

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Sociálny dialóg a účasť zamestnancov – kľúč na predvídanie a zvládanie priemyselných zmien“

(2006/C 24/17)

Európsky hospodársky a sociálny výbor sa 1. júla 2004 podľa článku 29 odsek 2 svojho rokovacieho poriadku rozhodol vypracovať stanovisko na tému: „Sociálny dialóg a účasť zamestnancov – kľúč na predvídanie a zvládanie priemyselných zmien“

Poradná komisia pre priemyselné zmeny poverená prípravou prác prijala svoje stanovisko 12. septembra 2005. Spravodajcom bol pán ZÖHRER.

Výbor prijal na svojom 420. plenárnom zasadnutí 28. a 29. septembra 2005 (schôdzi 29. septembra) 138 hlasmi za, 2 hlasmi proti, pričom 7 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Úvod a ciele

1.1 Priemyselné zmeny sú nepretržitým procesom, v ktorom sa priemyselné odvetvie prispôbuje meniacim sa podmienkam v rámci svojho hospodárskeho prostredia, aby zostalo konkurencieschopným a vytvorilo si príležitosti na rast.

1.2 Priemyselné zmeny sú teda nevyhnutným prispôbením sa zmenám trhov, technológií, právnych, sociálnych alebo hospodárskych rámcových podmienok a spoločnosti ako celku v ideálnom prípade sa takéto zmeny predvídajú alebo úmyselne privodia, takže príslušné odvetvie môže dopredu konať, uskutočniť postupný proces adaptácie a minimalizovať negatívne dôsledky procesu prispôbovania.

1.3 Ak sa na zmeny reaguje neskoro alebo vôbec nie, dôjde k strate konkurencieschopnosti a ohrozeniu pracovných miest. Reštrukturalizácia, ktorá nasleduje až ako reakcia na tieto javy, je väčšinou spojená s bolestivými dopadmi predovšetkým na zamestnanosť a pracovné podmienky. Zle riadená reštrukturalizácia môže spôsobiť stratu dobrého mena podniku alebo celého odvetvia a vytvoriť nálady, ktoré sa vo všeobecnosti obrátia proti zmenám.

1.4 Priemyselné zmeny v akejkol'vek podobe sú nepretržitým procesom v hospodárstve, ktorý ale v podstate môžu a musia formovať účastníci. Uskutočňujú sa v podnikoch a majú v danom prostredí dopady na každého, koho sa týkajú (zamestnancov, zamestnávateľov, regiónov...)

1.5 Úspech tohto procesu sa dá na jednej strane merať konkurencieschopnosťou a inovačnou schopnosťou podnikov alebo odvetvia a na druhej strane zaistením pracovných miest a sociálnym zvládnutím negatívnych dôsledkov.

1.6 Tento úspech možno bezpochyby dosiahnuť najlepšie vtedy, ak sú do riadenia zmien zapojení všetci zúčastnení. Skutočnosť, že riadenie zmien sa odohráva na všetkých úrovniach odvetví a podnikov a nielen na úrovni vedenia podnikov, je významná nielen pre úspešný proces adaptácie založený na zhode, ale je tiež dôležitým predpokladom pre konkurencie-

schopnosť. Sociálny dialóg ako aj zapojenie a spolupôsobenie zamestnancov sú preto základnou súčasťou európskeho modelu spoločnosti.

1.7 Aj prehľad nedávnych iniciatív Európskej komisie v oblasti priemyselnej politiky ukazuje, akú dôležitosť Komisia stále viac pripisuje zisťovaniu synergií a zainteresovaniu všetkých zúčastnených na úspešnom uskutočňovaní štrukturálnych zmien. Tieto opatrenia môžu umožniť sociálne únosné riadenie priemyselných zmien, ak bude zabezpečené systematické zapojenie sociálnych partnerov do predvídaní a riadenia zmien a bude sa dôsledne sledovať dvojitý cieľ konkurencieschopnosti podnikov a minimalizovania negatívnych sociálnych následkov.

