

2013 m. sausio 15 d., antradienis

Į sprendimą būtina įtraukti atskirus pranešimus apie jo priėmimo priežastis. Jei to padaryti negalima, nes daug asmenų yra suinteresuoti panašiais sprendimais, turėtų būti leidžiama pasinaudoti standartiniu informavimu. Vis dėlto, jei pilietis specialiai prašo pateikti atskirą pranešimą apie priežastis, jis turėtų jį gauti.

4.9 rekomendacija dėl pranešimo apie administracinius sprendimus

Apie administracinius sprendimus, turinčius įtakos asmenų teisėms ir interesams, atitinkamam (-iems) asmeniui (-ims) pranešama raštu, kai tik jie priimami.

4.10 rekomendacija dėl esamų teisių gynimo priemonių nurodymo

Jei pagal Sąjungos teisę esama galimybės, administraciniuose sprendimuose aiškiai nurodoma, kad galima apeliacija, ir aprašoma procedūra, kurią reikia atlikti norint pateikti apeliaciją, taip pat nurodomas asmens arba departamento, kuriam reikia pateikti apeliaciją, vardas (pavadinimas) ir darbinis adresas bei apeliacijos pateikimo terminas.

Jei reikia, administraciniuose sprendimuose nurodoma galimybė pradėti teismo procesą ir (arba) pateikti skundą Europos ombudsmenui.

5 rekomendacija (dėl sprendimų savo iniciatyva persvarstymo ir taisymo)

Į reglamentą reikėtų įtraukti galimybę Sąjungos administracijai bet kuriuo metu savo iniciatyva arba atitinkamo asmens prašymu ištaisyti kanceliarijos, aritmetikos ar panašias klaidas.

Reikėtų įtraukti nuostatas dėl administracinių sprendimų taisymo kitais pagrindais, aiškiai atskiriant procedūras, kurių reikia laikytis iš naujo svarstant neigiamai asmens interesus veikiančius priimtus sprendimus ir tuos sprendimus, kurie gali būti naudingi suinteresuotam asmeniui.

6 rekomendacija (dėl reglamento formos ir viešinimo)

Reglamentas turėtų būti parengtas aiškiai ir glaustai, be to, jis turėtų būti lengvai suprantamas visuomenei.

Jis turėtų būti tinkamai paskelbtas kiekvienos Sąjungos institucijos, įstaigos biuro ir agentūros interneto svetainėje.

P7_TA(2013)0005

Darbuotojų informavimas ir konsultavimas, restruktūrizacijos numatymas ir valdymas

2013 m. sausio 15 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais, restruktūrizacijos numatymo ir valdymo (2012/2061(INL))

(2015/C 440/05)

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 225 straipsnį,
- atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo į 9 straipsnį, 151 straipsnį ir 153 straipsnio 1 dalies e punktą,
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 14, 27 ir 30 straipsnius,

2013 m. sausio 15 d., antradienis

- atsižvelgdamas į Europos Parlamento Europos pridėtinės vertės skyriaus atliktą Sąjungos priemonės dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais, restruktūrizacijos numatymo ir proceso valdymo Europos pridėtinės vertės vertinimą, perduotą Užimtumo ir socialinių reikalų komitetui 2012 m. lapkričio 19 d. ⁽¹⁾,
- atsižvelgdamas į dokumentą „Permainų valdymas. Aukšto lygio grupės pramonės permainų ekonominio ir socialinio poveikio klausimais, įsteigtos 1997 m. lapkričio mėn. Liuksemburge vykusiame aukščiausiojo lygio susitikime užimtumo klausimais, galutinė ataskaita“ ⁽²⁾,
- atsižvelgdamas į 1992 m. liepos 27 d. Tarybos rekomendaciją 92/443/EEB dėl darbuotojų skatinimo naudotis įmonės pelnu ir rezultatais (įskaitant ir dalyvavimą kapitale) ⁽³⁾,
- atsižvelgdamas į 2001 m. spalio 8 d. Tarybos reglamentą (EB) Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės (SE) statuto ⁽⁴⁾,
- atsižvelgdamas į 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvą 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo ⁽⁵⁾,
- atsižvelgdamas į 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus ⁽⁶⁾,
- atsižvelgdamas į 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvą 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo ⁽⁷⁾,
- atsižvelgdamas į 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyvą 2001/86/EB, papildančią Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančias sprendimus ⁽⁸⁾,
- atsižvelgdamas į 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje ⁽⁹⁾,
- atsižvelgdamas į 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyvą 2003/72/EB, papildančią Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo ⁽¹⁰⁾,
- atsižvelgdamas į 2004 m. balandžio 21 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2004/25/EB dėl įmonių perėmimo pasiūlymų ⁽¹¹⁾,
- atsižvelgdamas į 2005 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2005/56/EB dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi, peržengiančių vienos valstybės ribas ⁽¹²⁾,
- atsižvelgdamas į 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo ⁽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⁾ OL C 258, 1999 9 10, p. 1.

⁽³⁾ OL L 245, 1992 8 26, p. 53.

⁽⁴⁾ OL L 294, 2001 11 10, p. 1.

⁽⁵⁾ OL L 225, 1998 8 12, p. 16.

⁽⁶⁾ OL L 303, 2000 12 2, p. 16.

⁽⁷⁾ OL L 82, 2001 3 22, p. 16.

⁽⁸⁾ OL L 294, 2001 11 10, p. 22.

⁽⁹⁾ OL L 80, 2002 3 23, p. 29.

⁽¹⁰⁾ OL L 207, 2003 8 18, p. 25.

⁽¹¹⁾ OL L 142, 2004 4 30, p. 12.

⁽¹²⁾ OL L 310, 2005 11 25, p. 1.

⁽¹³⁾ OL L 122, 2009 5 16, p. 28.

2013 m. sausio 15 d., antradienis

- atsižvelgdamas į 2005 m. kovo 31 d. Komisijos komunikatą „Restruktūrizavimas ir užimtumas. Skatinti užimtumą numatant restruktūrizavimo pasekmes ir reaguojant į jas: Europos Sąjungos vaidmuo“ (COM(2005)0120) ir į 2005 m. gruodžio 14 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę ⁽¹⁾,
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą apie socialinę darbotvarkę (COM(2005)0033),
- atsižvelgdamas į 2010 m. spalio 21 d. Tarybos sprendimą 2010/707/ES dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių ⁽²⁾,
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Integruota globalizacijos eros pramonės politika. Didžiausias dėmesys – konkurencingumui ir tvarumui“ (COM(2010)0614),
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Kuriamas Bendrosios rinkos aktas“ (COM(2010)0608 galutinis/2),
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkė“ (COM(2010)0682),
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Žalioji knyga. Restruktūrizacija ir pokyčių numatymas. Ko galime pasimokyti iš nesenos patirties?“ (COM(2012)0007),
- atsižvelgdamas į 2011 m. gruodžio 15 d. Europos Parlamento rezoliuciją dėl 2007–2012 m. Europos Sąjungos darbuotojų sveikatos ir saugos strategijos vidurio laikotarpio peržiūros ⁽³⁾,
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“ (COM(2012)0173),
- atsižvelgdamas į savo 2005 m. gegužės 26 d. rezoliuciją dėl 2006–2010 m. socialinės politikos darbotvarkės ⁽⁴⁾,
- atsižvelgdamas į 2012 m. balandžio 25 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę dėl kooperatyvų ir restruktūrizavimo ⁽⁵⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2007 m. gegužės 10 d. rezoliuciją dėl tobulesnių Europos teisės aktų darbuotojų informavimo ir konsultavimosi srityje ⁽⁶⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2011 m. kovo 9 d. rezoliuciją dėl globalizacijos erai pritaikytos pramonės politikos ⁽⁷⁾,
- atsižvelgdamas į 2011 m. rugsėjo 20 d. Komisijos komunikatą „Efektyvaus išteklių naudojimo Europos planas“ (COM(2011)0571),
- atsižvelgdamas į 2011 m. kovo 8 d. Komisijos komunikatą „Konkurencingos mažo anglies dioksido kiekio technologijų ekonomikos sukūrimo iki 2050 m. planas“ (COM(2011)0112),
- atsižvelgdamas į Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo atliktų tyrimų rezultatus,
- atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 42 ir 48 straipsnius,

⁽¹⁾ OL C 58, 2006 3 17, p. 58.

