

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

Otsus peab sisaldama konkreetseid põhjendusi. Kui samalaadsete otsustega seonduvast suurest isikutingist tulenevatel põhjustel ei ole võimalik esitada otsuse üksikasjalikku põhjendust, peaks olema lubatud standardvastus. Juhul kui kodanik selgesõnaliselt siiski nõuab üksikasjalikku põhjendust, peaks talle selle esitama.

Soovitus 4.9: haldusotsusest teatamine

Üksikisikute õigusi või huve mõjutav haldusotsus tehakse asjassepuutuvale isikule või asjassepuutuvatele isikutele kirjalikult teatavaks kohe pärast otsuse vastuvõtmist.

Soovitus 4.10: olemasolevatele õiguskaitsevahenditele osutamine

Kui liidu õigusega on ette nähtud edasikaebamise võimalus, märgitakse see haldusotsuses selgelt ära ning kirjeldatakse edasikaebe esitamise menetlust, samuti nimetatakse osakonna või ametniku nimi ja büroo aadress, kellele kaebus tuleb esitada, ning kaebuse esitamise tähtaeg.

Vajaduse korral viitab haldusotsus võimalusele algatada kohtumenetlus ja/või esitada kaebus Euroopa Ombudsmanile.

Soovitus 5 (otsuse läbivaatamine ja parandamine)

Määruses peaks liidu haldusasutusele ette nägema võimaluse igal ajal parandada tehnilisi, arvutus- ja teisi sarnaseid vigu omal algatusel või asjassepuutuva isiku nõudmisel.

Peaks lisama sätteid seoses haldusotsuse parandamisega muudel põhjustel, eristades selgelt menetlust selliste vastuvõetud otsuste läbivaatamiseks, mis kahjustavad isiku huvisid, ning menetlust isikule kasulike otsuste läbivaatamiseks.

Soovitus 6 (määruse vorm ja avalikustamine)

Määrus peaks olema koostatud selgelt ja täpselt ning olema avalikkusele lihtsalt mõistetav.

Seda peaks liidu institutsioonide, organite ja asutuste veebilehtedel nõuetekohaselt tutvustama.

P7_TA(2013)0005

Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine ning restruktureerimise ettevalmistamine ja juhtimine

Euroopa Parlamendi 15. jaanuari 2013. aasta resolutsioon soovitustega komisjonile töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise ning restruktureerimise ettevalmistamise ja juhtimise kohta (2012/2061(INL))

(2015/C 440/05)

Euroopa Parlament,

— võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklit 225,

— võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikleid 9 ja 151 ning artikli 153 lõike 1 punkti e,

— võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikleid 14, 27 ja 30,

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

- võttes arvesse Euroopa Parlamendi Euroopa lisandväärtuse üksuse läbi viidud töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise ning restruktureerimise ettevalmistamise ja juhtimise alase liidu meetme Euroopa lisandväärtuse mõjuhinnangut, mis edastati tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile 19. novembril 2012⁽¹⁾,
- võttes arvesse Luksemburgi tööhõive tippkohtumisel 1997. aasta novembris vastu võetud aruannet „Muutuste juhtimine – tööstuse muudatuste majanduslike ja sotsiaalsete tagajärgede kõrgetasemelise töörühma lõpparuanne“⁽²⁾,
- võttes arvesse nõukogu 27. juuli 1992. aasta soovitus 92/443/EMÜ, mis käsitleb palgatöötajate ettevõtte kasumijaotamises ja tulemustes osalemise (kaasa arvatud osalemine kapitalis) edendamist⁽³⁾,
- võttes arvesse nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta määrust (EÜ) nr 2157/2001 Euroopa äriühingu (SE) põhikirja kohta⁽⁴⁾,
- võttes arvesse nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta⁽⁵⁾,
- võttes arvesse nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel⁽⁶⁾,
- võttes arvesse nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta⁽⁷⁾,
- võttes arvesse nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes⁽⁸⁾,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses⁽⁹⁾,
- võttes arvesse nõukogu 22. juuli 2003. aasta direktiivi 2003/72/EÜ, millega täiendatakse Euroopa ühistu põhikirja töötajate kaasamise osas⁽¹⁰⁾,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiivi 2004/25/EÜ ülevõtmispakkumiste kohta⁽¹¹⁾,
- võttes arvesse 26. oktoobri 2005. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2005/56/EÜ piiratud vastutusega äriühingute piiriülese ühinemise kohta⁽¹²⁾,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa töönookogu asutamise või töötajate teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides⁽¹³⁾,

⁽¹⁾ http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/eava_info_of_workers_with_annexes/_eava_info_of_workers_with_annexes_en.pdf

⁽²⁾ EÜT C 258, 10.9.1999, lk 1.

⁽³⁾ EÜT L 245, 26.8.1992, lk 53.

⁽⁴⁾ EÜT L 294, 10.11.2001, lk 1.

⁽⁵⁾ EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16.

⁽⁶⁾ EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16.

⁽⁷⁾ EÜT L 82, 22.3.2001, lk 16.

⁽⁸⁾ EÜT L 294, 10.11.2001, lk 22.

⁽⁹⁾ EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29.

⁽¹⁰⁾ ELT L 207, 18.8.2003, lk 25.

⁽¹¹⁾ ELT L 142, 30.4.2004, lk 12.

⁽¹²⁾ ELT L 310, 25.11.2005, lk 1.

⁽¹³⁾ ELT L 122, 16.5.2009, lk 28.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

- võttes arvesse komisjoni 31. märtsi 2005. aasta teatist „Ümberkorraldused ja tööhõive. Ümberkorralduste ennetamine ja nendega kaasaminek tööhõive arengut silmas pidades: Euroopa Liidu roll” (COM(2005)0120) ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 14. detsembri 2005. aasta arvamust ⁽¹⁾,
- võttes arvesse komisjoni teatist sotsiaalmeetmete kava kohta (COM(2005)0033),
- võttes arvesse nõukogu 21. oktoobri 2010. aasta otsust 2010/707/EL liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta ⁽²⁾,
- võttes arvesse komisjoni teatist „Üleilmastumise ajastu terviklik tööstuspoliitika. Jätkusuutlikkus ja konkurentsivõime keskssele kohale” (COM(2010)0614),
- võttes arvesse komisjoni teatist „Ühtse turu akt” (COM(2010)0608 final/2),
- võttes arvesse komisjoni teatist „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava. Euroopa panus täieliku tööhõive saavutamisse” (COM(2010)0682),
- võttes arvesse komisjoni rohelist raamatut „Restruktureerimine ja valmisolek muutusteks: mida on eelnev kogemus meile õpetanud?” (COM(2012)0007),
- võttes arvesse oma 15. detsembri 2011. aasta resolutsiooni ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegia (2007–2012) vaahendamise kohta ⁽³⁾,
- võttes arvesse komisjoni teatist „Töövõimalusterohke majanduse taastumine” (COM(2012)0173),
- võttes arvesse oma 26. mai 2005. aasta resolutsiooni sotsiaalmeetmete kava kohta aastateks 2006–2010 ⁽⁴⁾,
- võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 25. aprilli 2012. aasta omaalgatuslikku arvamust teemal „Ühistud ja ümberkorraldused” ⁽⁵⁾,
- võttes arvesse oma 10. mai 2007. aasta resolutsiooni töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitlevate Euroopa õigusaktide tõhustamise kohta ⁽⁶⁾,
- võttes arvesse oma 9. märtsi 2011. aasta resolutsiooni üleilmastumise ajastu uue tööstuspoliitika kohta ⁽⁷⁾,
- võttes arvesse komisjoni 20. septembri 2011. aasta teatist „Ressursitõhusa Euroopa tegevuskava” (COM(2011)0571),
- võttes arvesse komisjoni 8. märtsi 2011. aasta teatist „Konkurentsivõimeline vähese CO₂-heitega majandus aastaks 2050 – edenemiskava” (COM(2011)0112),
- võttes arvesse Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi läbi viidud uuringute ja küsitluste tulemusi,
- võttes arvesse kodukorra artikleid 42 ja 48,

⁽¹⁾ ELT C 65, 17.3.2006, lk 58.

