

## Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników kluczem do antycypowania i kontrolowania przemian w przemyśle”

(2006/C 24/17)

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny podjął 1 lipca 2004 r., zgodnie z artykułem 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, decyzję o sporządzeniu opinii w sprawie: „*Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników kluczem do antycypowania i kontrolowania przemian w przemyśle*”.

Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 12 września 2005 r. Sprawozdawcą był **Gustav ZÖHRER**.

Na 420. sesji plenarnej w dniach 28-29 września 2005 r. (posiedzenie z dnia 29 września) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 138 do 2, przy 7 wstrzymujących się, przyjął następującą opinię:

### 1. Wprowadzenie i cele

1.1 Przemiany w przemyśle to nieustanny proces dostosowywania się sektorów przemysłu do zmieniających się warunków otoczenia w celu utrzymania konkurencyjności i szans rozwoju.

1.2 Przemiany te stanowią więc niezbędną reakcję na zmieniające się rynki, technologie, ogólne warunki prawne, socjalne i ekonomiczne oraz generalnie na zmiany w społeczeństwie. Najlepiej, jeśli tego typu zmiany da się przewidzieć albo świadomie je przeprowadzać, dzięki czemu dany sektor może działać z wyprzedzeniem, stopniowo się dostosowywać i minimalizować ich negatywne skutki.

1.3 Zbyt późne reagowanie bądź brak reakcji prowadzi do utraty konkurencyjności i zagrożenia miejsc pracy. Restrukturyzacja, która jest dopiero reakcją na te zjawiska, powiązana jest zazwyczaj z bolesnymi następstwami, przede wszystkim w zakresie zatrudnienia i warunków pracy. Źle przeprowadzona restrukturyzacja może doprowadzić do pogorszenia się wizerunku przedsiębiorstwa lub całej branży i powstania nastrojów wrogich wobec jakichkolwiek zmian.

1.4 Tak czy inaczej przemiany w przemyśle są nieustającym procesem gospodarczym, który generalnie może i powinien być kształtowany przez podmioty w nim uczestniczące. To właśnie te podmioty oraz ich otoczenie (pracownicy, pracodawcy, regiony...) ponoszą konsekwencje przemian dokonujących się w przedsiębiorstwach.

1.5 Sukces tego procesu mierzy się konkurencyjnością i innowacyjnością przedsiębiorstwa lub sektora z jednej oraz zabezpieczeniem miejsc pracy i przezwyciężeniem negatywnych skutków społecznych z drugiej strony.

1.6 Bez wątplenia najlepsze wyniki osiąga się wtedy, gdy w kształtowanie przemian zaangażowane są zainteresowane podmioty. Fakt, że każdy szczebel, a nie tylko kierownictwo w danym sektorze i w przedsiębiorstwie może wpływać na kształt przemian, decyduje nie tylko o udanym i opartym na porozumieniu procesie dostosowawczym, ale stanowi także niezbędny warunek konkurencyjności. Dialog społeczny oraz zaangażo-

wanie i współdziałanie pracowników są więc istotnym elementem europejskiego modelu społecznego.

1.7 Przegląd inicjatyw Komisji Europejskiej w dziedzinie polityki przemysłowej w ostatnim czasie pozwala stwierdzić, że przypisuje ona coraz większe znaczenie tworzeniu synergii i włączaniu wszystkich zainteresowanych podmiotów w proces przemian strukturalnych. Działania te mogą umożliwić społecznie akceptowalne kształtowanie zmian w przemyśle, o ile zagwarantowany jest systematyczny udział partnerów społecznych na etapie antycypowania i przeprowadzania zmian oraz gdy konsekwentnie dąży się do obu celów — do zapewnienia konkurencyjności przedsiębiorstw i do złagodzenia negatywnych skutków społecznych.

