



Bryssel 13.12.2013
COM(2013) 882 final

**KOMISSION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

Muutosten ennakointia ja rakenneuudistusta koskeva EU:n laatukehys

1. JOHDANTO

Tässä tiedonannossa esitellään muutosten ennakointia ja rakenneuudistusta koskeva laatukehys (jäljempänä 'laatukehys'). Sen taustalla on 17. tammikuuta 2012 annettu vihreä kirja *Rakennemuutos ja muutosten ennakointi: mitä viimeaikaisista kokemuksista on opittu?*¹ sekä Euroopan parlamentin 15. tammikuuta 2013 esittämä pyyntö, joka sisältyy sen SEUT 225 artiklaan perustuvaan päätöslauselmaan työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan sekä rakennemuutoksen ennakkoinnista ja hallitsemisesta² (ns. Cercas-raportti).

Haasteet ovat suuret, kun pyritään kasvattamaan työllisyyttä ja torjumaan työttömyyttä lisäämällä aktiivisen työmarkkinapolitiikan käyttöä ja uudistamalla koulutusjärjestelmiä, jotta työnhakijoilla olisi oikeanlaista osaamista ja yritykset voisivat turvautua kilpailukykyiseen työvoimaan. Tämä edellyttää hyvää ennakointia sekä välineitä, joilla työvoiman tarjonta ja kysyntä saadaan kohtaamaan toisensa mahdollisimman hyvin. Yritysten mukautumisen ja työmarkkinoiden siirtymävaiheiden helpottaminen siten, että inhimillisen pääoman tarpeet ennakoidaan aiempaa paremmin, on nähtävä tässä laajemmassa asiayhteydessä.

Talouden sopeuttaminen ja rakenneuudistus ovat välttämättömiä ja väistämättömiä, mutta niillä voi olla työllisyyteen ja yhteiskuntaan kohdistuvia vaikutuksia, jotka on huomioitava asianmukaisin poliittisin keinoin. Euroopan rakenneuudistuksen seurantavälineen (ERM) avulla kirjattiin yhteensä 250 rakenneuudistustoimenpidettä vuoden 2013 kolmannella neljänneksellä.³ Näiden tapausten vuoksi menetettiin 57 081 raportoitua työpaikkaa ja luotiin 27 792 raportoitua uutta työpaikkaa, joten nettohävikki oli 29 289 työpaikkaa.

Laatukehyksessä edellytetään, että tietyt periaatteet ja hyvät käytännöt, jotka koskevat yritysten ja viranomaisten harjoittamaa muutosten ennakointia ja rakenneuudistustoimien hallintaa, määritellään nykyistä paremmin ja niitä seurataan nykyistä tarkemmin. Näillä periaatteilla ja käytännöillä on tarkoitus erityisesti helpottaa investointeja inhimilliseen pääomaan, ja niiden on tarkoitus johtaa henkilöresurssien uudelleenkohdentamiseen toimintaan, joka tarjoaa suuren kasvupotentiaalin ja laadukkaita työpaikkoja Eurooppa 2020 -strategian mukaisesti, samalla kun niillä parannetaan työolojen laatua.

Laatukehyksessä hahmotelluilla toimintamalleilla kasvatetaan yritysten pitkän aikavälin kilpailukykyä, parannetaan yritysten työntekijöiden jatkuvaa työllistettävyyttä ja pienennetään tästä aiheutuvia kustannuksia, myös muutosten sosiaalisia kustannuksia. Toimintamalli sopii myös yhteen sellaisten EU:n keskeisten poliittisten tavoitteiden kanssa, joita on asetettu varsinkin Eurooppa 2020 -strategiassa ja muissa EU:n keskeisissä aloitteissa, joilla pyritään kestävään talouden kilpailukykyyn ja työllistävään elpymiseen etenkin reaalieläoudessa.

Laatukehys koskee lähinnä rakenneuudistuksen ennakkoinnin niitä ulottuvuuksia, jotka koskevat työllisyyttä ja yhteiskuntaa. Rakenneuudistusta koskeva laajempi näkökulma käsittää paitsi työvoimavaikutuksia koskevat ulottuvuudet myös rakenneuudistuksen teolliset ja yleisemmät sosiaaliset vaikutukset kaupunkeihin ja alueisiin, joihin se kohdistuu. Tämän vuoksi rakenneuudistuksen yhteydessä käsitellään myös teollisuus- ja aluepolitiikan

¹ KOM(2012) 7 lopullinen.

² <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0005+0+DOC+XML+V0//FI>.

³ Euroopan rakenneuudistuksen seurantaväline (European Restructuring Monitor, ERM) on ainutlaatuinen EU:n laajuinen tietokanta laajamittaisista rakenneuudistustoimista. Sen avulla seurataan rakenneuudistuksen raportoituja työllisyysvaikutuksia EU:n 28 jäsenvaltiossa sekä Norjassa. ERM perustuu valikoitujen tiedotusvälineiden (3–5 kustakin maasta) raportointiin. Huomioon otetaan kaikki raportit, jotka koskevat vähintään 100 työpaikan vähentämistä tai syntymistä tai vaikuttavat 10 prosenttiin työvoimasta vähintään 250 työntekijän yrityksissä. Koska ERM perustuu valikoituihin tiedotusvälineisiin, sen antama kuva rakenneuudistustoimista kussakin jäsenvaltiossa on suuntaa antava eikä sitä voida pitää edustavana. ERM-tiedot antavat kuitenkin työmarkkinoiden rakenneuudistuksesta hyvän kuvan, joka käy jokseenkin yksiin Euroopan unionin työvoimatutkimuksen kaltaisista edustavammista lähteistä saatavien tietojen kanssa.

merkitystä ennakoitaessa alueiden ja teollisuuden sopeutumista rakenneuudistuksiin. Samasta syystä EU:n rakennerahastojen ohjelmakauden 2014–2020 puitteissa kehitettävät älykkään erikoistumisen strategiat ovat merkityksellisiä, ja komission olisi jatkossakin kuljettava niiden viitoittamalla tiellä.

Komissio katsoo, että tällä alalla vuosien aikana kehitettyjen hyvien käytäntöjen esitteleminen kaikille sidosryhmille voi osaltaan lisätä tietoisuutta ennakoivasta, proaktiivisesta ja sosiaalisesti vastuullisesta muutoksen hallinnasta ja rakenneuudistuksesta ja niiden tehokkaammasta ja yleisemmästä toteuttamisesta, mistä on hyötyä kaikille näille sidosryhmille ja koko yhteiskunnalle.

Tältä pohjalta komissio pyytää jäsenvaltioita tukemaan ja edistämään laatukehityksen täytäntöönpanoa tarkoituksenmukaisin keinoin ja kehottaa kaikkia sidosryhmiä tekemään yhteistyötä siinä esitettyjen periaatteiden ja hyvien käytäntöjen mukaisesti. Komissio seuraa laatukehityksen soveltamista ja arvioi sen tarkistamistarpeen vuoteen 2016 mennessä. Se tiedottaa tuloksista Euroopan parlamentille.

2. POLIITTINEN TAUSTA

EU:lla on kattava oikeudellinen kehys sen sääntelemiseksi, kuinka yrityksissä ja konserneissa käytävässä sosiaalisessa vuoropuhelussa on käsiteltävä muun muassa muutosten ja rakenneuudistustoimien ennakointia.

Rakennerahastoilla ja erityisesti Euroopan sosiaalirahastolla tuetaan talouden sopeuttamista, työmarkkinoiden siirtymävaiheita sekä irtisanottujen tai irtisanomisuhan alaisten työntekijöiden sosiaalista suojelua. EU on myös luonut erityisen välineen, Euroopan globalisaatiorahaston (EGR), jolla autetaan työpaikkansa menettäneitä työntekijöitä.

Lisäksi työmarkkinaosapuolet ja komissio ovat käynnistäneet useita erityisaloitteita muutosten ja rakenneuudistuksen ennakkoinnin ja hallinnan alalla (tarkemmin liitteessä 1). Näistä viimeisimmässä, tammikuussa 2012 julkaistussa rakenneuudistusta koskevassa vihreässä kirjassa, on tuotu esille ennakointiin ja rakenneuudistukseen liittyviä onnistuneita käytäntöjä ja politiikkoja, joita sovellettiin vaikeimpina kriisivuosina.⁴

Kaikki nämä toimet on nähtävä kiinteänä osana komission pyrkimystä saada Euroopan talous takaisin oikeille raiteille Eurooppa 2020 -strategian, EU-ohjausjakson ja muiden työllisyyttä, osaamista ja teollisuuspolitiikkaa koskevien keskeisten aloitteiden avulla.

Komissio on äskettäin tehnyt aloitteen maksukyvyttömyysoikeutta koskevan unionin säännösten nykyaikaistamiseksi. EU:n maksukyvyttömyyssäännösten uudistuksella pyritään helpottamaan yritysten selviytymistä ja antamaan yrittäjille toinen mahdollisuus. Yksi tämän uuden, vaikeuksissa olevien ja konkurssiuhan alaisten yritysten pelastamiseen tähtäävän eurooppalaisen toimintamallin päätavoitteista on työpaikkojen säilyttäminen ja työllisyyden pelastaminen.

