

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o socialnem dialogu in udeležbi delavcev, ki je ključ za predvidevanje in obvladovanje sprememb v industriji

(2006/C 24/17)

Evropski ekonomsko-socialni odbor je 1. julija 2004 v skladu s členom 29(2) poslovnika sklenil, da pripravi mnenje o temi: *Socialni dialog in udeležba delavcev, ki je ključ za predvidevanje in obvladovanje sprememb v industriji*

Posvetovalna komisija za spremembe v industriji, zadolžena za pripravo dela na tem področju, je svoje mnenje sprejela 12. septembra 2005. Poročevalec je bil g. Zöhrer.

Odbor je mnenje sprejel na 420. plenarnem zasedanju 28./29. septembra 2005 (seja z dne 29. septembra) s 138 glasovi za, 2 glasovoma proti in 7 vzdržanimi glasovi.

1. Uvod in cilji

1.1 Spremembe v industriji so stalen proces, v katerem se določen industrijski sektor prilagaja spreminjajočim se razmeram v svojem gospodarskem okolju, da bi ostal konkurenčen in ustvarjal možnosti za rast.

1.2 Spremembe v industriji so torej nujno prilagajanje spremembam trgov, tehnologij, pravnih, socialnih ali gospodarsko-političnih pogojev in družbe v celoti. V idealnem primeru se takšne spremembe predvidevajo ali zavestno povzročajo, tako da sektor lahko začne proaktivno delovati, sproži postopen proces prilagajanja in zmanjša negativne posledice procesa prilagajanja.

1.3 Če sektor na spremembe reagira prepozno ali pa sploh ne, to povzroča izgubo konkurenčnosti in ogroženost delovnih mest. Prestrukturiranja, ki se dogajajo šele kot reakcija na to, so večinoma povezana z bolečimi posledicami, predvsem za zaposlenost in za delovne razmere. Slabo vodeno prestrukturiranje lahko okrni ugled podjetja ali celotnega sektorja, ustvari pa lahko tudi vzdušje, ki je usmerjeno proti spremembam nasploh.

1.4 Spremembe v industriji, v kakršnikoli obliki že, so v gospodarstvu stalen proces, ki pa ga v glavnem oblikujejo — in ga tudi morajo oblikovati — udeleženci. Poteka v podjetjih in vpliva na vse, ki so s takimi podjetji povezani (delojemalce, delodajalce, regije ...).

1.5 Uspeh tega procesa se po eni strani meri s konkurenčnostjo in inovacijsko sposobnostjo podjetij ali sektorja, po drugi pa glede na ohranjanje delovnih mest in socialno obvladovanje negativnih posledic.

1.6 Ta uspeh je nedvomno možno najbolje doseči tako, da so v obvladovanje sprememb vključeni tudi prizadeti. To, da obvladovanje sprememb poteka na vseh ravneh tako v sektorjih kot v podjetjih, in ne samo na ravni vodstva podjetja, ni pomembno zgolj za uspešen in sporazumen proces prilagajanja, temveč je tudi pomemben pogoj za konkurenčnost.

Socialni dialog in vključevanje ter udeležba delavcev je zato bistvena sestavina evropskega socialnega modela.

1.7 Tudi pregled zadnjih pobud Evropske komisije na področju industrijske politike zadošča za spoznanje, da slednja namenja vse večji pomen ugotavljanju sinergij in vključevanju vseh zainteresiranih za uspešno uresničevanje strukturnih sprememb. Ti ukrepi lahko omogočijo socialno sprejemljivo obvladovanje sprememb v industriji, če je pri predvidevanju in obvladovanju sprememb zagotovljeno sistematično vključevanje socialnih partnerjev in če si dosledno prizadevamo za doseganje dvojnega cilja, konkurenčnosti podjetij in zmanjševanja negativnih socialnih posledic na najnižjo možno mero.

1.8 Evropski ekonomsko-socialni odbor je v svojem mnenju o temi *Spremembe v industriji — sedanje stanje in perspektive* ⁽¹⁾ med drugim priporočil, da CCIC (*Consultative Commission on Industrial Change*, posvetovalna komisija za spremembe v industriji) v svoje delovno področje vključi tudi:

— iskanje skupnih pristopov za predvidevanje in obvladovanje sprememb v industriji ter iskanje načinov, na katere EU in države članice lahko izboljšujejo konkurenčnost in donosnost podjetij s pomočjo socialnega dialoga in sodelovanja med vsemi vpletenimi stranmi;

— iskanje skupnih pristopov za spodbujanje trajnostnega razvoja in izboljševanje socialne in ozemeljske kohezije, z namenom, da bi pospeševali razvoj lizbonske strategije in krepili okvir ter pogoje za to, da bodo spremembe v industriji združljive tako s potrebo podjetij po konkurenčnosti kot z gospodarsko, socialno in ozemeljsko kohezijo ^(?).