⁽²⁾ ELT L 308, 24.11.2010, lk 46.

⁽³⁾ Vastuvõetud tekstid, P7_TA(2011)0589.

⁽⁴⁾ ELT C 117 E, 18.5.2006, lk 256.

⁽⁵⁾ ELT C 191, 29.6.2012, lk 24.

⁽⁶⁾ ELT C 76 E, 27.3.2008, lk 138.

⁽⁷⁾ ELT C 199 E, 7.7.2012, lk 131.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

- võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit (A7-0390/2012),
- A. arvestades, et restruktureerimine ei ole uus nähtus, vaid see on viimastel aastatel saanud majanduslike probleemide tõttu valdavamaks ja saanud palju eri vorme, võimendudes mõnedes sektorites ja levides teistesse, millel on liikmesriikide majanduslikule ja sotsiaalsele olukorrale ettenägematu mõju;
- B. arvestades, et 2008. aastal alanud ülemaailmne majanduskriis nõuab ettevõtetelt ja töötajatelt vajalike muudatuste tegemist oma konkurentsivõime ja töökohtade kaitsmiseks; arvestades, et 2008. aastal käivitunud ülemaailmne majanduskriis, mida on veelgi märkimisväärselt süvendanud finantspekulatsioon finantssektoris, on muutuste käiku järsult kiirendanud, suurendades ärevusttekitavalt survet töötajatele, piirkondadele ja kõikidele valitsustasanditele struktuuraalseks kohanemiseks;
- C. arvestades, et majandusstrateegiate radikaalse muutumise tõttu viimase 30 aasta jooksul on jõukus massiliselt liikunud reaalmajandusest finantssektorisse; arvestades, et tuleb parandada kõigi nende olukorda, kes toodavad kaupu ja pakuvad teenuseid, kuid sellele vaatamata kannatavad kõige rohkem majanduskriisi tagajärgede all;
- D. arvestades, et restruktureerimine muutub sidusrühmade jaoks probleemiks alles hilisemas staadiumis, sageli alles siis, kui koondamisi kaalutakse;
- E. arvestades, et restruktureerimise käigus pööratakse enam tähelepanu kohe ja kergesti märgatavale mõjule tööhõivele, samal ajal kui kahjulikku toimet töötajate tervisele ei tuvastata ega käsitleta nõuetekohaselt;
- F. arvestades, et restruktureerimises osalevad mitmed ja erinevad sidusrühmad tegutsevad üksi ning teevad harva pikas perspektiivis koostööd;
- G. arvestades, et nagu rõhutatakse komisjoni hiljutistes poliitilistes dokumentides, eelkõige Euroopa 2020. aasta strateegias ning 28. oktoobri 2010. aasta tööstuspoliitika teatises, aitab „restruktureerimise suurem ettearvatavus ja parem juhtimine (...) töötajatel ja ettevõtetel paremini kohaneda liigse võimsuse ümbersuunamise, kaasajastamise ja struktuuriilise kohandamisega”. Põhiliselt just juhtkonna ja töötajate esindajatel lasub kohustus arutada ettevõtte tasandil tulevikku suunatud restruktureerimisstrateegia üle. Poliitilisi meetmeid tuleks võtta restruktureerimise tõttu tekkida võivate ühiskondlike probleemide minimeerimiseks, uute töökohtade ja kutseoskuste propageerimiseks, rohkearvuliste vallandamiste, terveid piirkondi haaravate probleemide ja ettevõtete teise kohta viimise puhul”;
- H. märgib, et kriis on toonud liidus kaasa uue majanduse juhtimise iga-aastase majanduskasvu analüüsi ja poolaasta kaudu, ja arvestades, et uus majanduse juhtimine omakorda võib kaasa tuua restruktureerimist ja seega vajab sotsiaalpartnerite osalemist;
- I. arvestades, et on vaja valmistada töötajaid õigeaegselt ette üleminekuks ressursitõhusale ja keskkonnasõbralikule majandusele, ja arvestades, et arengul on tööhõive valdkonnas tohtu potentsiaal, kuid samuti toob see kaasa jätkusuutmatute valdkondade ja ettevõtete ümberstruktureerimise;
- J. arvestades, et 2011. aasta kolmandas kvartalis kaotati peaaegu kaks korda rohkem töökohti kui neid juurde loodi ning see suund tõenäoliselt süveneb veelgi, kui võtta arvesse väljakuulutatud ulatuslikku restruktureerimist strateegilistes valdkondades;
- K. arvestades, et aastatel 2008–2011 kadus ehitus- ja tootmissektoris rohkem kui 6,4 miljonit töökohta;
- L. arvestades, et kõigil liikmesriikidel, kus alates kriisi algusest on koondatud suhteliselt vähe töötajaid, on väga hästi arenenud töösuhete süsteemid, mille raames on töötajatel ja nende esindajatel konsulteerimise, teavitamise ja kaasotsustamise valdkonnas suhteliselt palju õigusi, ja nende süsteemide abil on saavutatud õigusaktidel ja kollektiivlepingutel põhinevate tööalaste ühislepingute sõlmimine;