2.1. EU:n työlaainsäädännön vaikutus rakenneuudistukseen

Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevissa EU:n direktiiveissä⁵ säädetään pääasiassa työntekijöiden edustajien osallistumisesta rakenneuudistusprosessiin (antamalla

⁴ Euroopan parlamentti pyysi 15. tammikuuta 2013 antamassaan päätöslauselmassa komissiota esittämään uuden ehdotuksen työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan sekä rakenneuudistuksen ennakoimisesta ja hallitsemisesta päätöslauselmassa esitettyjen yksityiskohtaisten suositusten pohjalta.

⁵ Ks. liitteessä I oleva luettelo.

heille tiedottamista ja kuulemista koskevat menettelylliset oikeudet). Niillä edistetään keskeisellä tavalla toimintamallia, jonka tarkoituksena on ennakoida muutoksia ja kannustaa yhteistyöhön muutokseen reagoitaessa.

Oikea-aikainen työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa on erityisen tärkeää ennakoitaessa muutoksia sekä valmistauduttaessa rakenneuudistukseen ja sitä hallittaessa. Sen avulla voidaan myös vähentää työpaikkojen menetyksiä, pitää työllistettävyyttä entisellä tasolla ja alentaa sopeuttamisen kustannuksia hyödyntämällä sisäistä joustoa.

Osana sääntelyn parantamista koskevaa politiikkaansa komissio tarkasteli työntekijöiden osallistumista koskevan EU:n lainsäädännön toimivuustarkastuksessa kolmea direktiiviä, jotka liittyvät työntekijöille tiedottamiseen ja heidän kuulemiseensa kansallisella tasolla⁶ (direktiivi 98/59/EY työntekijöiden joukkovähentämisestä, direktiivi 2001/23/EY yritysten luovutuksista ja direktiivi 2002/14/EY työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista).

Komissio päätyi siihen, että lainsäädäntökehys on kaikkiaan tarkoituksenmukainen. Edellä mainitut kolme direktiiviä ovat yleensä ottaen merkityksellisiä, tehokkaita, johdonmukaisia ja toisiaan tukevia. Niistä saatavat hyödyt ovat todennäköisesti suurempia kuin niistä koituvat kustannukset. Lisäksi direktiivit näyttävät osaltaan lieventäneen taantuman aiheuttamaa häiriötä ja vähentäneen rakenneuudistustoimien negatiivisia sosiaalisia seurauksia kriisin aikana.

Arvioinnissa kuitenkin ilmeni joitakin aukkoja ja puutteita direktiivien soveltamisalassa ja toiminnassa. Eräät sidosryhmät kyseenalaistivat pienten yritysten, julkishallinnon (toisin kuin soveltamisalaan kuuluvien julkisten yritysten) ja merenkulkijoiden sulkemisen direktiivien soveltamisalan ulkopuolelle katsoen, että tämä vähentää direktiivien käytännön hyötyä merkittävälle osalle työvoimasta.

Toimivuustarkastuksessa kiinnitettiin myös huomiota joihinkin tekijöihin, jotka ovat tietyissä olosuhteissa voineet osaltaan heikentää direktiivien tehokkuutta. Näitä tekijöitä ovat muun muassa edustuselinten (vähäinen) määrä, niiden osallistumisen laatu (erityisesti niiden kuuleminen, joka on usein vähäistä tai muodollista), niiden strateginen vaikutusvalta, puutteelliset tiedot oikeuksista ja velvollisuuksista, sääntöjen noudattaminen ja lakien noudattamisen valvonta. Vaikuttaa siltä, että jotkin direktiivien tavoitteista – kuten työntekijöiden joukkovähentämisen määrän väheneminen, muutoksen hallinnan ja ennakkoinnin parantaminen sekä työntekijöiden parempi mukautuvuus ja työllistettävyyttä – jäivät osin saavuttamatta.

Lisäksi toimivuustarkastuksessa kävi ilmi, että työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien direktiivien välillä voi olla varsinkin määritelmiä koskevia epä johdonmukaisuuksia. Korjaamalla nämä puutteet voidaan myös auttaa parantamaan rakenneuudistusten toteuttamista yritysten tasolla.

Muita kuin lainsäädäntötoimia koskevissa tutkimuksissa on korostettu, että on tärkeää luoda sosiaalisen vuoropuhelun kulttuuri, saada sekä työntekijät että työnantajat tietoisiksi tiedottamista ja kuulemista koskevista oikeuksista ja velvollisuuksista yritysten tasolla sekä varmistaa näiden oikeuksien toteutuminen silloin, kun sääntöjä laiminlyödään.

Oikeudellisen kehyksen osalta komissio on luvannut tarkastella mahdollisuutta konsolidoida tiedottamista ja kuulemista koskevat direktiivit. Komissio vahvisti tämän 2. lokakuuta 2013

⁶ SWD(2013) 293, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1942&furtherNews=yes>.

antamassaan REFIT-tiedonannossa.⁷ Komissio kuulee työmarkkinaosapuolia unionin tasolla SEUT 154 artiklan mukaisesti.

2.2. EU:n rahoitustukivälineet

EU:n yritysten ja teollisuuden menestyminen maailmanmarkkinoilla riippuu siitä, onko niillä käytettävissään ammattitaitoista ja mukautumiskykyistä työvoimaa.

Euroopan sosiaalirahasto (ESR), jonka vuosittaiset investoinnit ovat yli 10 miljardia euroa, on tärkein rahoitusväline, jolla investoidaan työvoiman ammattitaidon ja muutosvalmiuksien parantamiseen. Tämä tapahtuu tukemalla perusopetusjärjestelmien uudistuksia painottaen erityisesti sitä, että koulutuksella annettavien taitojen on vastattava paremmin työmarkkinoilla tarvittavia taitoja (on esimerkiksi opetettava siirrettävissä olevia taitoja kuten digitaalista osaamista, kielitaitoa tai yrittäjyysosaamista), helpottamalla siirtymistä koulutuksesta työelämään (voidaan esimerkiksi tukea ammatillista täydennyskoulutusta, oppisopimuskoulutusta tai työharjoittelua) tai tehostamalla elinikäistä oppimista sekä työpaikalla että sen ulkopuolella. Kaikki nämä toimet parantavat paitsi yksilöiden mahdollisuuksia työmarkkinoilla myös työnantajien mahdollisuuksia löytää työntekijöitä, joilla on oikeanlaista osaamista ja kyky sopeutua muutoksiin, mikä vaikuttaa myönteisesti kilpailukykyyn.

Jotta ESR:n tarjoamat mahdollisuudet voitaisiin hyödyntää täysimääräisesti, on olennaista, että kaikki merkitykselliset sidosryhmät ja erityisesti työmarkkinaosapuolet osallistuvat ohjelmasuunnitteluun ja tarvittaessa myös toimien täytäntöönpanoon. Seuraavalla rahoituskaudella (2014–2020) vähimmäisedellytyksenä on, että jäsenvaltiot noudattavat sääntöjä, jotka annetaan tulevassa komission delegoidussa säädöksessä kumppanuusperiaatteen soveltamisesta.

ESR:ää täydentävästä Euroopan globalisaatorahastosta (EGR) tarjotaan kertaluonteisia, määräaikaista yksittäistukia vaikeissa olosuhteissa ja useimmiten joukkoyrittäjien yhteydessä irtisanottujen työntekijöiden auttamiseksi. EGR:stä tuetaan työntekijöiden selviytymistä rakenneuudistuksen negatiivisista seurauksista rahoittamalla seuraavankaltaisia toimenpiteitä: työhaussa avustaminen, uraneuvonta, räätälöity koulutus ja uudelleen koulutus sekä yrittäjyyden edistäminen ja yksittäiset avustukset uudelleen koulutukseen ja koulutukseen osallistumista varten.

EGR, joka perustettiin vuoden 2007 alussa, oli elokuuhun 2013 mennessä saanut 110 hakemusta 20 jäsenvaltiosta, ja siitä oli tuettu yli 100 000:ta työntekijää.⁸

Euroopan globalisaatorahaston (EGR) saamat hakemukset teollisuudenaloittain vuoden 2007 alusta elokuuhun 2013	
Autoteollisuus	19
Koneet ja laitteet	12
Tekstiiliala	10
Painoteollisuus	9
Rakentaminen	7

⁷ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, ”Sääntelyn toimivuus ja tuloksellisuus (REFIT): Tulokset ja jatkotoimet”, 2.10.2013, COM(2013) 685 final.

⁸ Ks. Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle Euroopan globalisaatorahaston toiminnasta vuonna 2012, 14.11.2013, COM(2013) 782 final.

Matkapuhelimet	6
Perusmetallit, sähkölaitteet	5
Vaatusala	4
Vähittäiskauppa	3
Jalkineet, puusepän työ, metallityö, kodinkoneet, laivanrakennus	2
Muut (20 toimialaa)	1

Seuraavalla ohjelmakaudella 2014–2020 sekä ESR:stä että EGR:stä rahoitetaan edelleen investointeja inhimilliseen pääomaan. ESR:n ja uuden nuorisotyöllisyysaloitteen avulla tuetaan voimakkaasti nuorisotyöllisyyttä ja nuorisotakuujärjestelmien täytäntöönpanoa, kun taas EGR:stä osarahoitetaan globalisaation tai suurten talouskriisien seurauksena irtisanottuja työntekijöitä tukevia toimenpiteitä.

Myös Euroopan aluekehitysrahasto (EAKR) osallistuu taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lujittamiseen korjaamalla keskeisintä alueellista epätasapainoa alueellisten talouksien kehittämiseen ja rakenteelliseen mukauttamiseen tarkoitettulla tuella – taantuvien teollisuusalueiden ja kehityksessä jälkeen jääneiden alueiden uudistaminen mukaan luettuna – sekä rajatylittävään, valtioiden väliseen ja alueiden väliseen yhteistyöhön tarkoitettulla tuella. Tämä tuki vahvistaa kilpailukykyä ja innovatiivisuutta, luo kestäviä työpaikkoja ja turvaa ne sekä varmistaa kestävä kehityksen. EAKR:llä on tämä tehtävä myös seuraavalla ohjelmakaudella 2014–2020.

Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahasto (maaseuturahasto) tarjoaa vuoden 2013 jälkeisellä kaudella useita välineitä taloudellisten ja sosiaalisten muutosten helpottamiseksi maaseudulla. Siitä tuetaan maatilojen ja yritysten kehittämistä, väestölle tarjottavien peruspalvelujen ja niihin liittyvän infrastruktuurin luomista, parantamista ja laajentamista sekä taloudellista, ympäristöä koskevaa tai sosiaalista yhteistyötä erityyppisten toimijoiden keskuudessa. Tätä voidaan täydentää koulutus- ja tiedotustoimilla, jotka on suunnattu maatalous-, elintarvike- ja metsätalousalojen toimijoille sekä maaseudulla toimiville pk-yrityksille.

Myös Euroopan meri- ja kalatalousrahasto (EMKR) edistää inhimilliseen pääomaan tehtäviä investointeja, jotta toimijoiden osaaminen vastaisi paremmin osaamistarpeita joko kalatalouden ja kalanviljelyn alalla tai yleisemmin työmarkkinoilla, esimerkiksi tukemalla oppisopimuskoulutusta tai elinikäistä oppimista. EMKR voi myös osaltaan vahvistaa kilpailukykyä paitsi kalatalouden ja kalanviljelyn alalla myös merielinkeinoalalla ja yleisemmin rannikkoalueiden taloudessa.

Erasmus+, EU:n koulutus- ja nuoriso-ohjelma vuosina 2014–2020, tukee myös osaltaan elinikäistä oppimista koskevia politiikanaloja. Sen rakenne yhdistää eri koulutussektorit ja tasoittaa muodollisen oppimisen, epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen väliset erot. Uudella Erasmus+-ohjelmalla tuetaan muun muassa jäsenvaltioissa toteutettavia uudistuksia, joilla nykyaikaistetaan koulutusjärjestelmiä ja edistetään innovatiivisuutta, yrittäjyyttä ja työllistettävyyttä.

2.3. Alakohtaiset aloitteet

Useilla rakenneuudistuksesta erityisen pahoin kärsineillä teollisuudenaloilla, kuten auto-, teräs-, puolustus-, kemian-, paino- ja tekstiiliteollisuudessa, on viime vuosina kehitetty EU-tasolla tiivis yhteistyö komission, kansallisten ja alueellisten viranomaisten sekä teollisuuden ja ammattiliittojen keskeisten edustajien välillä tai osana eurooppalaista työmarkkinavuoropuhelua. Tämän yhteistyön tuloksena keskeisille toimijoille on laadittu täsmällisiä ohjeistusta siitä, kuinka muutoksia ja rakenneuudistusta voidaan ennakoida ja hallita nykyistä paremmin.⁹ On syytä korostaa, että monia jäljempänä laatukehityksessä esitettävistä hyvistä käytännöistä on jo otettu käyttöön useissa yrityksissä ja useilla teollisuudenaloilla. Liitteessä II esitetään esimerkkejä tällaisista auto- ja terästeollisuutta koskevista suosituksista.

2.4. Tammikuussa 2012 annettu vihreä kirja

Komissio antoi vihreän kirjan *Rakenneuudistus ja muutosten ennakointi: mitä viimeaikaisista kokemuksista on opittu?* osana Eurooppa 2020 -strategiaa ja varsinkin lippulaivahankkeita ”Globalisaation aikakauden yhdenmety teollisuuspolitiikka” ja ”Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma”. Vihreän kirjan tarkoituksena oli tuoda esille onnistuneita käytäntöjä ja politiikkoja, jotka koskevat rakenneuudistusta ja muutoksiin sopeutumista kriisin jälkeisen elpymisen aikana ja pyrittäessä säilyttämään työvoiman kilpailukyky ja helpottamaan siirtymisiä työpaikasta toiseen.

ESIMERKKEJÄ REAKTIOISTA VIHREÄN KIRJAAN¹⁰

Ennakoivan ja proaktiivisen asennoitumisen keskeisestä merkityksestä vallitsee laaja yhteisymmärrys erityisesti yrityksissä, mutta myös alueellisesti ja alakohtaisesti.

Lähes kaikki vastaajat tähdensivät sosiaalisen vuoropuhelun merkitystä ja päätöksenteon avoimuutta keskeisenä tekijänä, jonka avulla rakennetaan luottamusta ja yhteisymmärrystä kaikkien sidosryhmien välillä.

Koulutusta ja ammattitaidon parantamista työntekijöiden työelämän pysyvänä piirteenä pidettiin hyvin olennaisena tekijänä, jonka avulla voidaan lisätä yritysten kilpailukykyä ja työntekijöiden työllistettävyyttä.

EU-välineen riittävydestä tällä alalla oli erimielisyyttä.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet olivat yksimielisiä aiheen tärkeydestä ja merkityksellisyydestä toimintansa kannalta ja ilmaisivat halukkuutensa jatkaa yhteistyötä.

3. LAAJEMMAT POLIITTISET VAIKUTUKSET

3.1. Makrotaloudellinen tilanne

Vuoden 2008 finanssi- ja valtionvelkakriisi on vaikuttanut Euroopan talouteen voimakkaasti. Kriisin seuraukset, velkaantumisen vähentäminen, rahoitusjärjestelmien ja luottomarkkinoiden pirstaloituminen sekä korkea työttömyysaste kuormittavat kasvua edelleen tulevaisuudessa. Sen vaikutukset laantuvat asteittain, kun kertynyt makrotalouden epätasapaino korjataan. Työmarkkinoiden parannusten toteutuminen vie aikaa, koska

⁹ Ks. auto- ja teräsalojen osalta http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm ja http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf.

¹⁰ Yksityiskohtaisempaa tietoa vihreän kirjan tuloksista on saatavilla osoitteessa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>.

työttömyyden oletetaan pysyvän jonkin aikaa kestäättömän suurena Euroopan monilla alueilla, ja yleinen yhteiskunnallinen tilanne pysyy vaisuna.

Poliittiset haasteet kumpuavat tästä taustatilanteesta. Jotta taloudellinen toimeliaisuus voisi taas jatkua kestävältä pohjalta, myös tuotannon rakenteen olisi muututtava. Erityisesti niiden maiden, jotka ennen kriisiä kärsivät merkittävästä ulkoisesta epätasapainosta, on laajennettava vientisektoriaan ja parannettava sekä hinta- että muuta kilpailukykyä. Avoimen sektorin on saatava enemmän painoarvoa, mikä tarkoittaa resurssien siirtymistä pois suljetulta sektorilta. Kilpailukyvyn parantamiseksi on ehkä otettava käyttöön resurssitehokkaampaa teknologiaa, tuettava investointeja osaamiseen ja omaksuttava erilaista tapoja organisoida tuotantoa.

Samaan aikaan tämänhetkinen makrotaloudellinen tilanne, jolle ovat ominaisia vähäinen työvoiman kysyntä, työpaikan löytäneiden jatkuvasti pienet osuudet ja pitkäaikaistyöttömyyden kasvu, lisää meneillään olevien rakenneuudistusprosessien sosiaalisia kustannuksia. Tämän vuoksi tarvitaan tehokkaita toimintakehyksiä, joilla tuetaan ja seurataan kaikkia tällaisiin prosesseihin osallistuvia toimijoita.

3.2. Rakenneuudistus ja työllistävä elpyminen Eurooppa 2020 -strategian yhteydessä

EU on vastannut kriisin ankariin vaikutuksiin määrätietoisesti ja taloudellisten uudistusten avulla. Makrotalouden ja rahoitusmarkkinoiden vakauden palauttamisessa onkin edistytty parantamalla hallintoa sekä toteuttamalla poliittisia ja sääntelyä koskevia uudistuksia, joiden avulla täytetään aidon rahaliiton vaatimukset.

Komissio otti vuonna 2010 käyttöön älykkään, kestävä ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategian¹¹. Vuotuisessa kasvuselvityksessä määritellään tulevan vuoden keskeiset prioriteetit. Vuoden 2014 kasvuselvityksessä vahvistetaan, että kasvun ja kilpailukyvyn edistäminen sekä työttömyydestä ja kriisin sosiaalisista seurauksista selviytyminen ovat EU:n poliittisen ohjelman ydinkohtia.

Tässä yhteydessä vuotuisessa kasvuselvityksessä korostetaan, että rakenneuudistus ja kasvun elpyminen kulkevat käsi kädessä, kun yritykset ja kotitaloudet pääsevät eroon ylivelkaantumisestaan ja tuotantontekijät siirtyvät tuottavammille talouden sektoreille. Elpyminen tarkoittaa, että löydetään uusia pitkäaikaisen kasvun ja kilpailukyvyn lähteitä sekä tietoon perustuvia ja hyvin tuottavia toimintamuotoja Euroopan taloudelle. Tähän ei voida päästä ilman asianmukaisesti hallittua EU:n teollisen perustan ja koko talouden rakenneuudistusprosessia.

Vuotuisessa kasvuselvityksessä korostetaan myös, että on tarpeen tukea työpaikkojen syntymistä aloilla, jotka tarjoavat merkittäviä työllistymismahdollisuuksia tulevina vuosina. Vihreä talous, digitaalsektori ja terveyssektori mainitaan nopeasti kasvavina aloina, jotka ovat nousseet talouden ja yhteiskunnan syvällisistä rakenneuudistuksista. Tämän vuoksi on kehitettävä strategisia kehyksiä, joissa työmarkkinapolitiikalla ja osaamisen edistämispolitiikalla tuetaan aktiivisesti työpaikkojen syntymistä näillä aloilla sekä ennakoitua uusia kasvumalleja ja sopeudutaan niihin etenkin aloittelevien nopeasti kasvavien teknologiayritysten osalta.

Nämä poliittiset painopisteet määritetään EU:n tasolla eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä, kun jäsenvaltioille annetaan suosituksia talouskasvua, kilpailukykyä ja työllisyyttä tukevista rakenneuudistuksista. On myös tarkasteltava syvällisemmin mikrotalouspolitiikkoja, niiden toteuttamista ja hallintojärjestelyjä. EU:n talouden vakauttamiseksi toteutettuja makrotalouspoliittisia uudistuksia on täydennettävä hyvin

¹¹ KOM(2010) 2020: Eurooppa 2020 – Älykkään, kestävä ja osallistavan kasvun strategia.

koordinoiduilla mikrotalouspoliittisilla aloitteilla, joiden avulla voidaan vapauttaa tuotantopotentiaalia ja lisätä kilpailukykyä.

3.3 Teollisuuspolitiikan merkitys

Makrotaloudellisten epävarmuustekijöiden ja jähmeiden rakenteiden vuoksi Euroopan teollisuuden näkymät ovat huolestuttavat. Nyt käytettävissä olevat pääindikaattorit tosin viittaavat siihen, että teollisuutemme suorituskyky paranee. EU:n vaihtotase on huomattavasti kohentunut, mutta teollisuustuotannon taso on edelleen alhaisempi kuin ennen kriisiä, ja yksityiset investoinnit ovat edelleen vähäisiä.

Vuonna 2010 komissio teki yhdenmukista teollisuuspolitiikkaa koskevan ehdotuksen¹², jonka se päivitti lokakuussa 2012¹³. Uuden teollisuuspolitiikan merkittävänä prioriteettina on auttaa EU:n teollisuutta elpymään nopeasti ja tekemään tarvittavat mukautukset talouskriisin jälkeen. Tämä tarkoittaa, että tuetaan työvoiman uudelleenkohdentamista taantuvilta sektoreilta ja toimialoilta kasvaville aloille. Parempi rakenneuudistuksen ennakointi ja hallinta auttaisi sekä työntekijöitä että yrityksiä sopeutumaan paremmin liikakapasiteetin ja nykyaikaistamisen edellyttämiin muutoksiin sekä taloudellisesta muutoksesta ja rakenteellisesta mukauttamisesta johtuviin innovaatiotarpeisiin.

Innovaatioihin investoiminen on keskeinen tapa tukea Euroopan teollisuutta, samoin kuin investoiminen uuteen osaamiseen parempien työpaikkojen luomiseksi. Eurooppa tarvitsee erittäin päteviä ammattilaisia, jos se haluaa menestyä maailmanlaajuisesti innovaatioiden avulla. Tuleva kasvu ja ulospääsy tämänhetkisestä kriisistä edellyttävät paljolti sitä, että lisätään investointeja tutkimukseen, edistetään innovatiivisuutta ja huolehditaan osaavan työvoiman saannista. Tämä yhdenmukainen toimintamalli on kasvua ja työpaikkoja koskevan Eurooppa 2020 -strategian olennainen osa.

Kilpailukykyinen ja tehokas teollisuuspolitiikka on riippuvainen dynaamisista työmarkkinoista. Työpaikkojen syntymispotentiaalin vahvistamista keskeisillä markkinoilla hyödyntämällä uusia synergiaetuja soveltuvien EU-politiikkojen kanssa, sekä rakenneuudistukseen liittyviin työmarkkinahaasteisiin tarttumista sosiaalisen vuoropuhelun yhteydessä pidetäänkin kilpailukykyisen ja tehokkaan teollisuuspolitiikan keskeisinä osatekijöinä.

Rakenneuudistus ja innovatiivisuus sekä hävittävät että luovat työpaikkoja. Proaktiivisilla strategioilla voidaan – erityisesti innovaatioiden avulla – ainoastaan helpottaa sosiaalisesti osallistavia muutoksia ja auttaa tarttumaan tehokkaammin kasvavan työttömyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen ongelmiin.

3.4 Työmarkkinoiden dynaamisuus

Eurooppalainen ohjausjakso on uusi toimintamalli, jonka avulla jäsenvaltiot ja EU:n toimielimet lujittavat talouspolitiikan sekä työllisyys- ja sosiaalipolitiikan koordinoitua ja seuraavat erityisesti työllisyyteen liittyviä Eurooppa 2020 -strategian tavoitteita tukevia toimia.

Nyt kun kriisin sosiaaliset vaikutukset ovat edelleen hyvin tuntuja ja työttömyysasteet ennätyksellisen korkeita¹⁴, työmarkkinoiden dynaamisuuden palauttaminen koko EU:n

¹² KOM(2010) 614: Globalisaation aikakauden yhdenmukista teollisuuspolitiikka – Kilpailukyky ja kestävyys keskeiselle sijalle.

¹³ KOM(2012) 582: Vahvempi eurooppalainen teollisuus talouden kasvua ja elpymistä varten.

¹⁴ Luonnos: Yhteinen työllisyysraportti, oheisasiakirja komission tiedonantoon ”Vuotuinen kasvuselvitys 2014”, 13.11.2013, COM(2013) 801 final.

alueella on välttämätöntä. Komissio korosti vuoden 2012 työllisyyspaketissa¹⁵ laadukkaiden työelämän siirtymien, taitojen kehittämiseen tehtävien investointien ja liikkuvuuden merkitystä.

Ennakoimalla muutokset ja inhimillisen pääoman tarve hyvissä ajoin voidaan edistää työllistävää elpymistä sekä siirtymistä älykkääseen, kestäväan ja osallistavaan kasvuun. Näin lisättäisiin merkittävästi yritysten kilpailukykyä, parannettaisiin työntekijöiden työllistettävyyttä ja työoloja ja tuettaisiin työllisyyttä. On viranomaisten, myös alueviranomaisten, oman edun mukaista osaltaan helpottaa edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamista ja myös lievittää sosiaalisia ongelmia.

Keskeisenä tavoitteena on välttää joukkokortisanomiset ja kokonaisten alueiden taantuminen tai kokonaisten teollisuudenalojen uudelleensijoittuminen, jolla on usein tuntuja rajatyöllisiä vaikutuksia. Se voidaan saavuttaa helpottamalla taloudellista uudistumista ja onnistuneita taloudellisia muutoksia. Laatukehityksellä autetaan vahvistamaan yritysten, työvoiman ja alueiden kykyä sopeutua joustavasti nopeasti muuttuvaan taloudelliseen tilanteeseen.

Tärkeänä seikkana on pidettävä myös etenkin työttömyyden, lisääntyneen eriarvoisuuden ja köyhyyden kautta syntyviä, mahdollisesti suuria yhteiskunnallisia kustannuksia, joita rakenneuudistustoimista voi seurata ja joista viranomaisten on vastattava. Nämä kustannukset kuormittavat julkista taloutta suuresti ja voivat estää talouden elpymisen kansallisella tasolla. Rakenneuudistusprosesseja koskevan yhteisen eurooppalaisen näkökulman avulla voitaisiin estää tällaisten kustannusten syntyminen tai jakaa niistä aiheutuva taakka rakenneuudistustoimiin osallistuvien sidosryhmien kesken.

EU on luonut vahvan työllisyyden ja sosiaalisen suojelun järjestelmän, joka yhdessä suhteellisen korkean koulutustason kanssa on muodostanut sen taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin perustan. Järjestelmä on kuitenkin suunniteltu tukemaan työpaikkojen vakautta ja työntekijöiden mukautuvuuden edistämiseen on kiinnitetty niukasti huomiota. Tämän vuoksi järjestelmä kykenee yhä huonommin tarjoamaan yksittäiselle työntekijälle todellisen mahdollisuuden ammatilliseen tulevaisuuteen silloin, kun hänen työpaikkansa on vaarassa.

Yritysten nopeasti muuttuvat tilanteet asettavat nyt ja tulevaisuudessa koetukselle organisaatioiden kapasiteetin, jota tarvitaan varmistettaessa muutosten ennakointi sekä resurssien – erityisesti inhimillisten resurssien – nopea ja joustava uudelleenohjentaaminen taantuvasta toiminnasta uuteen toimintaan. Talous- ja finanssikriisi sekä siihen liittyvä muutoksen nopeutuminen tekevät Euroopan tarttumisen näihin heikkouksiin entistä tärkeämmäksi. Hyvä ennakointi ja sosiaalisesti vastuullinen rakenneuudistuksen hallinta edistävät tätä suuresti.

Hallitusti toteutettavat työelämän siirtymät on ratkaisevan tärkeitä. Useita siirtymiä sisältävä elinikäinen työura on nyt monen työntekijän todellisuutta. Siirtymien laatu, joka määrittää työntekijän uran laadun, on tärkeä, jotta yksilöillä olisi tarvittavat keinot säilyttää työllistettävyytensä ja siirtymät olisivat toimivia. Jos työntekijän työllistettävyyys halutaan säilyttää, hänellä on oltava mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen niin työllisenä kuin työttömänäkin.

Ennakoimalla rakenneuudistus voidaan ehkäistä kriisitilanteita, kun rakenneuudistustoimia ja rakenneuudistusta hallitaan proaktiivisesti ja neuvottelujen avulla. Näihin toimintamalleihin olisi sisällytettävä työllisyyden ja osaamistarpeiden jatkuvan seurannan ja työntekijöiden jatkuvaa ammattitaidon parantamista koskevien ohjelmien kaltaisia toimenpiteitä, jotta

¹⁵ Tavoitteena työllistävää elpyminen, KOM(2012) 173 final, 18.4.2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>.

työntekijöiden työllistettävyys säilyy ja helpotetaan heidän siirtymistään uusiin työpaikkoihin rakenneuudistuksen yhteydessä.

Julkisilla työvoimapalveluilla voidaan tukea työmarkkinoiden siirtymävaiheita merkittäväällä tavalla. Ne luovat yhteyden työnhakijoiden ja työnantajien välille. Vaikka julkisten työvoimapalvelujen rakenne on erilainen eri maissa, niillä kaikilla edistetään kysynnän ja tarjonnan kohtaamista työmarkkinoilla paikallisten, kansallisten ja EU:n laajuisten tiedotus-, työnvälitys- ja aktiivisten tukipalvelujen avulla. Tehostamalla julkisten työvoimapalvelujen yhteistyötä voidaan parantaa niiden mahdollisuuksia vastata rakenneuudistukseen tehokkaasti.

Uudet taidot uusia työpaikkoja varten -aloitteella pyritään edistämään tulevien osaamistarpeiden ennakointia, kehittämään osaamisen ja työmarkkinoiden tarpeiden parempaa kohtaamista ja kaventamaan eroja opiskelu- ja työelämän välillä. Tiedonannossa *Koulutuksen uudelleenajattelu*¹⁶ esitetään koulutusalan kattava toimintakehys sen varmistamiseksi, että työvoimalla on oikeanlaista osaamista.

Laadukkaat oppisopimuskoulutukset ja muut työperusteiset koulutusjärjestelmät, kuten harjoittelut, auttavat kehittämään työmarkkinoiden kannalta merkityksellistä osaamista. Ne voivat siten osaltaan edistää osaamisen ja tarpeiden parempaa kohtaamista sekä taloudellista kilpailukykyä. Komissio perusti eurooppalaisen oppisopimusyhteenliittymän¹⁷ parantaakseen oppisopimuskoulutuksen tarjontaa, laatua ja imagoa. Se on myös antanut ehdotuksen harjoittelun laatupuitteista¹⁸ parantaakseen harjoittelujen laatua.¹⁹

EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden mahdollisuuksia ei ole edelleenkään hyödynnetty tarpeeksi vastattaessa rakenneuudistuksen haasteisiin. Komissio aikoo antaa ehdotuksen asetukseksi, jolla pyritään vahvistamaan EURES-verkoston siten, että Euroopan työmarkkinoiden yhteensopimattomuus- ja epätasapainotekijöihin puututaan nykyistä paremmin ja helpotetaan rekrytointia koko EU:n alueella varsinkin parantamalla EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta koskevien tukipalvelujen saatavuutta työntekijöille. Komissio aikoo myös yksinkertaistaa ja parantaa sosiaaliturvan yhteensovittamista koskevia sääntöjä ja niiden vaikutusta työvoiman liikkuvuuteen lähikuukausina.

3.5. Asia on tärkeä pk-yrityksille

Eurooppalainen kehys voisi osoittautua hyödylliseksi myös pienille ja keskisuurille yrityksille (pk-yrityksille), koska niiden on erityisen vaikea ennakoida muutoksia ja löytää osaavia työntekijöitä. On otettava asianmukaisesti huomioon niiden ominaispiirteet ja varsinkin se, että ne tarvitsevat ennakoitavan ja vakaan toimintaympäristön voidakseen kilpailla sekä paikallisilla että globaaleilla markkinoilla. Tämän vuoksi laatukeyhyksellä ei aiheuteta pk-yrityksille lisärasitteita, vaan sen tarkoituksena on, että muut toimijat (kuten suuret yritykset ja viranomaiset) toteuttavat toimia, joiden avulla pk-yritykset, joilla on vähemmän inhimillistä pääomaa ja taloudellisia resursseja, voivat kehittää omia suunnittelustrategioitaan ja ennakoida osaamistarpeitaan työntekijöiden tarkoituksenmukaisen koulutuksen avulla. Lisäksi kun tämän laatukeyhyksen mukaisia toimia pannaan täytäntöön, olisi kiinnitettävä erityistä huomiota nopeasti kasvaviin pk-yrityksiin, jotka edellyttävät usein nopeaa henkilöstön rekrytointia ja henkilöstöresurssien uudelleen jakamista sekä ammattitaitoisia työntekijöitä, joiden joukosta yritykset voivat valita työvoimansa.

3.6. Asia on yhä tärkeämpi myös muutoksessa olevalle julkiselle sektorille

¹⁶ COM(2012) 669 final.

¹⁷ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm.

¹⁸ Ehdotus: Neuvoston suositus harjoittelun laatupuitteista, 4.12.2013, COM(2013) 857 final.

¹⁹ Tässä suhteessa merkittäviä ovat harjoittelija- ja apurahaohjelmien, kuten Horizon 2020 -ohjelman Marie Skłodowska-Curie -apurahat.

Kriisi on vaikuttanut myös julkisen sektorin työntekijöihin käytännössä kaikissa maissa, kun hallitukset pyrkivät supistamaan julkista sektoria. Julkisen hallinnon uudistukseen on sisällytetty palkkojen jäädyttämistä ja alentamista ja sopimusjärjestelyjen ja työolojen muutoksia sekä henkilöstömäärän vähennyksiä.

Kun julkisen sektorin työntekijöiden, myös virkamiesten, työsuhteet alkavat yhä enemmän muistuttaa yksityisen sektorin työsopimuksia erityisesti työsuhteturvan osalta, on paitsi perusteltua myös välttämätöntä laajentaa kaavailtu sopeuttamisjärjestelmä koskemaan myös heitä.

Lisäksi julkinen sektori työllistää noin 25 prosenttia EU:n alueen työvoimasta ja muokkaa ratkaisevalla tavalla talouttamme ja yhteiskuntaamme. Kannustamalla julkista sektoria innovoimaan (esimerkiksi tehostamaan yhteistyötä, luomaan ratkaisuja yhdessä kansalaisten kanssa ja edistämään kokeilevaa lähestymistapaa) voidaan merkittävästi parantaa julkisen sektorin työpaikkojen laatua ja niiden tarjoamia palveluja. Tehokas ja innovatiivinen julkinen sektori luo enemmän innovaatioita taloudessa yleensäkin ja siten enemmän kasvua ja työpaikkoja.

Komissio kehottaa näin ollen jäsenvaltioita etsimään keinoja soveltaa ehdotettua laatukehystä julkisen sektorin työntekijöihin riippumatta heidän työsuhteensa lakiperusteisesta luonteesta.

Mainitun muutoksen erityisen merkityksellinen piirre on siirtyminen julkisten palvelujen tarjonnassa julkisista monopoleista kohti lupajärjestelmiä, koska tällöin lupien uusimiseen sisältyy rakenneuudistusvaiheita. Tämä edellyttää tietynasteista työvoiman liikkuvuutta sekä asianosaisilta ennakointi- ja hallintatyötä. Työmäärä ja tarvittava julkinen tuki ovat suurempia, kun lupajärjestelmä otetaan käyttöön ensimmäisen kerran.

4. PÄÄTELMÄT

Komissio esittää kaikille sidosryhmille edellä esitettyihin tietoihin ja perusteluihin pohjautuvat ehdotuksen laatukehykseksi, joka perustuu monenlaisissa kansallisissa tilanteissa, työmarkkinasuhtejärjestelmissä ja sosiaalisissa konteksteissa toteutettuihin käytännön esimerkkeihin. Vaikka joitakin jäljempänä mainituista hyvistä käytännöistä ei voida siirtää automaattisesti, niistä on mahdollista saada innoitusta ja osviittaa.

Komissio pyytää

- jäsenvaltioita tukemaan laatukehystä ja kannattamaan ja edistämään sen laajaa soveltamista ja kehottaa kaikkia sidosryhmiä tekemään yhteistyötä esitettyjen periaatteiden ja hyvien käytäntöjen mukaisesti,
- kaikkia sidosryhmiä laatimaan ja ottamaan käyttöön erityisiä periaatteita ja välineitä, joilla tuetaan pk-yritysten rakenneuudistustoimia,
- jäsenvaltioita harkitsemaan ehdotetun laatukehyksen soveltamista julkisen sektorin työntekijöihin riippumatta heidän työsuhteensa laki- tai sopimusperusteisesta luonteesta,
- jäsenvaltioita ja alueita käyttämään EU:n rahastoja valtiontukisääntöjen mukaisesti ja sellaisten investointien tukemiseksi, joilla ennakoidaan ja helpotetaan teollisuuden muutoksia myös teollisuuspolitiikan näkökulmasta Eurooppa 2020 -strategian puitteissa ja kehitetään inhimillistä pääomaa ammattitaidon parantamisen ja koulutuksen avulla sekä vähennetään rakenneuudistuksen haitallisia sosiaalisia seurauksia tukemalla irtisanottujen työntekijöiden uudelleen työllistymistä (ESR ja EGR),

- työmarkkinaosapuolia edistämään tämän laatukehyksen lujittamista ja helpottamaan taloudellista sopeuttamisprosessia laatimalla muutosten ennakointia, rakenneuudistusta ja sisäistä joustavuutta koskevia toimintakehyksiä ja neuvottelemalla niistä tarkoituksenmukaisella (esimerkiksi kansallisella, alakohtaisella tai yrityskohtaisella) tasolla.

Komissio puolestaan seuraa laatukehyksen soveltamista EU:n alueella ja toimittaa seurantaraportit Euroopan parlamentille ja työmarkkinaosapuolille. Komissio arvioi mainittujen raporttien ja niitä täydentävän poliittisen arvion perusteella tarvetta tarkistaa laatukehys vuoteen 2016 mennessä. Tarkistuksessa vahvistetaan, tarvitaanko muita toimia, kuten lainsäädäntöehdotusta.

MUUTOSTEN ENNAKOINTIA JA RAKENNEUUDISTUSTA KOSKEVA LAATUKEHYS

Ennakointi, hallinta ja seuranta/arviointi

Uudet käytännöt, joita on sovellettu sekä yrityksissä että niiden ulkopuolella 1990-luvun lopulta lähtien, osoittavat, että osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointi sekä vastuullinen rakenneuudistus voivat onnistua, jos yhteiskunnalliset ja alueelliset toimijat tekevät yhteistyötä.

Ennakoinnilla ja hallitulla rakenneuudistuksella on välttämättömiä työllisyyteen liittyviä ja sosiaalisia tavoitteita, mutta ne ovat myös taloudellisen menestyksen ja parempien työolojen edellytyksiä. Pitämällä aina mielessä, että on strategisesti suotavaa kehittää työpaikkoja ja sijoittaa muutosprosessit pitkän aikavälin kehyksiin (lyhyen aikavälin hyötyjen tavoitteluun tai varallisuuden arvoa koskeviin tavoitteisiin perustuvien päätösten sijaan), voidaan hyödyllisellä tavalla edistää yritysten kestävyyttä ja kilpailukykyä. Tämä väittämä pätee kokonaisuudessaan taloudenaloihin, alueisiin ja talouksiin.

Jäljempänä hahmotellut hyvät käytännöt on tämän vuoksi ryhmitelty toteutettavien toimenpiteiden ajoituksen mukaan: ennakointitoimet ja välineet, joita kehitetään pysyväisluontoisesti, ja yksittäisten rakenneuudistusprosessien hallinta.

On hyvin tärkeää, että kaikki asianomaiset toimijat myöhemmin arvioivat ja seuraavat rakenneuudistusprosesseja. Se mahdollistaa heikkouksien ja poikkeamien toteamisen, minkä ansiosta on sitten mahdollista parantaa tulevia rakenneuudistusprosesseja. Työntekijöiden seuranta irtisanomisen jälkeen (esimerkiksi irtisanottujen työntekijöiden urien pitkän aikavälin arvioinnin ja ohjattuja urapolkuja koskevien aikasarjatutkimusten tietokannan avulla) auttaa myös osaltaan onnistuneilla työelämän siirtymillä saavutettujen tulosten arvioinnissa.

Arviointi ja seuranta käsittävät muun muassa rakenneuudistustoimien arvioinnin ja tulosten julkaisemisen sekä kehittämisstrategioiden tarkistamisen rakenneuudistuskokemusten ja vaikutusten valossa.

Monitasoinen, monia toimijoita koskeva asia

Inhimillisen pääoman tarpeiden ennakointi ja rakenneuudistuksen hallinta koskevat monenlaisia toimijoita (muun muassa yrityksiä, työntekijöiden edustajia, työmarkkinaosapuolia, julkisia työvoimapolkuja, julkishallintoa ja viranomaisia) eri tasoilla (EU:n taso, kansallinen, alueellinen ja alakohtainen taso sekä organisaatioiden taso).

Tehokkuus ja kestävät ratkaisut edellyttävät, että eri sidosryhmien toimet ovat johdonmukaisia keskenään ja niiden välillä on synergiaa ja että suunnittelu sekä ennakointi- ja rakenneuudistustoimet ovat asianmukaisesti koordinoituja. Ymmärtämisen helpottamiseksi laatukehys on järjestetty asiakokonaisuuksiksi, jotka sisältävät eri toimijoille osoitettuja hyviä käytäntöjä. Näitä keskeisiä toimijaryhmiä ovat yritykset, työntekijöiden edustajat, työntekijät itse, työmarkkinaosapuolet ja kansalliset/alueelliset viranomaiset.²⁰ Alan hyvien käytäntöjen

²⁰ Koska hyvään ennakointiin ja rakenneuudistuksen hallintaan osallistuu yleensä useita toimijoita ja tasoja, monet toimet on kuvattu samalla tavoin eri asiakokonaisuuksissa, mikä kuvastaa kunkin toimijaryhmän erityistehtävää.

kattavampi luettelo on esitetty vuonna 2009 julkaistussa rakenneuudistusprosessien tarkistuslistassa.²¹

Kaikki asiakokonaisuuksiin sisältyvät hyvät käytännöt perustuvat yritysten, työntekijöiden edustajien ja muiden sidosryhmien todellisiin kokemuksiin, ja niiden toteuttajat pitävät niitä ratkaisevan tärkeinä, jotta muutoksiin ja rakenneuudistukseen voidaan mukautua nopeasti, joustavasti, taloudellisesti tehokkaasti ja yhteiskunnallisesti hyväksyttävällä tavalla erityisesti epäsuotuisissa olosuhteissa. Riippumatta siitä, voidaanko käytäntöjä soveltaa muihin tilanteisiin, mitä on arvioitava tapauskohtaisesti, jo se, että niitä noudattavat toimijat katsovat ne tärkeiksi, oikeuttaa niiden sisällyttämisen laatukehykseen innoituksen lähteenä kaikille muille.

Nämä hyvät käytännöt ovat usein perustuneet sääntelyyn ja muihin julkisiin tukijärjestelmiin tai olleet niiden innoittamia. Rakenneuudistukseen liittyvää lainsäädäntöä koskeva Eurofoundin ERM-tietokanta²² sisältää vertailevaa tietoa kansallisesta sääntelystä. Rakenneuudistuksen tukivälineitä koskevassa ERM-tietokannassa²³ on tiedot noin 400 toimenpiteestä Euroopan unionin jäsenvaltioissa ja Norjassa. Tukea rakenneuudistusta tarvitseville yrityksille ja siitä kärsiville työntekijöille tarjoavat muun muassa kansalliset hallitukset, työnantajajärjestöt ja ammattiliitot.

Tässä laatukehyksessä esitetyt toimet ja välineet saattavat täyttää EU:n rakennerahastoista (erityisesti ESR:stä ja EAKR:stä) sekä EGR:stä myönnettävän tuen edellytykset.

²¹ "Checklist for Restructuring Processes", <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>. Katso myös liite I.

²² <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/rl/>.

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Ks. myös "Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011", <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

TYÖNANTAJAT

Yritykset ennakoivat inhimillisen pääoman tarvetta ja hallitsevat muutoksia säilyttääkseen kilpailukykyä ja supistaakseen rakenneuudistuskustannuksia. Pk-yritykset eivät välttämättä kykene soveltamaan kaikkia jäljempänä lueteltuja hyviä käytäntöjä.

MUUTOSTEN ENNAKOINTI

Työnantajien strateginen suunnittelu, johon työntekijöiden edustajat osallistuvat jatkuvasti kollektiivisen neuvottelumenettelyn sekä tiedotus- ja kuulemisvälineiden kautta, käsittää työpaikkoja ja osaamista koskevan etukäteissuunnittelun, johon kuuluvat

- o yrityksen talous- ja rahoitustilanteen sekä tekniikan ja markkinoiden kehityksen strateginen **pitkän aikavälin seuranta**,
- o **työpaikka- ja osaamistarpeiden jatkuva kartoitus**,
- o **yksittäisille työntekijöille suunnatut toimenpiteet**: joustavuutta edistävät toimenpiteet (esim. pitkäaikainen työaikajousto ja työkierto), koulutustoimenpiteet (esim. koulutusneuvojen palkkaaminen, yksilöllisten osaamisarviointien suunnittelu, yksilölliset koulutussuunnitelmat ja monialaisten taitojen antaminen työntekijöille), urakehitystoimenpiteet (esim. urasuunnittelupäivät, urasuunnittelupisteet ja työkiertotoimenpiteet), toimenpiteet sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden edistämiseksi,
- o **ulkoiset kumppanuudet** alueiden, koulutuslaitosten ja yritysmaailman kanssa.

RAKENNEUUDISTUSPROSESSIN HALLINTA

Rakenneuudistustoimien hallintaa koskeviin hyviin käytäntöihin kuuluvat

- o **sisäisen yhteisymmärryksen luominen** laatimalla yhteinen tilannearvio, joka perustuu muutoksen selkeisiin liiketoiminnallisiin syihin, ja tiedottamalla työntekijöille ja kuulemalla heitä laajasti varhaisessa vaiheessa,
- o **avustaminen henkilökohtaisen tuen järjestämisessä työntekijöille**, joiden irtisanomista ei voida välttää,
- o **ulkopuolisten toimijoiden mukaan ottaminen** varhaisessa vaiheessa (alueelliset viranomaiset, korkeakoulut, koulutuskeskukset ja toimitusketju).

TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT

Työntekijöiden edustajat ovat mm. eurooppalaisten yritysneuvostojen kautta yritysjohdon keskeisiä kumppaneita ennakoidessa ja hallittaessa työpaikka- ja osaamistarpeiden kehittymistä ja toteutettaessa erityisiä rakenneuudistustoimia.

MUUTOSTEN ENNAKOINTI

- o **yritysten työpaikka- ja osaamistarpeiden jatkuva kartoitus**,
- o **yksittäisille työntekijöille suunnatut toimenpiteet, sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden edistäminen mukaan luettuna**.

RAKENNEUUDISTUSPROSESSIN HALLINTA

- o **yhteisen tilannearvion** laatiminen johdon kanssa,
- o yksittäisissä rakenneuudistustilanteissa noudatettavista **yrityskohtaisista menettelyistä** sopiminen,
- o **yksittäisille työntekijöille tukea antavien järjestelmien suunnittelun ja toteuttamisen** seuranta sekä suunnitteluun ja toteutukseen osallistuminen erityisesti neuvottelujen avulla,

- o **irtisanottujen työntekijöiden seuranta ja avustaminen** uuden työpaikan ja/tai tarkoituksenmukaisten uudelleen koulutusmahdollisuuksien löytämiseksi,
- o osallistuminen **ulkoisiin kumppanuuksiin, laajoihin verkostoihin** ja järjestelmiin, joiden avulla tuetaan yksittäisiä työntekijöitä ja edistetään koko toimitusketjun osallistumista rakenneuudistustoimien valmisteluun ja hallintaan.

YKSITTÄISET TYÖNTEKIJÄT

***Yksittäisen työntekijän** näkökulmasta ennakointi perustuu hänen kykyynsä tehdä valintoja ja parantaa työllistettävyyttään sekä tehdä uramuutoksia. Muut toimijat (työnantajat, työntekijöiden edustajat, työmarkkinaosapuolet ja viranomaiset) vaikuttavat ratkaisevasti työllistettävyyteen, sillä ne voivat tukea, motivoida ja suositella yksittäisiä työntekijöitä.*

MUUTOSTEN ENNAKOINTI

Mikäli työntekijällä on käytettävissään tarvittavat välineet ja mahdollisuudet, hän voi

- o parantaa **kykyään koota tietoja**, joita hän tarvitsee ymmärtääkseen tilanteen,
- o **arvioida taitojaan** ja ajantasaistaa urasuunnitelmiaan,
- o vahvistaa **työllistettävyyttään ja liikkuvuuttaan** ja tehdä toteuttamiskelpoisia työelämän siirtymiä,
- o käyttää oikeuttaan **koulutukseen** ja hyväksyä siitä seuraavat velvollisuudet.

RAKENNEUUDISTUSPROSESSIEN HALLINTA

Työntekijä voi

- o **etsiä tietoja** yrityksen strategiasta, rakenneuudistussuunnitelmista ja työmarkkinakehityksestä, pitää yhteyttä edustajiin ja osallistua tiedotus- ja kuulemismenettelyihin,
- o **selvittää, mitä hän voi tehdä välttääkseen irtisanotuksi tulemisen**: esimerkiksi laatia yksilöllisen työnhakusuunnitelman, suhtautua avoimesti yrityksen sisäiseen tai yritysten väliseen liikkuvuuteen, pyytää valmennusta, työhakemuskoulutusta, uraohjausta ja työpaikkatarjousten edellyttämää erityiskoulutusta,
- o hyödyntää työntekijöille tarjottavaa **yksilöllistä tukea**: esimerkiksi pitää yhteyttä uudelleensijoitusyksikköihin, ilmoittautua työvoimatoimistossa, pyytää apua työnantajalta ennen irtisanomista, hakeutua työttömänä koulutukseen ja hyödyntää mahdollista yrittäjyystukea.

TYÖMARKKINAOSAPUOLET JA ALAKOHTAISET JÄRJESTÖT

Työmarkkinaosapuolet ja alakohtaiset järjestöt voivat olla tärkeässä asemassa ennakoitaessa muutoksia, määriteltäessä työpaikka- ja osaamistarpeita ja hallittaessa rakenneuudistustoimia, sillä ne muokkaavat tai täydentävät toimia yrityksissä sekä kansallisella ja alueellisella tasolla sosiaalisen vuoropuhelun ja työehtosopimusten avulla.

MUUTOSTEN ENNAKOINTI

- o **työpaikka- ja osaamistarpeiden kartoitus**: ennakkoarvioitusjärjestelmiin osallistuminen kaikilla tasoilla,
- o **kehysten laatiminen työntekijöiden osallistumista varten**: muutosten ennakointia ja rakenneuudistusta koskevien kollektiivisten neuvottelujen edistäminen EU:n tasolla sekä kansallisella, alakohtaisella, alueellisella, paikallisella ja yritysten tasolla,
- o **yksittäisille työntekijöille suunnattujen toimenpiteiden valmistelu**: uudelleensijoitusten tukeminen sekä osaamisen kehitysohjelmien perustaminen tai niihin osallistuminen kansallisella, alueellisella ja yritysten tasolla,

- o **toimenpiteiden kehittäminen sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden edistämiseksi:** työelämän siirtymien helpottaminen yrityksessä ja sen ulkopuolella, innovatiivisten toimenpiteiden edistäminen liikkuvuuden parantamiseksi.

RAKENNEUUDISTUSPROSESSIN HALLINTA

- o **yhteinen tilannearvio:** tiedon jakaminen taloudellisesta tilanteesta jäsenille, alajärjestöille ja kaikille sidosryhmille, sidosryhmien välisen viestinnän, verkostoitumisen ja hallinnon edistäminen,
- o **irtisanomisten mahdollisten välttämiskeinojen selvittäminen ja niistä neuvottelemineen:** ammattiliittojen EU:n laajuisen koordinaation edistäminen eurooppalaisten yritysneuvostojen avustamiseksi, EU:n tason neuvottelujen tukeminen ylikansallisen rakenneuudistuksen tapauksessa, neuvottelemineen työelämän siirtymiä koskevista politiikoista,
- o **irtisanottujen työntekijöiden tukeminen yksilöllisesti:** sisäiseen ja ulkoiseen liikkuvuuteen erikoistuneiden yksikköjen tukeminen ja alakohtaisten koulutusrahastojen kehittäminen uudelleensijoitusta varten.

KANSALLISET JA ALUEELLISET VIRANOMAISET

Kansalliset viranomaiset muokkaavat sovellettavaa lainsäädäntöä, määrittelevät ja panevat toimeen työllisyyspoliittisia tavoitteita ja hallinnoivat ennustusvälineitä, ja niillä on institutionaalisia valmiuksia työntekijöiden auttamiseksi. Alueelliset viranomaiset sovittavat yhteen sidosryhmien toimia, jotka liittyvät rakenneuudistustoimien ennakointiin ja hallintaan sekä alueellisen kehityksen ja taloudellisen ja sosiaalisen rakenneuudistuksen edistämiseen.

MUUTOSTEN ENNAKOINTI

- o **työpaikka- ja osaamistarpeiden jatkuva kartoitus:** kansallisten työpaikka- ja osaamissuunnitelmien tukeminen, ennustus- ja ennakointivälineiden kehittäminen; toimenpiteet, joilla parannetaan koulutusjärjestelmien tarjoaman osaamisen ja työmarkkinoiden tarpeiden kohtaamista,
- o **yksittäisille työntekijöille suunnatut toimenpiteet:** aktiivisen työmarkkinapolitiikan vahvistaminen; koulutussuunnitelmien tarjoaminen; yleisiin ja monialaisiin taitoihin keskittyvän osaamisen kehittämisen tukeminen; vähän koulutettujen aikuisten osaamisen parantamisen priorisointi; uraohjauspalvelujen tarjoaminen; epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validoinnissa avustaminen; elinikäistä oppimista koskevien alueellisten politiikkojen edistäminen,
- o **toimenpiteet sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden edistämiseksi:** aloitteiden kehittäminen maantieteellisen ja ammatillisen liikkuvuuden edistämiseksi; oikeudellisten ja operatiivisten kehysten laatiminen työelämän siirtymiä varten; järjestelmien luominen taidoista annettavia todistuksia ja taitojen siirrettävyyttä varten; pätevöitymisjärjestelmien tukeminen; työnantajien tarpeita koskevien tietokantojen perustaminen; työntekijöiden ja avointen työpaikkojen ja osaamistarpeiden kohtaamisen helpottaminen,
- o **toimenpiteet alueellisen talouden sopeutumisen edistämiseksi:** alueellisten toimijoiden välisen yhteistyön edistäminen; työllisyyden, osaamisen suunnittelun ja riskien jakamisen tukeminen; alueellisten seurantakeskusten perustaminen tai vahvistaminen taloudellisten muutosten, työpaikkojen ja osaamisen seuranta varten; ennakkoarviojärjestelmien käyttöön ottaminen; säännöllisten yhteistyösuhteiden luominen yrityksiin; sosiaaliset yritykset ja kehitysvirastot mukaan luettuina; alueellisten työllisyys sopimusten, julkisen ja yksityisen sektorin välisen kumppanuuksien ja institutionaalisten rakenteiden kehittäminen osaamista ja taitoja varten,
- o voimassa olevien valtioneuvoston päätösten mukainen **EU:n rakennerahastojen täysimääräinen hyödyntäminen** tutkimuksen ja innovaatioiden alalla älykäästä erikoistumista koskevia periaatteita noudattaen niin, että priorisoidaan rakenneuudistusta helpottavat ja täydentävät investoinnit ja edistetään sosiaalisia innovaatioita sosiaalisesti osallistavien muutosten aikaan saamiseksi ja uusien työpaikkojen luomiseksi.

RAKENNEUUDISTUSPROSESSIEN HALLINTA

- o **yhteinen tilannearvio:** irtisanomisia koskevien tietojen keruu kansallisella, alueellisella ja alakohtaisella tasolla; tiettyihin aloihin ja alueisiin kohdistuvien rakenneuudistuksen vaikutusten seuranta; ennakkovaroitusjärjestelmien luominen; toimijoiden kutsuminen koolle yhteisen tilannearvion laatimista varten,
- o **kaikkien vaihtoehtojen selvittäminen ennen irtisanomisia:** rakenneuudistuksen koettelemien alueiden elpymisen tukeminen; sosiaalisten suunnitelmien seuranta; julkisten työvoimapalvelujen vahvistaminen; uudelleensijoitusohjelmien laatiminen; välittömän työllistämisen edistäminen; riskien jakamisjärjestelmien perustaminen; sellaisten työntekijöiden tukeminen, jotka ostavat kriisissä olevan tai ilman jatkajaa jäävän yrityksen; liikkuvien uudelleenjärjestely-yksiköiden perustaminen; alueen esille tuominen uusien sijoittajien keskuudessa; tuki uusien käyttäjien löytämiseksi käytöstä pois jääneille tuotantolaitoksille,
- o **irtisanottujen työntekijöiden tukeminen yksilöllisesti, myös julkisten työnvälityspalvelujen kautta:** koulutustoimet (ammatillista neuvontaa ja koulutusta koskevat portaalit, julkiset uudelleenjärjestely-yksiköt ja kurssitus); liikkuvuutta edistävät toimet (uudelleensijoitusfoorumit pk-yrityksille ja sosiaalisille yrityksille, tuki työntekijöiden osuuskunnille, maantieteellistä liikkuvuutta koskevat suunnitelmat, työnantajien ryhmittymien ”työpaikkapoolien” tukeminen, erorahojen ja -avustusten myöntäminen), työttömyysetuudet heikossa asemassa oleville työntekijöille,
- o asianomaisten toimijoiden välisten **kumppanuuksien helpottaminen**, julkisten työvoimapalvelujen saaminen mukaan irtisanottujen työntekijöiden paikallisten foorumien toimeenpanoon; rakennerahastojen ja EGR:n käytön yhteensovittaminen valtiontukisääntöjen mukaisesti; alueellisten erityisryhmien käyttäminen kaikkien toimijoiden ja resurssien saamiseksi mukaan; siirtojen järjestäminen työpaikasta toiseen; nopean toiminnan palvelujen luominen; tukijärjestelmien luominen pk-yrityksille ja sidosryhmien yhteisille foorumeille (työelämän siirtymiä koskevat sopimukset); yritysten perustamisen ja uusien yritysten tukeminen tehokkailla politiikoilla, joilla vauhditetaan alueellista kasvua, työpaikkojen syntymistä ja yrittäjyyttä.

EUROOPAN KOMISSIO

Komissio aikoo

- o **seurata**, miten laatupuitteita sovelletaan kaikkialla EU:ssa,
- o **lähettää seurantaraportteja Euroopan parlamentille ja työmarkkinaosapuolille** ja tiedottaa niistä laajalti,
- o harkita tarvittaessa **laatupuitteiden tarkistamista vuoteen 2016 mennessä**. Tässä tarkistuksessa vahvistetaan, tarvitaanko muita toimia, kuten lainsäädäntöehdotusta,
- o tukea **Euroopan rakenne- ja investointirahastojen** (Euroopan sosiaalirahasto, Euroopan aluekehitysrahasto, koheesiorahasto, Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahasto ja Euroopan meri- ja kalatalousrahasto), yhteisen strategiakehyksen puitteissa toimivien rahastojen sekä **Euroopan globalisaattorahaston ohjelmatyötä** muun muassa vertaisoppimisen, verkostoitumistoimien ja teknisen tuen avulla,
- o harkita **työntekijöiden osallistumista koskevien kolmen direktiivin mahdollista konsolidointia**, johon liittyvä työmarkkinaosapuolten ensimmäisen vaiheen kuuleminen voitaisiin toteuttaa vuoden 2014 ensimmäisellä puoliskolla.

Taulukko 1: Tiivistelmä toimijoista ja hyvistä käytännöistä

	MUUTOSTEN ENNAKOINTI	RAKENNEUUDISTUSPROSESSIEN HALLINTA
YRITYKSET, TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT, TYÖMARKKINA-OSAPUOLET JA ALAKOHTAISET JÄRJESTÖT	Talouden, yritysten ja markkinoiden tilanteen strateginen seuranta Työpaikka- ja osaamistarpeiden kartoitus Työpaikkoja ja osaamista koskeva monivuotinen suunnitelma Yksittäisille työntekijöille suunnatut jousto-, koulutus- ja urakehitystoimenpiteet Sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden edistäminen Tiedottaminen, kuuleminen ja kollektiiviset neuvottelut edellä mainituista seikoista	Sisäisen yhteisymmärryksen edistäminen yhteisen tilannearvion avulla Kaikkien vaihtoehtojen selvittäminen ennen irtisanomisten harkitsemista Yksilöllisen ja henkilökohtaisen tuen järjestäminen irtisanotuille työntekijöille Tiedottaminen, kuuleminen ja kollektiiviset neuvottelut edellä mainituista seikoista Ulkopuolisten toimijoiden saaminen mukaan
YKSITTÄISET TYÖNTEKIJÄT	Parempi kyky koota tiedot, joita tarvitaan tilanteen ymmärtämiseksi Taitojen arviointi ja urasuunnitelmien ajantasaistaminen Työllistettävyyden ja liikkuvuuden vahvistaminen ja toteuttamiskelpoiset työelämän siirtymät Koulutusta koskevan oikeuden käyttäminen ja siitä seuraavien velvollisuuksien hyväksyminen	Yrityksen strategiaa koskevien tietojen etsiminen Mahdollisten toimien selvittäminen irtisanomisen välttämiseksi Yksilöllisen ja henkilökohtaisen tuen käyttäminen
KANSALLISET JA ALUEELLISET VIRANOMAISET	Työpaikkoja ja osaamista koskevien ennustus- ja ennakointivälineiden kehittäminen ja työmarkkinoita koskevien tietojen vaihto Aktiivisen työmarkkinapolitiikan vahvistaminen, koulutussuunnitelmien ja ohjauspalvelujen tarjoaminen, taloudellisen tuen antaminen Toimijoiden välisen yhteistyön ja riskien jakamisen edistäminen Työelämän siirtymiä suosivien kehysten laatiminen Talouden, yritysten ja markkinoiden tilanteen strateginen seuranta Työpaikka- ja osaamistarpeiden kartoitus Työpaikkoja ja osaamista koskeva monivuotinen suunnitelma Yksittäisille työntekijöille suunnatut jousto-, koulutus- ja urakehitystoimenpiteet Sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden edistäminen Alueelliset työllisyys sopimukset ja julkisen ja yksityisen sektorin väliset kumppanuudet	Irtisanomisista koskevien tietojen keruu, rakenneuudistuksen vaikutusten seuranta, ennakkovaroitusjärjestelmien tukeminen Julkisten työvoimapalvelujen vahvistaminen, uudelleensijoitusohjelmien laatiminen, työpaikkojen syntyminen edistäminen Paikallisten liikkuvuusfoorumien ja taloudellisesti heikossa asemassa olevien ryhmien tukeminen, liikkuvuusavustukset Kumppanuuksien edistäminen ja rakennerahastojen käytön yhteensovittaminen Ennakkovaroitusjärjestelmät, toimijoiden kutsuminen koolle yhteistä tilannearviota varten liikkuvat uudelleenjärjestely-yksiköt, vetovoimaisuuden ja työpaikkojen syntyminen edistäminen Koulutus- ja liikkuvuustoimien tukeminen