1.8 Vo svojom stanovisku na tému „Priemyselné zmeny: súčasná situácia a perspektívy“ (!) Výbor odporučil poradnej komisii pre priemyselné zmeny, aby jej budúca práca obsahovala nasledujúce oblasti:

— Hľadanie spoločných prístupov k predvídaní a zvládaniu priemyselných zmien a hľadanie spôsobov, ako môže EÚ a jej členské štáty zlepšiť konkurencieschopnosť a rentabilitu podnikov prostredníctvom sociálneho dialógu a spolupráce všetkých zainteresovaných strán.

— Hľadanie spoločných prístupov k podpore trvalo udržateľného rozvoja a zlepšovaniu sociálnej a územnej súdržnosti s cieľom dať Lisabonskej stratégii nové podnety a posilniť rámec a podmienky umožňujúce uskutočnenie priemyselnej zmeny spôsobom, ktorý je zlučiteľný s požiadavkou konkurencieschopnosti podnikov a hospodárskou, sociálnou a územnou súdržnosťou (?).

1.9 Samozrejme na úspešné zvládnutie zmien je potrebný celý rad opatrení na rôznych úrovniach. Na úrovni Spoločenstva sa k zmenám musí pristupovať z horizontálnej perspektívy a musia byť sprevádzané viacerými opatreniami (napríklad v oblasti makroekonomických rámcových podmienok, politiky zamestnanosti a sociálnej politiky, nástrojov finančnej podpory, priemyselnej politiky atď.).

(!) (CCMI/002) Spravodajca: pán Van Iersel, pomocný spravodajca: pán Varea Nieto.

(?) Tamtiež, bod 1.7.

1.10 Cieľom tohto stanoviska je ukázať význam sociálneho dialógu ako aj zapojenia a spolupôsobenia zamestnancov ako kľúča na úspešné zvládnutie priemyselných zmien a vyvodiť závery pre budúci vývoj sociálneho dialógu a opatrení Spoločenstva.

2. Príspevok sociálneho dialógu k riadeniu priemyselných zmien

2.1 Sociálny dialóg prebieha na rôznych úrovniach s rôznymi účastníkmi. Každá úroveň, či už národná, regionálna, európska, podniková, odvetvová alebo medziodvetvová, môže svojím vlastným dielom významne prispieť k príprave na zmenu a jej sociálne únosné zvládnutie. Aby splnil svoju úlohu, musí sociálny dialóg spĺňať určité predpoklady a je potrebné navzájom zosúladiť rozličné úrovne konania.

2.1.1 Aby bolo možné zmeny predvídať usmerňovať, je potrebné, aby sociálni partneri spoločne vyvíjali dlhodobé perspektívy. Predpokladom na to je upevnené a dôverné partnerstvo a kultúra dialógu, ktorá umožní určenie dlhodobých prístupov, ale aj dosiahnutie súhlasných riešení v krízových časoch. Existencia reprezentatívnych a stabilných štruktúr organizácií sociálnych partnerov je dôležitým predpokladom činnosti.

2.1.2 Aj preto má rozhodujúci význam podporovať nové členské štáty EÚ pri budovaní a posilňovaní štruktúr sociálneho dialógu na spoločné zvládanie úloh pri priemyselných zmenách následkom integračného procesu.

2.1.3 Na podporenie kladných postojov voči zmenám by sa u sociálnych partnerov malo včas a na základe podnikovej a podnikateľskej kultúry orientovanej na účasť rozvíjať spoločné chápanie zmien a možností ich usmerňovania. Zároveň sa dlhodobu možno na zmeny pripravovať rôznymi opatreniami, napríklad vzdelávaním, znásobovaním zručností a celoživotným ďalším vzdelávaním. Tieto opatrenia by mali sledovať predovšetkým tiež cieľ zlepšenia profesionálnych schopností zamestnancov.