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

- M. arvestades, et nagu öeldakse teatises „Iga-aastane majanduskasvu analüüs: liit võtab igakülgsed kriisimeetmeid”: „Sellest, et liikmesriigid on siiski suutnud eksporti suurendada, saab järeldada, et edu saavutamine maailmaturul sõltub üldisematest teguritest nagu sektori spetsialiseerumine, innovatsioon ja tööjõu kvalifikatsioon. Need on tegurid, mis aitavad parandada tegelikku konkurentsivõimet.”; arvestades, et just kriisi ajal on ettevõtted osades liikmesriikides võtnud kasutusele pikaajalise lähenemisviisi ja teinud kõik endast oleneva, et tagada, et nende hästi koolitatud ja kogenud töötajaid säilitavad oma töökoha;
- N. arvestades, et liidu ettevõtted ei saa loota edule maailmaturul, müües oma tooteid odavamalt kui konkurendid, vaid selle asemel tuleks arendada häid tooteid, protsesse ja teenuseid;
- O. arvestades, et jätkusuutmatute sektorite töötajatele tuleb pakkuda abi ja koolitust üleminekuks keskkonnasõbralikele töökohtadele;
- P. arvestades, et on oht, et kriisi käigus eelkõige Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni poolt määratletud häid tavaid ei võeta suurel määral arvesse ega kasutata edasiste kriiside vältimiseks; arvestades, et seepärast peaks liidu institutsioonid uurima ja dokumenteerima kõnealuseid tavaid, et neid saaks kasutada restruktureerimise korral;
- Q. arvestades, et 23. novembri 2010. aasta teatise uute oskuste ja töökohtade tegevuskava kohta möönab komisjon, et kohanemisvõimet ja ennetavat tegutsemist töökoha või elukutse vahetamisel võib takistada ebakindlus, sest üleminekutega kaasneb töötuse, madalama palga ja sotsiaalse kindlustuse oht; arvestades, et positiivsed üleminekud karjääri käigus on seega olulised, et pidevalt kohaneda, säilitades töölase konkurentsivõime ja suurendades seda, tagades inimeste kindlustunde ja tööturgude volavuse.”;
- R. arvestades, et juhul, kui restruktureerimise käigus ei ole võimalik vältida koondamisi, viiakse neid kõigi vanuserühmadega võrreldes kõige rohkem läbi haavatavate töötajate kategooriates, sealhulgas noored ja vanemad töötajad, kuiigi liidu asjakohaste õigusaktide kohaselt on see diskrimineerimine;
- S. arvestades, et nagu on öeldud komisjoni teatise ühtse turu akti kohta, saab siseturu vastu tuntavat tüdimust seletada muu hulgas sellega, et inimeste meelest põhjustab jätkuv liberaliseerimine nende praeguste sotsiaalsete õiguste murenemist. Lissaboni lepingu sätted, mille kohaselt põhineb liidu tegevus „kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel”, sunnivad vaatlema ühtset turgu veidi laiemas kontekstis. Vaja on leida harmooniline tasakaal majandusvabaduste ja ühistevõime vahel. Seetõttu on oluline anda uus hoog sotsiaalpartnerite vahel peetavale dialoogile, et kaasata neid õigusloomeprotsessi ja saavutada selles mõlemad pooli rahuldavaid tulemusi, nagu on selgesõnaliselt sätestatud Lissaboni lepingus. Puhtalt majandus- ja finantskriisile reageerimise meetmete kõrval on ettevõtted rakendanud ellu ka ümberkorralduste ennetamise strateegiaid, mis on aidanud neil töötajaid toetades ja nendega muudatuste üle läbi rääkides hoida ära sotsiaalseid konflikte. See on nii majandusedu kui ka sotsiaalse stabiilsuse oluline aspekt, sest võimaldab suunata rohkem ressursse arenevatesse valdkondadesse ning avab töötajatele, kelle töökoht ohtu sattub, uusi perspektiive. Üleuroopalise tööstuslike ümberkorralduste õigusraamistiku kehtestamine aitaks luua vastastikuse usalduse õhkkonna;
- T. arvestades, et ühtse turu süvenemise tulemuseks on täiendav konkurents, mis võib põhjustada turgude killustatust; arvestades, et liit peaks võtma vastutuse selle protsessi eest, luues raamistiku sotsiaalsete tagajärgede leevendamiseks;
- U. arvestades, et sotsiaalpartnerite poolt 2003. aasta oktoobris koostatud dokumendile „Muutuste ja nende sotsiaalsete tagajärgede juhtimise suunised” ei ole siiski järgnenud mingeid seadusandlikke meetmeid, kuiigi seejärel on peetud kaks riiklike seminaride sarja, mille tööturu osapooled on korraldanud oma mitmeaastaste tööprogrammide raames; arvestades, et need on endiselt suures osas tundmatud mitte ainult riiklike ja valdkondlike tööturu osapoolte organisatsioonide seas, vaid ka – mis on veelgi olulisem – ettevõtete ja nende töötajate esindajate seas; arvestades, et kõnealustes suunistes sedastatud ja arvukatest muudest uuringutest ja aruannetest tulenevate põhimõtete õigeaegne ja tulemuslik järgimine on äärmiselt oluline; arvestades, et ettevõtete tegevus selles valdkonnas on sageli reageeriv, mitte ennetav, neid kaasatakse liiga hilja otsustusprotsessi ja ei kaasata väliseid osalisi, kellel oleks roll sotsiaalsete mõjude leevendamises kas piisaval määral või piisavalt aegsasti;

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

- V. arvestades, et komisjoni rohelises raamatus restruktureerimise ja muutusteks valmisoleku ning eelnevast kogemusest õppimise kohta otsitakse konkreetseid võimalusi kõnealuse valdkonna poliitika edasiarendamiseks; nimetatud rohelises raamatus tunnistatakse, et tehnoloogilised muutused ja innovatsioon võivad sundida ettevõtteid ja töötajaid kohandumisele, ent leidub ka märke sellest, et innovatsioon koos teadus- ja haridusalase tegevusega võib osutada tõhusaks mooduseks Euroopa kriisist välja aitamiseks;
- W. arvestades, et ühistud viivad restruktureerimist läbi sotsiaalselt vastutustundlikul viisil ja et ühistute eriline juhtimismudel, mis põhineb ühisomandil, demokraatlikul osalemisel ja liikmetepoolisel kontrollil, nagu ka võimalusel tugineda omaenda rahalistele vahenditele ja tugivõrgustikele, selgitab, mis muudab ühistud aja jooksul ümberkorralduste juhtimisel ning ühtlasi uute ärivõimaluste loomisel paindlikumaks ja innovaatilisemaks;
- X. arvestades, et vaatamata eespool viidatud jõuliste seisukohavõttudele ei ole komisjon andnud rahuldavaid vastuseid parlamendi resolutsioonidele teavitamise, konsulteerimise ja restruktureerimise kohta, kus rõhutatakse kiire ja konkreetse tegevuse vajalikkust antud valdkonnas, ega ka teiste asjaomaste majandus- ja ühiskonnaelus osalejate nõudmistele;
- Y. arvestades, et käesolev resolutsioon ei piira muudest liidu ja liikmesriikide õigusaktidest tulenevaid teavitamiskohustusi; vastavalt liidu õiguses ja liikmesriikide seadustes sätestatud tuleks teavitamismenetlust täielikult kasutada käesolevas resolutsioonis esitatud soovitude rakendamiseks;
- Z. arvestades, et käesolev resolutsioon ei piira siseriikliku õiguse kohase tööga ja töösuhte lõpetamisega seotud kohustuste täitmist;
- AA. arvestades, et praegu on siseriiklikes õigusaktides suured erinevused seoses tööandjate kohustustega oma töötajate ees restruktureerimise korral; arvestades, et Euroopa tööturu osapooltega on möödunud kümnendi jooksul kahel korral konsulteeritud ja komisjon ei ole suutnud meetmeid võtta;
- AB. arvestades, et hea ja tulemuslik teavitamine ja konsulteerimine seoses restruktureerimisega tähendab, et asjakohased meetmed tuleks võtta mitu kuud enne kavandatud restruktureerimist, nii et need hõlmaksid ka kontrollitavaid äriühinguid ja nende abil käivitataks kiiresti ümberõppekoolitused, et aidata muuta ettevõtjad ja liit konkurentsivõimelisemaks, andes sellega kriisi all kannatavatele liidu kodanikele ja investoritele märku kindlusest ja läbipaistvusest;
- AC. arvestades, et ettevõtted, kes ei suuda muutuvate oludega kohaneda, ei suuda pikas perspektiivis konkurentidega sammu pidada; arvestades, et ettevõtted ja sektorid oskavad oma restruktureerimisvajadusi tavaliselt ise kõige paremini hinnata; arvestades, et iga liikmesriik osaleb erinevas restruktureerimisprotsessis ja et nende mõju on igas riigis erinev;
- AD. arvestades, et komisjon, kelle eesmärk on aidata töötajatel ja ettevõtetel valmistuda muutusteks tõhusamalt, on viinud läbi üksikasjaliku uuringu ja analüüsi restruktureerimise ja majandussektorite järelevalve teemal, sealhulgas rea uuringuid tööhõive muutumise kohta praegusest kuni aastani 2020 ⁽¹⁾; arvestades, et tulevikku suunatud analüüs viidi läbi koostöös sõltumatute teadlaste, sotsiaalpartnerite ja muude liidu institutsioonidega, nagu Euroopa Parlament ning liidu ametid ja organid, näiteks Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi alla kuuluv Euroopa Muutuste Järelevalvekeskus ⁽²⁾ ja Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus;

