

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Unijne ramy jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji”

(COM(2013) 882 final)

(2014/C 451/19)

Sprawozdawca: **Joost VAN IERSEL**

Współsprawozdawca: **Thomas STUDENT**

Dnia 2 stycznia 2014 r. Komisja, działając na podstawie art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

unijnych ram jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji

COM(2013) 882 final.

Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle (CCMI), której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 11 czerwca 2014 r.

Na 500. sesji plenarnej w dniach 9–10 lipca 2014 r. (posiedzenie z dnia 10 lipca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął 77 głosami – 2 osoby wstrzymały się od głosu – następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Restrukturyzacja jest stałym procesem, którym kieruje szereg różnych czynników oddziałujących na co dzień na przedsiębiorstwa. Gospodarka światowa ponownie przechodzi głębokie, nowatorskie przemiany technologiczne, które zdają się przyspieszać.

1.2 Zdaniem EKES-u przedsiębiorstwa znajdują się w samym centrum procesu restrukturyzacji, dostosowania i przewidywania zmian, co wymaga udziału pracowników i ich przedstawicieli za pośrednictwem rad zakładowych i/lub związków zawodowych. Jest to element społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, którą EKES stanowczo popiera. W wielu wypadkach, zwłaszcza w większych projektach restrukturyzacyjnych, udział w tym procesie bierze wiele różnych podmiotów, w tym władze publiczne i instytucje kształcenia.

1.3 Należy odpowiednio respektować wyniki uzgodnionych procesów konsultacji z przedstawicielami pracowników na poziomie przedsiębiorstwa na szczeblu krajowym i unijnym. Konsultacje te powinny skupiać się na osiągnięciu wymiernych efektów w szybko zmieniających się okolicznościach. Restrukturyzacja i przewidywanie zmian – jeśli zajmowałyby się nimi komitety dialogu sektorowego – mogłyby promować pragmatyczne rozwiązania w oparciu o fakty, dane i tendencje dotyczące całego świata.

1.4 Zaangażowanie na szczeblu UE musi zacząć się od dobrego zrozumienia różnorodnych sytuacji i sposobów zajmowania się nimi. Unijne ramy jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji zaproponowane przez Komisję mogą tu być z pewnością pomocne⁽¹⁾.

1.5 Restrukturyzacja i przewidywanie zmian wymagają rozwiązań dostosowanych do indywidualnych potrzeb w przedsiębiorstwach i regionach, niemniej jednak – zważywszy na liczne aspekty przekrojowe – z dużym zadowoleniem przyjąć należy zachętę UE do szerszych partnerstw z pracownikami naukowymi, placówkami badawczymi, władzami lokalnymi, regionalnymi i krajowymi, a także instytucjami kształcenia i szkolenia na szczeblu regionalnym. To samo dotyczy rozpowszechniania dobrych praktyk. Z tego samego punktu widzenia bardzo przydatne mogą być rady sektorowe ds. zatrudnienia i umiejętności.

1.6 Globalny charakter technologii i łańcuchów wartości oznacza, że przewidywanie zmian jest procesem bardzo skomplikowanym. Wykorzystywana obecnie inteligentna, dopasowana do indywidualnych potrzeb specjalizacja raz jeszcze akcentuje potrzebę metod i rozwiązań dostosowanych do konkretnych przedsiębiorstw.

1.7 Ogólniej rzecz biorąc, na pierwszym planie powinny się znaleźć zagadnienia i tendencje związane z przyszłością, takie jak zazielenianie czy kluczowe technologie (unijne). Powinny one także zostać przedyskutowane wśród partnerów społecznych i uwzględnione w krajowych i regionalnych programach dotyczących szkół i szkoleń.

⁽¹⁾ Komunikat KE w sprawie unijnych ram jakości, s. 15 i nn.

1.8 Państwo, partnerzy społeczni i przedsiębiorstwa muszą podjąć wspólną odpowiedzialność wobec słabszych grup społecznych, zwłaszcza wobec starszego pokolenia i osób nisko wykwalifikowanych – za pośrednictwem działań socjalnych, jakie istnieją już w niektórych państwach członkowskich.

Ze wspólnych analiz i diagnoz wynikają szczególne obowiązki dla wszystkich podmiotów. W wielu krajach jest to już powszechna praktyka, lecz w innych nadal pozostaje mniej rozwinięta.