1.9 Seveda je za uspešno obvladovanje sprememb potrebnih veliko ukrepov na različnih ravneh. Na ravni Skupnosti je treba spremembe obravnavati iz horizontalne perspektive in v povezavi z vrsto ukrepov (ki se, na primer, nanašajo na področje makroekonomskih pogojev, politiko zaposlovanja in socialno politiko, finančne instrumente pomoči, industrijsko politiko itd.).

⁽¹⁾ (CCMI/002); poročevalec: g. Van Iersel; soporočevalec: g. Varea Nieto.

^(?) ibidem, točka 1.7.

1.10 Cilj tega mnenja je, da predstavi pomen socialnega dialoga ter vključevanja in udeležbe delavcev kot ključa za uspešno obvladovanje sprememb v industriji in da potegne sklepe za prihodnji razvoj socialnega dialoga in ukrepov Skupnosti.

2. Prispevek socialnega dialoga k obvladovanju sprememb v industriji

2.1 Socialni dialog poteka na različnih ravneh z različnimi akterji. Vsaka raven — nacionalna, regionalna, evropska, v podjetju, sektorska ali medsektorska — lahko prispeva svoj lasten, pomemben delež pri pripravi na spremembe in na njihovo socialno sprejemljivo obvladovanje. Da bi opravil svojo vlogo, pa mora socialni dialog izpolnjevati nekatere pogoje, hkrati pa je potrebno medsebojno usklajevanje med različnimi ravnmi delovanja.

2.1.1 Za obvladovanje sprememb na podlagi predvidevanj je potrebno, da socialni partnerji pripravijo skupne dolgoročne cilje. Pogoj za to je trdno in na zaupanju temelječe partnerstvo ter kultura dialoga, ki omogoča doseganje dolgoročnih pristopov v delovanju, a tudi sporazumne rešitve v kriznih časih. Obstoj reprezentativnih in stabilnih struktur v organizacijah socialnih partnerjev je pomemben predpogoj za ukrepanje.

2.1.2 Zato je tudi odločilnega pomena podpora novih držav članic EU pri vzpostavljanju in krepitvi struktur socialnega dialoga, da bi skupaj obvladali izziv sprememb v industriji, ki so posledice integracijskega procesa.

2.1.3 Za pospeševanje pozitivnega odnosa do sprememb bi bilo treba že zgodaj — na podlagi kulture podjetja oz. tovarne, usmerjene k udeležbi — priti do skupnega razumevanja sprememb in ugotoviti, kakšne možnosti oblikovanja imajo socialni partnerji. Obenem bi se lahko na spremembe pripravljali dolgoročno, z ukrepi, kot so recimo usposabljanje, skrb za raznolikost znanj (*multiskilling*) in vseživljenjsko učenje. Ti ukrepi bi morali biti še posebej namenjeni doseganju cilja zaposljivosti delavcev.

2.2 Socialni partnerji so v okviru posvetovanja s Komisijo januarja 2002 razpravljali o vprašanju prestrukturiranja, njihovih posledic in obvladovanja teh posledic. Na podlagi konkretnih primerov so pokazali postopke, ki so se obnesli. Kot rezultat so socialni partnerji določili *referenčne smernice za obvladovanje sprememb*. Odbor bi podprl nadaljevanje in konkretizacijo teh prizadevanj.

2.3 Za napovedovanje sprememb je treba poznati njihove vzroke in povezave. Zato je pomembno, da socialni partnerji redno izmenjujejo mnenja o perspektivah svoje panoge in podjetij. *European Monitoring Centre on Change* (Evropski center za spremljanje sprememb) dublinske fundacije za izboljševanje

življenjskih in delovnih razmer lahko k temu prispeva pomemben delež.

2.4 Poleg tega so zelo pomembne sektorske pobude EU, ki priporočajo konkretne ukrepe, namenjene doseganju in ohranjanju konkurenčnosti, pri čemer izhajajo iz analize stanja in perspektiv posameznega sektorja v obsežnem posvetovalnem procesu, v katerega so vključeni socialni partnerji.