⁽¹⁾ SEC(2008)2154 komisjoni talituste töödokument „Ümberkorraldused ja tööhõive: Euroopa Liidu panus”.

⁽²⁾ 2001. aastal rakendati üks Gyllenhammari ekspertide rühma soovitustest. See hõlmas Euroopa Muutuste Järelevalvekeskuse (EMCC) loomist Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi raames Dublinis. EMCC haldab elukõige Euroopa Ümberstruktureerimise Jälgimise Keskust, mis kogub teavet teatava suurusega restruktureerimistoimingute kohta.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

AE. arvestades, et praegu vaadatakse läbi Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. detsembri 2006. aasta määrust (EÜ) nr 1927/2006 Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fondi loomise kohta ⁽¹⁾;

1. nõuab vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklile 225, et komisjon esitaks võimalikult kiiresti ja pärast konsulteerimist tööturu osapooltega seadusandliku ettepaneku töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise ning restruktureerimise ettevalmistamise ja juhtimise kohta, milles järgitakse käesoleva dokumendi lisas toodud üksikasjalikke soovitusi;

2. kinnitab, et nimetatud soovitusel on kooskõlas subsidiaarsuse põhimõtte ja kodanike põhiõigustega; kinnitab lisaks ka seda, et soovitustes peetakse kinni proportsionaalsuse, ettevõtlusvabaduse ja omandiõiguse austamise põhimõtetest;

3. kinnitab, et vastastikusel usaldusel ja jagatud vastutusel põhinev tugev sotsiaalne dialoog on parim vahend, millega jõuda üksmeelsete lahendusteni ja ühiste seisukohtadeni seoses restruktureerimisprotsesside prognoosimise, ennetamise ja haldamisega;

4. kutsub komisjoni üles hindama, kas on vaja võtta meetmeid ettevõtete tegevuse kontrollimiseks liidu tasandil, et vältida kuritarvitusi, mis on eriti kahjulikud töötajate jaoks;

5. nõuab, et komisjon tagaks, et koondamisi kasutatakse viimase abinõuna pärast seda, kui kõik võimalikud alternatiivid on järele proovitud, ilma et see vähendaks ettevõtete konkurentsivõimet;

6. on seisukohal, et taotletaval ettepanekul ei ole finantsmõju;

7. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon ja lisas toodud üksikasjalikud soovitusel komisjonile ja nõukogule.

LISA

ÜSIKASJALIKUD SOOVITUSED TAOTLETUD ETTEPANEKU SISU KOHTA

EUROOPA PARLAMENDILE

— võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 1 punkti e, on seisukohal, et vastuvõetav õigusakt peaks sisaldama järgmisi elemente:

Soovitus nr 1

ning arvestades järgmist:

1. Ettevõtted, töötajate esindajad ja muud sidusrühmad tegutsevad restruktureerimise ettevalmistamisel ja juhtimisel õigeaegsel ja põhjalikul teavitamisel ja konsulteerimisel põhineva koostöö vaimus, mõistes, et protsessi eesmärk on kaitsta nii ettevõtete konkurentsivõimet ja jätkusuutlikkust kui ka töötajate õigusi.

2. Majanduslikult tulemuslik ja sotsiaalselt vastutustundlik restruktureerimine peab olema osa pikaajalisest strateegiast, mille eesmärk on tagada ettevõtte pikaajaline jätkusuutlikkus ja konkurentsivõime ning neid tugevdada. Samuti on oluline, et ettevõtte strateegilise arengu keskmes oleksid inimressursid.

⁽¹⁾ ELT L 406, 30.12.2006, lk 1.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

