uzņēmuma līmenī. Agrīna uzsākšana vieglāk ļaus veikt pasākumus ekonomisko, sociālo un reģionālo seku mazināšanai.

Kā uzņēmumus un to darbaspēku var iedrošināt veikt agrīnu un pietiekamu sagatavošanos pārstrukturēšanās procesam, labvēlīgi pieņemot pārmaiņas? Kādas ir labākās prakses šajā jomā?

Veidojot abpusēju uzticēšanos un kopēju viedokli

Ir svarīgi veidot abpusēju uzticēšanos un nonākt pie kopēja viedokļa ar nepārtrauktām un augstas kvalitātes sarunām starp visām attiecīgajām ieinteresētajām pusēm. Ciktāl iespējams, būtu jāizskaidro uzņēmuma ilgtermiņa stratēģiskie mērķi un prasības vai īstermiņa ierobežojumi kopā ar iecerētajiem pasākumiem un pārējiem iespējamiem risinājumiem, ņemot vērā visu iesaistīto intereses.

Korporatīvā sociālā atbildība un pārredzama pieeja var iedrošināt visas ieinteresētās personas, jo īpaši darbinieku pārstāvjus, sadarboties, meklējot risinājumus, kas būtu apmierinoši abu pušu interesēm, neradot liekus kavējumus un neskaidrības.

Cik liela nozīme ir abpusējai uzticībai un kopējam viedoklim pārstrukturēšanās labā vadībā? Kā to iespējams veicināt uzņēmumos un plašākā kontekstā?

Samazinot sociālo ietekmi

Mēģinot saglabāt savu konkurētspēju un ilgtermiņa labklājību, uzņēmumi, saskaroties ar nepieciešamību pārstrukturēties, parasti apsver atlaišanu tikai pēc tam, kad ir izpētījuši visus pārējos iespējamos risinājumus. Uzņēmumi arī parasti mēģina noteikt un veikt atbilstīgus atbalsta pasākumus. Darbinieku pārstāvjiem vajadzētu būt atvērtiem sarunām par elastīgiem risinājumiem, kas ir alternatīvi atlaišanai.

Kā to pierādījusi ekonomiskā krīze, elastīgums ir pašreizējās sistēmas raksturīga iezīme. Daudzi uzņēmumi visā Eiropā ir uzsākuši pagaidu iniciatīvas, lai saglabātu darbavietas, tostarp darba stundu samazināšana, ražošanas apturēšana, obligāta ikgadējā atvaļinājuma izņemšana, saīsināta darba nedēļa vai dienas, pastiprināta darba laika uzskaites izmantošana, atvaļinājumu rotācija un atvaļinājumi kvalifikācijas celšanai.

Gadījumos, kad atlaišana ir neizbēgama, vai kā daļu no alternatīvu risinājumu kopuma uzņēmumus, vietējās iestādes un visas ieinteresētās personas, tostarp veselības un sociālā nodrošinājuma pakalpojumu sniedzējus, var iedrošināt darboties kopīgi, lai rastu iespējas attiecīgajiem darbiniekiem uzlabot savu nodarbināmību un atgriezties darba tirgū tik ātri, cik iespējams.

Ir pierādījies, ka vāji vadīta pārstrukturēšanās ar tās psiholoģiskajām sekām un ietekmi uz cilvēkiem var radīt ievērojamu negatīvu ilgtermiņa ietekmi uz uzņēmumu cilvēkresursiem, tādējādi pavājinot šo svarīgo konkurētspējas resursu. Tāpēc uzņēmumi un sociālie partneri no

dažām nozarēm, kas saskaras ar īpaši spēcīgām pārmaiņām, ir vienojušies par vadlīnijām garīgās veselības jautājumu risināšanai darba vietā, un aizvien vairāk iesaistās šo grūtību risināšanā.

Ko var darīt uzņēmumi un darbinieki, lai samazinātu pārstrukturēšanās darbību ietekmi uz nodarbinātību un to sociālo ietekmi? Kāda nozīme ir publiskajām rīcībpolitikām šo pārmaiņu nodrošināšanā?