1.8 Komitet, w swojej opinii w sprawie: „Przemiany przemysłowe: sytuacja obecna i perspektywy — podejście całościowe”<sup>(1)</sup> zalecił Komisji Konsultacyjnej ds. Przemian w Przemysle rozważyć w przyszłości między innymi następujące problemy:

- wypracowanie wspólnego podejścia do antycypowania przemian przemysłowych i zarządzania nimi oraz analizowania sposobu, w jaki UE i Państwa Członkowskie mogą poprawić konkurencyjność i rentowność przedsiębiorstw poprzez dialog społeczny i współpracę pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi uczestnikami;
- poszukiwanie wspólnego podejścia sprzyjającego trwałemu rozwojowi i wzrostowi spójności społecznej i terytorialnej, w celu zdynamizowania strategii lizbońskiej oraz wspierania takich ram i uwarunkowań, które pozwoliłyby na przemiany przemysłowe zgodne z wymogami konkurencyjności przedsiębiorstw, a zarazem ze spójnością gospodarczą, społeczną i terytorialną<sup>(2)</sup>.

1.9 Oczywiście, aby skutecznie stawić czoła tym przemianom, konieczny jest szereg działań podejmowanych na różnych szczeblach. Na szczeblu wspólnotowym przemiany w przemyśle należy śledzić z perspektywy horyzontalnej i wspierać licznymi działaniami (np. w zakresie ogólnych uwarunkowań makroekonomicznych, polityki społecznej i polityki zatrudnienia, finansowych instrumentów pomocowych, polityki przemysłowej itd.).

<sup>(1)</sup> (CCMI/002); Sprawozdawca: Joost Van Iersel; współsprawozdawca: Rafael Varea Nieto.

<sup>(2)</sup> Tamże, pkt 1.7.

1.10 Celem niniejszej opinii jest przedstawienie kluczowej roli dialogu społecznego oraz zaangażowania i współdziałania pracowników w skutecznym rozwiązaniu problemu przemian w przemyśle oraz wyciągnięcie wniosków na temat przyszłego rozwoju dialogu społecznego i polityki unijnej.

## 2. Wkład dialogu społecznego w kształtowanie przemian w przemyśle

2.1 Dialog społeczny tworzą różne podmioty, w zależności od szczebla na jakim się odbywa. Każdy poziom — narodowy, regionalny, zakładowy, sektorowy, czy ponadsektorowy — może na swój sposób wnieść wkład w przygotowania do zmian i przyczynić się do zarządzania nimi w społecznie akceptowalny sposób. Aby jednak taki dialog właściwie wypełniał swoją rolę, konieczne są pewne założenia i wzajemne dostosowanie działań na różnych szczeblach.

2.1.1 Partnerzy społeczni powinni wspólnie opracować perspektywy długoterminowe, aby móc przewidzieć zmiany i je kształtować. Niezbędnym warunkiem jest solidne i oparte na zaufaniu partnerstwo oraz kultura dialogu, umożliwiające zarówno dalekosiężne planowanie, jak i osiągnięcie porozumień w czasie kryzysu. Dlatego też reprezentatywne i sprawzone struktury organizacyjne partnerów społecznych to zasadniczy wymóg dla właściwych działań.

2.1.2 W tym kontekście istotne jest też wsparcie nowych Państw Członkowskich w tworzeniu i umacnianiu ich struktur dialogu społecznego, aby wspólnie stawić czoła zmianom w przemyśle wynikającym z procesu integracji.

2.1.3 Aby wspierać pozytywne nastawienie do zmian, należy zawczasu — bazując na partycypatywnej atmosferze w zakładzie czy przedsiębiorstwie — wypracować wspólną wizję nadchodzących zmian oraz możliwości reagowania na nie dla poszczególnych partnerów społecznych. Jednocześnie można podejmować dalekowszereżne działania przygotowujące do zmian. Działania te mogą obejmować np. kształcenie, zdobywanie wielostronnych kwalifikacji zawodowych (tzw. *multiskilling*) oraz uczenie się przez całe życie. Powinny one być nastawione w szczególnym stopniu na zwiększenie szans zatrudnienia pracowników.