⁽²⁾ OL L 308, 2010 11 24, p. 46.

⁽³⁾ Priimti tekstai, P7_TA(2011)0589.

⁽⁴⁾ OL C 117 E, 2006 5 18, p. 256.

⁽⁵⁾ OL C 191, 2012 6 29, p. 24.

⁽⁶⁾ OL C 76 E, 2008 3 27, p. 138.

⁽⁷⁾ OL C 199 E, 2012 7 7, p. 131.

2013 m. sausio 15 d., antradienis

- atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimą (A7-0390/2012),
- A. kadangi restruktūrizacija yra Europoje yra ne naujas reiškinys, o dėl ekonominių sunkumų vis dažniau taikoma praktika, ir kadangi ji pastaraisiais metais smarkiai išplito, įgavo naujų formų, paaštrėjo vienuose sektoriuose ir prasiskverbė į kitus, sukeldama nenusipėjamų padarinių valstybių narių ekonominėms bei socialinėms sąlygoms;
 - B. kadangi dėl 2008 m. kilusios pasaulinės ekonomikos krizės įmonėms ir jų darbuotojams tenka atlikti būtinus pakeitimus, siekiant išlaikyti konkurencingumą ir darbo vietas, ir kadangi ta krizė labai sustiprėjo dėl finansinių spekuliacijų finansų sektoriuje, staiga labai paspartino pokyčius, tokiu būdu pavojingu mastu padidino darbuotojų, vietovių ir visų lygmenų vyriausybės patiriamą spaudimą atlikti struktūrinius pokyčius;
 - C. kadangi dėl radikalčiai pasikeitusios ekonomikos strategijos per pastaruosius 30 metų įvyko didelis persiskirstymas nuo realiosios ekonomikos į finansų ekonomiką; ir kadangi reikia gerinti padėtį tų, kurie sukuria visas prekes ir paslaugas, tačiau jiems teko prisimti stipriausią ekonomikos krizės smūgį;
 - D. kadangi restruktūrizavimas suinteresuotiesiems subjektams tampa aktualus tik vėlyvuju etapu, dažniausiai kai svarstomi atleidimai;
 - E. kadangi vykdamt restruktūrizavimą daugiausia dėmesio sulaukia tiesioginis ir lengvai pastebimas poveikis užimtumui, o neigiamas poveikis darbo sąlygoms ir darbuotojų sveikatai nėra tinkamai pripažįstamas ir nagrinėjamas;
 - F. kadangi daug ir skirtingų suinteresuotųjų subjektų, vykdančių restruktūrizavimo veiklą, yra pavieniai ir jie retai bendradarbiauja ilgalaikiu laikotarpiu;
 - G. kadangi, kaip nuolat pabrėžiama pastaruosiuose Komisijos skelbiamuose politikos dokumentuose, ypač strategijoje „Europa 2020“ ir 2010 m. spalio 28 d. komunikate dėl pramonės politikos: „Vykdamt geriau numatomą ir valdomą restruktūrizavimą, darbuotojams ir bendrovėms būtų lengviau prisitaikyti prie pasikeitimų, atsiradusių dėl perteklinių pajėgumų, taip pat dėl modernizavimo ir struktūrinio prisiderinimo“. [...] „Vadovaujamasis personalas ir darbuotojų atstovai – pagrindiniai veikėjai nutariant dėl restruktūrizavimo strategijų bendrovės lygmeniu. Kad būtų išvengta socialinių sunkumų ir būtų skatinami nauji gebėjimai ir darbo vietų kūrimas, restruktūrizuojant būtinos politinės intervencijos, padedančios išvengti masinio atleidimo iš darbo ir ištisų regionų nuosmukio arba ištisų pramonės šakų perkėlimo atvejų skaičių ir palengvinti ekonominius bei profesinius pasikeitimus.“;
 - H. kadangi dėl krizės Sąjungos lygmeniu pradėta taikyti nauja ekonomikos valdysenos sistema (teikiama metinė augimo apžvalga ir vykdoma semestro iniciatyva), ir kadangi nauja ekonomikos valdysena savaime gali paskatinti restruktūrizavimą ir todėl reikia, kad į ją įsitrauktų socialiniai partneriai;
 - I. kadangi reikia laiku parengti darbuotojus perėjimui prie tusiai išteklius naudojančios, klimatą tausojančios ekonomikos, ir kadangi ši tendencija teikia labai dideles užimtumo galimybes, tačiau paskatins netvarių sektorių ir įmonių restruktūrizavimą;
 - J. kadangi per trečiąjį 2011 m. ketvirtį prarastų darbo vietų skaičius buvo beveik dvigubai didesnis nei sukurtų darbo vietų skaičius ir ši tendencija greičiausiai stiprės atsižvelgiant į paskelbtą esminę strateginių sričių restruktūrizaciją;
 - K. kadangi daugiau kaip 6,4 mln. darbo vietų buvo prarasta statybos ir gamybos sektoriuose 2008–2011 m.;
 - L. kadangi visose valstybėse narėse, kuriose nuo krizės pradžios buvo atleista santykinai nedaug darbuotojų, taikomos labai gerai išvystytos darbo santykių sistemos, pagal kurias darbuotojai ir jų atstovai turi santykinai daug teisių – kad su jais būtų konsultuojamasi, jie būtų informuojami ir galėtų dalyvauti priimant sprendimus, dėl to įmonių lygmeniu buvo sudaryti bendri susitarimai, grindžiami įstatymais ir kolektyvinėmis sutartimis;