2.2 Sociálni partneri sa v rámci vypočutia Komisiou v januári 2002 zaoberali otázkami reštrukturalizácií, ich následkov a zvládania. Na základe konkrétnych príkladov sa poukázalo na osvedčené postupy. Ako výsledok stanovili sociálni partneri „Orientačné body na zvládanie zmien“. Výbor by privítal, keby sa v týchto prácach pokračovalo a keby sa konkretizovali.

2.3 Predvídanie zmien predpokladá mať poznatky o ich príčinách a súvislostiach. Preto je podstatné, aby sa sociálni partneri pravidelne oboznamovali s perspektívami svojich odvetví a podnikov. Európske stredisko sledovania zmien (European Monitoring Centre on Change) Dublinskej nadácie na zlepšenie životných a pracovných podmienok k tomu môže významne prispieť.

2.4 Okrem toho majú veľký význam odvetvovo špecifické iniciatívy EÚ, ktoré navrhujú konkrétne odporúčania na dosiahnutie a udržanie konkurencieschopnosti, pričom vychádzajú z analýzy situácie a perspektív odvetvia v rozsiahlom konzultačnom procese so zapojením sociálnych partnerov.

2.5 Zmluva o založení Európskeho spoločenstva uhlia a ocele bola prvým príkladom odvetvového sociálneho dialógu. Prieběžný sociálny dialóg spojený s nástrojmi Európskeho spoločenstva uhlia a ocele s prieběžným sledovaním trhu, výskumnými a inovačnými programami, cenovou politikou a politikou hospodárskej súťaže, opatreniami na adaptáciu zamestnancov a regiónov ukázal, že priemyselné zmeny a reštrukturalizácie je možné usmerňovať sociálne únosným spôsobom. Aj v súčasnosti by sa mali na zvládanie zmien využívať všetky nástroje, ktoré zmluvy ponúkajú.

2.5.1 Aj po skončení platnosti Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva uhlia a ocele je žiaduce, aby sa tento obsahový prístup preniesol do súčasných prác, ktoré v rámci výborov prebiehajú k odvetvovému sociálnemu dialógu. Popri rokovaníach o sociálnych otázkach by tak tieto výbory mohli vo väčšej miere pracovať ako konzultačné orgány pre všetky iniciatívy EÚ, ktoré majú vplyv na priemyselný vývoj nejakého odvetvia.

3. Zapájanie a súčinnosť zamestnancov a ich význam pre priemyselné zmeny

3.1 Priemyselné zmeny majú pre zamestnancov následky, ktoré môžu siahať od zmenených kvalifikačných požiadaviek v dôsledku technologických novínok a zmien organizácie práce a pracovných podmienok až po stratu zamestnania. Je preto podstatné, ako sa zamestnanci môžu pripraviť na tieto zmenené podmienky a aké opatrenia sa urobia na minimalizovanie záporných dôsledkov a optimalizovanie kladných účinkov. Podstatnú úlohu pritom zohráva otázka, či sú zamestnanci včas a vhodnou formou informovaní o zmenách a či sa do tohto procesu môžu zapojiť.

3.2 Iba tak jestvuje možnosť, že sa zmeny nebudú odohrávať a nebudú akceptované iba na úrovni vedenia podniku, ale aj vo vedomí zamestnancov. Ak sa nedarí priemyselné zmeny uskutočňovať sociálne únosným spôsobom, dochádza ku konfliktom.

3.3 Zapojenie a súčinnosť zamestnancov (ako aj ich podnikových zástupcov a ich odborov) pri riadení zmien sú teda podstatným príspevkom k sociálne únosnému zvládnutiu zmien, zachovaniu zamestnanosti a tým k vyvarovaniu sa konfliktom. V ideálnom prípade by sa z podnikov mali stať interaktívne a proaktívne konajúce organizácie, čo podporuje inováciu v podniku a nakoniec aj jeho konkurencieschopnosť.

