

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over „De noodzaak van een sociale dialoog en inspraak van werknemers om op veranderingen in het bedrijfsleven te anticiperen en deze in goede banen te leiden”

(2006/C 24/17)

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 1 juli 2004 besloten overeenkomstig artikel 29, lid 2, van zijn reglement van orde een advies op te stellen over „De noodzaak van een sociale dialoog en inspraak van werknemers om op veranderingen in het bedrijfsleven te anticiperen en deze in goede banen te leiden”.

De Adviescommissie industriële reconversie, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 12 september 2005 goedgekeurd. Rapporteur was de heer Zöhrer.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn op 28 en 29 september 2005 gehouden 420e zitting (vergadering van 29 september) onderstaand advies uitgebracht, dat met 138 stemmen vóór en 2 stemmen tegen, bij 7 onthoudingen, is goedgekeurd.

1. Inleiding en doelstellingen

1.1 In de industrie doen zich voortdurend processen voor waarbij bedrijven zich aan veranderende omstandigheden in het economisch klimaat aanpassen om te kunnen blijven concurreren en groei mogelijkheden te scheppen.

1.2 Die „industriële reconversie” is een noodzakelijke aanpassing aan veranderingen in markten en technologieën, aan wijzigingen in wetgeving of in het sociaal en economisch beleid, en aan maatschappelijke veranderingen in het algemeen. In het gunstigste geval kan men deze veranderingen zien aankomen of worden zij bewust tot stand gebracht, zodat de sector in kwestie kan anticiperen en zich geleidelijk kan aanpassen, teneinde negatieve effecten zoveel mogelijk te beperken.

1.3 Wordt er te laat of helemaal niet op de veranderingen gereageerd, dan gaat dat ten koste van het concurrentievermogen en kunnen banen op de tocht komen te staan. Herstructureringen die pas als reactie op veranderingen worden doorgevoerd, hebben meestal een kwalijke uitwerking op met name de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden. Een slecht doorgevoerde herstructurering kan tot imago schade voor bedrijven of bedrijfstakken, alsook tot een negatieve grondhouding t.o.v. het veranderingsproces leiden.

1.4 Veranderingen in het bedrijfsleven, in welke vorm dan ook, doen zich voortdurend voor, maar kunnen en moeten wel voornamelijk door de betrokkenen zelf worden vormgegeven. Dit proces voltrekt zich in de ondernemingen, maar heeft consequenties voor alle betrokkenen in hun omgeving (werknemers, werkgevers, regio's, enz.).

1.5 Het succes van dit proces kan enerzijds worden afgemeten aan het concurrentie- en innovatievermogen van bedrijven of sectoren, en anderzijds aan de waarborging van de werkgelegenheid en de mate waarin de negatieve gevolgen ervan op sociaal verantwoorde wijze worden ondervangen.

1.6 Het staat buiten kijf dat dit proces de meeste kans van slagen heeft als er wordt samengewerkt met allen die bij het implementeren van de veranderingen zijn betrokken. Dat veranderingen in bedrijven en bedrijfstakken op alle niveaus en dus niet alleen op het niveau van de bedrijfsleiding worden vormgegeven, is niet alleen van belang om een in overleg doorgevoerd aanpassingsproces tot een goed einde te brengen, maar

vormt tevens een belangrijke voorwaarde om te kunnen blijven concurreren. De sociale dialoog en de inspraak en participatie van werknemers zijn derhalve essentiële onderdelen van het Europese samenlevingsmodel.

1.7 Eén blik op de recentelijk inzake industriepolitiek genomen initiatieven van de Commissie volstaat om in te zien dat deze steeds meer belang hecht aan het in kaart brengen van synergieën en de inspraak van alle betrokkenen als het erom gaat structurele veranderingen in goede banen te leiden. Deze maatregelen kunnen ervoor zorgen dat omschakelingen in het bedrijfsleven op sociaal aanvaardbare wijze worden doorgevoerd, mits de sociale partners stelselmatig bij de voorbereiding en tenuitvoerlegging daarvan worden betrokken en de tweeledige doelstelling, nl. het stimuleren van het concurrentievermogen en het zoveel mogelijk beperken van de negatieve sociale gevolgen, consequent wordt nagestreefd.