2013 m. sausio 15 d., antradienis

- M. kadangi, kaip skelbiama metinėje augimo apžvalgoje, spartinant visapusiškus Sąjungos atsakomuosius veiksmus į krizę „teigiami kai kurių valstybių narių eksporto rezultatai rodo, kad sėkmė pasaulinėje rinkoje priklauso“ nuo platesnio masto veiksmų, „pavyzdžiui, specializacijos pagal sektorius ir produktus, novatoriškumo ir įgūdžių lygio“, kurie didina tikrąjį konkurencingumą; būtent per krizę kai kuriose valstybėse narėse įmonės laikėsi ilgalaikio požiūrio ir ėmėsi visų priemonių, kad nereikėtų atleisti gerą kvalifikaciją turinčių ir labai patyrusių darbuotojų;
- N. kadangi Sąjungos įmonėms tik siūlant mažesnes negu konkurentų kainas, o ne tiekiant gerus produktus, metodus ir teikiant geras paslaugas gali būti sunku sėkmingai veikti pasaulinėse rinkose;
- O. kadangi netvairiuose sektoriuose užimtiems darbuotojams reikėtų rengti mokymus ir teikti pagalbą, siekiant pereiti prie ekologiškų darbo vietų;
- P. kadangi kyla pavojus, kad į gerą patirtį, kurią per krizę sukaupė visų pirma TDO, nebus pakankamai atsižvelgta ir ji nebus panaudota per kitas krizes; kadangi dėl to Sąjungos institucijos turėtų išnagrinėti šią gerą patirtį ir užfiksuoti dokumentuose, kad ją būtų galima pritaikyti vykdant restruktūrizaciją;
- Q. kadangi savo 2010 m. lapkričio 23 d. komunikate „Naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkė“ Komisija taip pat pripažįsta, kad „gebėjimą prisitaikyti ir aktyvumą persikeliant dirbti arba užsiimti verslu į kitą vietą vis dėlto gali mažinti nesaugumas, nes persikeliant kyla nedarbo, mažesnio atlyginimo ir socialinio nesaugumo grėsmė; kadangi visiškai žmonių karjeros galimybių keitimas vis dėlto yra itin svarbus siekiant nuolat prisitaikyti, išlaikant ir didinant jų įsidarbinimo galimybes bei kartu suteikiant asmenims saugumą, o darbo rinkoms – takumą.“;
- R. kadangi restruktūrizavimo atvejais, kai atleidimai neišvengiami, pažeidžiamų darbuotojų kategorijos, t. y. jaunesni ir vyresni darbuotojai atleidžiami dažniau nei kitų amžiaus grupių darbuotojai, netgi kai tai reiškia diskriminavimą dėl amžiaus pagal atitinkamus Sąjungos teisės aktus;
- S. kadangi, kaip skelbiama Komisijos komunikate „Kuriamas Bendrosios rinkos aktas“, „kai kurių žmonių jaučiamas nusivylimas rinka gali būti paaiškinamas ir suvokimu, kad nuolatinis liberalizavimas vyko įvairių ekonominės veiklos vykdytojų turimų socialinių teisių sąskaita“; „Lisabonos sutartis ir „labai konkurencingos socialinės rinkos ekonomikos“ koncepcijos, kaip vieno iš pagrindinių jos tikslų patvirtinimas“, mus „įpareigoja sukurti išsamesnę bendrosios rinkos viziją. Turi būti suderintos ekonominės laisvės ir bendrų veiksmų laisvės. Būtina atgaivinti dialogą su socialiniais partneriais, kad būtų labiau tikėtina, jog bus priimti teisės aktai, kuriuos kuria jie ir kurie yra skirti jiems („by and for“ principas), kaip aiškiai nurodyta Lisabonos sutartyje.“; „Be veiksmų, kurių imtasi reaguojant į ekonomikos ir finansų krizę, įmonės, taikydamos išankstinio planavimo strategijas, galėjo imtis iniciatyvos ir derėtis dėl restruktūrizacijos valdymo, ir taip išvengti socialinių konfliktų. Tai būtina ekonominės sėkmės sąlyga ir socialinė būtinybė, nes tokiu būdu išteklių gali būti paskirstomi naujiems sektoriams, o darbuotojams suteikiama naujų galimybių, kai jų darbo vietoms kyla pavojus.“; kadangi restruktūrizavimui skirtas Sąjungos aktas padėtų sukurti tarpusavio pasitikėjimu grindžiamą aplinką;
- T. kadangi gilinant bendrąją rinką atsiranda papildoma konkurencija, kuri gali nulemti restruktūrizavimą; kadangi Sąjunga turėtų priimti atsakomybę už šį procesą ir sukurti sistemą socialiniams padariniams sušvelninti;
- U. kadangi „Pokyčių ir jų socialinių padarinių valdymo gairėmis“, kurias parengė socialiniai partneriai 2003 m. spalio mėn., nesivadovaujama taikant bet kokią teisėkūros priemonę, pagal kurią šios gairės turėtų būti praktiškai įgyvendintos ir konkrečiai taikomos, išskyrus du nacionalinių seminarų, kuriuos parengė socialiniai partneriai, vadovaudamiesi savo daugiamečiais darbo programomis, ciklus; kadangi apie tai informacijos iš esmės nepateikė ne tik nacionalinės ir sektoriaus socialinių partnerių organizacijos, bet ir, dar svarbiau, įmonių ir jų darbuotojų atstovai; tačiau kadangi būtų labai svarbu laiku ir veiksmingai taikyti šiose gairėse įtvirtintus principus, taip pat iš daugelio kitų tyrimų ir ataskaitų nustatytus principus; kadangi šioje srityje įmonės dažnai būna linkusios tik reaguoti į aplinkybes, užuot veikusios iniciatyviai, jos plaukia pasroviui vykstant sprendimų priėmimo procesui ir į jį neįtraukiami išorės subjektai, kurie galėtų padėti pakankamai arba pakankamai laiku sumažinti jos socialinį poveikį;

2013 m. sausio 15 d., antradienis

- V. kadangi Komisija siekė gauti konkrečių patarimų, kaip toliau plėtoti politiką šioje srityje, paskelbdama Žaliąją knygą „Restruktūrizacija ir pokyčių numatymas. Ko galime pasimokyti iš nesenos patirties?“, kurioje pripažįstama, kad „technologiniai pokyčiai ir inovacijos gali priversti įmones ir darbuotojus rengti prisitaikymo strategijas, tačiau taip pat manoma, kad inovacijos, derinamos su moksliniais tyrimais ir švietimu, gali būti veiksmingas būdas Europai išbristi iš krizės“;
- W. kadangi kooperatyvai socialiai atsakingai vykdo restruktūrizavimą, o „konkretus kooperatyvų valdymo modelis, pagrįstas kolektyvine nuosavybe, demokratiniu dalyvavimu ir narių kontrole, taip pat kooperatyvų gebėjimas pasikliauti nuosavais finansiniais ištekliais ir paramos tinklais, paaiškina, kodėl kooperatyvai ilguoju laikotarpiu lanksčiau ir naujoviškiau valdo restruktūrizavimą ir kuria naują verslą“;
- X. kadangi nepaisant minėtų griežtų pareiškimų Komisijos reakcija į Parlamento rezolucijas dėl informavimo, konsultavimosi ir restruktūrizacijos, kuriose pabrėžiama, jog reikia skubių ir konkrečių veiksmų šioje srityje, taip pat į kitų susijusių ekonominių ir socialinių subjektų pateiktus prašymus, nuvylė;
- Y. kadangi ši rezolucija nedaro poveikio darbuotojų informavimo įsipareigojimams, nustatytų pagal kitus Sąjungos ir nacionalinius teisės aktus; kadangi tiek, kiek numatyta pagal Sąjungos ir nacionalinius teisės aktus, reikėtų visapusiškai pasinaudoti informavimo procedūromis siekiant įgyvendinti rekomendacijas, nustatytas šioje rezolucijoje;
- Z. kadangi ši rezolucija neprieštaruja darbo apsaugos prievolėms ir su darbo sutarties nutraukimu pagal nacionalinę teisę susijusioms prievolėms;
- AA. kadangi šiuo metu nacionalinės teisės aktai, reglamentuojantys darbdavių atsakomybę savo darbuotojų atžvilgiu vykdamas restruktūrizavimą, yra labai skirtingi; kadangi praeitą dešimtmetį du kartus buvo konsultuotasi su Europos socialiniais partneriais, o Komisija nesiėmė veiksmų;
- AB. kadangi geras ir veiksmingas informavimas ir konsultavimasis, susijęs su restruktūrizacija, reiškia, kad keletą mėnesių prieš numatytą restruktūrizavimo turėtų būti imamasi atitinkamų priemonių, kad jos taip pat turėtų būti taikomos kontroliuojamosioms įmonėms ir kad turėtų būti skubiai rengiami profesinio perkvalifikavimo kursai, siekiant padėti įmonėms ir Sąjungai tapti konkurencingesnėmis, tokiu būdu krizės metu Sąjungos piliečiams ir investuotojams būtų siunčiamas tikrumo ir skaidrumo signalas;
- AC. kadangi įmonės, kurioms nepavyksta prisitaikyti prie pasikeitusių sąlygų, ilgainiui nebegalės konkuruoti; kadangi įmonės, darbuotojai ir sektoriai paprastai geriausiai gali patys nustatyti savo restruktūrizavimo poreikius; kadangi kiekvienoje valstybėje narėje vyksta įvairių tipų restruktūrizavimo procesai ir jų poveikis kiekvienoje šalyje skirtingas;
- AD. kadangi Komisija, siekdama padėti darbuotojams ir įmonėms veiksmingiau numatyti pokyčius, atliko išsamius mokslinius tyrimus ir studijas, skirtas pačiam restruktūrizavimo reiškiniiui ištirti ir prižiūrėti sektorių veiklą, įskaitant tyrimus, kuriuose nagrinėjami užimtumo pokyčiai nuo dabartinės padėties iki 2020 m.⁽¹⁾; šis ateities analizė buvo atlikta bendradarbiaujant su nepriklausomais mokslininkais, socialiniais partneriais ir kitomis Sąjungos institucijomis, pavyzdžiui, Europos Parlamentu, Sąjungos agentūromis ir tarnybomis, pavyzdžiui, Europos pokyčių stebėjimo centru⁽²⁾, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondu ir Europos profesinio mokymo plėtros centru;

