

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény Tárgy: „A szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása: kulcs az ipari szerkezetváltásra való felkészüléshez és a folyamat megfelelő mederben tartásához”

(2006/C 24/17)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2004. július 1-jén úgy határozott, hogy Működési Szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján saját kezdeményezésű véleményt készít a következő tárgyban: „A szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása: kulcs az ipari szerkezetváltásra való felkészüléshez és a folyamat megfelelő mederben tartásához”.

A munka előkészítésével megbízott „Ipari Szerkezetváltás Konzultatív Bizottsága” véleményét 2005. szeptember 12-én elfogadta. (Előadó Gustav ZÖHRER.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2005. szeptember 28–29-én tartott 420. plenáris ülésén (a szeptember 29-i ülésnapon) 138 szavazattal 2 ellenében, 7 tartózkodás mellett elfogadta a következő véleményt:

1. Bevezetés és célok

1.1 Az ipari szerkezetváltás olyan állandó folyamat, melynek során egy adott ipari ágazat versenyképességének megőrzése és növekedési esélyeinek megteremtése érdekében alkalmazkodik gazdasági környezetének változó feltételeihez.

1.2 Az ipari szerkezetváltás tehát a piacok, technológiák, jogi, szociál- és gazdaságpolitikai keretfeltételek, illetve az össztársadalmi folyamatok változásaihoz való szükséges alkalmazkodás. Ideális esetben ezeket a változásokat előre látjuk, vagy tudatosan idézzük elő, hogy az adott ágazat proaktívan léphessen fel, fokozatos alkalmazkodásra állhasson át, és minimalizálni tudja az alkalmazkodási folyamat negatív következményeit.

1.3 Ha késve vagy egyáltalán nem reagálunk a változásokra, ez a versenyképesség elvesztéséhez és a munkahelyek veszélyeztetéséhez vezet. Az emiatt bekövetkező átszervezések rendszerint fájdalmas következményekkel járnak, elsősorban a foglalkoztatottságra és a munkafeltételekre nézve. Egy rosszul végrehajtott szerkezetváltás a vállalat vagy egy egész szektor imázsvesztéséhez vagy éppen a változás ellen forduló közhangulat kialakulásához vezethet.

1.4 Bármilyen formában jelentkezzen is, az ipari szerkezetváltás a gazdasági folyamatok állandó kísérője, amelynek fő irányait azonban az érintettek alakítani tudják, és alakítaniuk is kell. A szerkezetváltás a vállalatok gazdasági környezetében található valamennyi érintettre (munkavállalókra, munkaadókra, régiókra, stb.) kihatással van.

1.5 A folyamat sikerének értékmérője egyik oldalon a vállalat vagy az ágazat verseny- és innovációs képessége, a másik oldalon pedig a munkahelyek biztosítása, illetve a negatív szociális következmények kézben tartása.

1.6 Az ilyen siker kétségkívül az érintetteknek a folyamatok alakításába való bevonásával érhető el a legjobban. Az, hogy a szerkezetváltás alakítása az ágazatok illetve a vállalat minden szintjén – és ne csak a vállalatvezetési szinten – játszódjon, nem csak a sikeres és a különböző szereplők egyetértése mellett zajló alkalmazkodási folyamat szempontjából fontos, hanem a

versenyképesség sem képzelhető el nélkül. Ezért a szociális párbeszéd, valamint a munkavállalók bevonása és szerepvállalása az európai társadalmi modell lényeges elemét képezi.

1.7 Az Európai Bizottság utóbbi időben született iparpolitikai kezdeményezéseinek számbavétele is elég ahhoz, hogy felismerjük, a szerkezetváltás sikeres megvalósítása érdekében itt is egyre nagyobb szerepet kap a szinergiák felkutatása, illetve valamennyi érintett bevonása. Ilyen intézkedésekkel lehetővé válik az ipari szerkezetváltás szociális szempontokkal összeegyeztethető alakítása, amennyiben a változásokra való felkészülés és azok alakítása során garantáljuk a szociális partnerek szisztematikus bevonását, és következetesen szem előtt tartjuk a vállalati versenyképességre és a negatív szociális következmények minimalizálására irányuló kettős célkitűzést.

1.8 Az EGSZB az „Ipari szerkezetváltás: mérleg és kilátások” című véleményében ⁽¹⁾ többek között az alábbi jövőbeli munkaterületeket ajánlotta a CCMI figyelmébe:

- az ipari szerkezetváltásra való felkészülést és annak megfelelő mederben tartását elősegítő közös megközelítésmódok, valamint olyan módszerek keresése, amelyek révén az EU és a tagállamok a vállalati versenyképességet és nyereségességet a szociális párbeszéd és az érdekelték együttműködése segítségével erősíthetnék;
- a fenntartható fejlődést elősegítő, illetve a társadalmi és területi kohéziót javító közös megközelítésmódok keresése a lisszaboni stratégia újradinamizálása és az ipari szerkezetváltás olyan keretének és feltételeinek kialakítása érdekében, hogy az mind a vállalati versenyképesség követelményével, mind a gazdasági, társadalmi és területi kohézió szempontjaival összeegyeztethető legyen ⁽²⁾;

1.9 Természetesen a szerkezetváltás sikeres végrehajtásához a legkülönbözőbb szinteken számos intézkedésre van szükség. A Közösség szintjén a szerkezetváltást horizontális nézőpontból kell szemlélni, és különböző intézkedésekkel (például a makrogazdasági keretfeltételek, a foglalkoztatási és szociálpolitika, a pénzügyi támogatási eszközök, az iparpolitika stb. terén) kell kísérni.

⁽¹⁾ Előadó: Joost Van Iersel; társelőadó: Rafael Varea Nieto Előadó: J.v. IERSEL Társelőadó: Rafael Varea Nieto

⁽²⁾ Uo., 1.7. pont.

1.10 Jelen vélemény célja, hogy bemutassa a szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása, illetve szerepvállalása jelentőségét, mint az ipari szerkezetváltás sikeres megvalósításának kulcsát, valamint, hogy következtetéseket vonjon le a szociális párbeszéd jövőbeli alakítására és a közösségi intézkedésekre való tekintettel.

2. A szociális párbeszéd hozzájárulása az ipari szerkezetváltás alakításához

2.1 A szociális párbeszéd a különböző szinteken változó szereplőkkel zajlik. Minden szint, legyen szó a nemzeti, regionális, európai, vállalati, ágazati, vagy ágazatokat átfogó szintről, jelentősen hozzájárulhat a szerkezetváltásra történő felkészüléshez, és annak szociális szempontokkal összeegyeztethető végrehajtásához. Ahhoz azonban, hogy betöltse szerepét, a szociális párbeszédnek eleget kell tennie bizonyos előfeltételeknek, és a különböző cselekvési szintek összehangolása is fontos.

2.1.1 A szerkezetváltás jövőbe tekintő formálásához elengedhetetlen, hogy a szociális partnerek közösen alakítsanak ki hosszú távú perspektívákat. Ennek előfeltétele a szilárd és bizalomra épülő partnerség és párbeszédképesség, amely válságos időszakokban lehetővé teszi a hosszú távú cselekvési koncepciók, illetve a valamennyi szereplőt kielégítő megoldások megtalálását. A cselekvés fontos előfeltétele még, hogy a szociális partnerek reprezentatív és stabil struktúrákkal és szervezettel rendelkezzenek.

2.1.2 Ezért az is döntő jelentőséggel bír, hogy támogassuk az EU új tagállamait a szociális párbeszéd struktúráinak kialakításában és megszilárdításában, hogy közösen birkózhassunk meg az ipari szerkezetváltásnak az integrációs folyamatból eredő kihívásával.

2.1.3 A szerkezetváltással szembeni pozitív hozzáállás ösztönzése érdekében idejekorán – a részvételen alapuló üzemi és vállalkozói kultúrából kiindulva – közös nevezőre kell jutni a szerkezetváltás és a szociális partnerek beavatkozási lehetőségei tekintetében. Ugyanakkor – hosszú távra tekintve – a szerkezetváltást olyan intézkedések segítségével lehet előkészíteni, mint például a képzés, a sokrétű szaktudás kialakítása (*multiskilling*), vagy az egész életen át tartó tanulás. Különösen fontos, hogy ezek az intézkedések ne tévesszék szem elől a munkavállalók munkaerő-piaci beilleszkedő-képességének célkitűzését.

2.2 A szociális partnerek az Európai Bizottság által 2002 januárjában rendezett konzultáció keretében foglalkoztak a szerkezetátalakítások kérdésével, illetve azok következményeivel és kezelésével. Konkrét példák kiindulva szóba kerültek egyes bevált gyakorlati eljárások. A konzultáció eredményeit a szociális partnerek által kialakított „Tájékoztató pontok a szerkezetváltás kezeléséhez” c. dokumentumban összegezték. Az EGSZB üdvözlözné ezeknek a munkálatoknak a folytatását és konkrét formába öntését.

2.3 A szerkezetváltásra való felkészüléshez elengedhetetlenek a folyamat okairól és összefüggéseiről való ismeretek. Ezért fontos, hogy a szociális partnerek rendszeresen véleményet cseréljenek iparáguk és vállalataik kilátásairól. A dublini székhelyű Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények

Javításáért által működtetett Európai Változásfigyelő központ (EMCC) nagymértékben hozzá tud járulni ehhez.

2.4 Ezen túlmenően nagy jelentőséggel bírnak az EU ágazatspecifikus kezdeményezései, melyek egy adott ágazat helyzete és kilátásai elemzéséből kiindulva kiterjedt, a szociális partnereket is bevonó konzultációs eljárás keretében ajánlásokat fogalmaznak meg olyan intézkedésekre, amelyek a versenyképesség elérését és megőrzését szolgálják.

2.5 Európai szinten az ESZAK-Szerződés szolgáltatta az ágazati szociális párbeszéd első példáját. A folyamatos szociális párbeszéd kiegészítve az ESZAK eszköztárával (folyamatos piacfigyelés, kutatási és innovációs programok, ár- és versenypolitika, adaptációs intézkedések a munkavállalók és a régiók számára) megmutatta, hogy lehetséges az ipari szerkezetváltás és a vállalati szerkezetátalakítások szociális szempontokkal összeegyeztethető kezelése. Jelenleg ugyanígy, a szerződések alapján rendelkezésre álló összes eszköz felhasználásával kell elősegíteni a szerkezetváltást.

2.5.1 Az ESZAK-Szerződés lejártá után is kívánatos, hogy ez az átfogó megközelítés beépüljön a mai uniós szintű ágazati párbeszédbe, amelyek az ágazati szociális párbeszéd bizottságainak keretében folynak. Így ezek a bizottságok a szociális kérdések kezelése mellett fokozott szerepet vállalhatnak minden olyan uniós kezdeményezés konzultációs szerveként, amely egy adott ágazat ipari fejlődését befolyásolja.

3. A munkavállalók bevonása és szerepvállalása, illetve ennek jelentősége az ipari szerkezetváltás szempontjából

3.1 Az ipari szerkezetváltás a technológiai újítások következtében megváltozott képesítési követelményektől a munkaszervezésben, illetve munkakörülményekben jelentkező változásokon keresztül egészen munkahelyük elvesztéséig eltérő következményekkel járhat a munkavállalók számára. Ezért fontos kérdés, hogyan képesek átállni a munkavállalók ezekre a megváltozott feltételekre, és milyen intézkedésekkel próbálják az őket sújtó negatív következményeket enyhíteni, illetve azok pozitív oldalát kihasználni. Döntő jelentőségű, hogy időben és megfelelő formában tájékoztatják-e a munkavállalókat a változásokról, lehetővé téve számukra, hogy részeseivé váljanak a folyamatnak.

3.2 Ez az egyetlen lehetőség arra, hogy a szerkezetváltás ne csak a vállalatvezetés szintjén, hanem a foglalkoztatottak tudatában is lejátszódjon és elfogadásra találjon. Ha nem sikerül az ipari szerkezetváltást úgy alakítani, hogy az tekintetbe vegye a munkavállalók szociális szempontjait, konfliktusok alakulnak ki.

3.3 Így a munkavállalók, ill. üzemi munkavállalói képviselőik és szakszervezeteik bevonása és szerepvállalása a szerkezetváltás kezelésekor jelentősen hozzájárul a szociális szempontok érvényesítéséhez, a munkaerő-piaci beilleszkedő-képesség megőrzéséhez és ezáltal a konfliktusok elkerüléséhez. Ideális esetben a vállalatok interaktív, proaktívan cselekvő szervezettek kell, hogy váljanak. Ez elősegíti a vállalaton belüli innovációt és végeredményben a versenyképességet is.

3.4 Mivel a vállalati döntések fokozódó mértékben globális gazdasági környezetben és gyakran multinacionális cégekben történnek, a munkavállalói részvétel nemzeti szintű lehetőségei és eszközei mellett egyre nagyobb szerephez jutnak a munkavállalói érdekképviselet határokon átnyúló struktúrái.

3.5 Különösen fontos szerepet játszanak ebben az összefüggésben az európai üzemi tanácsok. Van már néhány példa olyan szerkezetátalakítási intézkedésekkel kapcsolatos megállapodásokra, amelyeket a vállalatok európai üzemi tanácsokkal kötöttek. Ugyancsak találunk példákat európai szakszervezeti szövetségekkel kötött megállapodásokra. Ezeket a tapasztalatokat pozitívan értékelhetjük, mivel éppen a nemzetközi vállalatcsoportokban nagy a veszélye annak, hogy a szociális követelmények enyhítése az egyik helyszínen egy másik kárára történik.

3.6 Azzal kell számolni, hogy a vállalati szintű transznacionális szociális párbeszéd dinamikus fejlődés elé néz. Ebben az összefüggésben az EGSZB azonban meg kell, hogy állapítsa, ez a fejlődési irány nem problémamentes az érintettek számára. Az ilyen megállapodások megkötésekor hiányzik az a megbízható jogi keret, amely annak kötelező jogi érvényét szabályozná, és figyelembe venné a szociális partnerek (tehát a munkaadók és a legitim munkavállalói képviselők) legitimációját és hagyományos szerepeit. Ebből a szempontból kell vizsgálni az Európai Bizottság által a 2005–2010-es időszakra szóló Szociálpolitikai Menetrendről kiadott közleményében meghirdetett javaslatot is, amely választható keretet kíván nyújtani a transznacionális kollektív megállapodásokhoz.

3.7 Az EGSZB tisztában van azzal, hogy a munkavállalói részvétel eszközei és struktúrái a nagyobb vállalatokhoz képest a kis- és középvállalkozások szintjén kevésbé fejlettek, mégis úgy véli, hogy az eltérő előfeltételek ellenére ez utóbbi vállalatoknál is óriási jelentőségű a partnerségre épülő megközelítés.

4. Az ipari szerkezetváltás közösségi politikája

4.1 Jogszabályok

4.1.1 Jelenleg is számos olyan közösségi előírás létezik, amely közvetve vagy közvetlenül kapcsolódik az ipari szerkezetváltáshoz, ill. a vállalati szerkezetátalakításokhoz és azok következményeihez. Különböző irányelvek szabályozzák a munkavállalók tájékoztatáshoz való és konzultációs jogait, valamint a szerkezetátalakítások következményeivel szembeni védelemhez fűződő jogait (európai üzemi tanácsok, európai részvénytársaság, a nemzeti szintű tájékoztatás és konzultáció kerete, a munkaadó fizetéseképtelensége, vállalkozások átruházása és csoportos létszámcsoökkentés, konzultációs jogok versenyjogi eljárások esetén).

4.1.2 Mindezek a jogszabályok vagy a tájékoztatás és a konzultáció nagyon általános keretére, vagy pedig a szerkezetváltás, ill. vállalati szerkezetátalakítások egyes elszigetelt következményeire vonatkoznak, és egymástól többé-kevésbé függetlenül alkalmazhatók. Az EGSZB úgy véli, a fenti alapokra építve kell értékelni, konszolidálni és esetlegesen továbbfejleszteni a közösségi szabályozást, szem előtt tartva a szerkezetváltásra való felkészülés szempontját.

4.2 Iparpolitika

4.2.1 Az Európai Bizottság „A szerkezetváltás nyomán követése: iparpolitika a kibővített Unió számára” címmel 2004 áprilisában kiadott közleményével⁽³⁾ az európai iparpolitika új korszaka vette kezdetét. Az EGSZB 2004. decemberi véleményében üdvözölte az Európai Bizottság által kijelölt stratégiai irányt. Ismét kiemelendő az Európai Bizottság által végrehajtott paradigmaváltás, mely az iparpolitikát ismét Európa legfontosabb feladatai közé emelte.

4.2.2 Az EGSZB szerint ezt követően a legfontosabb feladat az ágazati megközelítés elmélyítése, mely lehetővé teszi az egyes ágazatokra szabott koncepciók kialakítását. Mindeközben fontos, hogy ne csak a válságban lévő ágazatok kerüljenek terítékre, hanem minél több, Európa szempontjából jelentős szektorról készüljenek elemzések, hogy elébe tudjunk menni a változásoknak, és proaktív fellépéssel alakítani tudjuk azokat. A szociális párbeszéd itt is lényeges szerephez kell, hogy jusson.

4.3 Szociális párbeszéd

4.3.1 2004. tavaszi ülésén az Európai Tanács felhívta a tagállamokat, hogy a szociális partnerek, a civil társadalom és az állami szervek bevonásával alakítsanak ki ún. „partnerségeket a változásért”.

4.3.2 Tekintettel a fenti felhívásra és a lisszaboni stratégia félidei mérlegére az Európai Bizottság kiadta „Partnerség a változásért a kibővült Európában – Az európai szociális párbeszéd szerepének növelése” című közleményét⁽⁴⁾.

4.3.3 A közlemény célja a közvélemény figyelmének felkeltése az európai szociális párbeszéd iránt, az ezzel kapcsolatos ismeretek pontosítása, illetve hatásának erősítése és olyan további fejlemények elősegítése, amelyek a munkaadók és munkavállalók között különböző szinteken kialakított hatékony kölcsönhatásra épülnek.

4.3.4 Közleményében az Európai Bizottság kiemeli, a szociális párbeszéd konkrét eredményeket kell, hogy hozzon. Ennek megfelelően azt ajánlja a szociális partnereknek, hozzák szélesebb körben nyilvánosságra az általuk kidolgozott szövegeket, tegyék azokat átláthatóbbá, ügyeljenek a hatásos fogalmazásra (például érthetőbb nyelvezet használatával), alkalmazzanak utókövetést, és egységesítsék a szövegtípusokat. Ebben az összefüggésben megemlítendő, hogy az európai szociális párbeszéd hatékonyságát növekvő mértékben a nemzeti szintű munkahelyi kapcsolatok minősége határozza meg.

4.3.5 Közleményében az Európai Bizottság számos olyan javaslatot fogalmaz meg, amely a különböző (európai, nemzeti, ágazati, vállalati) szintek közötti szinergiákat, illetve a szociális párbeszéd struktúráit és hatását, valamint a kísérő intézkedéseket hivatott erősíteni.

⁽³⁾ COM(2004) 274 final, 2004.4.20.

⁽⁴⁾ COM(2004) 557 final.

4.3.6 Jelen pillanatban az EGSZB nem kívánja alaposabban kommentálni az Európai Bizottság javaslatait, mivel azokkal először az autonómiát élvező szociális partnerek kell, hogy foglalkozzanak.

4.3.6.1 Mindazonáltal minden olyan erőfeszítést üdvözöl, amely a szociális párbeszéd erősítésének célját szolgálja. Különösen érvényes ez a szociális párbeszéd fejlesztésére az új tagállamokban, ahol ezen a téren még komoly hiányosságok vannak. Felhívja a figyelmet, hogy például a képzés, a strukturák megszilárdítása, valamint a technikai feltételek javítása terén komoly – nem utolsósorban pénzügyi – erőfeszítések szükségesek. Ennek fényében logikusnak és következetesnek tűnik az Európai Bizottság azon javaslata, hogy a strukturális alapok forrásainak egy részét is erre fordítsák.

Az Európai Unió új tagállamaiban a szerkezetátalakítási folyamatok jelentős létszámcsökkentést eredményeznek, és nagyrészt összekapcsolódnak a vállalatok privatizációjával. Jól működő szociális párbeszédre van szükség annak érdekében, hogy már az említett folyamatok előkészítő szakaszában megegyezés szülessen a megfelelő szociális intézkedéscsomagokról, és garantálva legyen ezek jogi végrehajthatósága.

4.3.6.2 Az EGSZB ugyancsak támogatja az Európai Bizottság azon szándékát, hogy új ágazatokat bátorítson a szociális párbeszéd bevezetésére és a lisszaboni célkitűzések megvalósításához való hozzájárulásra.

4.4 Szerkezetátalakítás és foglalkoztatás

4.4.1 A 2005. február 9-én elfogadott Szociális Menetrend – csakúgy, mint a fenntartható fejlődési stratégia felülvizsgálatáról szóló közlemény – előírja, hogy az Európai Bizottság stratégiát dolgozzon ki a szerkezetátalakítási folyamatok kezelésére, és ennek keretében tartsa szem előtt az idevágó európai politikák közötti jobb kölcsönhatást, a szociális partnerek fokozott bevonását, a politikák és a pénzügyi eszközök közötti nagyobb szinergiát, valamint a jogi és a kollektív szerződéseket érintő keretfeltételek kiigazítását.

4.4.2 Az Európai Bizottság 2005. március 31-én kiadott „Szerkezetátalakítás és foglalkoztatás” című közleménye⁽⁵⁾ felsorolja azokat az intézkedéseket, amelyeket az Uniónak el kell indítania, vagy meg kell erősítenie, hogy mozgósítsa a rendelkezésére álló erőforrásokat. A közlemény a kérdést mind horizontális, mind ágazati nézőpontból megvizsgálja, és számos intézkedést javasol a közösségi politika különböző területein.

4.4.3 Az EGSZB külön véleményben foglalkozik majd ezzel a közleménnyel. Mindenesetre üdvözli az Európai Bizottság által választott átfogó, területeken átvélt megközelítést. Jelen vélemény nézőpontjából kiemelendő az Európai Bizottság néhány javaslata.

4.4.3.1 Különös figyelmet érdemel az ágazati szociális párbeszéd kialakítása. Az EGSZB osztja az Európai Bizottság azon nézetét, hogy iparági ismereteinek köszönhetően a szociális partnerek speciális figyelmeztető funkciót tölthetnek be. Ezt az eszközt azonban nemcsak a válsághelyzetekben kell alkalmazni, hanem minden olyan szituációra ki kell terjeszteni, ahol

a szociális partnerek cselekvést tartanak szükségesnek, túl azon, amikor „aggodalmat keltő fejleményeket” tapasztalnak. Ez jobban megfelelne a szerkezetátalakítási folyamatokra való felkészülés és azok követése által támasztott követelményeknek.

4.4.3.2 Az EGSZB érdeklődéssel várja a vállalatok társadalmi felelősségéről beharangozott közlemény megjelenését, amely különösen azokkal a pozitív kezdeményezésekkel foglalkozik majd, amelyeket a vállalatok szerkezetátalakítás esetén az érintett felekkel való egyeztetést követően hoznak. Fontos ugyanis, hogy a jogszabályok továbbfejlesztése mellett a szerkezetváltás kezelésének a jog kérdésein túlmutató bevált gyakorlatai is nyilvánosságot kapjanak, és támogatásban részesüljenek. Az EGSZB mindenekelőtt arra hívja fel a figyelmet, hogy a vállalati szerkezetátalakítások által közvetve érintettek (pl. beszállító üzemek, szolgáltatók stb.) is legyenek tekintettel a folyamatok követése során.

4.4.3.3 Ezenkívül az EGSZB üdvözli a „szerkezetátalakítási fórum” létrehozását, melynek az a feladata, hogy kövesse a releváns fejleményeket, és elősegítse az egyes kezdeményezések összehangolását. A fórumban az Európai Bizottságon túl helyet kapnak más európai szervek, valamint a szociális partnerek és a tudományos élet képviselői is. Ez a közlemény politikákat átfogó megközelítésének egyenes következménye. Az EGSZB örömmel működik együtt a szerkezetátalakítási fórummal, és segíti tudásával annak munkáját.

4.4.3.4 Az Európai Bizottság ezenkívül a vállalati szerkezetátalakítások és az európai üzemi tanácsok témakörében a szociális partnerekkel való konzultáció második szakaszát is terbe vette. Amint már a 2.2, 3.5 és 3.6 pontokban említésre került, az EGSZB is további cselekvést tart szükségesnek ezen a téren.

5. Következtetések

5.1 Az ipari szerkezetváltás sikeres kezelése és ezzel összefüggésben a vállalatok, ill. ágazatok versenyképességének megőrzése és helyreállítása olyan meghatározó kihívást jelentenek, amellyel Európának szembe kell néznie, és amely döntően hozzájárul a lisszaboni célkitűzések eléréséhez.

E szerkezetátalakítási folyamat sikere nem csupán egy vállalat vagy ágazat versenyképéségen mérettetik meg, hanem a munkahelyek sikeres megőrzésén és a negatív következmények szociális szempontból elfogadható kezelésén is.

5.2 Számos, különböző szinteken hozott intézkedés mellett a szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása és szerepvállalása is kulcsszerepet játszik az ipari szerkezetváltás sikeres kezelése során.

5.3 A szociális párbeszédnek szilárd és bizalomra épülő partnerségen és párbeszédkészségen kell alapulnia, valamint reprezentatív és stabil strukturákkal kell rendelkeznie. Az EGSZB minden olyan erőfeszítést üdvözöl, amely a szociális párbeszéd erősítésének célját szolgálja. Különösen érvényes ez a szociális párbeszéd fejlesztésére az új tagállamokban, ahol ezen a téren még komoly hiányosságok vannak.

⁽⁵⁾ COM(2005) 120 final.

5.4 A szociális partnerek rendelkezésére álló elemző eszközöket meg kell erősíteni. A dublini székhelyű Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért által működtetett Európai Változásfigyelő központ (EMCC) nagymértékben hozzá tud járulni ehhez.

5.5 Nagy jelentőséggel bírnak az EU ágazatspecifikus kezdeményezései, melyek egy adott ágazat helyzete és kilátásai elemzéséből kiindulva kiterjedt, a szociális partnereket is bevonó konzultációs eljárás keretében ajánlásokat fogalmaznak meg olyan intézkedésekre, amelyek a versenyképesség elérését és megőrzését szolgálják. Az EGSZB ezért támogatja az Európai Bizottság azon szándékát, hogy új ágazatokat bátorítson a szociális párbeszéd bevezetésére és a lisszaboni célkitűzések megvalósításához való hozzájárulásra.

5.5.1 Mindeközben fontos, hogy ne csak a válságban lévő ágazatok kerüljenek terítékre, hanem minél több, Európa szempontjából jelentős szektorról készüljenek elemzések, hogy elébe tudjunk menni a változásoknak, és proaktív fellépéssel alakítani tudjuk azokat.

5.6 A munkavállalók, ill. üzemi munkavállalói képviselőik és szakszervezeteik bevonása és szerepvállalása jelentősen hozzájárul a vállalati szintű szerkezetváltás szociális szempontokat érvényesítő kezeléséhez és alakításához. Ez elősegíti többek között az innovációt és végeredményben a vállalati versenyképességet is.

Brüsszel, 2005. szeptember 29.

5.7 Különösen fontos szerepet játszanak ebben az összefüggésben az európai üzemi tanácsok. Azzal kell számolni, hogy a vállalati szintű transznacionális szociális párbeszéd dinamikus fejlődés elé néz. Jól példázzák ezt az olyan szerkezetátalakítási intézkedésekkel kapcsolatos megállapodások, amelyeket a vállalatok európai üzemi tanácsokkal vagy európai szakszervezeti szövetségekkel kötöttek. Ebből a szempontból kell vizsgálni az Európai Bizottság által a 2005–2010-es időszakra szóló Szociálpolitikai Menetrendről kiadott közleményében meghirdetett javaslatot is, amely választható keretet kíván nyújtani a transznacionális kollektív megállapodásokhoz.

5.8 Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság által 2005. március 31-i, „Szerkezetátalakítások és foglalkoztatás” c. közleményében ⁽⁶⁾ alkalmazott átfogó, területeken átívelő megközelítést. Különös figyelmet érdemel az ágazati szociális párbeszéd kialakítása, mely nagymértékben hozzájárulhat a szerkezetátalakítási folyamatokra való felkészüléshez és azok kezeléséhez.

5.8.1 Az EGSZB érdeklődéssel várja a vállalatok társadalmi felelősségéről beharangozott közlemény megjelenését.

5.8.2 Az EGSZB örömmel működik együtt a tervezett szerkezetátalakítási fórumban, és segíti tudásával annak munkáját.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Anne-Marie SIGMUND

⁽⁶⁾ COM(2005) 120 final.