<u>Ārējo ekonomisko, sociālo, reģionālo seku un ietekmes uz vidi mazināšana</u>

Nepieciešamība pievērsties jautājumam par pārstrukturēšanās teritoriālajām sekām tika pieminēta sociālo partneru darbā. Daudzos gadījumos, kad pārstrukturēšanās darbībai ir liela ietekme kādā reģionā, uzņēmumi mēģina saskaņot savas sagatavošanās darbības ar visu citu dalībnieku veiktajām darbībām ar nolūku palielināt darbinieku iespējas atkal iegūt darbu, iedrošināt skartā reģiona ekonomisko un sociālo pārveidi un attīstīt jaunas ekonomiskās darbības, kas rada jaunas darba vietas.

Tāpēc uzņēmumi bieži pārrunā iecerētos pasākumus ar reģionālajām un vietējām iestādēm, un citām attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp veselības un sociālā nodrošinājuma pakalpojumu sniedzējiem. Tās arī reizēm piedalās vai atbalsta attiecīgas darba grupas vai tīklus, kas izveidoti reģionālā vai nozaru līmenī, lai samazinātu darbības sekas.

Reizēm lielāku uzņēmumu pārstrukturēšanās gadījumos skartajos reģionos iepriekš minētie pasākumi ietver citu uzņēmumu, tai skaitā MVU, darbiniekus. Informācijas un atbalsta sniegšana MVU, visticamāk, palīdzēs tiem piemērot savus uzņēmumus un vadīt pārstrukturēšanās darbības.

Ko lietderīgi var darīt uzņēmumi, vietējās iestādes un visas citas ieinteresētās personas, lai samazinātu pārstrukturēšanās reģionālās sekas?

Kā var atbalstīt uzņēmumus, ko skārusi citu uzņēmumu pārstrukturēšanās, viņu pašu pielāgošanās procesā? Konkrētāk, kā var efektīvāk informēt un atbalstīt MVU pārstrukturēšanās procesā?

(c) Novērtēšana un ziņojumi

Dažos apstākļos, jo īpaši mācību procesa nodrošināšanā, instrumenti regulārai novērtēšanai un ziņojumiem par pārstrukturēšanās procesu sadarbībā ar darbinieku pārstāvjiem un ārējām organizācijām, kas iesaistītas šajos procesos varētu izrādīties lietderīgi.

Kāda nozīme ir iepriekš veikto pārstrukturēšanās darbību novērtēšana un ziņojumi ieinteresēto personu zināšanu palielināšanā un prakses uzlabošanā?

(d) Sociālo partneru nozīme

Tā kā vadība un darbinieku pārstāvji ir galvenie dalībnieki sarunās par pārstrukturēšanās stratēģijām, labāko prakšu izplatīšanā un iedrošināšanā būtu vērtīgi piešķirt lielāku nozīmi sociālajam dialogam.

Kāda nozīme būtu sociālajam dialogam labākās prakses izplatīšanā un iedrošināšanā, prognozējot un vadot pārstrukturēšanos?

(e) Pasīvās aizsardzības pārskatīšana

Elastdrošības koncepta pamatā ir pāreja no pasīvās uz aktīvo nodarbinātības aizsardzību. Viena iespēja šā koncepta ieviešanai ir pāriet no konkrētu darba vietu aizsardzības uz darbinieku aizsardzību visā darba dzīves laikā. Vēl viena iespēja ir stiprināt tā dēvēto iekšējo elastību, kuras mērķis ir aizsargāt darbus ar tādu pasākumu palīdzību, kas nodrošina elastīgu piemērošanos mainīgiem apstākļiem. Tomēr dažos gadījumos šādas izmaiņas ne vienmēr ir notikušas, ievērojot pašreizējās nodarbinātības aizsardzības sistēmu, jo īpaši attiecībā uz slogu un izmaksām.

Tieši tāpat kā citas uzņēmuma funkcijas, arī pārmaiņu prognozēšana un aktīva pārstrukturēšanās noteikti rada izmaksas, bet tās ietver arī labumu iesaistītajām personām: uzņēmumi uzlabo savu piemērošanās spēju, darbinieki kļūst vieglāk nodarbināmi un reģioni palielina savu ekonomisko dinamiku.

Komisija, pilnībā apzinoties milzīgās atšķirības dalībvalstu vidū šajā jomā, vēlētos uzklausīt ieinteresēto personu (jo īpaši valsts iestāžu un sociālo partneru organizāciju) viedokļus par to, vai kādi nodarbinātības aizsardzības sistēmu aspekti būtu jāpārskata, ņemot vērā šo iecerēto pāreju uz prognozēšanu un nodarbinātības aktīvu aizsardzību.