1.9 Komisja Europejska może się przyczynić do rozbudzenia wspólnego ducha w całej UE, ułatwiając partnerstwa różnych zainteresowanych stron. Może pomóc w stworzeniu odpowiednich warunków, stosownie wykorzystując w konkretnych przypadkach europejskie fundusze. W ramach unijnego programu w zakresie restrukturyzacji i przewidywania zmian Komisja powinna położyć nacisk na porozumienia dotyczące dialogu społecznego na poziomie krajowym i sektorowym.

1.10 EKES popiera wprowadzenie na zasadzie dobrowolności unijnych ram jakości w kształcie proponowanym przez Komisję. Pragnie jednak zwrócić uwagę, że w przyszłości może się okazać pożądana – bez ingerencji w uprawnienia krajowe – podstawa prawna dla szczególnych warunków ramowych dotyczących udziału pracowników.

1.11 Zainteresowane strony i Komisja nadal powinny w pełni opierać się na agencjach UE takich jak Eurofound i CEDEFOP, jeśli chodzi o wykorzystywanie wiarygodnych i aktualnych analiz oraz danych. W konkretnych przypadkach, gdy będzie to stosowne, także EKES może być zaangażowany w ten proces.

2. Restrukturyzacja i przewidywanie zmian: kontekst i działanie

2.1 W lipcu 2012 r. EKES przyjął opinię jako wkład w konsultacje publiczne Komisji dotyczące restrukturyzacji przedsiębiorstw i przewidywania zmian⁽²⁾. Wiele uwag i zaleceń zawartych w tej opinii odnosi się w równym stopniu do wydanego ostatnio komunikatu „Unijne ramy jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji”⁽³⁾.

2.2 Restrukturyzacja jest stałym procesem, który zależy od szeregu różnych czynników oddziałujących na co dzień na przedsiębiorstwa. Dynamika twórczej destrukcji stwarza nieoczekiwane możliwości, jednak jest też oczywiste, że obecny kryzys, niska stopa wzrostu, rosnąca zależność krajowych wyników gospodarczych od rynków międzynarodowych oraz coraz bardziej złożone relacje między przedsiębiorstwami a ich dostawcami i klientami wywierają dużą presję na wiele przedsiębiorstw i ich pracowników. W każdym razie niezbędne jest utrzymanie masy krytycznej przemysłu.

2.3 Stosownie do rozwoju sytuacji na świecie europejska gospodarka stara się dotrzymać kroku fali innowacji i nowych technologii, które znacznie wpłyną na sposób organizowania się podmiotów gospodarczych i społecznych w celu rozwinięcia odporności i zapewnienia ciągłości.

2.4 Umieędzynarodowienie, fragmentacja łańcuchów produkcji, zacieranie się granic między sektorami, wzrastające znaczenie technologii przekrojowych, automatyzacja i robotyzacja, a obecnie cyfryzacja, tworzenie metod i rozwiązań dostosowanych do indywidualnych potrzeb, a przede wszystkim ogólnie przyjęty pogląd, że wiele istniejących dzisiaj produktów i usług zostanie w dającej się przewidzieć przyszłości zastąpionych nowymi – to wszystko znamiona obecnej sytuacji, którą charakteryzują ciągle przemiany w przemyśle⁽⁴⁾.

2.5 Odnowa i dostosowanie się do zmian na co dzień wystawiają na próbę istniejące poglądy i praktyki. Od wielu osób, jeżeli nie od wszystkich, wymaga się stale nie tylko znajomości technologii, lecz przede wszystkim kreatywności, bez względu na zajmowane przez nich stanowisko.

2.6 EKES przeanalizował bieżące tendencje w wielu opiniach dotyczących konkretnych sektorów i procesów. W ubiegłym roku, w odpowiedzi na komunikat KE w sprawie polityki przemysłowej⁽⁵⁾, przedstawił wyczerpujące stanowisko w sprawie pożądanej polityki i punktów wymagających uwagi. Z tej ogólnej perspektywy szereg ściśle ze sobą powiązanych dziedzin – zwłaszcza cel ożywienia przemysłu – wymaga intensywnej promocji technologii i innowacji, aktualizacji całego przekroju umiejętności i podniesienia świadomości w sektorze na temat potencjału nowych usług.

⁽²⁾ Dz.U. C 299 z 4.10.2014, s. 54, uwagi na temat zielonej księgi Komisji „Restrukturyzacja i przewidywanie zmian”, 2012 r.