2.2 W ramach przesłuchania przez Komisję w styczniu 2002 r. partnerzy społeczni zajmowali się kwestią restrukturyzacji, jej następstw i sposobów zarządzania nią. Dzięki analizie konkretnych przypadków udało się wskazać sprawdzone metody. W rezultacie partnerom społecznym udało się określić referencyjne kierunki dla zarządzania procesem zmian. Zdaniem Komitetu kontynuacja i pogłębienie tych prac byłyby bardzo przydatne.

2.3 Antycypowanie przemian wymaga znajomości ich źródeł i panujących pomiędzy nimi relacji. Dlatego ważne jest, aby partnerzy społeczni regularnie komunikowali się w sprawie perspektyw ich branż i przedsiębiorstw. Europejskie Centrum Monitorowania Zmian Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z siedzibą w Dublinie może się w istotny sposób do tego przyczynić.

2.4 Poza tym niemałe znaczenie mają sektorowe inicjatywy UE. Ich celem jest wypracowanie konkretnych sposobów na zdobycie i utrzymanie konkurencyjności w oparciu o analizę sytuacji i perspektyw jednego sektora poprzez pogłębione konsultacje z partnerami społecznymi.

2.5 Sektorowy dialog społeczny na szczeblu europejskim został wprowadzony po raz pierwszy w traktacie o EWWiS. Systematycznie prowadzony dialog społeczny, połączony z takimi instrumentami EWWiS, jak regularne badanie rynku, programy badawcze i innowacyjne, polityka cenowa, polityka konkurencyjności oraz działania dostosowawcze dla pracowników i regionów pokazały, że przemiany w przemyśle i restrukturyzację można przeprowadzić uwzględniając kwestie społeczne. Także obecnie należy wykorzystać wszystkie instrumenty przewidziane w traktatach, aby wyjść naprzeciw wyzwaniom wynikającym z przemian.

2.5.1 Również po wygaśnięciu traktatu o EWWiS dobrze byłoby, gdyby tak rozległe podejście, jakie reprezentują komisje sektorowego dialogu społecznego, znalazło również swoje miejsce w prowadzonych właśnie dialogach sektorowych na szczeblu unijnym. W ten sposób komisje te mogłyby zajmować się nie tylko rozważaniem kwestii społecznych, ale także w większym stopniu funkcjonować jako gremia konsultacyjne dla wszystkich inicjatyw UE oddziałujących na rozwój przemysłowy danego sektora.

## 3. Zaangażowanie i współdziałanie pracowników oraz ich znaczenie dla przemian w przemyśle

3.1 Pracownicy ponoszą konsekwencje przemian w przemyśle, co może oznaczać zarówno zmienione w wyniku innowacji technologicznych wymagania w zakresie kwalifikacji, zmiany organizacji i warunków pracy, jak i nawet utratę miejsca pracy. Stąd też tak ważne jest, aby ustalić, jak pracownicy mogą przygotować się na mające nastąpić zmiany i jakie środki należy przedsięwziąć, by zminimalizować negatywne skutki i zoptymalizować korzyści. Główną rolę odgrywa przy tym kwestia, czy zawczasu i we właściwej formie poinformowano pracowników o tych zmianach i czy mogą oni wnieść do nich swój wkład.

3.2 Tylko w ten sposób można sprawić, że przemiany będą przeprowadzone i zaakceptowane nie tylko na szczeblu kierownictwa, ale także w świadomości pracowników. W przeciwnym wypadku, gdy zmian w przemyśle nie udaje się przeprowadzić w sposób uwzględniający także interesy pracowników, dochodzi do konfliktów.

3.3 Tym samym zaangażowanie i współdziałanie pracowników (jak również zakładowych reprezentacji pracowników i związków zawodowych) na etapie kształtowania przemian pozwala rozwiązać problemy społeczne, utrzymać zatrudnienie i w konsekwencji uniknąć konfliktów. Idealnie byłoby, gdyby przedsiębiorstwa ewoluowały w kierunku interaktywnych, proaktywnie działających organizacji. Sprzyja to wszak innowacyjności w przedsiębiorstwie i w rezultacie także jego konkurencyjności.

3.4 W związku z tym, że decyzje dotyczące przedsiębiorstw zapadają coraz częściej pod wpływem otoczenia gospodarczego o zasięgu globalnym, a nierzadko w międzynarodowych koncernach, oprócz krajowych rozwiązań i instrumentów na znaczeniu zyskują także ponadnarodowe struktury reprezentujące interesy pracowników.

3.5 Europejskie rady zakładowe mają tu do odegrania szczególną rolę. Jest już kilka przykładów porozumień dotyczących restrukturyzacji zawartych pomiędzy przedsiębiorstwami a europejskimi radami zakładowymi. Podobne porozumienia zawarto także z europejskimi stowarzyszeniami związków zawodowych. Doświadczenia tego typu trzeba ocenić pozytywnie, gdyż to właśnie w międzynarodowych koncernach istnieje niebezpieczeństwo, że złagodzenie negatywnych konsekwencji w jednym regionie odbije się na innym.

3.6 Należy więc założyć, że ponadnarodowy dialog społeczny będzie się nadal dynamicznie rozwijał na szczeblu przedsiębiorstw. W tym kontekście Komitet musi jednak stwierdzić, że rozwój ten z perspektywy stron zainteresowanych nie jest wcale prosty. Porozumieniom tego typu brakuje solidnych ram prawnych, które sprawiałyby, że są one wiążące oraz uwzględniałyby mandat i tradycyjną rolę partnerów społecznych, czyli pracodawców i uznanych przedstawicieli pracowników. Z tego punktu widzenia należy rozważyć propozycję przygotowania fakultatywnych ram na rzecz ponadnarodowych negocjacji zbiorowych, zapowiedzianych przez Komisję w komunikacie w sprawie Agendy Społecznej na lata 2005 — 2010.

3.7 Komitet jest świadom faktu, że instrumenty i struktury uczestnictwa pracowników na szczeblu małych i średnich przedsiębiorstw nie są jeszcze tak rozbudowane jak na szczeblu dużych przedsiębiorstw. Komitet jest jednak zdania, że również i w tych firmach, mimo różniących się założeń, istotne jest partnerskie podejście przy rozwiązywaniu problemów związanych z przemianami.

#### 4. Polityka Wspólnoty w odniesieniu do przemian w przemyśle

##### 4.1 Przepisy prawne

4.1.1 Obecnie istnieje już szereg przepisów prawa wspólnotowego, odnoszących się pośrednio lub bezpośrednio do przemian zachodzących w przemyśle, ew. do restrukturyzacji i ich konsekwencji. W różnych dyrektywach uregulowano prawo pracowników do informacji i konsultacji oraz ich ochronę przed skutkami restrukturyzacji (europejskie rady zakładowe, europejskie spółki akcyjne, ramy dla informacji i konsultacji na szczeblu krajowym, niewypłacalność pracodawcy, przejęcia przedsiębiorstw, zwolnienia zbiorowe, prawo do konsultacji przy postępowaniach dotyczących konkurencji).

4.1.2 Wszystkie te przepisy odnoszą się albo do bardzo ogólnych ram informacji i konsultacji albo też szczegółowo do konkretnych skutków przemian czy restrukturyzacji i są w mniejszym lub większym stopniu od siebie niezależne. Zdaniem Komitetu, w oparciu o ten trzon należy dalej konsolidować i rozwijać prawo wspólnotowe, mając stale na uwadze proces przemian.

##### 4.2 Polityka przemysłowa

4.2.1 Swoim komunikatem z kwietnia 2004 r., zatytułowanym „Wspieranie przemian strukturalnych: polityka przemysłowa dla rozszerzonej Europy”<sup>(3)</sup>, Komisja rozpoczęła nową epokę europejskiej polityki przemysłowej. Komitet w opinii z grudnia 2004 r. wyraził swoje uznanie dla tego strategicznego posunięcia. Warto jeszcze raz podkreślić zmianę podejścia, jakiej dokonała Komisja, dzięki czemu polityka przemysłowa ponownie stała się kwestią priorytetową bieżącej polityki europejskiej.

4.2.2 Komitet uważa, że teraz ważne jest przede wszystkim pogłębienie podejścia sektorowego, co pozwoli na znalezienie rozwiązań dostosowanych specjalnie do poszczególnych branż. Należy przy tym objąć nie tylko te obszary gospodarki, które są zagrożone kryzysem, ale możliwie jak najwięcej sektorów kluczowych dla Europy. Trzeba je dogłębnie zanalizować, aby móc wyjść naprzeciw zmianom w nim zachodzącym i aktywnie te zmiany kształtować. Decydującą rolę powinien przy tym odgrywać dialog społeczny.

##### 4.3 Dialog społeczny

4.3.1 Rada Europejska podczas wiosennej sesji w 2004 r. wezwała Państwa Członkowskie do zawierania partnerstw dla wspólnego reagowania na przemiany. W ich skład wchodziłyby partnerzy społeczni, przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego oraz instytucji publicznych.

4.3.2 W związku z tym apelem oraz z śródkresową oceną realizacji strategii lizbońskiej Komisja opublikowała komunikat „Partnerstwo na rzecz zmian w rozszerzonej Europie — wzmacnianie udziału europejskiego dialogu społecznego”<sup>(4)</sup>.

4.3.3 Celem tego komunikatu jest uwrażliwienie na osiągnięcia europejskiego dialogu społecznego i krzewienie zrozumienia dla jego roli, wzmocnienie jego oddziaływania i przyspieszenie dalszego rozwoju w oparciu o owocną wielopłaskaszczyznową interakcję pracodawców i pracowników.

4.3.4 Ponadto Komisja w komunikacie postuluje, by dialog społeczny przyniósł konkretne efekty. W związku z tym zaleca partnerom społecznym, by swoje opracowania czynili bardziej dostępnymi dla szerszego grona odbiorców, formułowali je bardziej przejrzysto i celnie (np. poprzez stosowanie czytelnego języka), kontynuowali podjęte kwestie i ujednoliciли terminologię. W tym kontekście trzeba wspomnieć, że skuteczność europejskiego dialogu społecznego jest w dużej mierze zdeterminowana przez jakość stosunków pracy na szczeblu narodowym.

4.3.5 Komisja zawarła tam szereg propozycji mających wzmocnić synergie na różnych szczeblach (szczebel europejski, krajowy, sektorowy, przedsiębiorstw) oraz struktury dialogu społecznego i jego oddziaływania.

<sup>(3)</sup> COM(2004) 274 wersja ostateczna, 20.04.2004.

<sup>(4)</sup> COM(2004) 557 wersja ostateczna

4.3.6 W obecnej chwili Komitet woli jeszcze wstrzymać się z komentowaniem propozycji Komisji, ponieważ w pierwszej kolejności to partnerzy społeczni w ramach swojej autonomii powinni je przeanalizować.

4.3.6.1 Generalnie jednak Komitet z zadowoleniem przyjmuje wszelkie wysiłki mające na celu wzmocnienie dialogu społecznego. Dotyczy to w szczególności rozwoju dialogu społecznego w nowych Państwach Członkowskich, gdzie napotyka się jeszcze ogromne braki w tej dziedzinie. Komitet wskazuje także, że w sferach takich jak np. edukacja, wzmocnianie struktur oraz wsparcie techniczne niezbędne są pogłębione wysiłki, przede wszystkim natury finansowej. Propozycja Komisji, aby część środków z funduszy strukturalnych przeznaczyć na ten cel, wydaje się więc jak najbardziej logiczna i konsekwentna.

Procesy restrukturyzacyjne w nowych Państwach Członkowskich prowadzą do znacznej redukcji miejsc pracy, a towarzyszy im przeważnie prywatyzacja przedsiębiorstw. Sprawny dialog społeczny jest niezbędny w celu wynegocjowania już na wstępie tych procesów odpowiednich pakietów socjalnych oraz zagwarantowania ich prawnej wykonalności.

4.3.6.2 Komitet popiera Komisję w jej zamierzeniu, aby zachęcać kolejne sektory do podejmowania dialogu społecznego i przyczynienia się do realizacji celów strategii lizbońskiej.

#### 4.4 Restrukturyzacja i zatrudnienie

4.4.1 Agenda społeczna przyjęta przez Komisję 9 lutego 2005 r., jak również Komunikat dotyczący rewizji strategii zrównoważonego rozwoju przewidują, że Komisja opracuje strategię w zakresie zarządzania procesami restrukturyzacji opartą na lepszej interakcji odnośnych polityk europejskich, większym zaangażowaniu partnerów społecznych, większym poziomie synergii pomiędzy prowadzonymi politykami a wspierającymi instrumentami finansowymi, a także dostosowaniu ram legislacyjnych i umownych.

4.4.2 W komunikacie „Restrukturyzacja i zatrudnienie”<sup>(5)</sup>, przedłożonym 31 marca 2005 r., Komisja przedstawia kroki, jakie UE powinna podjąć lub zintensyfikować, aby zmobilizować posiadany potencjał. Uwzględniono przy tym zarówno perspektywę horyzontalną, jak i sektorową oraz zaproponowano szereg działań w różnych obszarach polityki Wspólnoty.

4.4.3 Komitet zajmie stanowisko wobec tego komunikatu w osobnej opinii. Jednakże przyjmuje z dużym zadowoleniem wybrane przez Komisję podejście obejmujące wiele dziedzin. Z punktu widzenia tej opinii na podkreślenie zasługują niektóre propozycje Komisji.

4.4.3.1 Szczególną uwagę należy skierować na rozwijanie sektorowego dialogu społecznego. Komitet zgadza się z Komisją, że partnerzy społeczni, w związku z ich znajomością własnej branży, mogą pełnić szczególną funkcję ostrzegającą. Instrument ten nie powinien jednakże być wykorzystywany jedynie w sytuacjach kryzysowych, ale w każdym przypadku, kiedy partnerzy społeczni widzą potrzebę działania i nieko-

niecznie tylko wtedy, gdy „rozwój wydarzeń budzi ich niepokój”. To znacznie bardziej odpowiadałoby wymogom antycypacji i współuczestnictwa w procesie restrukturyzacji.

4.4.3.2 Komitet z zainteresowaniem oczekuje również zapowiedzianego komunikatu w sprawie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw. Komunikat ten dotyczyłby szczególnie cennych inicjatyw podejmowanych w przypadku restrukturyzacji przez przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z innymi zainteresowanymi stronami. Oprócz dalszego rozwoju podstaw prawnych należy także nagłaśniać i wspierać dobre praktyki rozwiązywania problemów związanych z przemianami. Komitet zwraca przede wszystkim uwagę na te podmioty, które są pośrednio dotknięte restrukturyzacją danego przedsiębiorstwa (np. dostawcy, usługodawcy, itd.), aby i one zostały uwzględnione w tym procesie.

4.4.3.3 Ponadto Komitet z uznaniem przyjmuje utworzenie „forum na rzecz restrukturyzacji”. Jego zadaniem będzie śledzenie, w jakim kierunku rozwija się proces restrukturyzacji, oraz wspieranie konsultacji poszczególnych inicjatyw. W forum, oprócz Komisji, uczestniczyć będą też inne organy europejskie, partnerzy społeczni i przedstawiciele kręgów naukowych. W ten sposób kontynuowane będzie podejście komunikatu, łączące wiele obszarów polityki. Komitet chętnie przyczyni się do prac forum, oferując swoje doświadczenie i znajomość problematyki.

4.4.3.4 Dodatkowo Komisja planuje drugą fazę przesłuchań partnerów społecznych na temat restrukturyzacji przedsiębiorstw i europejskich rad zakładowych. Jak już wspomniano w punktach 2.2, 3.5 i 3.6, Komitet zauważa potrzebę podjęcia działań w tych dziedzinach.

## 5. Wnioski

5.1 Skuteczne stawienie czoła przemianom w przemyśle i jednoczesne utrzymanie bądź odzyskanie konkurencyjności przedsiębiorstw i sektorów jest głównym wyzwaniem dla Europy i będzie decydowało o osiągnięciu celów procesu lizbońskiego.

Sukces tego procesu przemian nie mierzy się tylko i wyłącznie konkurencyjnością przedsiębiorstwa lub sektora, ale także skutecznym zabezpieczeniem miejsc pracy oraz rozwiązaniem problemów społecznych z tych przemian wynikających.

5.2 Obok licznych działań na różnych szczeblach, to dialog społeczny, zaangażowanie i współdziałanie pracowników odgrywają kluczową rolę we właściwym kształtowaniu przemian w przemyśle.

5.3 Dialog społeczny musi się opierać na silnym partnerstwie, wzajemnym zaufaniu i kulturze dialogu oraz na reprezentatywnych i stabilnych strukturach. Komitet z zadowoleniem przyjmuje wszelkie wysiłki mające na celu wzmocnienie dialogu społecznego. Dotyczy to w szczególności rozwoju dialogu społecznego w nowych Państwach Członkowskich, gdzie napotyka się jeszcze ogromne braki w tej dziedzinie.

<sup>(5)</sup> COM(2005) 120 wersja ostateczna

5.4 Należy wzmocnić instrumenty analityczne, którymi dysponują partnerzy społeczni. Europejskie Centrum Monitorowania Zmian Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w siedzibą w Dublinie może się w istotny sposób do tego przyczynić.

5.5 Niemalże znaczenie mają sektorowe inicjatywy UE, których celem jest wypracowanie konkretnych sposobów na zdobycie i utrzymanie konkurencyjności w oparciu o analizę sytuacji i perspektyw jednego sektora poprzez pogłębione konsultacje z partnerami społecznymi. Dlatego też Komitet popiera Komisję w jej zamierzeniu, aby zachęcać kolejne sektory do podejmowania dialogu społecznego i przyczynienia się do realizacji celów strategii lizbońskiej.

5.5.1 Należy przy tym objąć nie tylko te obszary gospodarki, które są zagrożone kryzysem, ale możliwie jak najwięcej sektorów kluczowych dla Europy. Trzeba je dogłębnie zanalizować, aby móc wyjść naprzeciw zmianom w nich zachodzącym i aktywnie te zmiany kształtować.

5.6 Zaangażowanie i współdziałanie pracowników (jak również zakładowych przedstawicieli pracowników i związków zawodowych) jest istotnym wkładem w kształtowanie przemian z uwzględnieniem kwestii społecznych na poziomie przedsiębiorstwa. Sprzyja to między innymi innowacyjności w przedsiębiorstwie i w rezultacie także jego konkurencyjności.

5.7 Europejskie rady zakładowe mają tu do odegrania szczególnie ważną rolę. Należy wyjść z założenia, że ponadnarodowy dialog społeczny na szczeblu przedsiębiorstw nadal będzie się rozwijał, o czym świadczą przykłady porozumień dotyczących restrukturyzacji, zawarte przez przedsiębiorstwa z europejskimi radami zakładowymi lub z Europejską Konfederacją Związków Zawodowych. Z tego punktu widzenia powinno się rozważyć propozycję przygotowania fakultatywnych ram na rzecz ponadnarodowych negocjacji zbiorowych, zapowiedzianych przez Komisję w komunikacie w sprawie Agendy Społecznej na lata 2005 — 2010.

5.8 Komitet z zadowoleniem przyjmuje wielopłaszczyznowe podejście wybrane przez Komisję w komunikacie „Restrukturyzacja i zatrudnienie”<sup>(6)</sup> przedłożonym 31 marca 2005 r. Szczególną uwagę należy zwrócić na rozwijanie sektorowego dialogu społecznego, który w istotny sposób może przyczynić się do antycypacji i uczestnictwa w procesie restrukturyzacji.

5.8.1 Komitet z zainteresowaniem oczekuje zapowiedzianego komunikatu w sprawie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.

5.8.2 Komitet chętnie przyczyni się do prac forum na rzecz restrukturyzacji, wnosząc swoje doświadczenie i znajomość problematyki.

Bruksela, 29 września 2005 r.

Przewodnicząca  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Anne-Marie SIGMUND

---

<sup>(6)</sup> COM(2005) 120 końcowy