3.4 Keďže sa rozhodnutia podnikov stále častejšie prijímajú v globálnom hospodárskom prostredí a často v nadnárodných koncernoch, získavajú popri národných možnostiach a nástrojoch účasti zamestnancov veľmi na význame aj štruktúry zastupujúce zamestnancov na medzinárodnej úrovni.

3.5 Osobitnú úlohu pritom zohrávajú Európske zamestnanecké rady. Jestvujú už príklady dohôd o reštrukturalizačných opatreniach, ktoré podniky uzavreli s Európskymi zamestnaneckými radami. Takisto poznáme príklady dohôd uzavretých s európskymi odborovými konfederáciami. Skúsenosti z týchto dohôd treba hodnotiť kladne, pretože práve v medzinárodných koncernoch číha nebezpečenstvo, že sociálne následky v jednej lokalite sa budú zmierňovať na úkor inej lokality.

3.6 Treba vychádzať z toho, že na úrovni podnikov sa bude nadnárodný sociálny dialóg dynamicky ďalej rozvíjať. v tejto súvislosti musí však Výbor konštatovať, že pre účastníkov tento rozvoj nie je bezproblémový. Dohodám chýba spoľahlivý právny rámec, ktorý by upravoval právnu záväznosť a zohľadňoval legitimitu, ako aj tradičné úlohy sociálnych partnerov, t. j. zamestnávateľov a oprávnených zástupcov zamestnancov. z tohto hľadiska sa treba pozerať aj na návrh o poskytnutí nepovinného rámca pre nadnárodné kolektívne vyjednávania, ktoré ohlásila Komisia vo svojom oznámení o sociálno-politickom programe na obdobie rokov 2005 – 2010.

3.7 Výbor si je vedomý skutočnosti, že nástroje a štruktúry účasti zamestnancov na úrovni malých a stredných podnikov nie sú vyvinuté v rovnakej miere, ako na úrovni veľkých podnikov. Výbor je však toho názoru, že napriek rozdielnym predpokladom majú aj v týchto podnikoch veľký význam partnerské prístupy pri zvládaní zmien.

4. Politika spoločenstva ohľadom priemyselných zmien

4.1 Právne predpisy

4.1.1 Jestvuje už celý rad predpisov spoločenstva, ktoré priamo alebo nepriamo platia pri priemyselných zmenách resp. reštrukturalizáciách a ich následkoch. Rôzne smernice upravujú práva na informácie a vypočutie, ako aj ochranu zamestnancov pred následkami reštrukturalizácií (Európske zamestnanecké rady, európska akciová spoločnosť, rámec pre informovanie a vypočutie na národnej úrovni, platobná neschopnosť zamestnávateľa, transfer podniku, hromadné prepúšťanie, právo na vypočutie pri konkurenčných konaniach).

4.1.2 Všetky tieto právne predpisy sa vzťahujú buď na veľmi všeobecný rámec informovania a vypočutia alebo konkrétne na určité následky zmien resp. reštrukturalizácií a sú použiteľné viac-menej bez vzájomného prepojenia. z pohľadu Výboru sa musí právo Spoločenstva budované na tomto základe hodnotiť, konsolidovať a prípadne ďalej rozvíjať s ohľadom na predvídané zmeny.

4.2 Priemyselná politika

4.2.1 Svojím oznámením „Sprevádzanie štruktúrnych zmien: Priemyselná politika pre rozšírenú Úniu“ z apríla 2004⁽³⁾ Komisia otvorila novú éru európskej priemyselnej politiky. Výbor vo svojom stanovisku z decembra 2004 privítal smer, ktorým sa Komisia uberá. Ešte raz treba vyzdvihnúť zmenu vzorov, ktorú Komisia privodila a ktorou priemyselnú politiku znova umiestnila celkom na začiatok programu európskych rokovanií.