⁽³⁾ Komunikat Komisji z dnia 13 grudnia 2013 r.

⁽⁴⁾ Dobrą ilustracją wprowadzania nowych procesów jest niemieckie sprawozdanie „Zalecenia dotyczące realizacji strategicznej inicjatywy INDUSTRIE 4.0” (*Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0*, gdzie 4.0 odnosi się do czwartej rewolucji przemysłowej), wydane w kwietniu 2013 r. przez Forschungsunion oraz Państwową Akademię Nauk i Inżynierii i sfinansowane przez federalne ministerstwo edukacji i badań naukowych.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 327 z 12.11.2013, s. 82, uwagi do komunikatu KE w sprawie polityki przemysłowej, 2013 r.

2.7 W opinii z 2012 r. EKES dowodzi również, że odporny sektor przedsiębiorczości wymaga zarówno przywództwa, jak i szerokiego poparcia pracowników na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa i całego społeczeństwa. W wielu przedsiębiorstwach pracownicy skutecznie biorą udział w procesach zmian. Zwykle warto stosować systemy oparte na konsensusie.

2.8 Proces restrukturyzacji jest zróżnicowany i złożony. Jak stwierdzono w opinii, oprócz różnicy między restrukturyzacją a przewidywaniem zmian, można stwierdzić znaczne rozbieżności między małymi, średnimi i dużymi przedsiębiorstwami, sektorami (na które nowe fale przemian i technologii wpływają w różny sposób) i regionami (gęsto zaludnionymi i pozostałymi), a także jeżeli chodzi o stopień rozwoju otoczenia gospodarczego i kulturę w różnych krajach.

2.9 Dodatkowa złożoność bierze się z dużych zmian na rynkach pracy, które wynikają częściowo z efektów ubocznych kryzysu finansowego i gospodarczego, a częściowo z nowego cyklu przemysłowego. W odpowiednich przypadkach należy zachować i wzmocnić istniejące systemy partnerstw zbiorowych i społecznych.

2.10 Wobec tych zawirowań i szerokiego spektrum zjawisk w Europie, EKES przypomina swe zasadnicze stwierdzenie, 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”⁽⁶⁾.

2.11 Przedsiębiorstwa muszą oczywiście przeprowadzać restrukturyzację, dostosowywać się do zmian lub przewidywać przyszłość w ramach pewnego otoczenia. Oznacza to, że oprócz procedur i praktyk wewnętrznych istotną rolę odgrywa również szereg zainteresowanych stron. Rola ta zależna jest od rodzaju zmian, którym przedsiębiorstwa muszą stawić czoła. Może to być dostosowanie organizacji wewnętrznej lub reakcja na zmieniającą się sytuację na rynku bądź też oba te elementy.

2.12 Podstawową grupą zainteresowanych są pracownicy danego przedsiębiorstwa. Dobrze zorganizowane procesy zapewniają udział personelu i jego przedstawicieli za pośrednictwem rad zakładowych i/lub związków zawodowych. Bardzo obiecujące jest to, że odpowiedzi respondentów na kwestionariusz w ramach konsultacji KE⁽⁷⁾ są przeważnie zbieżne. EKES opowiada się za – mającym w wielu krajach podstawę prawną – opartym na zaufaniu dialogiem między kadrą kierowniczą a przedstawicielami pracowników, wspierającym zarządzanie zmianami i ich skutecznym przewidywaniem⁽⁸⁾.

2.13 Jako że przedsiębiorstwa są uzależnione od całej gamy różnorodnych kwalifikacji pracowników, należy za pomocą dostępnych dla każdego programów uczenia się przez całe życie zagwarantować konkretne kwalifikacje niezbędne w coraz bardziej wyrafinowanych łańcuchach wartości. Leży to w interesie zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników.

2.14 EKES odnotowuje, że istnieje szeroki konsensus co do jego poglądu, iż kształcenie i szkolenie powinno być codzienną praktyką w przedsiębiorstwach, aczkolwiek (bardzo) małe, niewyspecjalizowane przedsiębiorstwa oraz większe przedsiębiorstwa stosują w tym zakresie różne podejście.