⁽¹⁾ SEC(2008)2154 Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „Restruktūrizavimas ir užimtumas. Europos Sąjungos indėlis“.

⁽²⁾ 2001 m. buvo įgyvendintas vienas iš Gyllenhammerio ekspertų grupės pasiūlymų. Įgyvendinant šį pasiūlymą prie Dubline įsikūrusio Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo buvo įsteigtas Europos pokyčių stebėsenos centras (EPSC). EPSC visų pirma yra atsakingas už Europos restruktūrizacijos stebėjimo centro, kuris tam tikru mastu renka informaciją apie restruktūrizavimo veiklą, veiklos valdymą.

2013 m. sausio 15 d., antradienis

- AE. kadangi šiuo metu persvarstomas 2006 m. gruodžio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1927/2006, įsteigiantis Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondą ⁽¹⁾;
1. prašo Komisijos pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 225 straipsnio nuostatas ir pasikonsultavus su socialiniais partneriais kuo skubiau pateikti pasiūlymą dėl teisės akto dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais, restruktūrizacijos numatymo ir valdymo remiantis šio dokumento priede išdėstytais išsamiais rekomendacijomis;
 2. konstatuoja, kad šiose rekomendacijose laikomasi pagrindinių teisių ir subsidiarumo principo; toliau patvirtina, kad šiose rekomendacijose laikomasi proporcingumo principo, verslumo laisvės ir teisės į nuosavybę;
 3. patvirtina tvirto socialinio dialogo, grindžiamo tarpusavio pasitikėjimu ir bendra atsakomybe, svarbą – tai geresnė priemonė ieškoti bendrų sprendimų ir metodų, iš anksto numatant restruktūrizavimo procesus, vykdant jų prevenciją ir juos valdant;
 4. primygtinai ragina Komisiją įvertinti, ar būtina Sąjungos lygmeniu imtis priemonių įmonių veiklai stebėti, siekiant užkirsti kelią bet kokios rūšies piktnaudžiavimui, turinčiam žalingą poveikį, visų pirma darbuotojams;
 5. prašo Komisijos užtikrinti, kad darbuotojų atleidimai būtų laikomi kraštutine priemone po to visų galimų alternatyvų svarstymo, nepakenkiant įmonių konkurencingumui;
 6. mano, kad prašomas pateikti pasiūlymas neturės finansinių padarinių;
 7. paveda Pirmininkui perduoti šį pasiūlymą ir pridedamas išsamias rekomendacijas Komisijai ir Tarybai.

PRIEDAS

IŠSAMIOS REKOMENDACIJOS DĖL PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO TURINIO

EUROPOS PARLAMENTAS

— atsižvelgdamas į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 1 dalies e punktą, mano, kad teisės aktas turėtų apimti šiuos elementus:

1 rekomendacija

Kadangi:

1. Spręsdamos restruktūrizacijos numatymo, pasirengimo jai ir jos valdymo problemas įmonės, darbuotojų atstovai, valdžios institucijos ir kitos suinteresuotosios šalys bendradarbiauja pagal savo atitinkamus įgaliojimus ir savo kompetencijos ribose ir tuo momentu, kaip priklauso skirtingiems jų išsipareigojimams, laikydamosi nuostatos laiku ir išsamiai informuoti bei konsultuoti, pripažįstant, kad šiais procesais siekiama kartu apginti įmonių interesus, susijusius su konkurencingumu ir tvarumu, ir jų darbuotojų interesus.
2. Vykdant ekonomiškai sėkmingą ir socialiai atsakingą restruktūrizavimo procesą, jį būtina įtraukti į ilgalaikę strategiją, kuria siekiama užtikrinti ir įtvirtinti įmonės ilgalaikį tvarumą ir konkurencingumą. Be to, įmonių strateginėje plėtroje svarbiausią dėmesį reikia skirti žmogiškiesiems ištekliams.

⁽¹⁾ OL L 406, 2006 12 30, p. 1.

2013 m. sausio 15 d., antradienis

3. Darbdaviai laikosi nediskriminavimo teisės aktų, ypač diskriminacijos dėl amžiaus srityje, pasirinkdami atleidžiamus darbuotojus.
4. Numatant pokyčius, rengiantis jiems ir juos valdant, rengiamas socialinis dialogas, siekiant skatinti pokyčius su konkurencingumo, užimtumo ir darbuotojų sveikatos prioritetų išsaugojimu suderinamu būdu.
5. Reikia planuoti, skatinti ir stiprinti priemones, susijusias su įmonės padėtimi ir tikėtina užimtumo ir darbo sąlygų raida, ypač kai šioms sąlygoms gali kilti pavojus.
6. Restruktūrizacija lengvesnė ir jos poveikis švelnesnis, kai įmonės nuolat lavina savo darbuotojų įgūdžius ir gebėjimus, taip didindamos darbuotojų galimybes įsidarbinti ir šių darbuotojų vidaus bei išorės judumą.
7. Bendradarbiaudamos su darbuotojų atstovais, regionų ir vietos valdžios institucijomis ir kitomis suinteresuotosiomis organizacijomis, prisitaikančios įmonės ir lankstūs darbuotojai parengia tvarką, pagal kurią numato ir planuoja būsimą užimtumą ir gebėjimų poreikius. Jie pripažįsta kiekvieno darbuotojo teisę gauti tinkamą mokymą. Darbuotojai pripažįsta, kad išsilavinimas ir visą gyvenimą trunkantis mokymasis būtini, siekiant padidinti jų įsidarbinimo galimybes.
8. Restruktūrizavimo procesų poveikis jaučiamas ne tik vienos įmonės atžvilgiu, nes įmonės vis dažniau veikia tinkluose, todėl sustiprėja poreikis rengti daugiašalius diskusijų socialinius klausimus forumus.
9. Vadovaujantis gera restruktūrizacijos praktika, kai tik pradeda svarstyti, kad reikia restruktūrizacijos, būtina jai kuo anksčiau pasiruošti ir kuo anksčiau ją pradėti, kad būtų galima išvengti jos ekonominių, socialinių, aplinkosauginių ir teritorinių pasekmių arba sumažinti šias pasekmes iki minimumo.
10. Plačiai pripažįstama, kad vykstant bet kokiam restruktūrizavimo procesui, ypač platesnio masto ir kuris turi reikšmingą poveikį, turėtų būti informuojami suinteresuotieji subjektai, nurodant restruktūrizavimo paaškinimą ir jį pagrindžiančias aplinkybes, įskaitant numatytų priemonių, skirtų tikslams pasiekti, pasirinkimo pagrindimą ir kitas galimybes, laikantis pilnateisio ir visapusiško darbuotojų atstovų įtraukimo visais lygmenimis tvarkos, pagal kurią pasirengimas turi vykti iš anksto, suteikiant suinteresuotiesiems subjektams galimybę pasiruošti konsultacijoms iki įmonės sprendimo priėmimo.
11. Dėl rimtų veiksmų, kuriais siekiama sumažinti restruktūrizacijos poveikį, įmonės turėtų planuoti atleidimus kaip paskutinę priemonę ir tik apsvačius visas galimas alternatyvas ir (arba) įgyvendinusios galimas paramos priemones.
12. Aktyvus reikiamo lygmens valstybės valdžios institucijų bendradarbiavimas ir pagalba rengiant, valdant ir įgyvendinant restruktūrizavimo procesus labai prisideda prie ekonominės pertvarkos ir padeda išlaikyti darbuotojus; taip pat turėtų būti įtraukiami vietos ekonominės veiklos vykdytojai, visų pirma MVĮ, kurios yra priklausomos nuo restruktūrizuojamos įmonės kaip tiekėjai ar subrangovai.
13. Esamos finansinės paramos sistemos, teikiamos per Europos regioninės plėtros fondą (ERPF) arba Europos socialinį fondą (ESF) pagal naują 2014–2020 m. finansinę programą, neturėtų pakeisti nacionalinio lygmens iniciatyvų, grindžiamų numatymu, pasirengimu ir atsakingu valdymu. Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas (EGF), naudodamasis savo išplėtais įgaliojimais, turėtų toliau aktyviai veikti kaip laikina padarinius švelninanti priemonė.
14. Svarbu, kad įmonės kartu su darbuotojų atstovais sukurtų reguliaraus savo restruktūrizavimo numatymo praktikos vertinimo ir šios restruktūrizavimo numatymo veiklos ataskaitų teikimo priemones pagal nacionalinius teisės aktus ir praktiką.
15. Naujoji ekonomikos valdymo kryptis koncentruojama į valstybių biudžeto konsolidavimą ir dėl valstybei tenkančių apribojimų kelia grėsmę galimybės sušvelninti neigiamas restruktūrizacijos pasekmes.