4.2.2 Z pohľadu výboru teraz ide predovšetkým o prehlbenie odvetvového prístupu, ktorý umožní prístupovanie k jednotlivým odvetviam šité na mieru. Pritom je však potrebné venovať sa nielen tým odvetviam hospodárstva, ktoré sa nachádzajú v kríze, ale podľa možnosti analyzovať mnohé odvetvia, ktoré sú pre Európu významné, aby sa včas a proaktívne reagovalo na zmeny. Sociálny dialóg pritom musí zohrávať podstatnú úlohu.

4.3 Sociálny dialóg

4.3.1 Na svojom jarnom zasadnutí v roku 2004 Európska rada vyzvala členské štáty, aby vytvárali partnerstvá na zvládanie zmien, ktoré budú zapájať sociálnych partnerov, občiansku spoločnosť a štátne inštitúcie.

4.3.2 Ohľadom tejto výzvy a predbežnej bilancie Lisabonskej stratégie zverejnila Komisia svoje oznámenie „Partnerstvo na zvládanie zmien v rozšírenej Európe – zlepšovanie príspevku európskeho sociálneho dialógu“⁽⁴⁾.

4.3.3 Účelom tohto oznámenia je upozorniť na výsledky európskeho sociálneho dialógu a podporiť porozumenie, zosilniť jeho účinky a podporiť ďalší rozvoj, založený na účinnom vzájomnom pôsobení medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na rozličných úrovniach.

4.3.4 Vo svojom oznámení Komisia požaduje, že sociálny dialóg by mal prinášať konkrétne výsledky. v tom zmysle odporúča sociálnym partnerom, aby texty, ktoré vypracujú viacej zverejňovali, prehľadnejšie tvorili a účinnejšie formulovali (napr. používaním ľahko zrozumiteľného jazyka), ďalej sa nimi zaoberali a zjednocovali textové kategórie. v tejto súvislosti treba poznamenať, že účinnosť európskeho sociálneho dialógu je viac a viac určovaná akosťou pracovných vzťahov na národnej úrovni.

4.3.5 Komisia predložila celý rad návrhov, ktoré majú posilniť synergie rôznych úrovní (európskej, národnej, odvetvovej, podnikovej) a štruktúry sociálneho dialógu a jeho účinok na následné opatrenia.

⁽³⁾ KOM(2004) 274 v konečnom znení, 20.4.2004.

⁽⁴⁾ KOM(2004) 557 v konečnom znení.

4.3.6 Výbor nechce v tomto okamihu bližšie komentovať návrhy Komisie, pretože sa nimi musia najprv zaoberať sociálni partneri v rámci svojej autonómie.

4.3.6.1 Víta však akékoľvek snaženia, ktorých cieľom je posilnenie sociálneho dialógu. Platí to predovšetkým pre rozvoj sociálneho dialógu v nových členských štátoch, v ktorých ešte vládnu značné deficity. Výbor upozorňuje na to, že napríklad ohľadom vzdelávania, posilňovania štruktúr a technickej podpory je nevyhnutné rozsiahle úsilie, predovšetkým tiež finančného charakteru. Návrh Komisie použiť na to aj časť prostriedkov štrukturálneho fondu sa v tejto súvislosti zdá byť logický a dôsledný.

V nových členských štátoch spôsobujú reštrukturalizačné procesy značné rušenie pracovných miest a väčšinou prichádzajú súčasne s privatizáciou podnikov. Je nevyhnutný fungujúci sociálny dialóg, aby sa už pri prípravách týchto procesov rokovaniaми dohodli príslušné balíky sociálnych opatrení a zaručila sa ich právna vykonateľnosť.

4.3.6.2 Podporuje aj zámer Komisie povzbudiť nové odvetvia, aby začali sociálny dialóg a prispievali k uskutočňovaniu lisabonských cieľov.