2.15 Należy jednocześnie uwzględnić radykalnie zmieniającą się sytuację na rynkach pracy. Coraz większy odsetek głównie młodych ludzi przygotowuje się do szeroko pojętej kariery zawodowej zarówno w dziedzinie technicznej, jak i innych zawodach, by wyrobić w sobie wystarczającą elastyczność i, tym samym, móc samodzielnie zmienić pracę w tym samym (dużym) przedsiębiorstwie lub w różnych przedsiębiorstwach i sektorach. Jest to zależne od dwóch czynników: popytu i podaży na rynku pracy, a także od umiejętności danej osoby. O ile dobrze wykształceni i wykwalifikowani pracownicy mogą wykorzystać restrukturyzację jako szansę, o tyle pracownicy słabiej wykwalifikowani i starsi potrzebują specjalnego wsparcia ze strony państwa i przedsiębiorstw.

2.16 Podczas kryzysu, a także w wypadku dużych projektów restrukturyzacyjnych związanych na przykład z przestarzałymi zdolnościami produkcyjnymi na szczeblu regionalnym, wszystkie zainteresowane strony muszą wziąć na siebie swoje obowiązki, po pierwsze skupiając się na wykonalnych planach gospodarczych na przyszłość, a po drugie, możliwie znacznie poprawiając warunki dla siły roboczej w nowym środowisku.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 299 z 4.10.2012, s. 54.

⁽⁷⁾ Podsumowanie odpowiedzi udzielonych podczas konsultacji na temat zielonej księgi (przypis 1).

⁽⁸⁾ Zob. Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 35 oraz angielski tytuł opinii (*Employee involvement*).

2.17 Oprócz przedsiębiorstw i związków zawodowych najistotniejszymi zainteresowanymi podmiotami w procesie stawiania czoła skutkom społecznym są władze lokalne i regionalne. W dużych procesach restrukturyzacji powinien brać udział również rząd krajowy. Praktyczne doświadczenia pokazują niemniej, że w większości przypadków zasadnicze znaczenie mają kontekst regionalny i poczucie wspólnoty, co EKES stwierdził również w swej odpowiedzi na zieloną księgę. Istnieje wiele regionów, które w ten sposób z powodzeniem przeszły głęboką transformację. Regiony, które zwlekają z nieuchronną restrukturyzacją, zwykle borykają się z poważnymi problemami, podobnie jak przedsiębiorstwa. Należy uwypuklić przykłady sukcesów odniesionych na poziomie krajowym i europejskim.

2.18 W opinii z 2012 r. EKES wskazał różne sposoby i środki przygotowania się do przewidywania zmian, przyznając, że obecnie trudno jest przewidzieć rozwój sytuacji w przyszłości. Ogólnie rzecz ujmując, prognozy wykładnicze okazały się błędne. Niemniej bardzo pomocne mogą być wspólne wysiłki pracowników naukowych i organizacji sektorowych. Jest to coraz powszechniejsza praktyka w przemyśle wytwórczym. W sektorze usług jest to jeszcze trudniejsze, a także, do tej pory, nie w pełni rozwinięte przedsięwzięcie. Niezbędna jest proaktywna postawa stowarzyszeń przedsiębiorców, a także innych publicznych i prywatnych zainteresowanych stron, jeśli chodzi o informowanie MŚP o prawdopodobnym rozwoju sytuacji.

2.19 Paradoks polega na tym, że dynamika rynku wymaga przewidywania zmian, lecz utrudnia je w dużej mierze niemożliwość przewidzenia przyszłości. Zdaniem EKES-u konieczne jest w związku z tym stworzenie jak najlepszych warunków do tego, by dostosowanie się do prawdopodobnych zmian zyskało akceptację społeczną. Największą odpowiedzialność za kształtowanie przyszłości spoczywa na bezpośrednio zainteresowanych stronach, czyli kadry kierowniczej i pracownikach reprezentowanych przez rady zakładowe i/lub związki zawodowe. W szerszej perspektywie odpowiedzialność spoczywa na partnerach społecznych różnych szczebli, na rządach, służbach wspierających, takich jak środowiska naukowe, firmy konsultingowe, agencje rządowe i unijne, organizacje pozarządowe, a także EKES, m.in. za pośrednictwem swej Komisji Konsultacyjnej ds. Przemian w Przemysle.