1.8 Het Comité heeft in zijn advies „Industriële reconversie: balans en vooruitzichten”⁽¹⁾ aanbevolen dat de toekomstige werkzaamheden van de CCMI o.m. betrekking hebben op het volgende:

- zoeken naar een gemeenschappelijke aanpak om de veranderingen in het bedrijfsleven slagvaardig tegemoet te treden en nagaan op welke wijze de EU en de lidstaten de concurrentiepositie en [de rentabiliteit] van ondernemingen kunnen verbeteren door versterking van de sociale dialoog en de samenwerking tussen alle betrokkenen;
- analyse van gemeenschappelijke aspecten die duurzame ontwikkeling bevorderen en het versterken van de sociale en territoriale samenhang met het oogmerk de strategie van Lissabon een impuls te geven, en bevorderen van randvoorwaarden en van omstandigheden waarin industriële hervormingen kunnen worden doorgevoerd die zowel de concurrentiepositie van de ondernemingen kunnen verbeteren als de economische, sociale en territoriale samenhang kunnen versterken.⁽²⁾

1.9 Om de veranderingen in goede banen te leiden, zijn er vanzelfsprekend tal van maatregelen op verschillende niveaus nodig. In EU-verband moet de omschakeling vanuit een horizontale invalshoek worden benaderd en zijn er diverse flankerende maatregelen vereist (bv. waar het gaat om macro-economische voorwaarden, werkgelegenheids- en sociaal beleid, instrumenten voor financiële steunverlening of industriebeleid).

⁽¹⁾ Rapporteur: de heer Van Iersel; co-rapporteur: de heer Varea Nieto
⁽²⁾ *Ibidem*, § 1.7

1.10 Dit advies is bedoeld om te wijzen op het belang van de sociale dialoog en van participatie en inspraak van de werknemers voor een succesvol beheer van veranderingen in het bedrijfsleven, en om aan te geven in welke richting de sociale dialoog zich zou moeten ontwikkelen en welke maatregelen de EU daartoe dient te nemen.

2. Hoe de sociale dialoog veranderingen in het bedrijfsleven in goede banen kan helpen leiden

2.1 De sociale dialoog vindt plaats op verschillende niveaus, met op elk niveau verschillende actoren. Zowel op nationaal, regionaal, Europees, bedrijfs-, sector- als sectoroverkoepelend niveau kan deze dialoog er wezenlijk toe bijdragen om op veranderingen in het bedrijfsleven in te spelen en om op sociaal aanvaardbare wijze met de gevolgen ervan om te gaan. De sociale dialoog kan zijn rol echter pas echt vervullen als aan bepaalde voorwaarden is voldaan en als de overlegondes die op de verschillende niveaus worden gevoerd, op elkaar worden afgestemd.

2.1.1 Om goed voorbereid op de veranderingen te reageren, moeten de sociale partners gezamenlijk langetermijnperspectieven ontwikkelen. Voorwaarde daarvoor is een solide, op vertrouwen gebaseerd partnerschap en een overlegcultuur die het niet alleen mogelijk maakt om langetermijnbenaderingen uit te werken, maar ook om in crisistijden consensusoplossingen te vinden. Dit is evenwel pas mogelijk als de sociale partners representatief zijn en over stabiele organisatiestructuren beschikken.

2.1.2 Het is dan ook van cruciaal belang om de nieuwe EU-lidstaten te steunen bij de opbouw en versterking van hun structuren voor de sociale dialoog, zodat de uit het integratieproces voortvloeiende problemen betreffende industriële reconversie in onderling overleg kunnen worden aangepakt.

2.1.3 Om te stimuleren dat de veranderingen positief tegemoet worden getreden, dient men in een vroeg stadium, uitgaande van een op participatie ingestelde bedrijfs- en ondernemingscultuur, een gezamenlijke kijk op de verandering te ontwikkelen en op de rol die de sociale partners hierbij kunnen spelen. Daarnaast kan geruime tijd van tevoren op het verandingsproces worden geanticipeerd door maatregelen te nemen op gebieden als opleiding, training in verschillende vaardigheden (multiskilling) en permanente scholing. Deze maatregelen moeten er vooral ook op gericht zijn om de inzetbaarheid van werknemers te bevorderen.

