

## Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om »Den sociale dialog og inddragelse af arbejdstagerne — nøglen til foregribelse og forvaltning af industrielle ændringer«

(2006/C 24/17)

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg besluttede den 1. juli 2004 under henvisning til forretningsordenens artikel 29, stk. 2, at afgive udtalelse om: »Den sociale dialog og inddragelse af arbejdstagerne — nøglen til foregribelse og forvaltning af industrielle ændringer«.

Det forberedende arbejde henvistes til Den Rådgivende Kommission for Industrielle Ændringer, som udpegede Gustav Zöhrer til ordfører. CCMI vedtog sin udtalelse den 12. september 2005.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 420. plenarforsamling den 28.-29. september 2005, mødet den 29. september, følgende udtalelse med 138 stemmer for, 2 imod og 7 hverken for eller imod:

### 1. Indledning og mål

1.1 Industriel omstilling er en vedvarende proces, hvorunder en industrisektor tilpasser sig ændrede betingelser i det økonomiske miljø for at kunne bevare konkurrenceevnen og skabe vækstmuligheder.

1.2 Industriel omstilling er således en nødvendig tilpasning til ændrede markedsbetingelser, ændret teknologi samt ændrede retlige, social-, arbejdsmarkeds- eller økonomisk-politiske rammebetingelser eller ændringer i samfundet som sådant. I bedste fald bliver sådanne ændringer forudset eller bevidst iværksat, så den pågældende sektor kan handle proaktivt, gennemføre en gradvis tilpasning og minimere de negative konsekvenser af tilpasningsprocessen.

1.3 Reageres der for sent eller slet ikke på indtrufne ændringer, fører det til tab af konkurrenceevne og bringer arbejdspladser i fare. Omstruktureringer, der først foretages som en reaktion herpå, er for det meste forbundet med smertelige konsekvenser, ikke mindst for beskæftigelsen og arbejdsbetingelserne. En dårligt styret omstrukturering kan skade den enkelte virksomheds eller hele erhvervets image og skabe en negativ holdning til omstillinger.

1.4 Uanset dens form er industriel omstilling en vedvarende proces inden for økonomien, som imidlertid i hovedsagen kan og skal styres af aktørerne. Den foregår i virksomhederne og har konsekvenser for alle parter i og omkring virksomhederne (arbejdstagerne, arbejdsgiverne, regionerne o.s.v.).

1.5 Processens succes kan på den ene side måles på virksomhedernes eller sektorens konkurrence- og innovationsevne, på den anden side på sikringen af arbejdspladser og den sociale tackling af negative følger.

1.6 Men succes opnås uden tvivl bedst, hvis de berørte parter inddrages i tilrettelæggelsen af omstillingen. At planlægningen af omstillingen foregår på alle niveauer i sektorerne og virksomhederne og ikke kun på virksomhedens ledelsesniveau, er ikke bare af betydning for en vellykket og accepteret tilpasningsproces, men også en vigtig forudsætning for konkurrence-

evnen. Den sociale dialog og arbejdstagernes inddragelse og medvirken er derfor et væsentligt element i den europæiske samfundsmodel.

1.7 Et overblik over Kommissionens industripolitiske initiativer fra den seneste tid viser, at også Kommissionen lægger stadig større vægt på synergi og på inddragelse af alle berørte parter med henblik på at sikre vellykket gennemførelse af strukturomlægningen. Disse foranstaltninger kan gøre det muligt at gennemføre industriel omstilling på en socialt acceptabel måde, hvis arbejdsmarkedsparterne systematisk inddrages i foregribelsen og håndteringen af ændringerne, og hvis man konsekvent forfølger det dobbelte mål at sikre virksomhedernes konkurrenceevne og at minimere de negative sociale konsekvenser.

1.8 Udvalget har i sin udtalelse om »Industrielle ændringer: den aktuelle situation og fremtidsudsigter — en generel strategi« (!) foreslået, at Den Rådgivende Kommission for Industrielle Ændringer bl. a. beskæftiger sig med at indkredse

— positive fælles faktorer, som gør det muligt at foregribe og forvalte industrielle ændringer, og finde frem til, hvordan EU og medlemsstaterne kan forbedre virksomhedernes konkurrenceevne og rentabilitet ved at fremme den sociale dialog og samarbejdet mellem alle de berørte aktører

— fælles faktorer, som kan fremme en bæredygtig udvikling og forbedre den sociale og territoriale samhørighed for at sætte skub i Lissabon-strategien samt fremme en ramme og nogle vilkår, der gør det muligt at igangsætte industrielle ændringer, som er forenelige med de krav, der stilles dels til virksomhedernes konkurrenceevne, dels til økonomisk, social og territorial samhørighed. (?)

