

III

(Akty przygotowawcze)

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

482. SESJA PLENARNA W DNIACH 11 I 12 LIPCA 2012 R.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Restrukturyzacja i przewidywanie zmian: wnioski wynikające z ostatnich doświadczeń” (zielona księga)

COM(2012) 7 final

(2012/C 299/11)

Sprawozdawca: **Antonello PEZZINI**Współsprawozdawca: **Thomas STUDENT**

Dnia 17 stycznia 2012 r. Komisja Europejska, działając na podstawie art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie:

„Restrukturyzacja i przewidywanie zmian: wnioski wynikające z ostatnich doświadczeń”

COM(2012) 7 final.

Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 11 czerwca 2012 r.

Na 482. sesji plenarnej w dniach 11–12 lipca 2012 r. (posiedzenie z 11 lipca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął 134 głosami – 7 osób wstrzymało się od głosu – następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) pragnie przede wszystkim podkreślić, że przedsiębiorstwo z definicji jest jednostką odgrywającą główną rolę w realizacji strategii dostosowania podmiotów działających na rynkach, a zatem znajduje się w centrum procesów restrukturyzacji.

1.2 Komitet podkreśla rolę, jaką Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle (CCMI) odegrała i nadal odgrywa w dziedzinie restrukturyzacji przemysłu, jako uprzywilejowane forum konstruktywnego dialogu i wypracowywania pomysłów oraz propozycji dla Komisji, Rady i Parlamentu Europejskiego.

1.3 EKES podkreśla, że restrukturyzacja jest zazwyczaj procesem złożonym. Antycypowanie zmian jest równoznaczne z przygotowaniem przedsiębiorstw i pracowników do sprostania nowym wyzwaniom, a jednocześnie zmniejszeniem

skutków społecznych zmian, maksymalizacją możliwości odniesienia sukcesu, stworzeniem klimatu obopólnego zaufania i ciągłym dążeniem do zaangażowania partnerów społecznych oraz zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego.

1.4 Pracownicy oraz przedsiębiorstwa UE muszą stawić czoła:

— gwałtownym przemianom zachodzącym na wewnętrznych i międzynarodowych rynkach odniesienia;

— pojawieniu się nowych światowych partnerów;

— wprowadzeniu nowych zastosowań technologicznych, które przyspieszają procesy zużycia czasowego;

- konsumentom coraz bardziej świadomym swej roli w procesie nakierowywania konsumpcji i inwestycji na ochronę środowiska i rozwój zrównoważony;
- tendencjom demograficznym, które pogłębiają zjawisko starzenia się siły roboczej;
- poważnym przemianom na rynkach pracy, którym na masową skalę towarzyszy zjawisko dumpingu socjalnego;
- w chwili obecnej również niekończącym się problemom związanym z kryzysem gospodarczym i finansowym oraz z wyraźną słabością Europy na rynkach światowych.

1.5 EKES popiera zatem opublikowanie zielonej księgi i uważa, że wybrano do tego odpowiedni moment, lecz ma nadzieję, że oprócz rozpoczęcia przemysłów i debat na ten temat zostaną podjęte konkretne i skuteczne działania w oparciu o zintegrowane podejście na wszystkich szczeblach produkcji, konsumpcji i usług. Wymaga to interakcji i wymiany informacji między różnymi szczeblami łańcucha produkcji i dystrybucji, którym powinna towarzyszyć wymiana sprawdzonych rozwiązań w tym zakresie wraz z harmonogramem o jasno wyznaczonych terminach wdrażania wytycznych, norm i ram odniesienia opartych na zbiorze europejskich przepisów oraz na kanonie wspólnych wartości.

1.6 EKES uważa, że w procesie antycypowania zmian i restrukturyzacji kluczowe znaczenie ma optymalne wykorzystanie roli partnerów społecznych, zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego i konsumentów na szczeblu wspólnotowym, krajowym, regionalnym i lokalnym, a także na szczeblu przedsiębiorstw, z udziałem decydentów lokalnych oraz sieci wiedzy i kompetencji.

1.7 Zdaniem EKES-u dialog społeczny, negocjacje i uczestnictwo są nie tylko podstawowymi wartościami europejskiego modelu społecznego, lecz również instrumentami skutecznie wspierającymi spójność społeczną, wysokiej jakości zatrudnienie, tworzenie miejsc pracy oraz rozwój innowacji i konkurencyjności gospodarek europejskich.