3. Tööandjad järgivad koondatavate töötajate valimisel diskrimineerimisvastaseid õigusakte, eriti vanuselise diskrimineerimise valdkonnas.
4. Muudatusi tuleb ennetada, ette valmistada ja juhtida sotsiaalse dialoogi tugevdamist silmas pidades ja eesmärgiga viia muudatused ellu viisil, mis on kooskõlas konkurentsivõimet ja töökohtade säilitamist ning töötajate tervist puudutava põhieesmärgiga.
5. On vaja kavandada, edendada ja täiendada meetmeid, mis puudutavad ettevõtte olukorda ja võimalikke muudatusi töökohtade ja töötingimuste puhul, eriti kui need võivad olla ohus.
6. Restruktureerimine on lihtsam ja selle mõju kergemini talutav, kui ettevõtted tegelevad pidevalt oma töötajate oskuste ja pädevuste arendamisega, suurendades seeläbi nende ettevõttesisest ja -välist ametialast liikumist.
7. Kohanemisvõimelised ettevõtted ja paindlikud töötajad töötavad koostöös töötajate esindajate, piirkondlike ja kohalike ametiasutuste ning muude asjaomaste organisatsioonidega välja mehhanismid, mille abil teha kindlaks, millist tööjõudu ja milliseid oskusi on tulevikus vaja, ning koostada tööjõudu ja ootusi puuduvaid kavasisid. Nad mõistavad, et igal töötajal on õigus saada asjakohast koolitust. Töötajad mõistavad, et haridus ja pidevõpe on tööalase konkurentsivõime suurendamiseks olulised.
8. Restruktureerimine avaldab mõju ka väljaspool konkreetset ettevõtet, sest ettevõtted teevad järjest rohkem võrgustikes koostööd.
9. Restruktureerimise hea tava nõuab selle ettevalmistamist võimalikult varases etapis ja kohe, kui restruktureerimise vajadus tekib, et oleks võimalik selle majanduslikku, sotsiaalset, keskkonna- ja territoriaalset mõju vältida või võimalikult väiksena hoida.
10. On jõutud äratundmisele, et kõiki restruktureerimistoiminguid, eelkõige olulise suurusega toiminguid, millel on märkimisväärne mõju, tuleb sidusrühmadele selgitada ja põhjendada viisil, mis hõlmab eesmärkide saavutamiseks kavandatud meetmete valikut ning võimalikke variante. Restruktureerimistoimingutes tuleks täielikult ja igakülgselt järgida töötajate esindajate nõuetekohast kaasamist kõigil tasanditel, tehes aegsasti ettevalmistusi, et võimaldada sidusrühmadel valmistuda konsultatsiooniks, enne kui ettevõtte teeb otsuse.
11. Restruktureerimise mõju piiramiseks võetavate otsustavate meetmete eeldus on see, et ettevõtted kaaluvad koondamist alles viimase võimalusena ja üksnes pärast seda, kui on kaalutud kõikvõimalikke alternatiivseid lahendusi ja/või on kasutusele võetud võimalikud toetusmeetmed.
12. Asjakohasel tasandil avaliku sektori asutuste aktiivne koostöö ja abi restruktureerimistoimingute ettevalmistamisel, juhtimisel ja eelkõige rakendamisel aitab tugevasti kaasa majanduse ümberkorraldamisele ja töötajate hoidmisele ettevõttes. Samuti tuleb kaasata kohaliku majanduselu osalisi, eelkõige VKESid, kes sõltuvad oma tarnija või alltöövõtja staatuse tõttu restruktureeritavast ettevõttest.
13. Praegused rahalise toetuse süsteemid, mille toetus suunatakse uue 2014.–2020. aasta finantsperspektiivi raames Euroopa Regionaalarengu Fondi (ERF) ja Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) kaudu, ei tohi asendada riikliku tasandi stiimuleid, mis põhinevad ennetamisel, ettevalmistamisel ja vastutustundlikul haldamisel. Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fondi rakendamist tuleks suuremas mahus jätkata, et oleks võimalik tegutseda kiiresti, võtta ajutisi ja leevendavaid meetmeid.
14. On oluline, et ettevõtjad loovad koos töötajate esindajatega vahendeid ettevõtjate ümberstruktureerimistoimingute korrapäraseks hindamiseks ja nende kohta aru andmiseks, järgides siseriiklikke õigusakte ja tavaid.
15. Majandusjuhtimises keskendutakse nüüd avaliku sektori eelarvete konsolideerimisele ning seetõttu võib riikidele restruktureerimise negatiivse mõju leevendamiseks vähem võimalusi jääda.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

16. Sellist liidu raamistikku tuleks vastavalt liikmesriikide õigusele ja/või kollektiivlepingutele kohaldada nii eraomandisse kui ka riigile kuuluvate ettevõtete ja kontsernide suhtes. Igal juhul tuleks sellist liidu raamistikku piiratud aja jooksul kohaldada ettevõtete ja kontsernide ulatuslike restruktureerimistoimingute suhtes, mis puudutavad kas paljusid töötajaid või suurt osa nende ettevõtete töötajate arvust.

17. Muudatuste ja restruktureerimise ettevalmistamist ja juhtimist käsitlev liidu raamistik peaks ergutama ja soosima eelisjärjekorras ettevõtte ja selle töötajate kohaliku tasandi esindajate vahelise lepingu sõlmimist. Standardeeskirju tuleks kohaldada üksnes sellise lepingu puudumisel.

Soovitus 2 eesmärgi kohta

1. Kõnealuse õigusakti eesmärk on edendada ja lihtsustada teavitamist ja konsulteerimist majanduslike muudatuste korral ning parandada kogu liidus ettevõtete sotsiaalselt ja keskkonnaalasel vastutustundliku restruktureerimise ettevalmistamist ja juhtimist ettevõtete, töötajate esindajate, avaliku sektori asutuste ja teiste asjaomaste sidusrühmade poolt, kel on struktureerimisprotsessi eri etappides eri roll.

2. Selleks tegutsevad ettevõtted ja töötajate esindajad restruktureerimisel koostöö vaimus, lähtudes tõdemusest, et nende protsesside eesmärk on kaitsta nii ettevõtete huve, mis puudutavad konkurentsivõimet ja jätkusuutlikkust, kui ka nende töötajate huve seoses sotsiaalsete, tööhõive-, tervishoiu ja töötingimustega.

Soovitus 3 mõistete ja reguleerimisala kohta

1. Käesolevas aktis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) „ettevõtted” – vastavalt liikmesriikide õigusele ja/või kollektiivlepingutele nii eraomandisse kui ka riigile kuuluvad ettevõtted ja kontsernid;
- b) „sõltuvad ettevõtted” – ettevõtted ja äriühingud, mis sõltuvad ülalnimetatud ettevõtetest või kontsernidest alltöövõtu, hankelepingute või muude lepingute alusel;
- c) „töötajate esindajad” – siseriiklike õigusaktide ja/või tavade kohaselt kindlaks määratud esindajad;
- d) „lepingud” – asjakohasel tasandil (Euroopa, riigi, sektori, piirkonna või ettevõtte tasand) sõlmitud lepingud ühelt poolt ettevõtete esindajate või nende organisatsioonide ja teiselt poolt töötajate esindajate vahel, kellel on siseriiklike õigusaktide ja/või tavade või Euroopa tasandi pädevate ametiühinguorganisatsioonide kehtestatud korra kohaselt õigus sõlmida kollektiivlepinguid;
- e) „töötajad” – ettevõtete töötajad, olenemata töölepingu liigist;
- f) „avaliku sektori asutused” – liikmesriikide määratud asjakohase tasandi avaliku halduse asutused, sealhulgas kohalikud tööturuteenistused;
- g) „restruktureerimistoiming” – muutus, mis kuulub kollektiivseid koondamisi või ettevõtjate üleminekut käsitlevate direktiivide kohaldusalasse;
- h) „tööalane konkurentsivõime” – töötaja oskustele, kogemustele ja koolitusele tuginev suutlikkus leida tööd või vahetada töökohta;
- i) „teavitamine ja konsulteerimine” – vastavalt Euroopa Liidu ja riiklike õigusaktide sätetele/määratlustele defineeritud teavitamine ja konsulteerimine.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

2. Sellist liidu raamistikku tuleks vastavalt liikmesriikide õigusele ja/või kollektiivlepingutele kohaldada nii eraomandisse kui ka riigile kuuluvate ettevõtete ja kontsernide suhtes. Igal juhul tuleks sellist liidu raamistikku piiratud aja jooksul kohaldada ettevõtete ja kontsernide ulatuslike restruktureerimistoimingute suhtes, mis puudutavad kas paljusid töötajaid või suurt osa nende ettevõtete töötajate arvust.

Soovitus 4 pikaajalise strateegilise planeerimise, kohanemisvõime ja töölase konkurentsivõime kohta

1. Kõik restruktureerimistoimingud peavad kajastuma pikaajalises strateegias, mille eesmärk on tagada ettevõtte pikaajaline jätkusuutlikkus ja konkurentsivõime ning neid tugevdada, simuleerides ühtlasi innovatsioonile suunatud kultuuri.