4.4 Reštrukturalizácia a zamestnanosť

4.4.1 Sociálny program schválený 9. februára 2005 rovnako ako oznámenie o preskúmaní stratégie trvalo udržateľného rozvoja predpokladá, že Komisia vyvinie stratégiu na zvládanie procesov reštrukturalizácie a pritom vsadí na lepšie vzájomné pôsobenie príslušných európskych politík, na intenzívnejšie zapojenie sociálnych partnerov, na väčšie synergie medzi politikami a nástrojmi financovania a na prispôbenie právnych rámcových podmienok a rámcových podmienok pre kolektívne zmluvy.

4.4.2 V oznámení o reštrukturalizácii a zamestnanosti predloženom Komisiou 31. marca 2005⁽⁹⁾ sa hovorí, ktoré opatrenia musí Únia zaviesť alebo posilniť, aby zmobilizovala potenciál, ktorý má k dispozícii. Zahrnie sa pritom nielen horizontálna ale aj odvetvová perspektíva a navrhne sa celý rad opatrení v rôznych oblastiach politiky Spoločenstva.

4.4.3 Výbor sa k tomuto oznámeniu vyjadrí v samostatnom stanovisku. v každom prípade však víta rozsiahly prístup presahujúci jednotlivé oblasti, ktorý Komisia zvolila. z pohľadu tohto stanoviska treba vyzdvihnúť niektoré návrhy komisie.

4.4.3.1 Osobitnú pozornosť si vyžaduje budovanie odvetvového sociálneho dialógu. Výbor zdieľa názor Komisie, že sociálni partneri môžu vďaka svojim znalostiam odvetvia plniť osobitnú výstražnú funkciu. Tento nástroj by sa však nemal používať iba v krízových situáciách, ale mal by zahŕňať všetky

situácie, v ktorých sociálni partneri vidia potrebu konať a nie iba keď pozorujú „vývoj vyvolávajúci starosti“. To by viac zodpovedalo požiadavkám predvídania a sprevádzania procesov reštrukturalizácie.

4.4.3.2 Výbor so záujmom očakáva ohlásené oznámenie o sociálnej zodpovednosti podnikov, ktoré sa bude týkať zvlášť pozitívnych iniciatív, ktoré podniky uskutočnia po dohode s dotknutými stranami v prípade reštrukturalizácie. Lebo platí, že popri ďalšom rozvoji právnych základov treba zverejňovať a podporovať aj ďalšie dobré praktiky na zvládanie zmien. Výbor predovšetkým poukazuje na to, že v procesoch sa musia zohľadňovať aj podniky nepriamo postihnuté reštrukturalizáciami (napr. subdodávatelia, dodávatelia služieb atď.)

4.4.3.3 Výbor okrem toho víta zriadenie „fóra reštrukturalizácií“. Úlohou fóra má byť sledovanie príslušného vývoja a podporovanie zosúladovania jednotlivých iniciatív. Popri Komisii budú do tohto fóra zapojené aj ďalšie európske orgány, ako aj sociálni partneri a zástupcovia z vedeckých kruhov. Je to v súlade s prístupom idúcim naprieč jednotlivými politikami, ako ho vyjadruje oznámenie. Výbor je ochotný podieľať sa na práci fóra a príspeje svojimi kompetenciami.

4.4.3.4 Komisia okrem toho plánuje druhú fázu vypočítania sociálnych partnerov na tému reštrukturalizácií podnikov a Európskych zamestnaneckých rád. Ako sa už spomína v bodoch 2.2, 3.5 a 3.6, vidí Výbor potrebu konať pri týchto tematických komplexoch.

5. Závery

5.1 Úspešné zvládnutie priemyselných zmien a v spojitosti s ním zachovanie a opätovné dosiahnutie konkurencieschopnosti podnikov a odvetví sú rozhodujúcou výzvou, ktorej musí Európa čeliť, a rozhodujúcou mierou prispievajú k dosiahnutiu cieľov lisabonského procesu.