1.8 EKES uważa, że polityka strukturalna, a także polityka w zakresie spójności, innowacji i badań powinny być ukierunkowane na proaktywne wspieranie mechanizmów antycypowania i ułatwiania restrukturyzacji, tak by możliwe stało się przekształcenie tych strategii w systemy przynoszące korzyści zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom.

1.9 EKES uważa, że w celu zagwarantowania pomyślnego wyniku europejskiej polityki strukturalnej konieczny jest większy udział partnerów gospodarczych i społecznych w organach monitorujących fundusze strukturalne.

1.10 EKES zaleca, by działania podejmowane w ramach polityki strukturalnej były ściśle powiązane i skoordynowane ze środkami na rzecz badań i innowacji, a także by sprzyjały – za pomocą inwestycji oraz polityki przemysłowej – przestawianiu się na niskoemisyjną gospodarkę europejską.

1.11 Zdaniem EKES-u do proaktywnego antycypowania zmian władzom publicznym i przedsiębiorstwom powinny służyć przede wszystkim wspólnotowe programy kształcenia i szkolenia zawodowego, a także kształcenia ustawicznego, które wspierałyby nieustające wysiłki podmiotów gospodarczych, w tym zwłaszcza MŚP, i pracowników.

1.12 EKES zaleca, by na szczeblu europejskim prowadzono ściślejszą koordynację w obrębie strategii i służb Komisji, agencji oraz licznych centrów monitorowania – po to, by móc jednoznacznie i konsekwentnie popierać decyzje podejmowane przez przedsiębiorstwa przechodzące restrukturyzację. Zwłaszcza MŚP i mikroprzedsiębiorstwa, które mają wyraźne trudności z antycypowaniem restrukturyzacji, powinny mieć możliwość korzystania z odpowiednich mechanizmów wsparcia i opieki.

1.13 EKES podkreśla, że pomoc państwa mająca sprzyjać zatrudnieniu w przedsiębiorstwach borykających się z problemami wynikającymi z globalizacji musi się opierać na warunkach gwarantujących wolną i uczciwą konkurencję.

1.14 EKES apeluje wreszcie o rozwinięcie europejskiej polityki wsparcia w odniesieniu do wspólnych prognoz (foresight) terytorialnych i sektorowych. Celem jest realizacja wspólnej wizji, między innymi dzięki promowaniu poszczególnych terytoriów, tak by stworzyć większą liczbę lepszych miejsc pracy w silnych i konkurencyjnych przedsiębiorstwach.

1.15 Wziąwszy pod uwagę tendencje demograficzne w Europie, EKES uważa, że szczególnie istotne jest prowadzenie aktywnej polityki wobec starzenia się i tzw. srebrnej gospodarki, czemu powinno towarzyszyć dostosowanie produkcji i usług do nowych możliwości.

2. Wstęp

2.1 Ożywienie gospodarki europejskiej będzie wymagać czasu, by przezwyciężyć najgłębszą recesję, jaka dotknęła Europę w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Kryzys wywiera silną presję na krajowe finanse publiczne oraz rządy, prowadząc do racjonalizacji, restrukturyzacji i likwidacji przedsiębiorstw gospodarki realnej, co z kolei ma dramatyczny wpływ na wzrost bezrobocia.

2.2 Restrukturyzacja odbywa się w oparciu o złożone procesy, które mają wieloaspektowy charakter i pociągają za sobą konieczność zmiany strategii przedsiębiorstw pod względem organizacji, formy, wielkości i działalności.

2.2.1 Zwłaszcza na szczeblu sektorowym konieczne jest wytyczenie wielu celów gospodarczych i operacyjnych, związanych z sytuacją panującą na rynkach światowych i w sektorach, w których działa dane przedsiębiorstwo.

2.3 Proces ten powinien być ukierunkowany na antycypowanie możliwości zatrudnienia w sektorach dopiero powstających, zwłaszcza w MŚP, które najdotkliwiej dotyka obecny kryzys, z należytym uwzględnieniem interesów i zachowań konsumentów.