2.20 Jeżeli chodzi o wejście i powrót na rynek pracy, szczególnej uwagi wymagają zwłaszcza dwie grupy: młodzież i starsze pokolenie, które boryka się z poważnymi trudnościami w adaptacji. Głęboko zakorzenionych problemów związanych z dopasowaniem podaży i popytu nie da się szybko rozwiązać. Zdolności dostosowawcze gospodarek są ściśle związane z ich obecną strukturą i produkcją, a także z różnorodnością struktur gospodarczych i kultury krajów i regionów. Powszechnie przyjmuje się – jak EKES wielokrotnie przekonywał – że podstawą wszelkich rozwiązań na przyszłość jest kształcenie w oparciu o aktualny stan wiedzy. Powinno ono być sposobem rozwinięcia wystarczająco elastycznych umiejętności, które umożliwią młodzieży przygotowanie się do więcej niż jednego zawodu. Przez kilka ostatnich lat rozwój ducha przedsiębiorczości stał się priorytetem w programach nauczania. Przedsiębiorstwa również powinny odgrywać odpowiednią rolę w dostosowaniu kształcenia i inwestować w uczenie się przez całe życie. W wielu krajach przedsiębiorcy uczestniczą aktywnie w programach edukacyjnych.

2.21 Jak EKES wcześniej szeroko dowodził, UE, w tym sam EKES, może zdecydowanie pomóc w tych procesach. EKES wskazuje na:

- wsparcie agencji europejskich, takich jak Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP), Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) itp., w rozpowszechnianiu danych i analiz;
- wsparcie Komisji, a zwłaszcza DG ds. Zatrudnienia, w omawianiu dobrych praktyk w całej Europie za pośrednictwem publikacji i ukierunkowanych konferencji, szczególnie w ramach dialogu społecznego, a także w rozpowszechnianiu swych własnych analiz i propozycji praktyk, sporządzonych przez europejskich naukowców i ekspertów;
- ukierunkowane projekty w ramach europejskich funduszy: Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i EFS.

2.22 Jeżeli chodzi o restrukturyzację i przewidywanie zmian, europejski kontekst jest również bardzo dobrą podstawą do rozbudzenia wspólnego ducha i poczucia odpowiedzialności w całej Europie, by wesprzeć konwergencję na rzecz wypracowania skutecznego podejścia, które obecnie znacznie się różni w zależności od kraju i przynosi różne wyniki. Wspólne doświadczenia mogą sprzyjać osiągnięciu lepszych wyników przez przedsiębiorstwa, pracowników i regiony.

2.23 Szczególnym przykładem może być mobilność pracowników w Europie, która budzi zaniepokojenie, jednak często może być również pozytywnym sposobem obsadzenia wakatów w przemyśle i wyrównania niedoboru niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych pracowników⁽⁹⁾. Należy wziąć pod uwagę długofalowe konsekwencje migracji dla państw, regionów i pracowników. Drenaż mózgow, czyli migracja osób wykwalifikowanych, może szkodzić rozwojowi w przyszłości. Narastająca mobilność pracowników wymaga spójnej europejskiej polityki regionalnej i społecznej, tak aby ograniczyć niepożądane zagrożenia.

2.24 Dla ułatwienia wymiany dobrych praktyk w całej Europie bardzo pomocne mogą być sektorowe rady ds. zatrudnienia i umiejętności na szczeblu UE, Europejskie Forum Restrukturyzacyjne, centra monitorowania i badania Eurofound.

3. Propozycja w sprawie unijnych ram jakości

3.1 Zdaniem EKES-u propozycje zawarte w komunikacie KE⁽¹⁰⁾ muszą opierać się na zrozumieniu bardzo różnorodnych warunków, metod i przesłanek, które określono powyżej. Jest to przydatny poradnik dla wszystkich zainteresowanych stron ze wszystkich szczebli, z których każda ponosi odpowiedzialność, i powinien być stosowany w indywidualnych przypadkach. Bardzo pomocne jest omówienie takiego diagramu na szczeblu UE, by ułatwić proces wypracowywania wspólnej perspektywy w całej Unii.

3.2 EKES zgadza się z propozycjami, które kładą nacisk na stałe śledzenie (często subtelnych) zmian popytu i podaży na rynku pracy, a także pożądaną umiejętności. Jest to już powszechna praktyka w wielu przedsiębiorstwach, a także stały przedmiot zainteresowania kadry kierowniczej i pozostałych pracowników. W przedsiębiorstwach i korporacjach transgranicznych kadra kierownicza powinna omawiać tę kwestię wspólnie z europejskimi radami zakładowymi⁽¹¹⁾. Niemniej jednak obecna praktyka nie jest zadowalająca. Należy właściwie zagwarantować przeprowadzane odpowiednio wcześniej konsultacje z przedstawicielami pracowników w przypadkach restrukturyzacji transgranicznej. Trzeba też zadbać o to, by MŚP były należycie informowane i aby konsultowano się z nimi.