2013 m. sausio 15 d., antradienis

16. Bet kokia Sąjungos nuostata turėtų būti taikoma ir privačioms, ir viešosioms įmonėms ir tokių įmonių grupėms pagal Sąjungos ir nacionalinę teisę ir (arba) kolektyvines sutartis. Visais atvejais Sąjungos sistema turėtų būti taikoma didelių įmonių ir įmonių grupių restruktūrizavimo procesams, kurie susiję su dideliu darbuotojų skaičiumi arba dideliu tų įmonių personalo darbuotojų procentu per ribotą laikotarpį.

17. Pagal Sąjungos sistemą dėl pokyčių ir restruktūrizacijos numatymo, pasirengimo jiems ir jų valdymo turėtų būti skatinama sudaryti įmonės ir jos darbuotojų atstovų susitarimą vietos lygmeniu ir sukuriamas atitinkamas precedentas. Tik jei tokio susitarimo nėra, turėtų būti taikomos standartinės taisyklės.

2 rekomendacija dėl tikslo

1. Tikslas – skatinti ir lengvinti informavimą ir konsultavimąsi vykstant ekonominiams pokyčiams ir patobulinti būdą, kuriuo įmonės, darbuotojų atstovai, valdžios institucijos ir kiti suinteresuotieji subjektai, atsižvelgiant į skirtingą kiekvieno iš jų atsakomybę skirtingais restruktūrizavimo etapais, visoje Sąjungoje numato įmonės restruktūrizaciją, jai pasirengia ir socialiniu bei aplinkosaugos požiūriu atsakingai ją valdo.

2. Šiuo tikslu įmonės ir darbuotojų atstovai, kai bendradarbiaudami sprendžia restruktūrizacijos problemas, pripažįsta, kad šiais procesais siekiama apginti įmonių interesus, susijusius su konkurencingumu ir tvarumu, ir jų darbuotojų interesus, susijusius su socialinėmis ir užimtumo sąlygomis, sveikata ir darbo sąlygomis.

3 rekomendacija dėl apibrėžčių ir taikymo srities

1. Šioje direktyvoje vartojamos tokios apibrėžtys:

- a) įmonės – tai įmonės ir įmonių grupės, esančios privačioje arba valstybės nuosavybėje, pagal Sąjungos ir nacionalinę teisę ir (arba) kolektyvines sutartis;
- b) kontroliuojamosios įmonės – tai įmonės ir bendrovės, didžiąja dalimi priklausomos nuo anksčiau minėtų įmonių dėl subrangos, tiekimo ir kitų priežasčių;
- c) darbuotojų atstovai – tai atitinkami atstovai, numatyti pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką;
- d) susitarimai – tai atitinkamu lygmeniu (Sąjungos, nacionaliniu, sektoriaus, regiono ar įmonių lygmeniu) sudaryti susitarimai, kurių viena šalis yra įmonių arba jų organizacijų atstovai, o kita šalis – darbuotojų atstovai, turintys įgaliojimus sudaryti kolektyvines sutartis pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką arba pagal procedūras, kurias nustatė kompetentingos profsąjungų organizacijos Sąjungos lygmeniu;
- e) darbuotojai – tai įmonių darbuotojai, nepaisant jų sudarytų darbo sutarčių tipų;
- f) valstybės valdžios institucijos – tai valstybių narių paskirtos atitinkamo lygmens viešojo administravimo institucijos, įskaitant vietos užimtumo tarnybas;
- g) restruktūrizavimo procesas – tai bet kokie įmonėje vykstantys pokyčiai, kuriems taikomos Kolektyvinio atleidimo ar Įmonių perdavimo direktyvos;
- h) išdarbinimo galimybė – darbuotojo galimybės išdarbinti ar pakeisti darbą, atsižvelgiant į jo gebėjimus, patirtį ir kvalifikaciją;
- i) informavimas ir konsultavimasis – šios sąvokos apibrėžiamos pagal atitinkamus Europos ir nacionalinius teisės aktus šioje srityje;

2013 m. sausio 15 d., antradienis

2. bet koks Sąjungos teisės aktas turėtų būti taikomas ir privačioms, ir viešosioms įmonėms ir tokių įmonių grupėms pagal nacionalinę teisę ir (arba) kolektyvines sutartis. Sąjungos sistema turėtų būti taikoma didelių įmonių ir įmonių grupių restruktūrizavimo procesams, kurie susiję su dideliu darbuotojų skaičiumi arba dideliu tų įmonių personalo darbuotojų procentu per ribotą laikotarpį.

4 rekomendacija dėl ilgalaikio strateginio planavimo, gebėjimo prisitaikyti ir įsidarbinimo galimybių

1. Bet koks restruktūrizavimo procesas įtraukiamas į ilgalaikę strategiją, kuria siekiama užtikrinti ir įtvirtinti įmonės ilgalaikį tvarumą ir konkurencingumą, siekiant skatinti novatorišką kultūrą, kartu pripažįstant, kad daugeliu atvejų įmonės yra priverstos restruktūrizuotis dėl nenumatytų rinkos sąlygų pokyčių arba dėl technologijų plėtros.

2. Ilgalaikis strateginis planavimas apima ekonominio vystymosi, taip pat žmogiškųjų išteklių, užimtumo ir gebėjimo tikslus, kuriais labiausiai siekiama nuolat vystyti darbo jėgos įgūdžius ir gebėjimus siekiant padidinti įmonės konkurencingumą ir tvarumą bei jos pajėgumą prisitaikyti, taip pat padidinti darbuotojų įsidarbinimo galimybes, palengvinti darbuotojų perėjimą ir paskatinti jų vidaus ir išorės judumą.