2.5 Pogodba o ESPJ (Evropska skupnost za premog in jeklo) je bila na evropski ravni prvi primer sektorskega socialnega dialoga. Stalen socialni dialog, vezan na instrumentarij ESPJ s stalnim spremljanjem trga, raziskovalnimi in inovacijskimi programi, cenovno politiko in politiko konkurenčnosti ter prilagoditvenimi ukrepi za delavce in regije je pokazal, da je mogoče spremembe v industriji in prestrukturiranja obvladovati na socialno sprejemljiv način. Tudi danes bi bilo za to, da bi se soočili s spremembami, treba uporabljati vse instrumente, ki so na razpolago v pogodbah.

2.5.1 Tudi po izteku Pogodbe o ESPJ je zaželeno, da se ta vsestranski pristop uporabi za današnji sektorski dialog EU, ki poteka v okviru odborov za sektorski socialni dialog. Tako bi ti odbori lahko poleg tega, da obravnavajo socialna vprašanja, v večji meri delovali kot posvetovalna telesa za pobude EU, ki vplivajo na industrijski razvoj posameznih sektorjev.

3. Vključevanje in udeležba delavcev ter njihov pomen za spremembe v industriji

3.1 Spremembe v industriji imajo za delavce posledice, ki lahko segajo od spremenjenih kvalifikacijskih zahtev kot posledice tehnoloških obnov in sprememb organizacije dela ter delovnih razmer vse do izgube delovnega mesta. Zato je pomembno, da se lahko delavci pripravijo na te spremenjene razmere in da se sprejemajo taki ukrepi, ki čimbolj zmanjšujejo negativne posledice zanje in čimbolj krepijo pozitivne. Pomembno vlogo ima pri tem vprašanje, ali so delavci pravočasno in v primernih oblikah obveščani o spremembah in ali se v ta proces lahko vključujejo.

3.2 Le tako obstaja možnost, da se spremembe ne bodo dogajale samo na ravni vodstva podjetja, temveč tudi v zavesti zaposlenih, in da jih bodo zaposleni tudi sprejeli. Če sprememb v industriji ni mogoče obvladovati na socialno sprejemljiv način, to povzroča konflikte.

3.3 Vključevanje in udeležba delavcev ter zastopnikov delavcev v podjetjih in njihovih sindikatov pri obvladovanju sprememb je torej bistven prispevek k socialno sprejemljivemu obvladovanju, ohranjanju zaposljivosti in s tem preprečevanju konfliktov. V idealnem primeru bi se morala podjetja razvijati v interaktivne organizacije, ki se pripravljajo na dogajanja v prihodnosti. To spodbuja inovativnost v podjetju in navsezadnje tudi njegovo konkurenčnost.

3.4 Ker se odločitve podjetij vse bolj sprejemajo v globalnem gospodarskem okolju in pogosto v multinacionalnih družbah, se poleg nacionalnih možnosti in instrumentov udeležbe delavcev močno krepi pomen čezmejnih struktur zastopstva delavcev.

3.5 Evropski sveti delavcev imajo pri tem posebno vlogo. Obstaja že nekaj primerov dogovorov o ukrepih za prestrukturiranje, ki so jih podjetja sklenila z evropskimi sveti delavcev. Prav tako obstajajo primeri dogovorov, sklenjenih z evropskimi združenji sindikatov. Izkušnje iz teh dogovorov je treba ocenjevati pozitivno, saj prav v mednarodnih družbah obstaja nevarnost, da bo zmanjševanje socialnega vpliva na eni lokaciji potekalo v breme druge.

3.6 Izhajati je treba iz tega, da se bo nadnacionalni socialni dialog dinamično razvijal naprej na ravni podjetij. V zvezi s tem mora Odbor ugotoviti, da ta razvoj za udeležene ni neproblematičen. Takšnim dogovorom manjka zanesljiv pravni okvir, ki ureja vprašanja pravne izvršljivosti in legitimnost ter upošteva tradicionalne vloge socialnih partnerjev, t.j. delodajalcev in pooblaščenih predstavnikov delavcev. S tega stališča je treba obravnavati tudi predlog za zagotovitev fakultativnega okvira za nadnacionalna kolektivna pogajanja, ki ga je Komisija napovedala v svojem sporočilu o Agendi socialne politike za obdobje 2005 — 2010.