Úspech tohto procesu premeny sa meria nielen konkurencieschopnosťou podniku alebo odvetvia, ale aj podľa úspešného zaistenia pracovných miest a sociálneho zvládnutia negatívnych následkov.

5.2 Popri množstve opatrení na rôznych úrovniach zohráva kľúčovú úlohu pri úspešnom riadení priemyselných zmien sociálny dialóg a zapájanie a súčinnosť zamestnancov.

5.3 Sociálny dialóg sa musí budovať na upevnenom a dôvernom partnerstve s kultúrou dialógu a vykazovať reprezentatívne a stabilné štruktúry. Výbor víta všetky snahy s cieľom posilniť sociálny dialóg. Obzvlášť to platí pre rozvoj sociálneho dialógu v nových členských štátoch, v ktorých ešte vládnu značné deficity.

⁽⁹⁾ KOM(2005) 120 v konečnom znení.

5.4 Analytické nástroje, ktoré majú sociálni partneri k dispozícii, sa musia posilniť. Európske stredisko sledovania zmien (European Monitoring Centre on Change) Dublinskej nadácie na zlepšenie životných a pracovných podmienok k tomu môže významne prispieť.

5.5 Okrem toho majú veľký význam odvetvovo špecifické iniciatívy EÚ, ktoré navrhujú konkrétne odporúčania na dosiahnutie a udržanie konkurencieschopnosti, pričom vychádzajú z analýzy situácie a perspektív odvetvia v rozsiahlom konzultačnom procese so zapojením sociálnych partnerov. Výbor preto podporuje zámer Komisie povzbudiť nové odvetvia, aby začali so sociálnym dialógom a prispeli k napĺňaniu lisabonských cieľov.

5.5.1 Pritom je však potrebné venovať sa nielen tým odvetviam hospodárstva, ktoré sa nachádzajú v kríze, ale podľa možnosti analyzovať mnohé odvetvia, ktoré sú pre Európu významné, aby sa včas a proaktívne reagovalo na zmeny.

5.6 Zapojenie a súčinnosť zamestnancov ako aj ich podnikových zástupcov a ich odborov sú podstatným príspevkom k sociálne únosnému zvládnutiu a riadeniu zmien na podnikovej úrovni. Okrem iného to podporuje inováciu a nakoniec aj konkurencieschopnosť podnikov.

5.7 Osobitnú úlohu pritom zohrávajú Európske zamestnanecké rady. Treba vychádzať z toho, že na úrovni podnikov sa bude nadnárodný sociálny dialóg dynamicky ďalej rozvíjať, ako ukazujú príklady dohôd o reštrukturalizačných opatreniach, ktoré podniky uzavreli s Európskymi zamestnaneckými radami alebo európskymi odborovými konfederáciami. z tohto hľadiska sa treba pozerieť aj na návrh o poskytnutí nepovinného rámca pre nadnárodné kolektívne vyjednávania, ktoré ohlásila Komisia vo svojom oznámení o sociálno-politickom programe na obdobie rokov 2005 – 2010.

5.8 Výbor víta rozsiahly prístup presahujúci jednotlivé oblasti, ktorý Komisia zvolila v predloženej oznámení o reštrukturalizácii a zamestnanosti⁽⁶⁾. Osobitnú pozornosť si vyžaduje budovanie odvetvového sociálneho dialógu, ktorý môže významne prispieť k predvídaní a sprevádzaniu reštrukturalizačných procesov.

5.8.1 Výbor so záujmom očakáva ohlásené oznámenie o sociálnej zodpovednosti podnikov.

5.8.2 Výbor je ochotný podieľať sa na práci fóra reštrukturalizácií a prispeje svojimi kompetenciami.

Brusel 29. septembra 2005

Predsedníčka
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Anne-Marie SIGMUND

⁽⁶⁾ KOM(2005) 120 v konečnom znení.