3.3 Zważywszy na strategiczne znaczenie bieżącej dynamiki i przyszłych zmian związanych z systemami produkcji, dokonywanych np. za pomocą robotyki, cyfryzacji, nanotechnologii i druku 3D, należy jeszcze bardziej udoskonalić i rozwinąć obecne praktyki, co leży w interesie zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników. To samo dotyczy konkretnych propozycji w sprawie środków, które ukierunkowane są na poszczególnych pracowników.

3.4 Większość przedsiębiorstw stosuje podejście dostosowane do potrzeb, lecz istnieje wiele przekrojowych aspektów ilustrujących obecną rewolucję przemysłową. Dlatego też, jak stwierdzono powyżej, bardzo pożądane są szersze partnerstwa z naukowcami, placówkami badawczymi, władzami politycznymi oraz instytucjami kształcenia i szkolenia na szczeblu regionalnym. Pomimo sprawdzonych rozwiązań w zakresie restrukturyzacji zebranych przez stowarzyszenia przedsiębiorców i sieci MŚP, MŚP zwykle nie są w stanie zastosować zaawansowanego podejścia lub zapewnić infrastruktury szkoleniowej. Należy stworzyć im możliwość skorzystania z celowych struktur krajowych i regionalnych oraz ze wsparcia zewnętrznego.

3.5 EKES bardzo duże znaczenie przypisuje rozpowszechnianiu dobrych praktyk. Wielu regionom w całej UE udało się zaskakująco dobrze przygotować do przyszłości z korzyścią dla ich mieszkańców, a także dla odporności ich gospodarki. UE, w tym EKES, może udzielić wsparcia w tym zakresie.

3.6 Bardzo pomocne mogą być również rady sektorowe ds. zatrudnienia i umiejętności na szczeblu UE. Mogą one funkcjonować jako platformy spotkań bezpośrednio zainteresowanych podmiotów. EKES przewidywałby dla tych rad co najmniej trzy zadania: informowanie o potrzebach w zakresie kształcenia, wymiana prognoz dotyczących przyszłych tendencji lub wyzwań oraz informowanie o przyczynach, które pociągnęły za sobą konieczność restrukturyzacji. Wszystko to byłoby korzystne z punktu widzenia stałej wymiany poglądów oraz równania w górę. Europejskie agencje powinny również czerpać korzyści z wyciąganych przez te rady wniosków operacyjnych i praktycznych.

⁽⁹⁾ Zob. Dz.U. C 318 z 29.10.2011, s. 43.

⁽¹⁰⁾ Komunikat KE w sprawie unijnych ram jakości, s. 15 i nn.

⁽¹¹⁾ Dyrektywa 2001/23/WE.

3.7 Ze wspólnych analiz i diagnoz wynikają szczególne obowiązki dla każdego z podmiotów na różnych szczeblach, co omówiono obszernie w rozdziale 2. W wielu państwach członkowskich jest to już stały proces, który stał się powszechną praktyką, lecz w innych nadal pozostaje on mniej rozwinięty. Gospodarki, w których skutecznie stosuje się te praktyki, osiągają zazwyczaj lepsze wyniki od tych, które pod tym względem pozostają w tyle. Jak już stwierdzono, systemy oparte na konsensusie są oplatane.

3.8 W dziedzinie restrukturyzacji Unia Europejska może dążyć do zadowalającej koordynacji między zainteresowanymi podmiotami, wspierając – w odpowiednich przypadkach – skuteczne procedury i procesy w przedsiębiorstwach i regionach za pomocą środków finansowych z funduszy UE.

3.9 W załączniku słusznie podkreślono rolę poszczególnych pracowników. Gdy warunki i infrastruktura są odpowiednie, zadaniem pracowników jest wybór najbardziej odpowiedniego podejścia. Można tu wskazać bardzo szerokie spektrum indywidualnych wyborów, od poprawy umiejętności na miejscu po poszerzenie kompetencji, a nawet zmianę w nowym kierunku. Regułą jednej pracy na całe życie stopniowo zastępuje elastyczne zatrudnienie w (dużych) przedsiębiorstwach lub w szerszym kontekście.