2.2 Tijdens een hoorzitting van de Commissie in januari 2002 hebben de sociale partners zich gebogen over herstructureringen en de wijze waarop met de gevolgen daarvan kan worden omgesprongen. Daarbij is ook gewezen op navolgenswaardige praktijkvoorbeelden. Op grond daarvan hebben de sociale partners „richtsnoeren ter begeleiding van veranderingen in het bedrijfsleven” vastgesteld. Het Comité zou graag zien dat deze werkzaamheden voortgezet en geconcretiseerd worden.

2.3 Anticiperen op veranderingen is pas mogelijk als de oorzaken en context daarvan bekend zijn. Het is daarom essentieel dat de sociale partners regelmatig van gedachten wisselen over de vooruitzichten van hun bedrijfstak en bedrijven. Het Europese *Monitoring Centre on Change* van de in Dublin geves-

tigde Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden kan hiertoe een belangrijke bijdrage leveren.

2.4 Van groot belang zijn ook de sectorspecifieke EU-initiatieven waarbij — als onderdeel van een uitgebreid raadplegingsproces met betrokkenheid van de sociale partners — een analyse wordt gemaakt van de situatie en de perspectieven in een sector, teneinde concrete aanbevelingen te formuleren voor maatregelen die bedrijven in staat stellen om de concurrentie het hoofd te (blijven) bieden.

2.5 Met het EGKS-Verdrag is voor de eerste keer in Europees verband een sectorale dialoog tot stand gebracht. Een aan de EGKS-instrumenten gekoppelde permanente sociale dialoog met voortdurende marktmonitoring, onderzoeks- en innovatieprogramma's, een prijs- en mededingingsbeleid en maatregelen om werknemers en regio's zich te helpen aanpassen, heeft aangetoond dat veranderingsprocessen en herstructureringen op sociaal aanvaardbare wijze kunnen worden geïmplementeerd. Bij de aanpak van veranderingen moet nu nog worden gebruikgemaakt van alle instrumenten die de Verdragen bieden.

2.5.1 Ook nu het EGKS-Verdrag is verlopen, zou men er dus goed aan doen om bij de werkzaamheden van de huidige Europese sectorale dialoog, die plaatsvindt via de zgn. comités voor de sectorale sociale dialoog, van deze brede aanpak uit te gaan. Deze comités kunnen dan niet alleen sociale kwesties bespreken, maar ook steeds meer gaan fungeren als adviesorganen voor alle EU-initiatieven die gevolgen hebben voor de industriële ontwikkeling van een sector.

3. Participatie en inspraak van werknemers en de betekenis daarvan bij veranderingen in het bedrijfsleven

3.1 Als gevolg van omschakelingsprocessen in het bedrijfsleven kunnen werknemers te maken krijgen met andere scholingsvereisten vanwege technologische vernieuwingen en veranderingen in werkorganisatie en werkomstandigheden, maar zelfs ook met het verlies van arbeidsplaatsen. Het is derhalve van wezenlijk belang dat zij zich op de nieuwe situatie kunnen instellen en dat er maatregelen worden genomen om voor zo weinig mogelijk negatieve en zo veel mogelijk positieve gevolgen te zorgen. Cruciaal daarbij is dat de werknemers tijdig en op gepaste wijze over de veranderingen worden geïnformeerd en dat zij een stem in het kapittel krijgen.

3.2 Alleen dan is het mogelijk dat veranderingen niet alleen op directieniveau doorgevoerd worden, maar dat zij ook op begrip en draagvlak bij de werknemers kunnen rekenen. Indien men er niet in slaagt om de veranderingen op sociaal aanvaardbare wijze vorm te geven, dan zijn conflicten onvermijdelijk.