3.7 Odbor se zaveda dejstva, da instrumenti in strukture udeležbe delavcev na ravni majhnih in srednjih podjetij niso enako razviti kot na ravni večjih podjetij. Vendar Odbor meni, da je partnerski pristop pri obvladovanju sprememb, kljub različnim razmeram, v teh podjetjih zelo pomemben.

4. Politika Skupnosti glede sprememb v industriji

4.1 Zakonodaja

4.1.1 Obstaja že cela vrsta predpisov Skupnosti, ki se neposredno ali posredno nanašajo na industrijske spremembe oz. na prestrukturiranja in njihove posledice. Različne direktive urejajo pravice do obveščenosti in izražanja lastnega mnenja ter varstvo delojemalcev pred posledicami prestrukturiranja (evropski sveti delavcev, evropska delniška družba, zakonodajni okvir za obveščenost in izražanje lastnega mnenja na nacionalni ravni, insolventnost delodajalca, prenos podjetij, množične odpuste, pravice do izražanja lastnega mnenja pri natečajnih postopkih).

4.1.2 Vsi ti predpisi se nanašajo na zelo splošen okvir za obveščenost in izražanje lastnega mnenja ali pa, zelo ozko, na nekatere posledice sprememb oz. prestrukturiranja, in večinoma je posamezne predpise možno uporabljati neodvisno. Odbor meni, da je treba pravo Skupnosti graditi na tem jedru in ga z ozirom na predvidevanje sprememb vrednotiti konsolidirati ter po potrebi razvijati naprej.

4.2 Industrijska politika

4.2.1 S svojim sporočilom *Pospeševanje strukturnih sprememb: industrijska politika za razširjeno EU* iz aprila 2004 ⁽³⁾ je Komisija začela novo dobo evropske industrijske politike. Odbor je v svojem mnenju iz decembra 2004 pozdravil strateško usmeritev Komisije. Ponovno je treba poudariti zamenjavo paradigme, ki jo je opravila Komisija, in s tem spet postavila industrijsko politiko čisto na vrh evropske agende.

4.2.2 S stališča Odbora gre zdaj predvsem za to, da poglobimo sektorski pristop, ki omogoča oblikovanje pristopov, posebej pri krojenih posameznim sektorjem. Pri tem pa je pomembno, da se ne ukvarjamo samo s tistimi gospodarskimi področji, ki so v krizi, temveč da analiziramo čimveč sektorjev, pomembnih za Evropo, da bi se lahko na spremembe odzvali čimprej in jih proaktivno obvladovali. Socialni dialog mora pri tem igrati bistveno vlogo.

4.3 Socialni dialog

4.3.1 Evropski svet je na svojem pomladanskem zasedanju leta 2004 države članice pozval, naj sklepajo partnerstva za spremembe, ki vključujejo socialne partnerje, civilno družbo in javne oblasti.

4.3.2 Glede na ta poziv in bližajočo se vmesno bilanco lizbonske strategije je Komisija objavila sporočilo *Partnerstvo za spremembe v razširjeni Evropi — Za večji prispevek evropskega socialnega dialoga* ⁽⁴⁾.

4.3.3 Namen tega sporočila je osveščanje o rezultatih evropskega socialnega dialoga in njihovo boljše razumevanje, krepitev njihovega učinka in nadaljnji razvoj na podlagi učinkovite interakcije med delodajalci in delojemalci na različnih ravneh.

4.3.4 V svojem sporočilu Komisija zahteva, da mora socialni dialog voditi do konkretnih rezultatov. V skladu s tem socialnim partnerjem priporoča, naj besedila, ki so jih pripravili, v večji meri objavljajo in naj jih oblikujejo pregledneje ter učinkoviteje (recimo tako, da uporabljajo laže razumljiv jezik), naj spremenijo odzivnost in poenotijo kategorije v besedilih. V zvezi s tem je treba omeniti, da je učinkovitost evropskega socialnega dialoga vse bolj odvisna od kakovosti delovnih razmerij na nacionalni ravni.

4.3.5 Komisija je glede tega pripravila vrsto predlogov, ki naj bi okrepili sinergije različnih ravni (evropske, nacionalne, sektorske, ravni podjetij) in strukture socialnega dialoga, s tem pa njegovo učinkovitost in vpliv.

⁽³⁾ KOM(2004) 274 končno, 20.4.2004.

⁽⁴⁾ KOM(2004) 557 končno.