2.4 Antycypowanie zmian jest równoznaczne z przygotowaniem przedsiębiorstw i pracowników do sprostania przyszłym przemianom, a także z zaplanowaniem restrukturyzacji, bez czego nie da się stawić czoła wyzwaniom. Jednocześnie należy minimalizować skutki społeczne zmian, gwarantować stabilność, ograniczać koszty, a także chronić środowisko naturalne i dbać o rozwój zrównoważony. W tym względzie europejskie platformy technologiczne i prowadzone przez nie badania mogą przedstawiać konkretne perspektywy zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom.

2.5 W ciągu ostatnich 20 lat mieliśmy okazję zaobserwować nasilanie się zjawisk takich jak: zmiana pozycji na rynkach, delokalizacja, reorganizacja, zamykanie zakładów produkcyjnych, połączenia, przejścia czy outsourcing. Niemniej od czterech lat widać, że Europa musi rozwinąć umiejętności antycypowania takich procesów – ze względu na szybkość przemian i nagłą potrzebę restrukturyzacji wynikającą z pogłębiania się kryzysu finansowo-gospodarczego oraz problemów na rynkach. Również takie zjawiska jak wzrost obrotów handlowych w internecie oraz sprzedaż transgraniczna mają wpływ na rynki w różnych krajach.

2.6 Kryzys gospodarczy i finansowy nie tylko przyspieszył procesy restrukturyzacji na różnych szczeblach, lecz doprowadził również do zastosowania środków oszczędnościowych i ograniczenia wydatków publicznych i – co za tym idzie – do utraty wielu miejsc pracy w sektorze publicznym. W wielu krajach podważył ponadto systemy zabezpieczeń społecznych dla pracowników, społeczności lokalnych i przedsiębiorstw.

2.7 Jeżeli chodzi o restrukturyzację, celem Komisji jest pomoc w rozwijaniu i rozpowszechnianiu kultury innowacji i antycypacji zmian samego sposobu prowadzenia działań restrukturyzacyjnych: UE dzieli z państwami członkowskimi odpowiedzialność za realizację celów, o których mowa w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (art. 145 TFUE).

2.8 Już w komunikacie z 2005 r. w sprawie restrukturyzacji i zatrudnienia Komisja dostrzegła problemy związane z kosztami społecznymi restrukturyzacji, ponoszonymi nie tylko przez samych pracowników, których warunki pracy wciąż stają się mniej pewne, lecz również przez poszczególne sektory gospodarki.

2.9 Chociaż restrukturyzacja podlega zasadniczo przepisom krajowym i regionalnym, na Unii spoczywa duża odpowiedzialność za zarządzanie nią oraz jej kontrolowanie i przyspieszenie, gdyż UE ma obowiązek nadzorować zarówno prawidłowe zastosowanie wspólnotowych ram prawnych, jeżeli chodzi o informowanie i konsultacje, jak i ochronę pracowników⁽¹⁾. Unia Europejska ma także czynnie działać, głównie w oparciu o strategię „Europa 2020” oraz o cele wytyczone w traktacie.

2.10 Jeżeli UE pragnie skutecznie stawić czoła wyzwaniom związanym z kryzysem finansowym i gospodarczym, globalizacją, zmianą klimatu, tendencjami demograficznymi oraz rosnącymi nierównościami wynikającymi z kosztów społecznych programów oszczędnościowych, musi opracować i rozwinąć proaktywne strategie w zakresie antycypowania restrukturyzacji i zarządzania nią w oparciu o wspólne wartości i wzorce zgodne z doniosłymi celami społecznymi i gospodarczymi zapisanymi w traktacie.

2.11 Zgodnie ze zintegrowanymi wytycznymi dotyczącymi strategii „Europa 2020” (przyjętymi przez Radę w dniu 22 kwietnia 2010 r.), UE i państwa członkowskie powinny

zatem przeprowadzić reformy ukierunkowane na „inteligentny wzrost” oparte na wiedzy i innowacji, koncentrując się przy tym na potrzebach i zachowaniach konsumentów, by:

- wesprzeć skoordynowane reformy strukturalne, które przyczyniają się do wzrostu i zatrudnienia oraz podnoszą konkurencyjność Unii w światowej gospodarce;
- zagwarantować funkcjonowanie rynków zatrudnienia za pomocą inwestycji ukierunkowanych na skuteczne przekształcenia, rozwój odpowiednich umiejętności, podniesienie jakości miejsc pracy oraz zwalczanie długotrwałego bezrobocia strukturalnego i braku aktywności;
- poprawić warunki dla rozwoju przedsiębiorczości oraz wesprzeć tworzenie nowych przedsiębiorstw i miejsc pracy, zwłaszcza w zielonej i srebrnej gospodarce;
- podnieść jakość nauczania poprzez zagwarantowanie powszechnego dostępu do kształcenia i wzmocnienie powiązań między kształceniem, środowiskiem akademickim i rynkiem pracy;
- propagować proaktywne modele wymiany sprawdzonych rozwiązań, dzięki którym możliwe byłoby antycypowanie restrukturyzacji przedsiębiorstw, niezbędnych do przeprowadzenia na zmieniającym się rynku pracy;
- udoskonalić ramy prawne w celu promowania innowacji oraz przekazywania wiedzy w całej UE;
- zachęcić do rozwoju przedsiębiorczości oraz przyczynić się do przekształcenia twórczych pomysłów w produkty, usługi i procesy umożliwiające tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy;
- sprzyjać spójności terytorialnej, gospodarczej i społecznej;
- lepiej radzić sobie z wyzwaniami stojącymi przed społeczeństwem europejskim i mieszkańcami całego świata.

2.12 Wsparcie restrukturyzacji przedsiębiorstw i sektorów wymaga zastosowania w przedsiębiorstwach systemów wczesnego ostrzegania (zob. Europejski Monitor Restrukturyzacji – *European Restructuring Monitor*, ERM), które są warunkiem wstępnym skutecznego planowania procesów restrukturyzacji akceptowanych przez wszystkie zainteresowane strony, tak by umożliwić pracownikom odpowiednie przekwalifikowanie, a także zapewnić rozwój sieci sektorowych i międzysektorowych, które ułatwiałyby zintegrowane zarządzanie zmianami za pomocą ukierunkowania zawodowego gwarantującego dużą zdolność do zatrudnienia.

2.13 Dnia 18 kwietnia 2012 r. w Strasburgu Komisja przedstawiła nowy pakiet dotyczący zatrudnienia (EKES będzie miał okazję się wypowiedzieć na jego temat), w którym zwróciła się do państw członkowskich o rozwinięcie krajowej polityki zatrudnienia i wezwała je do ściślejszej koordynacji strategii w tym zakresie oraz do ich bardziej rygorystycznego monitorowania.

⁽¹⁾ Dyrektywa w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej 2009/38/WE, Dz.U. L 122 z 2009 r.; dyrektywa 2002/14/WE, Dz.U. L 80 z 2002 r.; dyrektywa 2001/23/WE, Dz.U. L 82 z 2001 r.; dyrektywa 98/59/WE, Dz.U. L 225 z 1998 r.; rozporządzenie Rady (WE) nr 1346/2000, Dz.U. L 160 z 2000 r.

3. Zielona księga Komisji

3.1 Komisja rozpoczęła konsultacje publiczne w sprawie restrukturyzacji przedsiębiorstw i antycypacji zmian w celu „ustalenia skutecznych praktyk i działań politycznych w zakresie restrukturyzacji”.

3.2 W zielonej księdze zadano wiele pytań o wnioski, jakie należy wyciągnąć z kryzysu, o ewentualne dostosowanie gospodarki i przemysłu, zdolność przedsiębiorstw i pracowników do dostosowania się, rolę administracji lokalnej i regionalnej, a także o znaczenie szkolenia zawodowego dla zarządzania zasobami ludzkimi oraz dla dialogu podmiotów gospodarczych i społecznych.

4. Uwagi ogólne

4.1 Zdaniem Komitetu zieloną księgę trzeba uznać za kontynuację komunikatu z 2005 r. w sprawie restrukturyzacji i zatrudnienia, którego celem było określenie roli UE w zakresie antycypowania restrukturyzacji i zarządzania nią z myślą o rozwoju zatrudnienia.

4.2 Komitet jest zdania, że dzięki komunikatowi z 2005 r. zaczęto rozwijać działania wspólnotowe na rzecz promowania europejskiego podejścia do restrukturyzacji i antycypacji zmian, którego wynikiem są liczne konferencje tematyczne wysokiego szczebla, seminaria z udziałem ekspertów („Forum restrukturyzacji”), inicjatywy w zakresie EFS, różnorakie badania porównawcze, a także opracowanie zestawu narzędzi i wytycznych, których dobrym przykładem jest dokument roboczy służb Komisji towarzyszący zielonej księdze, zatytułowany „Restrukturyzacja w Europie 2011”.