3. Šiuo tikslu valstybės narės skatina įmones suteikti visiems darbuotojams teisę gauti tinkamą mokymą, siekiant numatyti darbo vietų pokyčius įmonės viduje. Darbuotojai pripažįsta, kad išsilavinimas ir visą gyvenimą trunkantis mokymasis būtini, siekiant padidinti jų įsidarbinimo galimybes, ir naudojasi atitinkamais mokymo pasiūlymais.

4. Kad ir koks būtų darbuotojo amžius, siūlomi mokymai – tikra investicija į ateitį. Visų pirma mokymai apima poreikius, susijusius su pirmaujančiais pramonės sektoriais, naujomis informacinėmis ir ryšių technologijomis, perėjimu prie ekologiškos ekonomikos ar sveikatos priežiūros ir bendrai su sektoriais, kurie gali būti veiksmingiausi įgyvendinant strategijos „Europa 2020“ tikslus.

5 rekomendacija dėl užimtumo ir gebėjimų poreikių numatymo

1. Įmonės, konsultuodamosi su darbuotojų atstovais, tinkamai atsižvelgdamos į jų abipuses teises ir pareigas, ir, jei tinkama, su valstybės valdžios institucijomis ir kitais svarbiais suinteresuotaisiais subjektais, parengia žmogiškųjų išteklių vystymo strategijas, atitinkančias jų individualias aplinkybes, taip pat užimtumo ir gebėjimų poreikių numatymo mechanizmus.

2. Šiuo tikslu bendradarbiaudamos su darbuotojų atstovais ir kitais svarbiais suinteresuotaisiais subjektais įmonės nustato:

a) tvarką, pagal kurią sudaroma ilgalaikė kiekybinių ir kokybinių užimtumo ir gebėjimų poreikių strategija, susijusi su inovacijų ir vystymosi strategijomis ir kurioje atsižvelgiama į nuspėjamą užimtumo, gebėjimų ir darbo sąlygų teigiamą ir neigiamą raidą, taip pat atskirų darbuotojų gebėjimų nustatymo tvarką;

b) daugiamečius užimtumo, gebėjimų ir darbo sąlygų raidos planus, apimančius svarbiausias sritis, pvz.:

— kompetencijos ir kvalifikacijų poreikių nustatymą ir numatymą;

— paramą siekiant sukurti mokymo kultūrą, kad būtų padedama darbuotojams užsiregistruoti į tinkamą mokymą;

— reguliarių asmenų gebėjimų vertinimą, kuriuo remiantis vėliau sudaromi individualūs mokymo planai;

— reguliarius darbo sąlygų vertinimus, visų pirma susijusius su darbo organizavimu;

— individualius mokymo planus, kuriuose numatyti kiekybiniai tikslai;

2013 m. sausio 15 d., antradienis

- metinį mokymo biudžetą;
 - individualias mokymo sąskaitas;
 - vidaus ir išorės mokymo programas;
 - atostogas mokymosi tikslais;
 - specialias mokymo priemones, kuriomis siekiama spręsti nustatytas problemas.
3. Kiekvienam darbuotojui per metus suteikiamas nustatytas skaičius mokymo valandų, kuris nustatomas pagal įstatymus arba kolektyvinę sutartį. Tačiau mokymo poreikiai turėtų būti iš esmės nustatomi atliekant įgūdžių vertinimą siekiant patikrinti, ar išlaikytos jų įsidarbinimo galimybės.
4. Atskirų darbuotojų mokymo poreikiai turėtų būti reguliariai persvarstomi, ir, jei reikia, turėtų būti parengtos atitinkamos mokymo priemonės.
5. Šios rekomendacijos 1–3 dalys netaikomos įmonėms ir darbuotojams, kuriems taikoma atitinkamo lygmens ir atitinkamų sutarties šalių sudaryta sutartis dėl užimtumo ir gebėjimų poreikių numatymo ar užimtumo ir įgūdžių poreikių vertinimo procedūrų.
6. Tais atvejais, kai įmanoma ir taikytina, įmonės:
- a) parengia priemones ir planus, numatytus 2 dalyje, glaudžiai bendradarbiaudamos su išorės subjektais, įskaitant regionų valdžios institucijas, universitetus ir kitus švietimo ir mokymo paslaugų teikėjus, technologijų institutus;
 - b) dalyvauja išorės užimtumo ir gebėjimų observatorijų, partnerysčių, tinklų ir kitų svarbių iniciatyvų, kurių imtasi atitinkamame regione ir (arba) sektoriuje, inovacijų centruose ir plėtros agentūrų veikloje, arba prisideda prie jos.
7. Konkrečios įgyvendinimo priemonės nustatomos suinteresuotųjų šalių susitarime.
8. Kontroliuojamosios įmonės informuojamos apie pokyčius ir planus, numatytus 2 dalyje. Ši tvarka ir šie planai taikomi kontroliuojamųjų įmonių darbuotojams kontroliuojamosios įmonės pagrįstu prašymu, nurodžius, kad šios tvarkos ir planų reikia arba kad šie planai ir tvarka naudingi pačių šių įmonių prisitaikymui ir vystymuisi. Tai netrukdo kontroliuojamosioms įmonėms sukurti savo tvarką.

6 rekomendacija dėl ankstyvo pasirengimo

1. Išskyrus atvejus, kai restruktūrizaciją paskatino nenumatyti arba netikėti įvykiai, prieš bet kurį restruktūrizavimo procesą, ypač galintį turėti didelį neigiamą poveikį, vykdomas tinkamas pasirengimas dalyvaujant susijusiems suinteresuotiesiems subjektams, pagal jų atitinkamas kompetencijos sritis, siekiant užkirsti kelią restruktūrizacijos ekonominiam, socialiniam ir vietiniam poveikiui arba šį poveikį sušvelninti.
2. Paprastai restruktūrizaciją sukelia išimtinės aplinkybės, atsirandančios dėl rinkos pokyčių ar technologijų plėtros. Visi susiję subjektai suinteresuoti, kad atsiradus tokioms išimtinėms aplinkybėms vadovybė ir darbuotojai laiku rengtų diskusijas, vadovaudamiesi galiojančiuose Sąjungos teisės aktuose nustatytais informavimo ir konsultavimosi reikalavimais.
3. Bet koks siūlomas restruktūrizavimo procesas turi būti visapusiškai paaiškintas darbuotojų atstovams, kuriems turėtų pateikiama informacija apie siūlomą restruktūrizavimo procesą, kad jie galėtų atlikti išsamų vertinimą ir prireikus pasirengti konsultacijoms.
4. Šis pasirengimas atliekamas kuo skubiau ir prireikus pradedamas, kai tik apsvaustomas restruktūrizacijos poreikis pagal sektoriaus, regiono ar susijusios įmonės lygmeniu suderintus metodus ir procedūras. Išskyrus ypatingus atvejus, nurodytus 1 dalyje, pasirengimas atliekamas laikantis terminų, pagal kuriuos sudaroma galimybė konsultuotis su visais susijusiais subjektais ir priimti priemones, kuriomis naudojantis galima išvengti neigiamo ekonominio, socialinio ir vietinio poveikio arba sumažinti tą poveikį iki minimumo.