6. REĢIONĀLO UN VIETĒJO PAŠVALDĪBU NOZĪME

Aktīvu un dinamisku pārstrukturizēšanos bieži iedrošina valsts iestādes, atbalstot pārstrukturēšanās darbības un procesus, prognozējot tos un nodrošinot sadarbību starp ārējām ieinteresētajām personām un uzņēmumiem. Tās arī bieži rada, veicina un atbalsta mehānismus, ar ko iedrošina mazus un vidēja apjoma uzņēmumus iesaistīties tāda veida pasākumos. Visbeidzot, valsts iestādes arī atbalsta prognozēšanas procesus un pārstrukturēšanās darbības, lai mazinātu to ekonomiskās, reģionālās un sociālās sekas. Daži piemēri no Eiropā noteiktās labākās prakses ir izklāstīti tālāk.

Daži piemēri no Eiropā noteiktās labākās prakses:

- Valsts iestādēm, tostarp valsts nodarbinātības dienestiem, ir ievērojama nozīme reģionos, ko skārušas strukturālas pārmaiņas: tās izveido pastāvīgas struktūras, tīklus vai novērošanas centrus, lai uzraudzītu pārmaiņu procesus; veicina teritoriālu nodarbinātības līgumu slēgšanu nodarbinātības radīšanai un pielāgošanai; veicina vai rada mehānismus, ar ko nodrošina nodarbinātības pāreju; nodrošina apmācības maziem un vidējiem uzņēmumiem un to darbiniekiem un atbalsta dialogu un sadarbību starp tiem un lieliem uzņēmumiem; veicina reģionālo nodarbinātību un ekonomisko un sociālo pāreju.

- Dažos gadījumos valsts iestādes sadarbībā ar uzņēmumiem aktivizē ātrās reaģēšanas pakalpojumus un atbalsta shēmas, lai palīdzētu darbiniekiem, ko skārusi profesionāla pāreja vai atlaišana. Neskarot uzņēmumu pienākumus, kas noteikti valsts tiesību aktos un/vai praksē, valsts iestādes reizēm līdzfinansē nodarbinātības pasākumus, tostarp plaši izmantojamu prasmju iegūšanā.

Arī "**pārdomātas specializācijas stratēģijas**" var būt svarīgs rīks, ko reģioni var izmantot savā pārstrukturēšanās procesā[25].

ES līmenī ir kohēzijas politika un jo īpaši Eiropas Sociālais fonds, kā arī Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonds, ar ko atbalstīt gan prognozējošu darbību, gan pasākumus, kā mērķis ir palīdzēt darbiniekiem, kuru darbavietas apdraud kāds konkrēts pārstrukturēšanās pasākums, tai skaitā jaunas darba tirgus vajadzības, kas rodas, pārejot uz zemas oglekļa emisijas un resursu izmantošanas ziņā efektīvu ekonomiku.

Kā varētu iedrošināt valsts iestāžu atbalstošu nozīmi, jo īpaši reģionālā līmenī, prognozēšanas procesos, kā arī konkrētos pārstrukturēšanās pasākumos, ņemot vērā dažādās nacionālās tradīcijas attiecībā uz valsts iestāžu iesaistīšanos uzņēmumu līmeņa procesos?

APSPRIEŠANĀS

Komisija aicina visas ieinteresētās personas atbildēt uz jautājumiem, kas minēti šajā Zaļajā grāmatā, un sniegt jebkādus papildu komentārus līdz 2012. gada 30. martam.

Zaļā grāmata un atbilžu veidlapa pieejama *EUROPA* vietnē: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=333&langId=en

Atbildes var sūtīt elektroniski uz šādu adresi:

EMPL-GREEN-PAPER-RESTRUCTURING@ec.europa.eu

vai pa pastu:

European Commission

Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion

Green Paper on Restructuring

Unit C2

Rue Joseph II 27

Office 06/044

B-1000 Brussels

[25] Sk. Komisijas dienestu darba dokumenta "Pārstrukturēšanās Eiropā 2011. gadā", 4.1.3. punktu.