4.3 EKES odnotowuje z niepokojem, że w zielonej księdze nie przedstawiono żadnej propozycji działań w odpowiedzi na panujący obecnie poważny kryzys, z harmonogramem, który określałby dokładne i przybliżone terminy. Zamiast tego skoncentrowano się na szeregu otwartych kwestii, nie uściślając czasu ani sposobu realizacji. Precyzyjniej określono natomiast środki w ramach innych instrumentów, takich jak pakiet dotyczący zatrudnienia wydany w maju 2012 r., na temat którego EKES na pewno się jeszcze wypowie.

4.4 Przedsiębiorstwo stanowi, już z samej definicji, główny podmiot strategii dostosowania i pozycjonowania jego własnych jednostek operacyjnych na rynkach, a zatem również procesów restrukturyzacji wynikających ze strategii operacyjnych. W swych działaniach przedsiębiorstwo nie może jednak pomi-

— globalizacji gospodarek w kontekście pojawienia się na rynku europejskim i na rynkach międzynarodowych nowych krajów o coraz bardziej obiecujących i konkurencyjnych sektorach;

— specyfiki poszczególnych krajów w UE i poza nią;

— wielowymiarowych ram europejskiej polityki odniesienia, które wpływają bezpośrednio na funkcjonowanie samego przedsiębiorstwa i dokonywane przez nie wybory, zarówno jeżeli chodzi o obowiązujące przepisy, jak i o możliwości strategiczno-operacyjne;

— ram krajowych lub regionalnych, które określają techniczne warunki działania przedsiębiorstwa i pracowników;

— ram terytorialnych, w których odbywa się restrukturyzacja i toczą się procesy umożliwiające jej antycypację – wraz z koordynacją między partnerami zewnętrznymi a przedsiębiorstwami – i w których udziela się praktycznych wytycznych i wsparcia, zwłaszcza MŚP;

— ram związanych z dialogiem społecznym i rokowaniami zbiorowymi oraz wzmocnienia roli partnerów społecznych czy przedstawicieli załogi, co ma obecnie większe niż kiedykolwiek znaczenie dla dostosowania produkcji, organizacji i warunków pracy do szybko zmieniających się uwarunkowań kryzysowych – na podstawie odpowiednich partnerstw społecznych.

4.5 EKES przypomina swoje wcześniejsze stwierdzenie, że w celu realizacji strategii rozwoju ⁽²⁾ na szczeblu europejskim partnerzy społeczni całego zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego powinni dążyć do utworzenia społecznie odpowiedzialnej jednostki terytorialnej, w której możliwe byłoby wdrażanie różnych, skoordynowanych ze sobą strategii:

— strategii wytrzymałości i przetrwania, która umożliwiałaby działanie na dojrzałych rynkach dzięki lepszej specjalizacji na tym samym rynku, wraz z obniżeniem kosztów lub dużą dywersyfikacją w pokrewnych sektorach;

— strategii innowacji procesów, produktów i usług wraz ze zmianą rynku i technologii oraz nowymi materiałami, które prowadziłyby do wytworzenia nowych produktów;

— nowych inicjatyw opartych na prognozowaniu nowych, zdobywających popularność produktów i usług (takich jak rynki pionierskie), na które należy nakierować nowe inwestycje;

— marketingu regionalnego, który za pośrednictwem umów z ośrodkami badawczymi koncentrowałby się na doskonałości w celu rozwijania twórczej wymiany doświadczeń w zakresie technologii;

— wsparcia finansowego poprzez finansowanie rozwoju, między innymi za pomocą poręczeń kredytowych Europejskiego Funduszu Inwestycyjnego, ale również funduszy strukturalnych;

— kredytów o wydłużonym terminie spłaty dla mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw, zwłaszcza w celu ochrony zatrudnienia;

— konsolidacji zobowiązań krótkoterminowych w celu umożliwienia mikroprzedsiębiorstwom i małym przedsiębiorstwom skoncentrowania się na produkcji, wprowadzaniu na rynek i obsłudze posprzedażnej swych produktów;

⁽²⁾ Opinia EKES-u w sprawie wpływu światowego kryzysu na najważniejsze europejskie sektory wytwórcze i usługowe, Dz.U. C 318 z 2009 r.

- wsparcia dla innowacyjnego sektora usług (zielona gospodarka) i usług indywidualnych (srebrna gospodarka) poprzez wykorzystanie możliwości nowatorskich szkoleń oferowanych przez Europejski Fundusz Społeczny;
- rozwoju wysokiego poziomu usług dla osób indywidualnych wraz ze wzmocnieniem organizacji społeczno-zdrowotnych ⁽³⁾;
- realizacji polityki infrastrukturalnej, która przyczyniałaby się do dokonywania bardziej innowacyjnych wyborów na rzecz gospodarki niskoemisyjnej;
- zaostrożenia kryteriów efektywności energetycznej i kryteriów poszanowania środowiska naturalnego, zwłaszcza w zamówieniach publicznych;
- lepszego dostępu do informacji;
- zapewnienia regionom strategii inteligentnej specjalizacji, z udziałem zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego i wszystkich podmiotów społeczno-gospodarczych.

4.6 EKES uważa, że polityka strukturalna, a także polityka w zakresie spójności, innowacji i badań powinny być ukierunkowane na proaktywne wspieranie mechanizmów antycypowania i ułatwiania restrukturyzacji, tak by przekuć ją w sukces zarówno pracowników, jak i przedsiębiorstw. Fundusze strukturalne, a zwłaszcza Europejski Fundusz Społeczny, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego i Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji, mogą odgrywać znaczącą rolę w rozwijaniu zdolności pracowników do zatrudnienia oraz minimalizowaniu konsekwencji społecznych zjawiska polegającego na nadmiernym zatrudnieniu.

4.7 EKES uważa, że konieczny jest większy udział partnerów gospodarczych i społecznych, a także podmiotów zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego w organach partnerskich i instytucjach zajmujących się monitorowaniem funduszy strukturalnych, i podkreśla, że warunkiem pomyślnej realizacji europejskiej polityki strukturalnej są szczególne umiejętności zainteresowanych podmiotów znajdujących się na konkretnym obszarze.

4.8 EKES uważa w szczególności, że istotne jest powiązanie strategii restrukturyzacji z polityką przemysłową służącą przedstawieniu się na niskoemisyjną gospodarkę europejską zgodną z wymogami klimatycznymi i środowiskowymi, która przyczyniłaby się – dzięki odpowiedniemu finansowaniu – do tworzenia nowych miejsc pracy oraz nowych „zielonych” profili zawodowych, co EKES miał okazję podkreślić we wcześniejszych opiniach ⁽⁴⁾.

4.8.1 Również w odniesieniu do ogłoszenia roku 2012 Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej EKES uważa, że istotny jest rozwój specjalistycznych umiejętności dla organizacji pozarządowych, gospodarki społecznej i przedsiębiorstw. Rozwój ten jest potrzebny, by wesprzeć zdrowe, aktywne i godne starzenie się, a także stworzyć produkty i usługi odpowiadające potrzebom takich konsumentów ⁽⁵⁾.

⁽³⁾ Zob. rynek pionierski „e-zdrowie”, COM (2007) 860.

⁽⁴⁾ Opinia EKES-u w sprawie propagowania ekologicznego i zrównoważonego zatrudnienia związanego z pakietem UE dotyczącym energii i zmiany klimatu, Dz.U. C 44 z 2011 r..

⁽⁵⁾ Opinia EKES-u w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych (2012 r.), Dz.U. C 51 z 2011 r..

4.9 Komitet uważa, że do proaktywnego antycypowania zmian powinny przede wszystkim służyć wspólnotowe programy kształcenia i szkolenia zawodowego, a także kształcenia ustawicznego, którym towarzyszyłyby nieustanne wysiłki przedsiębiorstw i pracowników. Według danych BusinessEurope „72 % przedsiębiorstw w UE zwróciło uwagę na potrzebę systematycznego kształcenia swego personelu, a w 2010 r. 32 % pracowników w UE wzięło udział w kursach szkoleniowych finansowanych przez swych własnych pracodawców”.

4.10 Jeżeli chodzi o odpowiedź na kryzys w sferze społecznej, krajowe pakiety środków stymulacyjnych i dotychczas przyjęte propozycje okazały się nieodpowiednie. W niewystarczającym stopniu uznano konieczność tworzenia miejsc pracy lub opracowywania środków niezbędnych do pobudzenia popytu (takich jak lepiej skoordynowane pakiety bodźców podatkowych oraz polityka płacowa).