4.3.6 Odbor predlogov Komisije za zdaj ne namerava podrobneje komentirati, ker se morajo s tem najprej ukvarjati socialni partnerji v okviru svoje avtonomije.

4.3.6.1 Pozdravlja pa vsakršna prizadevanja, ki imajo za cilj krepitev socialnega dialoga. To še posebej velja za razvoj socialnega dialoga v novih državah članicah, ki imajo na tem področju še precejšen primanjkljaj. Odbor opozarja, da bo treba na primer glede usposabljanja, krepitev struktur in tehnične podpore vložiti še veliko truda, predvsem za zagotovitev finančnih sredstev. Predlog Komisije, da bi za to uporabili tudi del sredstev strukturnih skladov, se zdi v tej zvezi logičen in dosleden.

V novih državah članicah EU procesi prestrukturiranja vodijo do ustvarjanja mnogih novih delovnih mest in so v veliki meri povezani s privatizacijo podjetij. Potreben je učinkovit socialni dialog, da bi se že pred temi procesi pogajali o ustreznih socialnih paketih in zagotovili njihovo pravno izvajanje.

4.3.6.2 Odbor prav tako podpira namero Komisije, da nove sektorje opogumlja, naj vzpostavljajo socialni dialog in prispevajo k uresničevanju lizbonskih ciljev.

4.4 Prestrukturiranje in zaposlovanje

4.4.1 Socialna agenda, sprejeta 9. februarja 2005, predvideva — tako kot sporočilo o pregledu strategije trajnostnega razvoja — da bo Komisija razvila strategijo za obvladovanje procesov prestrukturiranja in da se bo pri tem usmerila k boljši interakciji ustreznih evropskih politik, močnejšemu vključevanju socialnih partnerjev, večji sinergiji med politikami in instrumenti financiranja ter na prilagajanje okvira zakonodaje in kolektivnih pogodb.

4.4.2 V sporočilu *Prestrukturiranje in zaposlovanje* ⁽⁵⁾, ki ga je Komisija predložila 31. marca 2005, je pojasnjeno, katere ukrepe mora EU sprejeti ali okrepiti za mobilizacijo potenciala, s katerim razpolaga. Pri tem položaj obravnava tako iz horizontalne kot iz sektorske perspektive in predlaga vrsto ukrepov na različnih področjih politik Skupnosti.

4.4.3 Odbor se bo do tega sporočila opredelil v ločenem mnenju. Vsekakor pa pozdravlja široki interdisciplinarni pristop, ki ga izbrala Komisija. S stališča tega mnenja je treba posebej poudariti nekatere predloge Komisije.

4.4.3.1 Posebna pozornost velja razvoju sektorskega socialnega dialoga. Odbor se strinja z mnenjem Komisije, da lahko socialni partnerji zaradi svojega poznavanja panoge opravljajo posebno, opozorilno funkcijo. Vendar ta instrument ne bi smel učinkovati samo v kriznih situacijah, temveč bi moral zajemati vse situacije, v katerih socialni partnerji vidijo potrebo po delovanju, in ne samo, če vidijo „skrb vzbujajoč razvoj“. To bi bolj

ustrezalo zahtevam glede predvidevanja in spremljanja procesov prestrukturiranja.

4.4.3.2 Odbor z zanimanjem pričakuje napovedano sporočilo o socialni odgovornosti podjetij, ki bo še posebej usmerjeno na pozitivne pobude, ki jih sprejemajo podjetja pri usklajevanju s prizadetimi stranmi v primeru prestrukturiranja. Saj gre vendar za to, da se poleg nadaljnjega razvoja pravnih podlag objavljajo in spodbujajo tudi dobre prakse v zvezi z obvladovanjem sprememb. Odbor predvsem opozarja, da je treba v procesih upoštevati tudi tiste, ki jih prestrukturiranja posameznih podjetij prizadevajo posredno (recimo dobavitelje polizdelkov, ponudnike storitev itd.).

4.4.3.3 Odbor poleg tega pozdravlja ustanovitev *forum*a za prestrukturiranja. Ta naj bi imel nalogo, da spremlja razvoj dogajanj v zvezi s prestrukturiranjem in spodbuja usklajevanje posameznih pobud. V ta forum se poleg Komisije vključujejo tudi drugi evropski organi ter socialni partnerji in predstavniki znanstvenih krogov. To je v skladu z interdisciplinarnim pristopom sporočila. Odbor v forumu rad sodeluje in bo prispeval svoje znanje.