1.9 Naturligvis er det nødvendigt med en række foranstaltninger på forskellige niveauer for med held at klare omstillingen. På EU-niveau må omstillingen betragtes ud fra en horisontal synsvinkel og ledsages af en række foranstaltninger (f. eks. vedrørende de makroøkonomiske rammebetingelser, beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken, de finansielle støtteinstrumenter, industripolitikken, m. v.).

(!) (CCMI/002); Ordfører: Joost Van Iersel; Medordfører: Varea Nieto.  
(?) Smst. pkt. 1.7.

1.10 Formålet med nærværende udtalelse er at påpege, at social dialog og arbejdstagernes inddragelse og medvirken er nøglen til vellykket tackling af industriel omstilling, og at drage konsekvenser for den sociale dialog's fremtidige udvikling og for kommende EU-foranstaltninger.

## 2. Den sociale dialog's bidrag til at forme den industrielle omstilling

2.1 Den sociale dialog foregår på flere forskellige niveauer med hvert sine aktører. Hvert niveau, det være sig nationalt, regionalt, europæisk, virksomhedsmæssigt, sektorielt eller tværsektorielt, kan yde sit særlige og vigtige bidrag til at forbedre omstillingen og til at sikre, at den forløber socialt acceptabelt. Men for at leve op til sin rolle må den sociale dialog opfylde en række betingelser, og de forskellige aktionsniveauer må afstemmes i forhold til hinanden.

2.1.1 For at omstillingen kan præges af fremsyn er det nødvendigt, at arbejdsmarkedsparterne i fællesskab udvikler langsigtede perspektiver. Det forudsætter et konsolideret og fortroligt partnerskab og en dialogtradition, som gør det muligt at udarbejde langsigtede planer, men også at enes om løsninger i krisetider. Det er en vigtig forudsætning, at arbejdsmarkedsparternes organisationer råder over repræsentative og stabile strukturer.

2.1.2 Det er derfor også af afgørende betydning at hjælpe de nye medlemsstater med at opbygge og styrke den sociale dialog's strukturer, så parterne i fællesskab kan tackle den udfordring, de stilles over for i form af industriel omstilling som følge af integrationsprocessen.

2.1.3 For at fremme en positiv indstilling til omstilling bør der i tide — på grundlag af en deltagelsesorienteret virksomhedskultur — udvikles en fælles forståelse af, hvad omstillingen indebærer, og af arbejdsmarkedsparternes muligheder for at præge den. Samtidig kan omstillingen på lang sigt forberedes via foranstaltninger som f. eks. uddannelse, flerfunktionalitet og livslang læring. Disse foranstaltninger bør især sigte mod at fremme arbejdstagernes jobegnethed.

2.2 I forbindelse med en høring foranstaltet af Kommissionen i januar 2002 har arbejdsmarkedets parter beskæftiget sig med omstruktureringer og deres konsekvenser og håndtering. Ud fra konkrete tilfælde blev der påvist eksempler på god praksis. Som resultat fastlagde arbejdsmarkedets parter »retningslinjer for håndtering af omstruktureringer«. Udvalget så gerne dette arbejde videreført og konkretiseret.

2.3 At foregribe omstilling forudsætter kendskab til årsager og sammenhænge. Det er derfor vigtigt, at arbejdsmarkedets parter regelmæssigt udveksler synspunkter om fremtidsudsigterne i deres branche og i deres virksomheder. Det Europæiske Overvågningscenter for Forandringer under Dublin-instituttet til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene kan yde et vigtigt bidrag hertil.

2.4 Af stor betydning er også EU's sektorspecifikke initiativer, der på baggrund af en analyse af en sektors situation og fremtidsudsigter i en omfattende konsultationsprocedure under inddragelse af arbejdsmarkedets parter udarbejder konkrete henstillinger til foranstaltninger, der kan sikre og fastholde konkurrenceevnen.

2.5 EKSF-traktaten indførte på europæisk plan det første eksempel på en social sektordialog. En kontinuerlig social dialog knyttet til EKSF's instrumentarium med kontinuerlig markedsovervågning, forsknings- og innovationsprogrammer, pris- og konkurrencepolitik samt tilpasningsforanstaltninger for arbejdstagerne og regionerne har vist, at industrielle strukturændringer og omstillinger kan foregå på en socialt acceptabel måde. Også i dag bør der trækkes på alle de instrumenter, traktaterne rummer, med henblik på at håndtere omstillingen.

2.5.1 Også efter EKSF-traktatens udløb er det ønskeligt, at denne bredtfaavnende metode kommer til at præge arbejdet i de nuværende EU-sektordialoger, der foregår i sektorudvalgene for den sociale dialog. Dermed ville disse udvalg, ud over at behandle social- og arbejdsmarkedsmæssige spørgsmål, i højere grad end hidtil kunne fungere som høringsorganer i forbindelse med alle EU-initiativer, der har indflydelse på den industrielle udvikling i en sektor.

## 3. Arbejdstagernes inddragelse og medvirken og deres betydning for den industrielle omstilling

3.1 For arbejdstagerne har den industrielle omstilling konsekvenser, der kan strække sig fra ændrede kvalifikationskrav som følge af teknologiske fornyelser og ændringer af arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsbetingelserne til tab af arbejdspladsen. Det er derfor af stor betydning, hvordan arbejdstagerne kan indstille sig på disse ændrede betingelser, og hvilke foranstaltninger der træffes for at minimere de negative konsekvenser for dem og for at optimere de positive følgevirkninger. Det spiller i den forbindelse en væsentlig rolle, om arbejdstagerne i tide og på hensigtsmæssig vis informeres om forandringer og kan påvirke processen.

3.2 Kun sådan er der mulighed for, at omstillingen ikke bare gennemføres på virksomhedens ledelsesniveau, men også i de ansattes bevidsthed, så de accepterer den. Lykkes det ikke at gennemføre omstillingen på en måde, der er socialt acceptabel for arbejdstagerne, resulterer det i konflikter.

3.3 Inddragelse af arbejdstagerne (samt deres repræsentanter i virksomhederne og deres fagforeninger) og deres medvirken til at forme omstillingen er således et væsentligt bidrag til, at omstillingsprocessen tackles socialt acceptabelt, at jobegnetheden bevares, og at konflikter undgås. Ideelt set bør virksomhederne udvikle sig til interaktive organisationer, der handler proaktivt. Det fremmer innovationen i virksomheden og i sidste instans også dens konkurrenceevne.

3.4 Da virksomhedernes beslutninger i tiltagende omfang træffes i en global økonomisk sammenhæng og ofte i multinationale koncerner, får grænseoverskridende former for arbejdstagerrepræsentation større og større betydning ved siden af de nationale muligheder og instrumenter.

3.5 Europæiske samarbejdsudvalg spiller en særlig rolle i den forbindelse. Der er allerede eksempler på, at virksomheder har indgået aftaler med europæiske samarbejdsudvalg om omstrukturingsforanstaltninger. Der er også eksempler på, at der er indgået aftaler med europæiske faglige organisationer. Erfaringerne hermed er positive, da der netop i internationale koncerner er fare for, at begrænsning af de sociale konsekvenser på ét etableringssted sker på bekostning af forholdene på et andet etableringssted.

3.6 Man må gå ud fra, at den tværnationale sociale dialog på virksomhedsniveau udvikler sig dynamisk videre. Men udvalget må konstatere, at denne udvikling ikke er uproblematisk for de berørte. Der savnes i forbindelse med sådanne aftaler en sikker retlig ramme, der fastlægger den juridisk bindende karakter og tager hensyn til arbejdsmarkedsparternes, dvs. arbejdsgivernes og de legitimerede arbejdstagerrepræsentanters legitimation og traditionelle roller. Samme synsvinkel må anlægges på det forslag om udarbejdelse af en fakultativ ramme for tværnationale kollektive overenskomstforhandlinger, som Kommissionen bebuder i meddelelsen om den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden for perioden 2005 — 2010.

3.7 Udvalget er klar over, at arbejdstagerinddragelsens instrumenter og strukturer ikke er så højtudviklede i forbindelse med små og mellemstore virksomheder som for de større virksomheders vedkommende. Men udvalget mener, at en partnerskabspræget fremgangsmåde i forbindelse med tacklingen af ændringer også er af stor betydning i disse virksomheder, til trods for de anderledes forudsætninger.

## 4. Fællesskabets politik vedrørende industrielle ændringer

### 4.1 Retsforskrifter

4.1.1 Der eksisterer allerede en række Fællesskabsforskrifter, der direkte eller indirekte har at gøre med industrielle ændringer eller med omstruktureringer og deres konsekvenser. I forskellige direktiver fastlægges der regler for informations- og høringsret og for arbejdstagernes beskyttelse mod følgerne af omstruktureringer (Europæiske samarbejdsudvalg, Det Europæiske Aktieselskab, rammer for information og høring på nationalt plan, arbejdsgiverens insolvens, virksomhedsoverdragelse, kollektive afskedigelser, ret til høring i forbindelse med EU's konkurrenceregler).

4.1.2 Alle disse retsforskrifter drejer sig enten om en meget generel ramme for information og høring eller punktuelt om bestemte følger af ændringer eller omstruktureringer, og de kan anvendes mere eller mindre uafhængigt af hinanden. Byggende på dette fundament skal fællesskabsretten efter udvalgets opfattelse vurderes, konsolideres og evt. videreudvikles med henblik på at foregribe omstillinger.

### 4.2 Industripolitik

4.2.1 Med sin meddelelse fra april 2004 »Opfølge strukturændringer: En industripolitik for det udvidede Europa«<sup>(3)</sup> har Kommissionen indledt en ny æra i den europæiske industripolitik. I sin udtalelse fra december 2004 hilste udvalget Kommissionens strategi velkommen. Der er grund til endnu en gang at understrege det paradigmeskift, Kommissionen har foretaget, hvormed den igen har sat industripolitikken øverst på dagsordenen.

4.2.2 Efter udvalgets opfattelse drejer det sig nu først og fremmest om at uddybe den sektorvise fremgangsmåde, der gør det muligt at finde skræddersyede løsninger for de enkelte sektorer. Men man skal ikke kun tage fat på de erhvervssektorer, der er i krise, men gennemføre analyser i flest mulige sektorer, der er af betydning for Europa, for tidligt at imødegå ændringerne og håndtere dem proaktivt. I den forbindelse må den sociale dialog spille en væsentlig rolle.

### 4.3 Social dialog

4.3.1 På forårstopmødet i 2004 opfordrede Det Europæiske Råd medlemsstaterne til at indgå partnerskaber vedrørende strukturændringer, som inddrager arbejdsmarkedsparterne, civilsamfundet og statslige organer.

4.3.2 På baggrund af denne opfordring og med henblik på midtvejsevalueringen af Lissabon-strategien har Kommissionen offentliggjort meddelelsen »Reformpartnerskaber i et udvidet Europa — Øge den europæiske sociale dialog's bidrag«<sup>(4)</sup>.

4.3.3 Denne meddelelse har til formål at gøre opmærksom på resultaterne af den europæiske sociale dialog og forklare dem nærmere, øge virkningen heraf og fremme en videreudvikling på grundlag af effektiv interaktion mellem arbejdsmarkedets parter på forskellige niveauer.

4.3.4 I meddelelsen kræver Kommissionen, at den sociale dialog skal føre til konkrete resultater. Derfor anbefaler den arbejdsmarkedets parter i højere grad at bringe de tekster, de udarbejder, til offentlighedens kundskab, at gøre dem mere overskuelige og at formulere dem mere effektivt (f. eks. ved at anvende et let forståeligt sprog), at følge dem op og at standardisere tekstkategorierne. Det skal i den forbindelse nævnes, at den europæiske sociale dialog's effektivitet i stigende grad afhænger af relationerne mellem arbejdsmarkedets parter på det nationale plan.

4.3.5 Kommissionen fremsætter i meddelelsen en række forslag, der skal styrke synergien mellem de forskellige niveauer (det europæiske, det nationale, det sektorielte, virksomhederne) og forbedre den europæiske sociale dialog's strukturer og dermed dens gennemslagskraft samt ledsageforanstaltningerne.

<sup>(3)</sup> KOM(2004) 274 endelig af 20.4.2004.

<sup>(4)</sup> KOM(2004) 557 endelig.

4.3.6 På indeværende tidspunkt vil udvalget ikke kommentere Kommissionens forslag nærmere, da det først tilkommer de autonome arbejdsmarkedsparter at beskæftige sig med dem.

4.3.6.1 Men udvalget hilser alle bestræbelser på at styrke den sociale dialog velkomne. Dette gælder navnlig udviklingen af den sociale dialog i de nye medlemsstater, der fremdeles er præget af store mangler. F.eks. i forbindelse med uddannelse, styrkelse af strukturerne og teknisk bistand er der brug for en omfattende indsats, især af finansiel art. Kommissionens forslag om også at anvende en del af strukturfondenes midler hertil forekommer logisk og konsekvent.

I de nye EU-medlemslande medfører omstrukturingsprocesserne væsentlige stillingsnedskæringer og ledsages i vid udstrækning af virksomhedsprivatiseringer. Det er nødvendigt at have en velfungerende social dialog for allerede under planlægningen af disse omstruktureringer at kunne forhandle sig frem til sociale pakkeløsninger og sikre deres juridiske gennemførelse.

4.3.6.2 Udvalget bifalder også Kommissionens plan om at tilskynde nye sektorer til at etablere en social dialog og bidrage til at realisere Lissabon-målsætningerne.

#### 4.4 Omstrukturering og beskæftigelse

4.4.1 Ifølge den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, som Kommissionen vedtog den 9. februar 2005 samtidig med meddelelsen om revisionen af strategien for bæredygtig udvikling, skal Kommissionen udforme en strategi for håndtering af omstruktureringer, som indebærer bedre samspil mellem de relevante EU-politikker, en højere grad af inddragelse af arbejdsmarkedets parter, bedre overensstemmelse mellem de politiske mål og de til rådighed stående midler og tilpasning af de retlige og aftalemæssige rammebetingelser.

4.4.2 I meddelelsen »Omstruktureringer og beskæftigelsen«<sup>(3)</sup>, som Kommissionen fremlagde den 31. marts 2005, angives det, hvilke foranstaltninger der skal udvikles eller styrkes på baggrund af de midler, som EU kan frigøre til formålet. Der anlægges såvel et horisontalt som et sektorielt perspektiv, og der foreslås en række foranstaltninger inden for flere af Fællesskabets forskellige politikområder.

4.4.3 Udvalget vil beskæftige sig med denne meddelelse i en separat udtalelse. Det bifalder under alle omstændigheder den omfattende, tværsektorielle fremgangsmåde, Kommissionen har valgt. Set ud fra nærværende udtalelses perspektiv skal nogle af Kommissionens forslag især fremhæves.

4.4.3.1 Udbygning af den sociale sektordialog fortjener særlig opmærksomhed. Udvalget er enig med Kommissionen i, at arbejdsmarkedets parter som følge af deres branchekendskab kan spille en særlig rolle ved at varske de offentlige myndigheder. Det bør dog ikke kun foregå i krisesituationer, men

overalt, hvor arbejdsmarkedets parter ser en grund til at skride ind, altså ikke bare, »hvor der er grund til bekymring«. Det ville stemme bedre med kravet om at foregribe og følge omstrukturingsprocessen.

4.4.3.2 Udvalget imødeser med interesse den bebudede meddelelse om virksomhedernes sociale ansvar, der navnlig skal omhandle positive initiativer, som virksomhederne iværksætter efter samråd med de berørte parter i tilfælde af omstrukturering. Ud over at videreudvikle retsgrundlaget er det nemlig vigtigt også at fremme og udbrede kendskabet til god praksis i forbindelse med tackling af ændringer. Navnlig ønsker udvalget at understrege, at der i processerne også skal tages hensyn til dem, der berøres indirekte af omstruktureringer i bestemte virksomheder (underleverandører, udbydere af tjenesteydelser m.v.).

4.4.3.3 Udvalget bifalder også oprettelsen af et »Forum for Omstruktureringer«. Det skal have til opgave at følge udviklingen og fremme koordinering af de forskellige initiativer. Foruden Kommissionen inddrages andre EU-institutioner samt arbejdsmarkedets parter og repræsentanter for videnskabelige kredse i dette forum. Dette repræsenterer en videreførelse af den tværgående fremgangsmåde i meddelelsen. Udvalget vil gerne bidrage med sin sagkundskab til arbejdet i dette forum.

4.4.3.4 Kommissionen planlægger desuden at gennemføre anden fase af høringen af arbejdsmarkedets parter om omstrukturering af virksomheder og om de europæiske samarbejdsudvalg. Som allerede nævnt i punkt 2.2, 3.5 og 3.6 finder udvalget det nødvendigt, at der tages fat på disse to problemstillinger.

## 5. Konklusioner

5.1 At tackle den industrielle omstilling og dermed opretholde og genskabe virksomhedernes og sektorernes konkurrenceevne er en afgørende udfordring, som Europa må leve op til, og som vil bidrage væsentligt til realisering af Lissabon-målsætningerne.

Omstillingsprocessens succes skal ikke alene måles på virksomhedens eller sektorens konkurrenceevne, men også på sikring af arbejdspladser og social tackling af de negative følger.

5.2 Ud over en række foranstaltninger på forskellige områder spiller den sociale dialog og arbejdstagernes inddragelse og medvirken en nøglerolle med henblik på heldig gennemførelse af industriel omstilling.

5.3 Den sociale dialog må bygge på et konsolideret og fortroligt partnerskab og en dialogtradition, og den forudsætter repræsentative og stabile strukturer. Udvalget hilser alle bestræbelser på at styrke den sociale dialog velkomne. Dette gælder navnlig udviklingen af den sociale dialog i de nye medlemsstater, hvor der er store mangler.

(3) KOM(2005) 120 endelig.

5.4 De analytiske instrumenter, arbejdsmarkedsparterne har til rådighed, må forbedres. Det Europæiske Overvågningscenter for Forandringer under Dublin-instituttet til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene kan yde et vigtigt bidrag hertil.

5.5 EU's sektorspecifikke initiativer, der på baggrund af en analyse af en sektors situation og fremtidsudsigter i en omfattende konsultationsprocedure under inddragelse af arbejdsmarkedets parter udarbejder konkrete henstillinger om foranstaltninger, der kan sikre og fastholde konkurrenceevnen, er af stor betydning. Udvalget bifalder derfor Kommissionens plan om at tilskynde nye sektorer til at etablere en social dialog og bidrage til at realisere Lissabon-målsætningerne.

5.5.1 Men man skal ikke kun tage fat på de erhvervssektorer, der er i krise, men gennemføre analyser i flest mulige sektorer, der er af betydning for Europa, for tidligt at imødegå ændringer og håndtere dem proaktivt.

5.6 Arbejdstagernes inddragelse og medvirken (samt inddragelse af deres repræsentanter i virksomhederne og deres fagforeninger) er et væsentligt bidrag til, at omstillingen tackles socialt acceptabelt i virksomhederne. Dette fremmer bl.a. innovation og i sidste instans også virksomhedens konkurrenceevne.

5.7 Europæiske samarbejdsudvalg spiller en særlig rolle i den forbindelse. Man må gå ud fra, at den tværnationale sociale dialog på virksomhedsniveau videreudvikler sig dynamisk, idet der allerede er eksempler på, at virksomheder har indgået aftaler med europæiske samarbejdsudvalg eller med europæiske faglige organisationer om omstrukturingsforanstaltninger. Samme synsvinkel må anlægges på det forslag om udarbejdelse af en fakultativ ramme for tværnationale kollektive overenskomstforhandlinger, som Kommissionen bebuder i sin meddelelse om den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden for perioden 2005 — 2010.

5.8 Udvalget bifalder den omfattende tværsektorielle fremgangsmåde, Kommissionen har valgt i meddelelsen »Omstruktureringer og beskæftigelsen«<sup>(6)</sup> af 31. marts 2005. Udbygning af den sociale sektordialog fortjener særlig opmærksomhed, idet den kan yde et vigtigt bidrag til at foregribe og ledsage omstrukturingsprocessen.

5.8.1 Udvalget imødeser med interesse den bebudede meddelelse om virksomhedernes sociale ansvar.

5.8.2 Udvalget vil gerne bidrage med sin fagkundskab til arbejdet i Forummet for Omstruktureringer.

Bruxelles, den 29. september 2005

Anne-Marie SIGMUND

Formand for

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

---

<sup>(6)</sup> KOM(2005) 120 endelig.