2. Pikaajaline strateegiline planeerimine hõlmab majandusarengut, inimressurssi, töökohti ja oskusi puudutavaid eesmärke, mille keskmes on töötajate oskuste ja pädevuste pidev arendamine, et suurendada ettevõtte konkurentsivõime ja kohanemisvõimet, tõsta töötajate tööalast konkurentsivõimet, hõlbustada töötajatel töökoha vahetamist ning soodustada nende ettevõttesisest ja -välist ametialast liikumist.

3. Sel eesmärgil peavad liikmesriigid stimuleerima ettevõtteid tagama igale töötajale juurdepääsu koolitusele, et valmistuda ettevõtete muutuvateks ametialasteks nõudmisteks. Töötajad peavad tõdema, et haridus ja elukestev õpe on vajalikud nende tööalase konkurentsivõime suurendamiseks, ning võtma vastu asjakohaseid koolituspakkumisi.

4. Pakutavad koolituskursused on töötaja vanusest sõltumatult tõeline pikaajaline investeering. Eelkõige katavad need vajadused, mis on seotud kõrgelt arenenud tööstussektorite, uue info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, keskkonnasäästlikule majandusele ülemineku ja tervishoiuga ning laiemalt nende valdkondadega, mis on kõige tulemuslikumad strateegia „Euroopa 2020“ eesmärkide täitmisel.

Soovitus nr 5 tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosimise kohta

1. Ettevõtted töötavad töötajate esindajatega konsulteerides ja nende vastastikuseid õigusi ja kohustusi arvesse võttes ning vajaduse korral avaliku sektori asutuste ja teiste asjaomaste sidusrühmadega konsulteerides välja nii inimressursside arengustrateegiad, mis on loodud vastavalt nende endi vajadustele, kui ka tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosimise ja kavandamise mehhanismid.

2. Selleks võivad ettevõtted luua koostöös töötajate esindajate ja teiste asjaomaste sidusrühmadega järgmised mehhanismid ja kavad:

a) tööjõu ja oskuste vajaduse kvantitatiivse ja kvalitatiivse pikaajalise strateegia mehhanismid, mis on seotud innovatsiooni- ja arengustrateegiatega ning mis võtavad arvesse kutseoskuste ja töötingimuste eeldatavaid positiivseid ja negatiivseid suundumusi, ning mehhanismid, millega määratakse kindlaks üksikute töötajate oskuste hetketase;

b) tööjõu, oskuste ja töötingimuste arendamise mitmeaastased kavad, mis hõlmavad kõige asjakohaseimaid valdkondi, näiteks:

- pädevust ja kvalifikatsiooni puudutavate vajaduste kindlaks tegemine ja prognoosimine;
- toetus õppekultuuri loomiseks, et aidata töötajatel valida sobivaid koolitusi;
- korrapärane individuaalsete oskuste hindamine, mille põhjal kaardistatakse koolitusvajadus;
- töötingimuste, eelkõige töökorralduse korrapärane hindamine;
- kvantitatiivsete eesmärkidega isiklikud koolituskavad;

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

- iga-aastane koolituseelarve;
 - isiklikud õppekontod;
 - nii ettevõttesise kui ka -välise koolituse programmid;
 - õppepuhkus;
 - konkreetsed koolitusmeetmed tuvastatud probleemide lahendamiseks.
3. Igale töötajale pakutakse igal aastal õigusaktide või kollektiivlepingutega kindlaks määratav arv tunde koolitust. Koolitusvajaduste kindlaks tegemisel tuleks aga lähtuda oskuste hindamisest, mille eesmärk on kontrollida töötajate tööalase konkurentsivõime säilimist.
4. Iga konkreetse töötaja koolitusvajadus tuleks korrapäraselt läbi vaadata ning vajaduse korral tuleks kindlaks määrata vajalikud koolitused.
5. Lõikeid 1–3 ei kohaldata ettevõtetele ja töötajatele, kes on hõlmatud asjakohasel tasandil ja asjakohaste sidusrühmadega sõlmitud lepinguga, mis käsitleb oskuste prognoosimise või tööjõu ja oskuste edaspidise vajaduse hindamise ja kavandamise menetlusi.
6. Kui see on võimalik ja vajalik, siis ettevõtted
- a) töötavad lõikes 2 osutatud mehhanismid ja kavad välja tihedas koostöös väliste osapoolte, sh piirkondlike ametivõimude, ülikoolide ja muude õppe- ja koolitusteenuse pakkujate ning tehnikainstituutidega;
 - b) osalevad tööhõive ja oskuste seirega tegelevate väliste keskuste töös, partnerlustes, võrgustike ja muudes antud piirkonnas ja/või sektoris loodud asjaomastes algatustes või nendega seotud innovatsioonikeskustes ja arenguga tegelevates asutustes.
7. Konkreetse rakendamise kohta sõlmitakse asjaomaste poolte vahel kokkulepe.
8. Sõltuvaid ettevõtteid teavitatakse lõikes 2 sätestatud muudatustest ja kavadest. Kõnealuseid mehhanisme ja kavasisid kohaldatakse sõltuva ettevõtte töötajatele selle ettevõtte taotlusel, põhjendusega, et neid mehhanisme ja kavu on vaja või nad on kasulikud nende enda kohanemisvõime ja arengu seisukohalt. See ei piira sõltuvate ettevõtete võimalusi töötada välja oma enda mehhanismid.

Soovitus nr 6 varajase ettevalmistuse kohta

1. Välja arvatud juhul, kui restruktureerimine on tingitud ettenägematustest või ootamatutest sündmustest, peavad igale restruktureerimistoimingule, eelkõige sellistele toimingutele, millel on tõenäoliselt märkimisväärne negatiivne mõju, eelnema nõuetekohased ettevalmistused asjaomaste sidusrühmadega, lähtudes nende vastavast pädevusest, et vältida restruktureerimise majanduslikku, sotsiaalset ja kohalikku mõju või seda leevendada.
2. Restruktureerimise põhjustavad üldjuhul erandlikud asjaolud, mis tulenevad turul toimuvatest muutustest või tehnoloogia arengust. Kõigi osapoolte huvides peaksid juhtkond ja töötajad hakkama selliste erandlike asjaolude ilmnenemisel Euroopa Liidu õigusaktides sätestatud teavitamis- ja konsulteerimiskohutuste kohaselt kohe arutelusid pidama.
3. Kõiki kavandatud restruktureerimistoiminguid tuleks töötajate esindajatele igakülgselt selgitada ja neile tuleks kavandatud restruktureerimise kohta teavet anda, et neil oleks võimalik olukorda põhjalikult hinnata ning teha vajaduse korral konsultatsioonideks ettevalmistusi.
4. Ettevalmistused viiakse läbi võimalikult vara ja need algavad niipea, kui hakatakse kaaluma restruktureerimise vajadust, meetodite ja menetluste kohaselt, mille üle peetakse läbirääkimisi ettevõtte piirkonna valdkondlikul tasandil, kui see on vajalik. Välja arvatud lõikes 1 osutatud erandjuhtudel, viiakse ettevalmistused ellu aja jooksul, mis võimaldab pidada kõigi asjaomaste sidusrühmadega sisukaid konsultatsioone ja võtta meetmeid, et vältida restruktureerimise majanduslikku, sotsiaalset ja kohalikku negatiivset mõju või leevendada seda võimalikult palju.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

5. Kohaliku majanduselu osapooli, eelkõige ettevõtteid ja nende töötajaid, kes on restruktureeritavast ettevõttest sõltuvuses, tuleks samuti algusest peale kavandatud restruktureerimisega kursis hoida.
6. Väga olulised on läbipaistvus ja töötajate õigeaegne teavitamine ettevõtte olukorrast, et neil oleks võimalik osaleda restruktureerimises ja muutuste ettevalmistamise protsessides. Töötajad tuleb kaasata aruteludesse varases etapis, et nad saaksid osaleda ettevõtte restruktureerimise protsessides või ettevõtte võimaliku väljaostmise kavandamises ettevõtte sulgemise korral.
7. Iga restruktureerimise puhul tuleb esmajärjekorras käsitleda selle mõju seoses töötajate töölt vabastamisega ning ettevõtte peaks võtma tööhõive osas selged ja läbipaistvad kohustused.

Soovitus nr 7 äriotsustega seotud teavitamise ja konsulteerimise kohta

1. Iga restruktureerimistoiminguga, eelkõige selliste toimingutega, mis avaldavad tõenäoliselt olulist negatiivset mõju tööhõivele, kaasnevad enne reaalseid meetmeid võtmist asjaomaste sidusrühmade varajane teavitamine ja selgitamine, sõltumata sellest, kas restruktureerimistoimingud viiakse läbi kas pikaajaliste strateegiliste eesmärkide ja nõuete või lühiajaliste piirangute alusel või sellest, kas restruktureerimise otsuse teeb ettevõtte või ettevõtet kontrolliv rühm.
2. Lõikes 1 sätestatud dialoog peab hõlmama eesmärgi saavutamiseks kavandatud meetmete põhjendust pärast muude võimalike valikute hindamist, arvestades kõigi asjassepuutuvate huvidega.
3. Ettevõtted teavitavad algusest saadik aegsasti vastava tasandi avaliku sektori asutusi ja töövõtjate esindajaid, eelkõige kohalikul tasandil, ning kaasavad nad võimalikult palju restruktureerimise läbiviimisse.
4. Kohaliku majanduselu osalisi, eelkõige ettevõtteid ja nende töötajaid, kes on restruktureeritavast ettevõttest sõltuvuses, tuleks samuti võimalikult kiiresti restruktureerimisprotsessist teavitada.
5. Sätet ei kohaldata, kui töötajate esindajate teavitamine ja nendega konsulteerimine on liikmesriigi tasandi samaväärselt ette nähtud.

Soovitus nr 8 sisemiste sotsiaalkulude vähendamise kohta sotsiaalkava abil

1. Restruktureerimise vajaduse tekkimisel kaaluvad ettevõtted koondamist alles viimase võimalusena ja ainult pärast kõigi võimalike alternatiivsete võimaluste kaalumist ning võimaluse korral toetavate rakendusmeetmete kindlakstegemist.
2. Ettevõtted kaaluvad eeskätt kõiki alternatiivseid võimalusi ning alustavad sisemiste ja väliste sidusrühmadega arutelu, püüdes neid koondamisprobleemi lahendamise kaasata:
 - a) kavandatud meetmete järk-järguline rakendamine;
 - b) töö intensiivsuse vähendamine;
 - c) tööaja ajutine ja/või püsiv vähendamine või ümberkorraldamine;
 - d) töötingimuste uuesti läbiraakimine;
 - e) ümberpaigutamine kontserni kuuluvate ettevõtete või kontserniväliste ettevõtete sees või väljaspool;
 - f) väljastpoolt tellitud tööde tegemine ettevõtte siseselt;
 - g) kokkulepitud lahkumised ning
 - h) loomulikud lahkumised.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

3. Kui koondamist ei saa vältida või see on osa rakendatavate alternatiivsete valikute paketist, teevad ettevõtted kohalike ametiasutuste ja/või riiklike/eraomanduses olevate tööturuasutuste abil asjaomastele töötajatele kättesaadavaks selles olukorras asjakohased meetmed, mille eesmärk on suurendada nende tööalast konkurentsivõimet ja aidata neil võimalikult kiiresti ja jätkusuutlikult naasta tööturule.

4. Ilma et see piiraks ELi ja liikmesriigi õigusest ja tavadest tulenevaid kohustusi, kavandavad ettevõtted järgmised tööhõivemeetmed, kuivõrd neist on toimingu mõju leevendamisel kasu:

- koondatud või koondamisohus töötajatele tööturu, nende õiguste ning restruktureerimise käigus kokkulepitud tingimuste kohta teabe andmiseks;
- ümberpaigutamise ja/või liikuvusega tegelevate üksuste loomine;
- koolituse ja ümberõppe pakkumine;
- individuaalne kutsenõustamine;
- abi pakkumine töö otsimisel, sh töö otsimiseks ettenähtud tasustatav aeg;
- õiglase hüvitise tagamine.
- oma ettevõtete ja ühistute loomise hõlbustamine ning rahalise abi eri vormid;
- seire, järelevalve ja nõustamine, mille eesmärk on vältida või vähendada psüühilist ja psühhosotsiaalselt mõju, mida restruktureerimine koondatud töötajatele ja töökoha säilitanud töötajatele võib avaldada;
- varem koondatud töötajatele õiguse andmine tööle naasta;
- ettevõtte ühistuks muutmise, sealhulgas töötajate üleviimise hõlbustamine;
- töötajatele vajadusel psühho-sotsiaalse abi tagamine.

Soovitus nr 9 restruktureerimise juhtimist käsitlevate lepingute kohta

1. Ettevõtted ja nende töötajate esindajad peaksid vajaduse korral kaaluma kollektiivlepinguid, mis hõlmavad vajaduse korral kavandatud restruktureerimisega kaasnevaid probleeme.

2. Soovituste nr 6 ja 7 sätteid ei kohaldata ettevõtetele ja töötajatele, kes on hõlmatud asjakohasel tasandil ja asjakohaste pooltega sõlmitud lepinguga, mis käsitleb restruktureerimistoimingute ettevalmistamise, nende sotsiaalselt vastutustundliku juhtimise ning sisemiste sotsiaalkulude vähendamise korda ja mehhanismi.

Soovitus nr 10 välise majandusliku, sotsiaalse ja keskkonnamõju vähendamise kohta

1. Kui restruktureerimistoimingutel on suur kohalik mõju, püüavad ettevõtted leida täiendavust ja koostoiimet oma ettevalmistuste ja kõigi muude osaliste tegevuse vahel, et suurendada töötajate võimalusi uuesti tööd leida, ergutada majanduslikke, sotsiaalseid ja keskkonnavalaseid muutusi ning arendada uusi jätkusuutlikke majandustegevusi, mis loovad keskkonnahoidlikul viisil kvaliteetseid töökohti, sõlmides sel eesmärgi lepinguid samas valdkonnas või samal geograafilisel alal tegutsevate ettevõtetega koondatud töötajate uuesti tööle võtmiseks.