3.3 Participatie en inspraak van werknemers (net zo goed als van hun vertegenwoordigers in bedrijven en vakbonden) bij het in goede banen leiden van veranderingsprocessen, dragen er wezenlijk toe bij dat veranderingen op sociale wijze gestalte krijgen en dat arbeidsplaatsen worden behouden, zodat conflicten kunnen worden vermeden. Idealiter moeten ondernemingen uitgroeien tot interactieve organisaties die proactief optreden. Dit komt de innovatie in het bedrijfsleven en uiteindelijk ook het concurrentievermogen van de bedrijven ten goede.

3.4 Naast de nationale mogelijkheden en instrumenten voor werknemersparticipatie worden grensoverschrijdende structuren voor werknemersvertegenwoordiging steeds belangrijker, omdat bedrijfsbesluiten alsmear meer tegen de achtergrond van een geglobaliseerde economie en vaak in multinationale ondernemingen worden genomen.

3.5 Europese ondernemingsraden spelen hierbij een belangrijke rol. Er bestaan reeds voorbeelden van overeenkomsten over herstructureringsmaatregelen die door ondernemingen met Europese ondernemingsraden zijn gesloten. Ook zijn er voorbeelden van overeenkomsten die gesloten zijn met Europese vakbondsfederaties. Hiermee zijn positieve ervaringen opgedaan, omdat juist in internationale concerns het gevaar niet denkbeeldig is dat het verlichten van de sociale gevolgen bij de ene bedrijfsvestiging ten koste gaat van de andere vestiging.

3.6 Er moet van worden uitgegaan dat de transnationale sociale dialoog op bedrijfsniveau de wind in de zeilen heeft. In dit verband moet het Comité evenwel vaststellen dat deze ontwikkeling voor de betrokkenen niet zonder slag of stoot gaat. Probleem bij dergelijke overeenkomsten is dat er geen waterdicht rechtskader bestaat waarin is vastgelegd in hoeverre overeenkomsten bindend zijn en hoe het zit met de legitimatie en de traditionele rol van de sociale partners, d.w.z. van de werkgevers en van de wettige vertegenwoordigers van de werknemers. Het voorstel tot het scheppen van een optioneel kader voor transnationale collectieve arbeidsonderhandelingen, dat de Commissie in haar Mededeling over de sociale agenda voor de periode 2005-2010 heeft aangekondigd, moet ook in dit licht worden gezien.

3.7 Het Comité beseft dat de instrumenten en structuren voor de inspraak van werknemers in kleine en middelgrote bedrijven niet net zo ver ontwikkeld zijn als in grote ondernemingen. Ondanks deze verschillende omstandigheden is het van mening dat de partnerschapsbenadering bij het in goede banen leiden van veranderingen ook in het MKB van groot belang is.

4. EU-beleid m.b.t. veranderingen in het bedrijfsleven

4.1 Wettelijke bepalingen

4.1.1 Er bestaat al een reeks Gemeenschapsvoorschriften die direct of indirect betrekking hebben op veranderingen/herstructureringen in het bedrijfsleven en de gevolgen daarvan. Diverse richtlijnen bevatten bepalingen over het recht van werknemers om geïnformeerd en geraadpleegd te worden en over de noodzaak om hen tegen de gevolgen van herstructureringen te beschermen (over Europese ondernemingsraden, de Europese vennootschap, een raamwerk voor voorlichting en raadpleging op nationaal niveau, insolventie van de werkgever, overgang van ondernemingen, collectieve ontslagen, en het recht van inspraak bij mededingingsprocedures).

4.1.2 Al deze wettelijke voorschriften hebben betrekking op ofwel een zeer algemeen raamwerk voor voorlichting en raadpleging, ofwel specifieke gevolgen van veranderingsprocessen of herstructureringen, en kunnen in meer of mindere mate los van elkaar worden toegepast. Op basis hiervan meent het Comité dat het zaak is om het Gemeenschapsrecht met het oog op het anticiperen van veranderingen te evalueren, te consolideren en eventueel verder te ontwikkelen.

4.2 Industriebeleid

4.2.1 Met haar van april 2004 daterende Mededeling „De structurele veranderingen begeleiden: een industriebeleid voor het uitgebreide Europa”⁽³⁾ heeft de Commissie een nieuw tijdperk in het Europese industriebeleid ingeluid. Het Comité heeft hierover in december 2004 een advies uitgebracht, waarin het instemt met de nieuwe strategische impuls die de Commissie aan het industriebeleid wil geven. Er zij hier nogmaals gewezen op de koersverandering die de Commissie ten aanzien van het industriebeleid voorstelt, waarmee zij het weer bovenaan de agenda van de EU heeft gezet.

4.2.2 Volgens het Comité komt het er nu vooral op aan de sectorale aanpak te verdiepen, teneinde voor de afzonderlijke sectoren op maat gesneden benaderingen uit te werken. Daarbij moet niet alleen gekeken worden naar sectoren die zich in een crisis bevinden, maar moeten zoveel mogelijk sectoren die voor Europa van belang zijn geanalyseerd worden, zodat in een vroeg stadium op veranderingen kan worden gereageerd en die veranderingen voortvarend kunnen worden vormgegeven. De sociale dialoog moet daarbij een wezenlijke rol spelen.

4.3 Sociale dialoog

4.3.1 Tijdens de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2004 is de lidstaten verzocht om met het oog op omschakelingsprocessen partnerschapsverbanden te creëren tussen de sociale partners, maatschappelijke organisaties en overheidsinstanties.

4.3.2 In het licht van dit verzoek en de tussentijdse beoordeling van de strategie van Lissabon heeft de Commissie een Mededeling gepubliceerd, getiteld „Partnerschap voor veranderingen in een uitgebreid Europa — Een grotere inbreng van de Europese sociale dialoog”⁽⁴⁾.

4.3.3 Met deze Mededeling wordt beoogd, de bekendheid met en het inzicht in de resultaten van de Europese sociale dialoog te vergroten, deze meer effect te doen sorteren en verdere ontwikkelingen die gebaseerd zijn op een doeltreffende wisselwerking tussen werkgevers en werknemers op verschillende niveaus, te stimuleren.

4.3.4 In haar Mededeling dringt de Commissie erop aan dat de sociale dialoog tastbare resultaten moet opleveren. Daarom spoort zij de sociale partners ertoe aan, de door hen opgestelde teksten meer onder de aandacht te brengen, transparanter te maken en efficiënter te formuleren (bijv. door een eenvoudig en begrijpelijk woordgebruik), follow-upmaatregelen te nemen en de verschillende categorieën teksten te uniformiseren. In dit verband zij erop gewezen dat de effectiviteit van de Europese sociale dialoog steeds meer afhangt van de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen op nationaal niveau.

4.3.5 De Commissie doet in haar Mededeling een aantal voorstellen om de synergieën tussen de verschillende niveaus (Europees, nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau), de structuren voor de sociale dialoog, de effectiviteit daarvan en de follow-upmaatregelen te versterken.

⁽³⁾ COM(2004) 274 def. van 20-4-2004

⁽⁴⁾ COM(2004) 557 def.

4.3.6 Het Comité wil op dit moment niet nader op die Commissievoorstellen ingaan, omdat allereerst de sociale partners als autonome actoren zich daarover moeten buigen.

4.3.6.1 Dat neemt niet weg dat het voorstander is van maatregelen, welke dan ook, waarmee beoogd wordt de sociale dialoog te versterken. Dit geldt vooral voor de ontwikkeling van de sociale dialoog in de nieuwe lidstaten, waaraan nog veel verbeterd kan worden. Zo zijn er op het vlak van opleiding, versterking van de structuren en technische ondersteuning grote inspanningen nodig, vooral ook in financieel opzicht. Het Commissievoorstel om hiervoor ook een deel van de middelen van de Structuurfondsen aan te spreken, klinkt in dit verband logisch en samenhangend.

In de nieuwe lidstaten leiden herstructureringsprocessen tot een aanzienlijk banenverlies en hebben zij veelal te maken met de privatisering van bedrijven. Een goed werkende sociale dialoog is nodig om reeds in een vroeg stadium van deze processen via onderhandelingen tot goede sociale pakketten te komen en deze juridisch afdwingbaar te maken.

4.3.6.2 Ook steunt het Comité het voornemen van de Commissie om nieuwe sectoren ertoe aan te moedigen om een sociale dialoog op te zetten en tot de verwezenlijking van de Lissabondoelstellingen bij te dragen.

4.4 Herstructurering en werkgelegenheid

4.4.1 In de op 9 februari 2005 goedgekeurde sociale agenda is — net als in de Mededeling over de herziening van de strategie inzake duurzame ontwikkeling — gepland dat de Commissie een strategie ontwikkelt voor het in goede banen leiden van herstructureringsprocessen. Daarbij wordt ernaar gestreefd om de Europese beleidsmaatregelen op dit terrein beter op elkaar af te stemmen, de sociale partners er meer bij te betrekken, beleidsmaatregelen en financieringsinstrumenten beter op elkaar te laten aansluiten, en de kaders voor wetgeving en cao's aan te passen.

4.4.2 In de op 31 maart 2005 gepresenteerde Commissie-mededeling „Herstructureringsprocessen en werkgelegenheid”⁽⁵⁾ wordt aangegeven welke maatregelen de Unie moet nemen om te versterken om haar potentieel te benutten. Daarbij worden de zaken uit zowel horizontaal als sectoraal oogpunt bekeken en worden maatregelen op verschillende EU-beleidssterreinen voorgesteld.

4.4.3 Het Comité zal zich in een apart advies over deze Mededeling uitspreken, maar is alvast verheugd dat de Commissie voor een alomvattende, horizontale aanpak heeft gekozen. In dit advies wil het al wel enkele voorstellen van de Commissie op de voorgrond plaatsen.

4.4.3.1 Van bijzonder belang is de verdere ontwikkeling van de sociale dialoog. Het Comité is het met de Commissie eens dat de sociale partners vanwege hun kennis van de sectoren een specifieke waarschuwingfunctie kunnen uitoefenen. Hiervan moet echter niet alleen gebruik worden gemaakt in crisissituaties of wanneer er volgens de sociale partners sprake is van een „verontrustende ontwikkeling”, maar in alle situaties waarin de sociale partners menen dat optreden vereist is. Zo

kan beter tegemoet worden gekomen aan de noodzaak om op herstructureringsprocessen te anticiperen en deze in goede banen te leiden.

4.4.3.2 Het Comité ziet met belangstelling uit naar de aangekondigde Mededeling over maatschappelijk verantwoord ondernemen, waarin vooral zal worden ingegaan op positieve initiatieven die bedrijven in overleg met de betrokken partijen bij herstructureringsprocessen nemen. De wettelijke basis hiervoor moet verder worden ontwikkeld, maar tevens is het zaak om methoden waarvan bewezen is dat zij veranderingen in goede banen kunnen helpen leiden, onder de aandacht te brengen en te stimuleren. In het bijzonder wijst het Comité erop dat ook rekening moet worden gehouden met bedrijven en instanties die indirect bij de herstructurering van een onderneming zijn betrokken (zoals toeleveringsbedrijven en dienstverleners).

4.4.3.3 Voorts is het Comité goed te spreken over de oprichting van een „Forum voor herstructureringsprocessen”, dat de ontwikkelingen terzake moet volgen en de samenhang tussen de verschillende initiatieven moet bevorderen. Bij dit forum worden naast de Commissie ook vertegenwoordigers van andere Europese organen, sociale partners en academische kringen betrokken. Dit sluit aan bij de horizontale benadering die in de Mededeling wordt bepleit. Het Comité werkt gaarne aan dit forum mee en zal zijn deskundigheid inbrengen.

4.4.3.4 De Commissie plant bovendien een tweede fase in de raadpleging van de Europese sociale partners over bedrijfs-herstructureringsprocessen en de Europese ondernemingsraden. Zoals reeds in de paragrafen 2.2, 3.5 en 3.6 is opgemerkt, vindt het Comité dat t.a.v. deze thema's moet worden opgetreden.

5. Conclusies

5.1 Het streven naar een geslaagde doorvoering van industriële veranderingen waarbij tegelijkertijd gezorgd wordt voor behoud en herstel van het concurrentievermogen van bedrijven en bedrijfstakken, vormen cruciale uitdagingen voor Europa, die voor de verwezenlijking van de Lissabondoelstellingen van doorslaggevend belang zijn.

Het welslagen van een veranderingsproces wordt niet alleen afgemeten aan het concurrentievermogen van een bedrijf of bedrijfstak; het gaat er ook om of het lukt om de werkgelegenheid te behouden en om de negatieve gevolgen van dat proces op sociaal aanvaardbare wijze te ondervangen.

5.2 Om veranderingen in goede banen te leiden, zijn er allerlei maatregelen op verschillende niveaus nodig. Ook de sociale dialoog en de participatie en inspraak van werknemers zijn hiervoor van wezenlijk belang.

5.3 Ten grondslag aan de sociale dialoog moet een overlegcultuur en een op vertrouwen gebaseerd partnerschap liggen. Daarnaast zijn er representatieve en stabiele structuren vereist. Het Comité juicht inspanningen om de sociale dialoog te versterken altijd toe. Dit geldt vooral voor de uitbouw van de sociale dialoog in de nieuwe lidstaten, waar nog heel wat werk aan de winkel is.

⁽⁵⁾ COM(2005) 120 def.

5.4 De sociale partners moeten betere analyse-instrumenten krijgen. Het *European Monitoring Centre on Change* van de in Dublin gevestigde Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden kan hiertoe een belangrijke bijdrage leveren.

5.5 Van groot belang zijn de sectorspecifieke initiatieven van de EU waarmee — op basis van een analyse van de situatie en de vooruitzichten van een sector — in een omvangrijk raadplegingsproces waarbij ook de sociale partners zijn betrokken, concrete aanbevelingen worden geformuleerd voor maatregelen om het concurrentievermogen van bedrijven op peil te houden of te verbeteren. Bijgevolg steunt het Comité het voornemen van de Commissie om nieuwe sectoren ertoe aan te moedigen om een sociale dialoog op te zetten en tot de verwezenlijking van de Lissabondoelstellingen bij te dragen.

5.5.1 Daarbij moet echter niet alleen gekeken worden naar sectoren die zich in een crisis bevinden, maar dienen zoveel mogelijk sectoren die voor Europa van belang zijn, geanalyseerd te worden, zodat in een vroeg stadium op veranderingen kan worden gereageerd en die veranderingen slagvaardig kunnen worden vormgegeven.

5.6 Participatie en inspraak van werknemers (net zo goed als van hun vertegenwoordigers in bedrijven en vakbonden) bij het in goede banen leiden van veranderingsprocessen, dragen er wezenlijk toe bij dat veranderingen op bedrijfsniveau op sociaal aanvaardbare wijze gestalte krijgen. Dit komt o.a. de innovatie en uiteindelijk ook het concurrentievermogen van de bedrijven ten goede.

5.7 Europese ondernemingsraden spelen hierbij een speciale rol. Er kan van worden uitgegaan dat de transnationale sociale dialoog op bedrijfsniveau de wind in de zeilen heeft, zoals moge blijken uit voorbeelden van overeenkomsten over herstructureringsmaatregelen die door ondernemingen met Europese ondernemingsraden zijn gesloten. Het voorstel tot het scheppen van een optioneel kader voor transnationale collectieve arbeidsonderhandelingen, dat de Commissie in haar Mededeling over de sociale agenda voor de periode 2005-2010 heeft aangekondigd, moet ook in dit licht worden gezien.

5.8 Het Comité is ingenomen met de alomvattende, horizontale aanpak waarvoor de Commissie in haar op 31 maart 2005 gepresenteerde Mededeling „Herstructurering en werkgelegenheid”⁽⁶⁾ heeft gekozen. In het bijzonder wordt gestreefd naar de verdere ontwikkeling van de sociale dialoog op bedrijfstakniveau, die in belangrijke mate kan bijdragen tot het anticiperen op en begeleiden van herstructureringsprocessen.

5.8.1 Het Comité ziet de aangekondigde Mededeling over maatschappelijk verantwoord ondernemen met belangstelling tegemoet.

5.8.2 Het Comité werkt gaarne mee aan het forum over herstructureringen en zal zijn deskundigheid inbrengen.

Brussel, 29 september 2005

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Anne-Marie SIGMUND

⁽⁶⁾ COM(2005) 120 def.