4.10.1 Pomoc państwa oraz środki z funduszy strukturalnych przewidziane na wsparcie zatrudnienia w przedsiębiorstwach borykających się z problemem globalizacji i zadłużenia powinny się opierać na gwarancji, że nie będą stwarzać przeszkód w wolnej konkurencji, zostaną wykorzystane przede wszystkim do wsparcia poziomu zatrudnienia i będą zgodne z umowami zbiorowymi. Trzeba wziąć pod uwagę sytuację w Holandii, gdzie bardzo dobrze działają modele „samozatrudnienia bez personelu”. Dzięki temu systemowi bezrobotne osoby mają możliwość udostępnienia swej wiedzy fachowej i stworzenia swojego własnego miejsca pracy.

4.11 EKES zaleca, by na szczeblu europejskim prowadzono ściślejszą koordynację w obrębie strategii i służb Komisji po to, by móc jednoznacznie i konsekwentnie popierać decyzje podejmowane przez przedsiębiorstwa przechodzące restrukturyzację.

- 1) Europejska polityka w zakresie zatrudnienia i edukacji, wspólnotowe strategie dotyczące badań i innowacji, polityka w dziedzinie przedsiębiorczości i przemysłu oraz energii i środowiska, zielona gospodarka i ICT, a także polityka handlowa i zagraniczna UE powinny sprzyjać powstaniu wspólnej wizji dla kadr kierowniczych i pracowników przedsiębiorstw europejskich i wspierać ich w dostosowywaniu strategii i umiejętności zawodowych.
- 2) Europejskie agencje, takie jak Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego w Salonikach i Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie; centra monitorowania, takie jak Europejskie Centrum Monitorowania MŚP i Europejskie Centrum Monitorowania Zmian; instytuty Wspólnego Centrum Badawczego, np. Instytut Perspektywicznych Studiów Technologicznych w Sewilli, a także jednostki zajmujące się działalnością prognostyczną (*foresight*) objętą programem „Nauka i społeczeństwo” w ramach 7PR w zakresie badań naukowych, rozwoju technologicznego i demonstracji powinny ściśle ze sobą współpracować, oferując przedsiębiorstwom i pracownikom jasne i zrozumiałe wzorce zmian.

4.12 EKES uważa, że zasadnicze znaczenie ma docenianie roli partnerów społecznych i zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego na wszystkich szczeblach: dialog społeczny, rokowania i uczestnictwo nie są tylko podstawowymi wartościami europejskiego modelu społecznego, niezmiennie popieranymi przez EKES, lecz również instrumentami skutecznie wspierającymi spójność społeczną, wysokiej jakości zatrudnienie, tworzenie nowych miejsc pracy oraz rozwój innowacji i konkurencyjności gospodarek europejskich.

4.13 W tym kontekście Komitet podkreśla rolę, jaką Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle (CCMI) odgrywa jako uprzywilejowane forum konstruktywnego dialogu i wypracowywania pomysłów oraz propozycji, dzięki doświadczeniu zdobytemu z powodzeniem od czasu zawarcia traktatu EWWiS.

4.14 Jak pokazuje wiele badań i analiz na temat sprawdzonych rozwiązań, zarówno na szczeblu UE, jak i na szczeblu krajowym zasadniczym warunkiem antycypacji zmian i sposobów zarządzania nimi są kontakty partnerów społecznych oparte na zaufaniu i skutecznym dialogu społecznym.

4.15 EKES uważa, że do przeprowadzenia reform oraz wprowadzenia modelu *flexicurity* niezbędne są zwłaszcza dialog, konsultacje i rokowania. Z jednej strony należy stworzyć warunki ramowe, które – pomimo różnych uwarunkowań w poszczególnych krajach – umożliwiłyby przedsiębiorstwom szybkie i elastyczne dostosowanie się do innowacji, rynków i wymogów użytkowników lub konsumentów. Z drugiej strony trzeba rozwijać zdolności adaptacyjne i ułatwiać pracownikom rozwój zawodowy.