4.4.3.4 Komisija poleg tega načrtuje drugo fazo posvetovanj s socialnimi partnerji o prestrukturiranju podjetij in evropskih svetih delavcev. Kot že omenjeno v točkah 2.2, 3.5 in 3.6, Odbor meni, da bo glede teh tematskih sklopov treba še marsikaj storiti.

5. Sklepne ugotovitve

5.1 Uspešno obvladovanje sprememb v industriji in s tem povezano ohranjanje in ponovno vzpostavljanje konkurenčnosti podjetij in sektorjev je izreden izziv, s katerim se mora soočiti Evropa, hkrati pa bo odločilno prispeval k doseganju ciljev lizbonskega procesa.

Uspeh tega procesa sprememb se ne meri samo s konkurenčnostjo posamičnega podjetja ali sektorja, temveč tudi glede na uspešno ohranjanje delovnih mest in socialno obvladovanje negativnih posledic.

5.2 Poleg številnih ukrepov na različnih ravneh imajo pri uspešnem obvladovanju sprememb v industriji ključno vlogo socialni dialog ter vključevanje in udeležba delavcev.

5.3 Socialni dialog mora graditi na trdnem in na zaupanju temelječem partnerstvu, na kulturi dialoga ter imeti reprezentativne in stabilne strukture. Odbor pozdravlja vsakršna prizadevanja, ki imajo za cilj krepitev socialnega dialoga. To še posebej velja za razvoj socialnega dialoga v novih državah članicah, ki imajo na tem področju še precejšen primanjkljaj.

⁽⁵⁾ KOM(2005) 120 končno.

5.4 Analitične instrumente, s katerimi razpolagajo partnerji, je treba okrepiti. *European Monitoring Centre on Change* (Evropski center za spremljanje sprememb) dublinske fundacije za izboljševanje življenjskih in delovnih razmer lahko k temu prispeva pomemben delež.

5.5 Zelo pomembne so posameznim sektorjem prilagojene pobude EU, ki oblikujejo konkretna priporočila za ukrepe, namenjene doseganju in ohranjanju konkurenčnosti, pri čemer izhajajo iz analize stanja in perspektiv posameznega sektorja v obsežnem posvetovalnem procesu, v katerega so vključeni socialni partnerji. Odbor zato podpira namero Komisije, da nove sektorje opogumlja, naj vzpostavijo socialni dialog in prispevajo k uresničevanju lizbonskih ciljev.

5.5.1 Pri tem pa naj ne bi zajeli samo tistih gospodarskih področij, ki so v krizi, temveč bi analizirali čimveč sektorjev, pomembnih za Evropo, da bi se lahko na spremembe odzvali čimprej in jih proaktivno obvladovali.

5.6 Vključevanje in udeležba delavcev ter predstavnikov delavcev v podjetjih in njihovih sindikatih sta zato bistvena za socialno sprejemljivo obvladovanje sprememb na ravni podjetja. To med drugim spodbuja inovativnost podjetij in navsezadnje tudi njihovo konkurenčnost.

5.7 Evropski sveti delavcev imajo pri tem posebno vlogo. Izhajati je treba iz tega, da se bo nadnacionalni socialni dialog na ravni podjetij dinamično razvijal naprej, kot kažejo primeri dogovorov o ukrepih glede prestrukturiranja, ki so jih dosegla podjetja z evropskimi sveti delavcev ali z evropskimi sindikalnimi združenji. S tega stališča je treba obravnavati tudi predlog za zagotovitev fakultativnega okvira za nadnacionalna kolektivna pogajanja, ki ga je Komisija napovedala v svojem sporočilu o Agendi socialne politike za obdobje 2005 — 2010.

5.8 Odbor pozdravlja širok interdisciplinaren pristop, ki ga je Komisija izbrala v sporočilu *Prestrukturiranje in zaposlovanje* ⁽⁶⁾, predloženem 31. marca 2005. Posebna pozornost velja razvoju sektorskega socialnega dialoga, ki lahko pomembno prispeva k napovedovanju in spremljanju procesov prestrukturiranja.

5.8.1 Odbor z zanimanjem pričakuje napovedano sporočilo o socialni odgovornosti podjetij.

5.8.2 Odbor bo rad sodeloval v takšnem forumu in prispeval svoje znanje.

V Bruslju, 29. septembra 2005

Predsednica
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Anne-Marie SIGMUND

⁽⁶⁾ KOM(2005) 120 končno.