2. Lõike 1 kohaldamisel teavitavad ettevõtted piirkondlike või kohalike ametivõime ja muid asjaosalisi meetmetest, mida on kooskõlas soovitusel 8 kavandatud. Toimingu mõju vähendamiseks osalevad nad kõikides piirkondlikul või valdkondlikul tasandil loodud rakkerühmades või võrgustikes ja/või abistavad neid.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

3. Kuivõrd see on vajalik ja liikmesriigi või piirkondlike nõuetega kooskõlas, kavandavad ettevõtted ja viivad ellu kavad, mille eesmärk on tõenäoliselt maha jäetavad tööstuspiirkonnad taastada ja/või uuesti kasutusele võtta, sest see aitaks säästa keskkonda, meelitada ligi uusi tegevusi ning vähendada kaotatavate töökohtade arvu.
4. Soovitus nr 8 osutatud meetmed hõlmavad võimalikult suurel määral selliste ettevõtete töötajaid, kes on sõltuvad ettevõtted. Sõltuvaid ettevõtteid ja nende töötajaid teavitatakse sellistest meetmetest, kui selline teave on vajalik või kasulik nende kohanemiseks ja restruktureerimise juhtimiseks nendes ettevõtetes.

Soovitus nr 11 avaliku sektori toetuse kohta

1. Liikmesriigid tagavad ka selle, et avaliku sektori asutused ja kõik tema pädevusest sõltuvad asutused annavad neilt nõutavat abi või nõustamist, et kergendada ja hõlbustada restruktureerimist, et see kulgeks sujuvalt ning selle mõju oleks võimalikult väike.
2. Eri tasandite avaliku sektori asutused ja tööhõivetalitused panustavad ettevalmistusse ja juhtimisse järgmiselt:
 - a) dialoogi, koordineerimise ja väliste sidusrühmadega tehtava koostöö hõlbustamine;
 - b) protsesside prognoosimise ja konkreetsete restruktureerimistoimingute toetamiseks, et leevendada nende majanduslikku, sotsiaalset ja keskkonnaalast mõju.
3. Avaliku sektori asutused ja tööhõivetalitused abistavad ja nõustavad pikaajalise planeerimise mehhanismide ning mitmeaastaste tööhõive- ja kvalifikatsioonivajaduse kavade väljatöötamist ettevõtetes, eelkõige korraldades kõigi asjaomaste töötajate oskuste hindamise, tehes seejuures tihedat koostööd asjakohase tasandi tööturu osapoolte organisatsioonidega.
4. Struktuurimuutustest mõjutatud piirkondades teevad avaliku sektori asutused tihedas koostöös tööturu osapooltega asjakohasel tasandil järgmist:
 - a) alaliste organite, võrgustike või vaatluskeskuste loomine muutuste jälgimiseks ja oskuste tasuta hindamise võimaldamiseks eeskätt vähese tööalase konkurentsivõimega töötajatele;
 - b) territoriaalsete tööhõivelepingute edendamine töökohtade loomise ja kohanemise soodustamiseks, võttes arvesse mikro-, väike- ja keskmise suurusega ettevõtete kohalikku võrgustikku;
 - c) töökoha vahetust hõlbustavate mehhanismide, sealhulgas ettevõtete võrgustike ja heade tavade vahetuse edendamine või loomine;
 - d) väikeste ja keskmise suurusega ettevõtetele ja nende töötajatele kasuliku koolituse korraldamist ning nimetatud ettevõtete ja suurte ettevõtete vahelise dialoogi soodustamist;
 - e) piirkondlike tööhõivealaste ning majanduslike, sotsiaalsete ja keskkonnaalaste muutuste soodustamine.
 - f) tehnoloogiliste uuenduste võimaluste soodustamine, eriti seoses süsiniku heitkoguste vähendamise.

Soovitus nr 12 finantstoetuse kohta

1. Ilma et see piiraks liidu või riigi õigusaktidest või tavade tulenevaid ettevõtete kohustusi, annavad avaliku sektori asutused võimaluse korral rahalist toetust ja muid abivahendeid tööhõivemeetmeks, mis on suunatud restruktureeritavate ettevõtete töötajatele, kui seda liiki toetus on vajalik või asjakohane nende kiire tööturule tagasipöördumise jaoks.

Teisipäev, 15. jaanuar 2013

2. Euroopa Liidu fonde, eelkõige Euroopa Regionaalarengu Fondi ja Euroopa Sotsiaalfondi vahendeid võib kasutada restruktureerimise ettevalmistamise integreeritud meetmete rahastamiseks ning töötajate abistamiseks lõigetes 1 ja 2 osutatud muutustega kohanemisel.

3. Ilma et see asendaks liidu ja riiklikest õigusaktidest või tavadest tulenevaid liikmesriikide või tööandjate kohustusi, võib Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fondi vahendeid vastavalt seda reguleerivale korrale kasutada rahalise toetuse andmiseks koondatud töötajate kiireks taasintegreerimiseks tööturule.

Soovitus nr 13 asjakohaste avaliku sektori asutuste määramise kohta

Liikmesriigid määravad riigi, piirkondliku ja kohaliku tasandi avaliku sektori asutused, kes vastutavad käesoleva akti rakendamise eest.

Soovitus nr 14

1. Ettevõtted loovad koos töötajate esindajate ja vajadusel koos protsessi kaasatud väliste organisatsioonidega vahendid oma restruktureerimistavade korrapäraseks hindamiseks ja nende kohta aru andmiseks.

2. Liikmesriigid teevad Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondiga koostööd, andes statistilist teavet restruktureerimistoimingute kohta.

3. Raamistik ei piira mingil juhul ELi õigusest tulenevate töötajate kaasamise alaste õiguste ja kohustuste täitmist. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada sätteid, mis soodustavad suuremal määral võrdväärse kohtlemise põhimõtte kaitset.

4. Raamistik ei piira tööhõive kaitse alaseid kohustusi, mis on seotud hüvitise maksmisega töösuhte lõppemise korral. Rakendamine ei anna mingil juhul õigust vähendada liikmesriikides juba tagatud diskrimineerimiskaitse taset.

5. Iga liikmesriik tagab erijuhtudel ja riigi õigusnormides sätestatud tingimustel ja piirangutel, et ettevõtted ei pea edastama teavet, mille iseloom on selline, et avalikustamine kahjustaks objektiivsetest kriteeriumidest lähtuvalt nende toimimist või oleks neile kahjulik. Liikmesriik võib sätestada, et sellisest kohustusest võib saada vabastuse eelneva haldus- või kohtuloo alusel.

6. Liikmesriigid tagavad, et töötajate esindajatel ja muudel isikutel, kes saavad otseselt käesoleva direktiivi sätetest tulenevalt teavet, ei ole lubatud seda teavet avalikustada, kui see on riigi õiguse ja tavade kohaselt konfidentsiaalne.

7. Liikmesriigid ei peaks andma riigieelarvest toetust ettevõtetele, kes ei järgi liidu õigusakte.

8. Erandina lõikest 7 võib Euroopa Liidu üldeelarve ja riigieelarvete vahendeid kasutada otse kõnealuses lõikes osutatud ettevõtete töötajate heaks.