3.10 Wszystkie zainteresowane strony powinny odpowiednio uwzględnić te fundamentalne przemiany, zwracając szczególną uwagę na słabsze grupy społeczne. W wielu państwach członkowskich partnerzy społeczni i państwo rozwinęły z biegiem lat ukierunkowane programy. EKES wskazuje tu m.in. na następujące zjawiska:

- Duński model rynku pracy znany jako *flexicurity*. Po początkowych problemach i fali krytyki udało się osiągnąć rozsądną równowagę między kosztami i wynikami tego modelu, który łączy w sobie elastyczny rynek pracy i państwo opiekuńcze⁽¹²⁾, w tym m.in. wzmożony nadzór nad rynkiem pracy, porozumienia o podziale pracy, porozumienia o rotacji stanowisk, inkubatory innowacji oraz system szkolenia zawodowego.
- Niemiecki dwutorowy system kształcenia, który obejmuje zaangażowanie przedsiębiorstw oraz proaktywną politykę w zakresie uczenia się i praktycznej nauki zawodu.
- Program taki jak adresowany do osób w wieku 25–55 lat szwedzki program na rzecz poszerzania wiedzy (*Knowledge Lift*), który w przeszłości miał na celu podniesienie umiejętności nisko wykwalifikowanych dorosłych pracowników do poziomu średniego.

3.11 Przykładów jest więcej. Niektóre z systemów są już przestarzałe, inne wciąż się sprawdzają, ilustrując, jak zaangażowanie państwa i udział partnerów społecznych pozwalają zapewnić wspólne narzędzia w odpowiedzi na dynamikę bieżących przemian. Z kolei inne zostały od pewnego czasu zarzucone. Komisja, systematycznie rozpowszechniając sprawdzone rozwiązania, powinna zachęcać krajowych partnerów społecznych i władze krajowe we wszystkich państwach członkowskich do opracowywania użytecznych narzędzi praktycznych.

3.12 EKES w dużym stopniu popiera fakt, że Komisja – zgodnie z niezmienionymi poglądami EKES-u przedstawionymi w kilku opiniach, a także w reakcji na zieloną księgę⁽¹³⁾ – uwzględniła aktywną rolę władz regionalnych i krajowych w procesach restrukturyzacji i przewidywania zmian na równi z przedsiębiorstwami, pracownikami i partnerami społecznymi. Często bagatelizuje się potrzebną z ich strony współpracę i współodpowiedzialność. Komisja, wyliczając zasadnicze kwestie, zwraca uwagę na znaczenie uczestnictwa tych podmiotów⁽¹⁴⁾.

3.13 Odpowiedzialność spoczywa na różnych szczeblach sprawowania rządów. Jak można wywnioskować z wielu konkretnych przykładów, w większości krajów organy administracji krajowej odpowiadają za (prawne) warunki ramowe, zaś władze regionalne mogą wiele zdziałać, zapewniając infrastrukturę i rozbudzając wspólnego ducha. Oznacza to, że jakość organów administracji krajowej i regionalnej jest często decydującym czynnikiem powodzenia bądź porażki takich działań. Organy te powinny uczestniczyć w studiach przypadków dotyczących przewidywania zmian, restrukturyzacji i udanych praktyk.

⁽¹²⁾ Zob. „Przewidywanie restrukturyzacji i zarządzanie nią. Dania” (*Anticipating and Managing restructuring – Denmark*), Międzynarodowe Centrum Szkoleń MOP-u, grudzień 2009 r.

⁽¹³⁾ Zob. przypis 1.

⁽¹⁴⁾ Zob. s. 19.

3.14 Komisja Europejska odgrywa wiodącą rolę w organizacji dyskusji na szczeblu UE i w rozpowszechnianiu praktyk. Może przyczynić się do rozbudzenia wspólnego ducha w całej Unii. Może pomóc w stworzeniu odpowiednich warunków umożliwiających właściwe wykorzystanie funduszy europejskich. Ma też do odegrania rolę w promowaniu dialogu społecznego poświęconego przewidywaniu zmian i restrukturyzacji, zwłaszcza na poziomie sektorowym.

3.15 Należy ułatwić gromadzenie danych na temat działań restrukturyzacyjnych, w tym ich oddziaływania gospodarczego i społecznego. Proces gromadzenia danych powinien następnie prowadzić do sporządzania analiz. Należy stale zapewniać skuteczną koordynację między agencjami takimi jak Eurofound i CEDEFOP, Komisją i zainteresowanymi stronami.

Bruksela, 10 lipca 2014 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE
