

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji w sprawie „Restrukturyzacja i zatrudnienie — Antycypacja i towarzyszenie restrukturyzacji na rzecz poprawy zatrudnienia: rola Unii Europejskiej”

COM(2005) 120 końcowy

(2006/C 65/12)

Dnia 28 kwietnia 2005 r. Komisja Europejska, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wspomnianej powyżej.

Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemśle, odpowiedzialna za przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła opinię dnia 23 listopada 2005 r. Sprawozdawcą był Gustav ZÖHRER, zaś współsprawozdawcą Daniel SOURY LAVERGNE.

Na 422 sesji plenarnej w dniach 14 — 15 grudnia 2005 r. (posiedzenie z dnia 14 grudnia 2005 r.) stosunkiem głosów 121 do 1, przy 9 głosach wstrzymujących się, Komitet przyjął następującą opinię:

Streszczenie

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny z zadowoleniem przyjmuje dogłębne, wieloaspektowe podejście Komisji. W komunikacie zajmuje się ona kwestią ważną zarówno dla przedsiębiorstw, jak i pracowników. Przekształcenia w przemyśle oraz zdolność zainteresowanych podmiotów do przystosowania się do tych zmian stanowią zasadnicze czynniki utrzymania konkurencyjności. Powodzenie tego procesu zależy jednak od tego, jak w wymiarze społecznym zarządza się tymi przemianami.

Komitet generalnie zgadza się z dokonaną przez Komisję analizą tego zjawiska, jednak oczekuje jeszcze bardziej pogłębionej analizy.

Restrukturyzacje budzą, przede wszystkim wśród pracowników, obawę przed negatywnymi skutkami. Jednakże właściwie przeprowadzona restrukturyzacja stwarza także nowe wyzwania i szanse. Najważniejsze jest, w jaki sposób przedsiębiorstwa radzą sobie z taką sytuacją, jak przeprowadza się kolejne etapy oraz jak poszczególni uczestnicy współpracują ze sobą i razem tworzą atmosferę, w której możliwe jest dostrzeżenie nowych możliwości.

Komitet podziela opinię, że działania podejmowane w odpowiedzi na restrukturyzację powinny wpisywać się w bardziej ogólne ramy strategii na rzecz wzrostu i zatrudnienia.

Komitet z zadowoleniem odnosi się do koncepcji ściślejszej współpracy w ramach Komisji poprzez stworzenie wewnętrznego zespołu zadaniowego, jak również prowadzenia regularnego dialogu z Parlamentem Europejskim i Radą.

Komitet w zasadzie zgadza się z priorytetami ustalonymi przez Komisję dotyczącymi przeglądu strategii zatrudnienia. Jednocześnie strategii tej nie można rozpatrywać w oderwaniu od warunkowań makroekonomicznych i polityki przemysłowej.

Jeśli chodzi o reformę instrumentów finansowych, to Komitet przychylił się do tego, by w większym stopniu przeznaczać je na antycypowanie restrukturyzacji i zarządzanie nimi.

Z punktu widzenia Komitetu polityka przemysłowa ma przede wszystkim za zadanie pogłębić podejście sektorowe, pozwalające na znalezienie rozwiązań dostosowanych do konkretnych branż. Udoskonalenie przepisów prawnych dla przedsiębiorstw jest wprawdzie istotnym punktem, jednak wymaga on jeszcze bardziej konkretnego i precyzyjnego opracowania.

Komitet uważa, że inicjatywy dotyczące technologii, a zwłaszcza platformy technologiczne, stanowią jeden z głównych sposobów poprawy sytuacji. Należy także pamiętać o stworzeniu środowiska sprzyjającego innowacjom.

W odniesieniu zaś do polityki konkurencji, pojawia się pytanie o to, czy obecnie dostępne instrumenty są wystarczające. W związku z państwowymi dotacjami Komitet podkreśla, że trzeba w większym stopniu zwracać uwagę na ich powiązanie z restrukturyzacjami i przenoszeniem produkcji.

Ponadto Komitet jest zdania, że Europejskie Centrum Monitorowania Zmian (EMCC) z siedzibą w Dublinie powinno odgrywać znaczącą rolę.

Szczególną uwagę należy skierować na rozwijanie dialogu społecznego. Komitet podziela stanowisko Komisji, że partnerzy społeczni, dzięki ich znajomości branż, mogą pełnić funkcję 'ostrzegawczą'. Sektorowy dialog społeczny nie może być jednak narzędziem, po które sięga się dopiero w sytuacjach kryzysowych.

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

Komitet zasadniczo wyraża zadowolenie ze stworzenia „Forum Restrukturyzacji”. Jego celem powinno być zaprezentowanie najlepszych praktyk oraz analizą przeszkód na szczeblu lokalnym (przepisy) utrudniających wprowadzanie tych praktyk w życie.

Poza modernizacją i uproszczeniem przepisów, przewidzianymi w lizbońskim programie działania, odnośnie których Komitet wyraził swoje zadowolenie, Komisja zapowiada opracowanie Zielonej księgi w sprawie ewolucji prawa pracy. Zwłaszcza w kontekście restrukturyzacji wspomniana ewolucja prawa pracy powinna mieć na celu równowagę pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem.

W odniesieniu do promowania mobilności pracowników wewnątrz Unii Europejskiej, jedyna propozycja sformułowana przez Komisję, a mianowicie przedstawienie wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie ulepszenia możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur lub rent, jest niewystarczająca. Należy rozważyć pakiet zachęt na rzecz mobilności, np. w dziedzinie kwalifikacji, rynku pracy, przepisów społecznych lub podatkowych, w tym zniesienie administracyjnych barier swobodnego przepływu pracowników.

Komitet z nadzieją oczekuje, że partnerzy społeczni w dalszym ciągu i bardziej szczegółowo będą zajmować się kwestiami restrukturyzacji.

Europejskie rady zakładowe odgrywają główną rolę w restrukturyzacjach. Komitet uważa, że trzeba wziąć pod uwagę przeprowadzenie konsultacji w sprawie przeglądu dyrektywy dotyczącej europejskich rad zakładowych, skupiając się na restrukturyzacjach; konsultacje takie powinny jednak objąć szerszy kontekst.

Komitet podziela przekonanie Komisji, że restrukturyzacji nie wolno utożsamiać z regresem społecznym i stratami w substancji gospodarczej.

Oczywiście nie sposób całkowicie uniknąć negatywnych konsekwencji dla pracowników, dlatego działania podejmowane na szczeblu Wspólnoty, oprócz wymienionych przez Komisję postulatów, powinny mieć także na celu zapewnienie pracownikom niezbędnej ochrony w okresach przejściowych.

1. Wstęp

1.1 Agenda Społeczna, przyjęta 9 lutego 2005 r., w tym samym czasie co komunikat w sprawie przeglądu strategii zrównoważonego rozwoju⁽¹⁾, przewiduje, że Komisja opracuje strategię zarządzania procesami restrukturyzacji, opartą na lepszej interakcji odnośnych polityk europejskich, większym zaangażowaniu partnerów społecznych, wyższym poziomie synergii pomiędzy prowadzonymi politykami a wspierającymi instrumentami finansowymi, jak również na dostosowaniu ram legislacyjnych i umownych.

1.2 W komunikacie „Restrukturyzacje i zatrudnienie”⁽²⁾, przedłożonym 31 marca 2005 r., Komisja przedstawia kroki, jakie UE powinna podjąć lub zintensyfikować, aby zmobilizować posiadany potencjał. Przyjmuje ona zarówno perspek-

tywę horyzontalną, jak i sektorową oraz proponuje szereg środków w różnych obszarach działań wspólnotowych.

1.3 Komunikat Komisji jest adresowany do szerokiego grona odbiorców, zatem jego tekst zawiera uwagi ogólne, zwłaszcza na temat restrukturyzacji, będącej wyzwaniem dla przedsiębiorstw, które muszą się przystosować.

2. Streszczenie dokumentu Komisji

2.1 Komisja jest przekonana, że restrukturyzacje nie muszą być synonimem regresu społecznego ani utraty tkanki gospodarczej. Przeciwnie, mogą one przyczyniać się do osiągnięcia postępów gospodarczych i społecznych, pod warunkiem jednak, że będą one odpowiednio antycypowane, że przedsiębiorstwa będą w stanie skutecznie i szybko je przeprowadzać oraz że towarzyszyć im będą odpowiednie działania władz publicznych.

2.2 Z restrukturyzacjami przedsiębiorstw często wiążą się koszty, które mogą być bardzo wysokie nie tylko dla dotkniętych zmianami pracowników, ale również dla gospodarki lokalnej lub regionalnej. Utrzymanie spójności społecznej, charakterystycznej dla europejskiego modelu społecznego, wymaga działań towarzyszących, mających na celu minimalizację kosztów społecznych, jak również pomoc w poszukiwaniach alternatywnych źródeł zatrudnienia i dochodów.

2.3 Odpowiedzi wypracowane na szczeblu wspólnotowym muszą więc uwzględniać cztery następujące wymogi:

- Wymóg spójności pomiędzy wszystkimi wdrażanymi politykami, tak aby wzrost gospodarczy i związane z nim restrukturyzacje nie niszczyły potencjału kapitału ludzkiego.
- Wymóg długoterminowej perspektywy, w którą powinny wpisywać się poszczególne polityki wspólnotowe. Podmioty gospodarcze i społeczne potrzebują przewidywalnych ram, by móc podejmować stosowne działania;
- Wymóg udziału wszystkich zainteresowanych podmiotów, w pierwszej kolejności partnerów społecznych;
- Wymóg uwzględnienia wymiaru terytorialnego, ponieważ antycypacja zmian jest najskuteczniejsza na poziomie lokalnym. Z tego punktu widzenia, polityka regionalna i polityka spójności Unii Europejskiej powinny pełnić rolę katalizatora.

2.4 Komunikat wymienia działania, które należy podjąć lub wzmocnić w oparciu o różne środki unijne, zarówno w wymiarze horyzontalnym, jak i sektorowym. Podczas realizacji tych działań niezbędne jest maksymalne ograniczenie obciążeń nakładanych na przedsiębiorstwa, przy jednoczesnym ulepszeniu antycypacji i zarządzania procesem restrukturyzacji.

⁽¹⁾ „Przegląd strategii zrównoważonego rozwoju UE na rok 2005: Wstępne podsumowanie i przyszłe kierunki realizacji” (COM(2005) 37 końcowy.) z 9 lutego 2005 r.

⁽²⁾ COM(2005) 120 końcowy

2.5 Konkretnie w 1. załączniku do komunikatu zaproponowano 12 środków, spośród których można wymienić:

- rewizję europejskiej strategii zatrudnienia,
- zreformowanie instrumentów finansowych oraz utworzenie funduszu dostosowania do wzrostu,
- utworzenie „Forum Restrukturyzacyjnego”,
- wzmocniony monitoring sektorów najbardziej narażonych w krótkim horyzoncie czasowym na restrukturyzację.

3. Uwagi ogólne

3.1 Komitet wyraża zadowolenie, że Komisja wybrała podejście globalne i horyzontalne. W komunikacie zajmuje się ona kwestią ważną zarówno dla przedsiębiorstw, jak i pracowników. Komitet wypowiadał się już na ten temat w kilku swoich opiniach. Przekształcenia w przemyśle oraz zdolność zainteresowanych podmiotów do przystosowania się do tych zmian stanowią zasadnicze czynniki utrzymania konkurencyjności. Powodzenie tego procesu zależy jednak od tego, jak w wymiarze społecznym zarządza się tymi przemianami.

3.2 Kiedy w komunikacie Komisja mówi o restrukturyzacji, naturalnie nasuwa się pytanie o to, jak to pojęcie zdefiniować. W kilku poprzednich opiniach EKES stosował rozróżnienie pomiędzy „przemianami w przemyśle”, które stanowią ciągły proces rozwoju danego przedsiębiorstwa lub branży, a „restrukturyzacją”, która jest szczególną formą przemian w przemyśle i w zasadzie nagłym dostosowaniem się (często wymuszonym) przedsiębiorstwa do wymogów narzuconych przez uwarunkowania gospodarcze celem odzyskania konkurencyjności.

3.2.1 Nawet jeżeli Komisja nie dokonuje takiego rozróżnienia pomiędzy tymi dwoma określeniami, co ułatwiłoby zrozumienie tekstu, Komitet zaleca przyjęcie bardziej zróżnicowanego podejścia. Powodzenie przemian w przemyśle zależy niewątpliwie od zdolności antycypowania zmian i przyjęcia wobec nich postawy proaktywnej; niemniej w kontekście globalizacji restrukturyzacja stanowi coraz większe wyzwanie, o coraz bardziej złożonych aspektach. Obie te kwestie wymagają innego podejścia i różnych środków.

3.2.2 Zachęcanie do przeprowadzania zmian nie może stanowić celu samego w sobie. Jasno określona, długookresowa i nastawiona na przyszłość polityka przemysłowa może w taki sposób pozytywnie wpływać na przebieg tych zmian, że dzięki nim powstają nowe możliwości. Biorąc to pod uwagę, Komitet zamierza dokonać analizy nowego komunikatu Komisji, zatytułowanego „Nowa polityka przemysłowa...” (COM 2005 ...).

3.3 Komitet generalnie zgadza się z analizą tego zjawiska, przeprowadzoną przez Komisję. Komisja wymienia cztery zasadnicze przyczyny restrukturyzacji:

- rozwój europejskiego rynku wewnętrznego i otwarcie się gospodarek narodowych na handel międzynarodowy,
- innowacje technologiczne,
- rozwój uwarunkowań regulacyjnych,
- zmiany popytu konsumentów.

3.3.1 Tym samym Komisja ogranicza swoją analizę do powszechnie znanych ogólnych czynników. Decydująca jest także kwestia, czy restrukturyzacje są planowane długoterminowo, aby wyjść naprzeciw pewnym zmianom, czy też są one jedynie pospieszoną reakcją na presję z zewnątrz lub błędy w zarządzaniu. Jednym z przykładów jest rozwój relacji potencjału rynku do mocy produkcyjnych — gdy się ten wskaźnik lekceważy, powstaje nadmiar mocy produkcyjnych, prowadzących prędkiej, czy później do restrukturyzacji. Komitet oczekiwałby pogłębionej analizy, gdyż każda z tych sytuacji implikuje inne podejście i rozwiązania.

3.3.2 Restrukturyzacje budzą, przede wszystkim wśród pracowników, obawę przed negatywnymi skutkami. Jednakże właściwie przeprowadzona restrukturyzacja stwarza także nowe wyzwania i szanse. Można wymienić wiele przykładów udanych i mniej udanych restrukturyzacji. Najważniejsze jest, w jaki sposób przedsiębiorstwa radzą sobie z taką sytuacją, jak przeprowadza się kolejne etapy oraz jak poszczególni uczestnicy współpracują ze sobą i razem tworzą atmosferę, w której możliwe jest dostrzeżenie nowych możliwości.

3.4 W komunikacie nie ma wielu propozycji konkretnych środków; niektóre są jedynie zapowiedziane. Komitet jest świadomy faktu, że w obecnym stanie rzeczy Komisja nie może posunąć się dalej. Uważa jednak, że komunikat jest dobrą podstawą dla opracowania polityki wspólnotowej dotyczącej tej problematyki, polityki wymagającej koordynacji odpowiednich dyrekcji generalnych i Państw Członkowskich.

4. Uwagi szczegółowe

4.1 Komitet podziela opinię, że działania podejmowane w odpowiedzi na restrukturyzację powinny wpisywać się w bardziej ogólne ramy strategii na rzecz wzrostu i zatrudnienia. Zarządzanie zmianami może znacznie przyczynić się do realizacji celów strategii lizbońskiej.

4.1.1 W tym względzie UE powinna zastanowić się nad tym, jaki wkład może ona wnieść poza środkami zastosowanymi na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym. Może ona odgrywać zasadniczą rolę, wpływając na szybszy przebieg dyskusji w Państwach Członkowskich oraz przyczyniając się do zwiększenia świadomości w tej kwestii. Może ona również zastosować wszelkie dostępne instrumenty, aby antycypować zmiany i towarzyszyć przekształceniom.

4.2 Mobilizacja wspólnotowych środków horyzontalnych

4.2.1 Komitet z zadowoleniem odnosi się do koncepcji ściślejszej współpracy w ramach Komisji poprzez stworzenie wewnętrznego zespołu zadaniowego, jak również prowadzenia regularnego dialogu z Parlamentem Europejskim i Radą. Zaangażowanie wszystkich zainteresowanych dyrekcji generalnych może przyczynić się do powstania synergii pomiędzy różnymi obszarami działania, których wspólnym celem jest antycypowanie i zarządzanie zmianami. Uważa jednak, że należy zagwarantować, by zespół zadaniowy koncentrował się na swojej roli koordynacyjnej, oraz by Komisja zachowała swoje wyraźne kompetencje w dziedzinie prawodawstwa i implementacji środków wspólnotowych.

4.2.2 Komitet w zasadzie zgadza się z priorytetami ustalonymi przez Komisję dotyczącymi przeglądu strategii zatrudnienia. W tym względzie przedmiotem szczególnej uwagi powinno być kształcenie, uczenie się przez całe życie oraz jakość organizacji pracy, w tym i dobre zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategii zatrudnienia nie można oddzielać od kontekstu makroekonomicznego oraz polityki przemysłowej. Koordynacja polityki gospodarczej i polityki przemysłowej powinna umożliwić lepsze zarządzanie zmianami.

Stabilne, przewidywalne i skoordynowane uwarunkowania makroekonomiczne w Europie są istotną podstawą dla owocnego zarządzania procesem restrukturyzacyjnym.

Lokalne uwarunkowania, w których dokonują się restrukturyzacje, determinują je i dlatego muszą być zintegrowane w całościowej polityce.

4.2.3 W odniesieniu do przeglądu instrumentów finansowych, Komitet zgadza się, że powinny być one bardziej ukierunkowane na antycypację i zarządzanie restrukturyzacją, jednocześnie podkreślając, że należy zachować ogólne cele istniejących funduszy.

4.2.4 Instrumenty finansowe proponowane przez Komisję pod nazwą „wspólnotowa zdolność interwencyjna na wypadek sytuacji kryzysowych” zostały początkowo przyjęte przez Radę ze sceptycyzmem. Komitet jest jednak zdania, że nie należy rezygnować z debaty merytorycznej na temat możliwości interwencji finansowej celem ułatwienia przekształceń na wypadek nieprzewidzianych wydarzeń, mających silne reperkusje na szczeblu lokalnym lub w wymiarze sektorowym i społecznym. Komitet popiera zatem wysiłki Komisji zmierzające do stworzenia takich instrumentów.

4.2.5 Komitet wypowiedział się na temat polityki przemysłowej w swojej opinii uchwalonej w grudniu 2004 r.⁽³⁾ Komitet uważa, że teraz ważne jest przede wszystkim pogłębienie podejścia sektorowego, co pozwoli na znalezienie rozwiązań dostosowanych do poszczególnych branż. Nie należy przy tym ograniczać się do sektorów gospodarki dotkniętych kryzysem, ale trzeba również dokonać analiz w jak największej liczbie branż znaczących dla Europy, aby zawnosić czoła zmianom i zarządzać nimi w sposób proaktywny. Decydującą rolę powinien przy tym odgrywać dialog społeczny.

Podstawową kwestią jest poprawa przepisów dotyczących przedsiębiorstw, jednakże kwestia ta powinna zostać dokładnie

zbadana i doprecyzowana. Chodzi o to, by wprowadzić uproszczenia dla przedsiębiorstw, ale nie kosztem norm socjalnych i środowiskowych.

4.2.6 Komitet uważa, że inicjatywy dotyczące technologii, a zwłaszcza platformy technologiczne, stanowią jeden z głównych sposobów poprawy sytuacji. Innowacyjne rozwiązania technologiczne są sposobem na przezwycięzenie pozornie utrwalonych już tradycją modeli, szczególnie w odniesieniu do energetyki, emisji zanieczyszczeń, recyklingu produktów. Tym samym takie innowacje mogłyby umożliwić przeprowadzenie zmian technologicznych, przywracając konkurencyjność danym branżom przemysłowym.

4.2.6.1 W tym względzie należy zapewnić stworzenie otoczenia sprzyjającego innowacjom. Zachęty podatkowe oraz ochrona własności intelektualnej są tutaj podstawowymi warunkami. Ale także w kwestii zarządzania procesem restrukturyzacji należy starać się uwzględnić konieczność dokonania innowacji organizacyjnej i socjalnej.

4.2.7 W odniesieniu zaś do polityki konkurencji, pojawia się pytanie o to, czy obecnie dostępne instrumenty są wystarczające. Coraz więcej jest czynników wpływających na konkurencyjność, które odgrywają pierwszoplanową rolę, a którymi nie zajmuje się polityka konkurencji; dzieje się tak choćby w przypadku opodatkowania przedsiębiorstw.

Co się tyczy pomocy publicznej państwa, daleko nam jeszcze do reformy, która skierowałaby tę pomoc do tych dziedzin, które najbardziej przyczyniają się do wzrostu i zatrudnienia. W związku z tym Komitet podkreśla, że należy zwracać większą uwagę na powiązanie pomocy publicznej z restrukturyzacją i delokalizacją produkcji. Ponadto zasady udzielania pomocy publicznej nie mogą być dyskryminujące i powinny sprzyjać spójności społecznej. Dlatego Komitet podkreśla, że należy zwracać pilniejszą uwagę na praktyki poza Unią Europejską.

4.2.8 Komitet już wyraził swoje stanowisko na temat polityki zewnętrznej w kilku swoich opiniach.

4.2.9 Komitet podziela pogląd, że Europejskie Centrum Monitorowania Zmian (EMCC) z siedzibą w Dublinie powinno odgrywać ważną rolę w opracowywaniu koniecznych narzędzi analizy i monitorowania procesu restrukturyzacji. Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle powinna w dalszym ciągu pogłębiać swą współpracę z Centrum Monitorowania Zmian.

4.3 Wzmocnienie partnerstwa na rzecz zmian

4.3.1 Szczególną uwagę należy skierować na rozwijanie dialogu społecznego. Komitet podziela stanowisko Komisji, że partnerzy społeczni, dzięki ich znajomości branż, mogą pełnić funkcję 'ostrzegawczą'. Instrument ten powinien sprawdzać się zawsze wtedy, kiedy partnerzy społeczni uważają, że trzeba działać, a nie tylko w sytuacjach kryzysowych, gdy „rozwój wydarzeń budzi już ich niepokój”. Umożliwiłoby to większą zbieżność z wymogami antycypacji i towarzyszenia procesowi restrukturyzacji.

⁽³⁾ Dz.U. C 157 z 28.6.2005: „Popieranie przemian strukturalnych: polityka przemysłowa dla rozszerzonej Europy” COM(2004) 274 final

4.3.2 Komitet z zainteresowaniem oczekuje również zapowiedzianego komunikatu w sprawie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, który powinien w szczególności dotyczyć pozytywnych inicjatyw podejmowanych przez restrukturyzujące się przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z innymi zainteresowanymi stronami. Poza dalszym tworzeniem podstaw prawnych należy także upowszechniać i wspierać dobre praktyki w zakresie zarządzania zmianami. Komitet zwraca w szczególności uwagę na fakt, że w tych procesach należy uwzględnić również podmioty pośrednio dotknięte restrukturyzacją zachodzącą w innych przedsiębiorstwach (np. dostawcy, usługodawcy, itd.).

Komitet już wypowiedział się na temat odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw w jednej ze swoich poprzednich opinii.

4.3.3 Komitet zasadniczo wyraża zadowolenie ze stworzenia „Forum Restrukturyzacji”. Jego celem powinno być zaprezentowanie najlepszych praktyk oraz analiza przeszkód na szczeblu lokalnym (przepisy) utrudniających wprowadzanie tych praktyk w życie. Nie czas jeszcze na ocenę wyników. Komitet jednak, dzieląc się swą wiedzą i doświadczeniem, chętnie wniesie swój wkład w prace forum, aby stanowiło ono dodatkową wartość dla polityki europejskiej. Zasadniczym warunkiem są takie działania, które nie tworzą większej biurokracji i koncentrują się na kwestiach dotąd zaniedbywanych. Zainteresowane organizacje społeczeństwa obywatelskiego muszą mieć możliwość uczestniczenia w tych pracach.

4.4 Dostosowanie ram regulacyjnych i umownych

4.4.1 Poza modernizacją i uproszczeniem przepisów, przewidzianymi w lizbońskim programie działania, odnośnie których Komitet wyraził swoje zadowolenie, Komisja zapowiada opracowanie Zielonej księgi w sprawie ewolucji prawa pracy. Zwłaszcza w kontekście restrukturyzacji wspomniana ewolucja prawa pracy powinna mieć na celu równowagę pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem.

4.4.2 W odniesieniu do promowania mobilności pracowników wewnątrz Unii Europejskiej, jedyna propozycja sformułowana przez Komisję, a mianowicie przedstawienie wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie ulepszenia możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur lub rent, jest niewystarczająca. Mobilność pracowników w kontekście restrukturyzacji jest tematem zdecydowanie bardziej złożonym. Mobilność transgraniczna jest jedynie niewielkim jego aspektem. Pracownicy powinni umieć dostosować się do nowych warunków wynikających z restrukturyzacji. Może

to nawet oznaczać konieczność zawodowego przeorientowania się lub szukania nowej pracy. Dlatego trzeba zbadać, jakie działania powinny być podjęte na szczeblu wspólnotowym, krajowym lub regionalnym, aby pracownikom to przejście ułatwić. Należy rozważyć pakiet zachęt na rzecz mobilności, np. w dziedzinie kwalifikacji, rynku pracy, przepisów socjalnych lub podatkowych, w tym zniesienie administracyjnych barier swobodnego przepływu pracowników.

4.5 Drugi etap konsultacji europejskich partnerów społecznych w sprawie restrukturyzacji przedsiębiorstw i europejskich rad zakładowych

4.5.1 W komunikacie adresowanym do szerokiego grona odbiorców, Komisja po raz pierwszy podejmuje konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie dwóch różnych kwestii. Decyzja ta jest dość kontrowersyjna i należy sprawdzić, czy została zachowana odpowiednia procedura.

4.5.2 Niezależnie od tych zagadnień formalnych, Komitet również przychylnie odnosi się do koncepcji umożliwienia partnerom społecznym realizacji i konkretyzacji swoich prac w zakresie restrukturyzacji.

4.5.3 Europejskie rady zakładowe odgrywają główną rolę w restrukturyzacjach. Komitet uważa, że trzeba wziąć pod uwagę przeprowadzenie konsultacji w sprawie przeglądu dyrektywy dotyczącej europejskich rad zakładowych, skupiając się na restrukturyzacjach; konsultacje takie powinny jednak objąć szerszy kontekst. Wszak w rzeczywistości prawo do informacji i konsultacji pracowników, zapewnione w dyrektywie dotyczącej europejskich rad zakładowych, nie ogranicza się jedynie do restrukturyzacji.

4.6 Wnioski Komisji

4.6.1 Komitet podziela przekonanie Komisji, że restrukturyzacji nie wolno utożsamiać z regresem społecznym i stratami w substancji gospodarczej. Restrukturyzacje mogą w znacznym stopniu przyczynić się do postępu gospodarczego i społecznego. Jednak jak słusznie zauważyła Komisja, decydujące znaczenie mają warunki, w jakich dana restrukturyzacja się dokonuje.

4.6.2 Mimo to nie sposób całkowicie uniknąć negatywnych konsekwencji dla pracowników, dlatego działania podejmowane na szczeblu Wspólnoty, oprócz wymienionych przez Komisję postulatów, powinny mieć także na celu zapewnienie pracownikom niezbędnej ochrony w okresach przejściowych.

Bruksela, 14 grudnia 2005 r.

Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Anne-Marie SIGMUND