4.16 EKES już wcześniej podkreślał, że model *flexicurity* może funkcjonować wyłącznie wtedy, gdy pracownicy posiadają dobre wykształcenie zawodowe, gdyż tworzenie nowych miejsc pracy jest ściśle związane z nowymi umiejętnościami. EKES uważa zresztą, że „środki wzmacniające szeroko rozumiane bezpieczeństwo” – poprzez stabilne miejsca pracy – „stanowią w tej chwili absolutny priorytet”.

4.17 EKES jest zdania, że władze publiczne, instytucje edukacyjne, placówki szkoleniowe i przedsiębiorstwa powinny połączyć siły w celu udoskonalenia oferty zatrudnienia i szkoleń oraz sprzyjać rozwojowi nowych, wszechstronnych profili i umiejętności zawodowych, a także upowszechnić ścieżki uczenia się przez całe życie.

4.18 W tym kontekście Komitet podkreśla zasadnicze znaczenie zapewnienia mechanizmów dostępu do kształcenia i ustawicznego szkolenia zawodowego, aby zaspokoić potrzeby związane z nowymi profilami zawodowymi i nowymi kwalifikacjami, zwłaszcza w przypadku osób młodych, zgodnie z obrazem nakreślonym w Programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia, w sprawie którego EKES wypowiedział się już w innej opinii⁽⁶⁾.

4.19 EKES uważa, że istotne jest pogłębienie współpracy między różnymi podmiotami na szczeblu lokalnym, zważywszy, że przede wszystkim na tym szczeblu prowadzenie konstruktywnego dialogu społecznego w atmosferze zaufania oraz pozytywny stosunek do zmian to ważne czynniki pozwalające ograniczać negatywne skutki społeczne bądź nawet nie dopuścić do ich powstania.

4.20 EKES uważa, że na szczególną uwagę zasługują MŚP, które zwłaszcza na szczeblu lokalnym i regionalnym powinny mieć możliwość korzystania z odpowiednich środków przyznawanych przez władze publiczne i prywatne (takie jak stowarzyszenia pracodawców i organizacje zawodowe, izby handlowe, przemysłowe i rzemieślnicze oraz inne instytucje), polegających na ułatwionym dostępie do kredytu i ścieżek kształcenia, a także z odpowiednich działań na rzecz uproszczenia procedur biurokratycznych i administracyjnych.

4.21 Dalsze konsultacje w sprawie strategii antycypacji zmian i restrukturyzacji, a także opracowywanie tychże strategii powinny opierać się na wynikach ponad siedmioletnich rozważań, badań i sprawozdań prowadzonych na szczeblu europejskim.

4.22 O ile w **przeszłości** uwagę kierowano przede wszystkim na analizę i wymianę informacji na temat sprawdzonych rozwiązań⁽⁷⁾ i innowacyjnych doświadczeń, to w **przyszłości** UE powinna skupić się w większym stopniu na praktycznych działaniach, czyli na rozwoju i wzroście, i wspierać realizację wspólnych wytycznych, norm i ram odniesienia opartych na zbiorze europejskich przepisów oraz kanonie wspólnych wartości.

4.23 Zdaniem EKES-u na uwagę zasługuje także **znaczenie aspektu ludzkiego**, gdyż osoby – i rodziny – padające ofiarą restrukturyzacji danego sektora czy przedsiębiorstwa muszą często mierzyć się z dramatami, które nie zawsze należycie się uwzględnia. Oprócz niezbędnego ożywienia inwestycji i powrotu na drogę trwałego wzrostu gospodarczego i rozwoju zatrudnienia trzeba zapewnić wsparcie psychologiczne i socjalne.

Bruksela, 11 lipca 2012 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Staffan NILSSON

⁽⁶⁾ Opinia EKES-u w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”, Dz.U. C 318 z 2011 r..

⁽⁷⁾ Sprawdzone rozwiązania: *The Restructuring Toolbox*: <http://www.evta.net/restructuringtoolbox/toolbox/index.html>. Projekt *Going Local to Respond Employment Challenges*: http://www.evta.net/going_local/catalogue/index.html. Cele: realizacja działań regionalnych, działań ukierunkowanych na strategię i usługi w zakresie **antycypowania kryzysu przedsiębiorstw**, stworzenie wspólnoty podmiotów i zbioru sprawdzonych rozwiązań w celu prowadzenia **stałej analizy porównawczej** w instytucjach edukacyjnych wchodzących w ramy tego projektu.