2013 m. sausio 15 d., antradienis

5. Vietos ekonominės veiklos vykdytojai, ypač įmonės ir jų darbuotojai, kurie priklausomi nuo restruktūrizuojamos įmonės, turėtų būti taip pat iš pat pradžių informuojami apie siūlomą restruktūrizavimo procesą.
6. Skaidrumas ir darbuotojų informavimas tinkamu laiku apie įmonių padėtį yra pagrindinis dalykas, siekiant juos įtraukti į restruktūrizavimo procesą ir numatant būsimus pokyčius. Darbuotojai turi būti įtraukti į diskusijas iš anksto, siekiant, kad jie dalyvautų įmonių restruktūrizavimo procese, arba galėtų planuoti galimą įmonės pirkimą, jeigu ji bus uždara.
7. Siūloma, kad vykdant restruktūrizavimą prioritetu būtų laikomi su atleidimais susiję klausimai, t. y. turi būti aiškūs ir skaidrus įmonės išsipareigojimas darbuotojų atžvilgiu;

7 rekomendacija dėl informavimo ir konsultavimosi dėl verslo sprendimų

1. Apie bet kokią restruktūrizavimo procesą, ypač galintį turėti didelį neigiamą poveikį užimtumui, prieš imantis bet kokių praktinių priemonių turi būti iš anksto raštu informuojami suinteresuotieji subjektai, nurodant restruktūrizavimą pagrindžiančias aplinkybes. Ši nuostata taikoma neatsižvelgiant į tai, ar restruktūrizavimo procesas planuojamas remiantis ilgalaikiais strateginiais tikslais ir reikalavimais, ar trumpalaikiais apribojimais, nesvarbu, ar sprendimas dėl restruktūrizavimo buvo priimtas pačios įmonės, ar įmonę kontroliuojančios grupės.
2. Priemonės, numatytos 1 dalyje, apima numatytų priemonių, skirtų tikslams pasiekti, pasirinkimo pagrindimą įvertinus kitas galimybes ir atsižvelgiant į visus susijusius interesus.
3. Įmonės iš pat pradžių laiku informuoja atitinkamo lygmens, ypač vietos lygmens, valstybės valdžios institucijas ir darbuotojų atstovus ir pagal galimybes įtraukia juos į restruktūrizavimo proceso įgyvendinimą.
4. Vietos ekonominės veiklos vykdytojai, ypač įmonės ir jų darbuotojai, kurie priklausomi nuo restruktūrizuojamos įmonės, taip pat turi būti kuo skubiau informuojami apie restruktūrizavimo procesą.
5. Ši nuostata netaikoma, jei darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais panašiai reglamentuojami nacionaliniu lygmeniu.

8 rekomendacija dėl vidaus socialinių išlaidų sumažinimo iki minimumo taikant socialinį planą

1. Kai prireikia restruktūrizavimo, įmonės turėtų svarstyti atleidimų iš darbo galimybę tik kaip paskutinę priemonę ir tik apsvačius visas kitas alternatyvas, taip pat nustačiusios ir, atitinkamais atvejais, įgyvendinusios paramos priemones.
2. Visų pirma, įmonės apvarsto visas atitinkamas galimybes kaip atleidimų iš darbo alternatyvas ir užmezga dialogą su vidaus ir išorės suinteresuotaisiais subjektais, siekdamas įtraukti jas į sprendimų dėl atleidimo iš darbo priėmimą, pvz.:
 - a) planuojamų priemonių vykdymą palaiapsniui laikui bėgant;
 - b) darbo intensyvumo mažinimą;
 - c) laikiną ir (arba) nuolatinį darbo laiko trumpinimą arba reorganizavimą;
 - d) susiderėjimą iš naujo dėl darbo sąlygų;
 - e) vidinį ir išorinį perkėlimą įmonių grupėje ar kitose įmonėse, nepriklausančiose grupėse;
 - f) išorės veiklos perkėlimą į įmonės vidų;
 - g) išėjimus pagal susitarimą; ir
 - h) natūralius išėjimus iš darbo.

2013 m. sausio 15 d., antradienis

3. Jei atleidimų iš darbo negalima išvengti arba jie įeina į paketo, kuris turi būti įgyvendintas atsižvelgiant į alternatyvias galimybes, sudėti, įmonės, padedamos vietos valdžios institucijų ir viešųjų arba privačių užimtumo tarnybų, dalyvauja sudarant atitinkamiems darbuotojams galimybes pasinaudoti atitinkamomis tokios paramos priemonėmis, kuriomis siekiama padidinti jų įsidarbinimo galimybes ir padėti jiems kuo greičiau ir tvariai vėl grįžti į darbo rinką.

4. Nepažeisdamos įsipareigojimų pagal ES ir nacionalinės teisės aktus bei praktiką, įmonės numato šias įsidarbinimo galimybių priemones tokiu mastu, koku jos reikalingos arba naudingos siekiant sumažinti šio proceso padarinių poveikį:

- teikti darbuotojams, kuriems kyla grėsmė būti atleistiems arba kurie jau yra atleisti, informaciją apie darbo rinką, jų teises ir sąlygas, dėl kurių susitarta restruktūrizavimo procese;
- įsteigti persikirstymo ir (arba) judumo padalinius;
- rengti mokymus ir vykdyti perkvalifikavimą;
- teikti konkreitiems asmenims pritaikytas profesinio orientavimo paslaugas;
- teikti pagalbą ieškant darbo, įskaitant mokamą laisvą nuo darbo laiką, skirtą darbo paieškai;
- mokėti teisingą kompensaciją;
- remti nuosavo verslo kūrimą ir kooperatyvų steigimą, taip pat skirtingas kapitalo nuosavybės formas;
- vykdyti stebėseną, priežiūrą ir konsultavimą, siekiant išvengti neigiamo restruktūrizavimo proceso poveikio fizinei, psichologinei ir socialinei tiek atleistų darbuotojų, tiek likusių darbuotojų būsenai, ir jį sumažinti;
- suteikti pakartotinio priėmimo į darbą teises anksčiau atleistiems darbuotojams;
- sudaryti sąlygas perduoti įmonę, pvz., darbuotojams, kooperatyvo forma;
- prireikus užtikrinti psichologinę ir socialinę paramą.

9 rekomendacija dėl susitarimų dėl restruktūrizavimo procesų valdymo

1. Įmonės ir jų darbuotojų atstovai, kai tinkama, turėtų derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, kad būtų aprėpti klausimai, susiję su siūlomu restruktūrizavimo procesu.
2. 6 ir 7 rekomendacijų nuostatos netaikomos įmonėms ir darbuotojams, kuriems taikoma atitinkamu lygmeniu ir su atitinkamomis šalimis sudarytas susitarimas dėl procedūrų ir tvarkos, pagal kurias pasirengiama restruktūrizavimo procesui, šis procesas valdomas socialiai atsakingai ir vidaus socialinės išlaidos sumažinamos iki minimumo.

10 rekomendacija dėl išorinio ekonominio ir socialinio poveikio sumažinimo iki minimumo

1. Kai restruktūrizavimo procesas turi didelį poveikį vietos mastu, įmonės siekia sukurti savo parengiamųjų veiksmų ir visų kitų subjektų veiksmų papildomumą ir sąveiką, kad būtų kuo didesnės darbuotojų pakartotinio įsidarbinimo galimybės, siekiant paskatinti pakartotinę ekonominę, socialinę ir aplinkos transformaciją ir plėtoti naują tvarią ūkinę veiklą, kurioje būtų kuriamos kokybiškos darbo vietos sudarant tą pačią veiklą vykdančių įmonių arba to paties geografinio sektoriaus susitarimus dėl atleistų darbuotojų pakartotinio įsidarbinimo.
2. Siekdamos 1 dalies tikslų, įmonės informuoja regionų ar vietos valdžios institucijas bei kitus atitinkamus subjektus apie priemones, kurios rengiamos pagal 8 rekomendaciją. Jos dalyvauja bet kokios darbo grupės ar tinklo, sukurtų regioniniu ar sektoriniu lygmeniu, veikloje ir (arba) prisideda prie jos siekdamos sumažinti restruktūrizavimo proceso poveikį.

2013 m. sausio 15 d., antradienis

3. Jeigu reikalinga ir laikydamosi nacionalinių ir regioninių reikalavimų, įmonės rengia ir įgyvendina strategijas, kuriomis siekiama atnaujinti ir (arba) perskirstyti pramoninius sklypus, kurių gali būti atsisakyta, kaip aplinkos apsaugos priemonę, kaip priemonę, kuria siekiama pritraukti naujas veiklos rūšis, ir kaip būdą mažinti prarandamų darbo vietų skaičių.
4. 8 rekomendacijoje nurodytos priemonės, kiek įmanoma, turi apimti kontroliuojamųjų įmonių darbuotojus. Kontroliuojamosios įmonės ir jų darbuotojai informuojami apie šias priemones, jei šios informacijos reikia arba ji yra naudinga šiems darbuotojams norint prisitaikyti ir restruktūrizavimo procesui šiose įmonėse valdyti.

11 rekomendacija dėl viešosios paramos

1. Valstybės narės taip pat užtikrins, kad valdžios institucijos ir visos įstaigos, veikiančios remdamosi joms suteiktais įgaliojimais, teiktų pagalbą arba patartų, nes tai jos turi daryti siekiant supaprastinti ir palengvinti sklandų restruktūrizavimo procesą, kad poveikis būtų mažesnis.
2. Skirtingo lygmens valstybės valdžios institucijos ir įdarbinimo tarnybos prisideda naudodamosi kompetencija numatyti ir valdyti:
 - a) skatindamos suinteresuotųjų subjektų dialogą, koordinavimą ir bendradarbiavimą;
 - b) remdamos procesų ir, visų pirma, restruktūrizavimo procesų, numatymą siekiant sušvelninti ekonominį, socialinį ir ekologinį šių procesų poveikį.
3. Valstybės valdžios institucijos ir įdarbinimo tarnybos, glaudžiai bendradarbiaudamos su atitinkamo lygmens socialinių partnerių organizacijomis, pataria arba padeda įgyvendinti tvarką, pagal kurią vykdomas ilgalaikis planavimas ir sudaromi daugiamečiai planai dėl užimtumo ir gebėjimų poreikių, susiformavusių įmonėse, visų pirma rengiant visų atitinkamų darbuotojų įgūdžių vertinimą.
4. Regionuose, kuriuos paveikė struktūriniai pokyčiai, valstybės valdžios institucijos, glaudžiai bendradarbiaudamos su atitinkamo lygmens socialinių partnerių organizacijomis, turėtų atitinkamai apsvarstyti:
 - a) nuolatinių institucijų, tinklų arba stebėsenos centrų, kad būtų galima numatyti kitimo procesus ir nemokamai vertinti įgūdžius, pirmiausia tų darbuotojų, kurie neturi galimybių įsidarbinti, steigimą;
 - b) teritorinio užimtumo paktų, kuriais siekiama teikti pirmenybę darbo vietų kūrimui ir prisitaikymui, atsižvelgiant į vietas labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių tinklą, skatinimą;
 - c) tvarkos, pagal kurią lengviau pereiti į kitą darbą, skatinimą arba kūrimą, taip pat bendrovių tinklų kūrimo keitimosi gerąja patirtimi skatinimą;
 - d) mokymo veiklos, kuri būtų naudinga mažosioms ir vidutinėms įmonėms ir jų darbuotojams, įgyvendinimą ir MVĮ ir didelių įmonių dialogo ir bendradarbiavimo rėmimą;
 - e) regioninio užimtumo ir pakartotinės ekonominės, socialinės bei ekologinės konversijos palaikymą;
 - f) technologinių inovacijų, ypač anglies dioksido išmetimo mažinimo srityje, galimybių skatinimą.

12 rekomendacija dėl finansinės paramos

1. Nepažeisdamos įmonių išipareigojimų pagal Sąjungos teisę, nacionalinę teisę arba praktiką, valstybės valdžios institucijos, jei įmanoma, teikia finansinę paramą ir kitokios pagalbos išteklių įsidarbinimo galimybių priemonėms, pagal kurias pirmenybę teikiama įmonių, kuriose vyksta restruktūrizavimas, darbuotojams tokiu mastu, kokiu šios rūšies parama reikalinga arba taikytina sudarant sąlygas šiems darbuotojams greitai vėl grįžti į darbo rinką.

2013 m. sausio 15 d., antradienis

2. Pagal jų veiklą reglamentuojančias taisykles Sąjungos fondai, ypač ERPF ir ESF, gali būti naudojami remiant integruotus veiksmus, kuriais siekiama numatyti restruktūrizaciją ir jai pasirengti, taip pat padėti darbuotojams prisitaikyti prie pokyčių, kaip numatyta 1 ir 2 dalyse.

3. Nekeičiant jokių valstybių narių arba darbdavių įsipareigojimų pagal Sąjungos teisę, nacionalinę teisę arba praktiką, pagal jų veiklą reglamentuojančias taisykles EGF gali būti naudingas teikiant finansinę paramą atleistiems darbuotojams, siekiantiems greitai grįžti į darbo rinką.

13 rekomendacija dėl susijusių valstybės valdžios institucijų skyrimo

Valstybės narės skiria nacionalinio, regioninio arba vietos lygmens valstybės valdžios institucijas, kurios yra atsakingos, kaip numatyta pagal šį teisės aktą.

14 rekomendacija

1. Bendradarbiaudamos su darbuotojų atstovais ir tam tikrais atvejais su išorės organizacijomis, dalyvaujančiomis procese, įmonės sukuria savo restruktūrizavimo praktikos reguliaraus vertinimo ir atitinkamų ataskaitų rengimo priemones.

2. Valstybės narės bendradarbiauja su Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondu, teikdamos statistinius duomenis apie restruktūrizavimo procesus.

3. Ši sistema jokiais būdais nepažeidžia teisių ir įsipareigojimų pagal ES teisės aktus darbuotojų dalyvavimo srityje. Valstybės narės gali priimti naujas arba toliau taikyti esamas, palankesnes darbuotojams, nuostatas vienodo požiūrio principui apsaugoti.

4. Ši sistema jokiu būdu nepažeidžia jokių įsipareigojimų, susijusių su užimtumo apsauga ir kompensacinėmis išmokomis darbo sutarties nutraukimo atveju. Jos įgyvendinimas jokiais aplinkybėmis nėra pagrindas sumažinti šiuo metu valstybių narių užtikrinamą bendrą darbuotojų apsaugos lygį.

5. Kiekviena valstybė narė ypatingais atvejais taikydama sąlygas bei apribojimus, numatytus pagal nacionalinę teisę pasirūpina, kad įmonės nebūtų įpareigtos perduoti informaciją, kai ji yra tokio pobūdžio, kad pagal objektyvius kriterijus tos informacijos perdavimas padarytų didelę žalą šių įmonių veikimui arba joms pakenktų. Valstybė narė gali imtis priemonių, kad tokią informaciją būtų galima pateikti tik gavus išankstinį administracinį arba teisinį leidimą.

6. Valstybės narės pasirūpina, kad darbuotojų atstovams ir kitiems asmenims, kurie naudojami informacijai, kuri jiems suteikta specialiai pagal šiuos teisės aktus, nebūtų leista atskleisti šios informacijos, jei ji suteikta kaip konfidenciali informacija pagal nacionalinę teisę ir praktiką.

7. Valstybės narės neturėtų leisti įmonėms, kurios nesilaiko Sąjungos teisės aktų, naudotis valstybės parama, teikiama iš nacionalinio biudžeto.

8. Nepaisant 7 dalies, niekas negali neleisti naudoti lėšų, gautų iš Europos Sąjungos bendrojo biudžeto ir nacionalinių biudžetų, siekiant tiesioginės naudos įmonių, nurodytų toje dalyje, darbuotojams.