

I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

OPINIE

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

501. SESJA PLENARNA EKES-U W DNIACH 10 I 11 WRZEŚNIA 2014 R.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie struktury i organizacji dialogu społecznego w kontekście rzeczywistej unii gospodarczej i walutowej (UGW)

(opinia rozpoznawcza)

(2014/C 458/01)

Sprawozdawca: **Georgios DASSIS**

Parlament Europejski, w dniu 5 lutego 2014 r., postanowił, zgodnie z art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

struktury i organizacji dialogu społecznego w kontekście rzeczywistej unii gospodarczej i walutowej (UGW)

(opinia rozpoznawcza).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 27 sierpnia 2014 r.

Na 501. sesji plenarnej w dniach 10–11 września 2014 r. (posiedzenie z 10 września) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 169 do 1 – 9 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Wspólnotowy dialog społeczny jest nieodłącznym elementem integracji europejskiej oraz polityki i działań prowadzących do wyjścia z kryzysu na drogę wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Proces integracji i wspomniana polityka muszą opierać się na bogactwie dialogu społecznego na wszystkich poziomach: krajowym, sektorowym, terytorialnym i na poziomie przedsiębiorstw.

1.2 Dialog społeczny ma charakter dwustronny i toczy się między partnerami społecznymi. Uzupełniają go trójstronne uzgodnienia z europejskimi instytucjami i organami politycznymi, a także różne formy konsultacji na poziomie europejskim i krajowym.

1.3 Należy wyraźnie rozróżnić *dialog społeczny*, który jest przedmiotem niniejszej opinii, i *dialog obywatelski*. Oba istnieją odrębnie. Nie należy ich łączyć w jedno, gdyż uczestników, kompetencje i procedury dialogu społecznego na poziomie europejskim określa Traktat, który przyznaje partnerom społecznym rolę niemal prawodawców w dziedzinie szeroko rozumianych warunków pracy. Zarazem jednak nie powinny one też być zupełnie od siebie odizolowane. Europejscy partnerzy społeczni sami rozszerzyli już zakres swojej działalności, przyjmując podejście otwarte, i prowadzą konkretne działania wspólnie z niektórymi europejskimi stowarzyszeniami i organizacjami pozarządowymi.

1.4 Partnerzy społeczni powinni w dalszym ciągu wzmocnić swą autonomię i zdolność do negocjacji zbiorowych. Ich wspólna deklaracja z października 2013 r. w sprawie systemu zarządzania⁽¹⁾ powinna zostać uwzględniona przez instytucje europejskie. Zadaniem tych ostatnich, a zwłaszcza Komisji, jest ułatwianie europejskiego dialogu społecznego i wspieranie konkretnego wdrażania jego dorobku, zarówno na poziomie międzybranżowym, jak i sektorowym.

1.5 Partnerzy społeczni muszą również zwiększyć skuteczność stosowania swych autonomicznych porozumień, by objąć nimi wszystkie kraje i zagwarantować wszystkim pracownikom i wszystkim przedsiębiorstwom z obszaru UE prawidłowe wdrażanie określonych w tych porozumieniach praw, zgodne z praktyką i przepisami krajowymi.

1.6 Złożony charakter i skala wyzwań wynikających z kryzysu i z przemian społeczno-gospodarczych wymagają w konkretnych wypadkach współpracy z innymi reprezentatywnymi podmiotami społeczeństwa obywatelskiego, z poszanowaniem odpowiedzialności i kompetencji uczestników.

2. Znaczenie partnerów społecznych i dialogu społecznego w procesie integracji europejskiej – od EWWiS do UGW

2.1 Zaangażowanie organizacji związkowych i organizacji pracodawców w sprawę integracji europejskiej nie wynikało z konieczności, lecz z silniejszego niż wzajemne różnice przekonania, że Wspólnota Europejska to jedyna droga do zjednoczenia naszych narodów w warunkach pokoju, demokracji, wzrostu gospodarczego i postępu społecznego. Historię udziału partnerów społecznych w rozwoju projektu integracji europejskiej, od EWWiS po UGW, charakteryzuje to zasadnicze zaangażowanie. Historia ta pokazuje decydującą rolę, jaką organizacje pracodawców i związków zawodowych odegrały dotychczas i jaką nadal powinny odgrywać w obecnym stadium UGW, aby można było sprostać wyzwaniom koniunktury kryzysowej i przemianom strukturalnym w naszych krajach. W tej sytuacji UGW powinna zapewnić odnowę gospodarczą i społeczną we wszystkich państwach Unii Europejskiej. Odnowa ta musi być trwała, umożliwiać tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy oraz wiązać się z zaangażowaniem wszystkich podmiotów, zgodnie z ich kompetencjami. Europejski wymiar dialogu społecznego musi również uwzględniać kontekst globalizacji. Powinien on ponadto umożliwić UE stanie się podmiotem globalnych uregulowań niezbędnych do tego, by zapewnić – jak stwierdził EKES w opinii z maja 2007 r.⁽²⁾ – „wymiar ludzki globalizacji, podobnie jak integracji europejskiej”, tak aby uczynić z tego sprawę „obywateli i [...] zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego”.

2.2 Komitet Konsultacyjny EWWiS wykazał się w swojej konkretnej dziedzinie skutecznością w odniesieniu do wszystkich aspektów dotyczących przedsiębiorców i pracowników, a mianowicie polityki przemysłowej, rozwoju rynku, instrumentów działań socjalnych, badań technologicznych i społecznych. Należałoby zatem zachować – i jeszcze rozwinąć – w Traktatach przepisy dotyczące polityki przemysłowej oraz instrumenty konsultacji społecznych. W ten sposób instrument taki jak EKES może w ramach swoich kompetencji odgrywać istotną rolę w zakresie wspierania i przewidywania, jak to miało miejsce w przypadku opinii z 1989 r. w sprawie Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników⁽³⁾.

2.3 W roku 1985, wraz z uruchomieniem dwustronnego dialogu społecznego, co promował przewodniczący Komisji Jacques Delors, dialog społeczny na poziomie wspólnotowym przerodził się w prawdziwą europejską przestrzeń negocjacji.

2.4 Partnerzy społeczni wykonali zasadniczy krok naprzód dzięki swojej umowie z 31 października 1991 r., która miała następnie zostać umieszczona w protokole społecznym dołączonym do traktatu z Maastricht⁽⁴⁾. Wyrazili oni wolę udziału w unijnym zarządzaniu społecznym, by sami stali się podmiotami regulującymi, poprzez negocjacje uzupełniające wymiar ustawodawczy.

2.5 **Pomocniczość:** zasada pomocniczości w zwykłym znaczeniu tego określenia polega na pozostawianiu szczeblowi wyższemu – Unii Europejskiej – tylko tego, co szczebel niższy – państwa członkowskie – mogły osiągnąć z mniejszą skutecznością (art. 5 TUE). W istocie praktykę, która polega na uznaniu, że partnerzy społeczni zdolni są sami rozwiązać, w ramach dialogu społecznego, problemy, w zakresie których są oni kompetentni, można uznać za inne zastosowanie tejże zasady pomocniczości⁽⁵⁾. Zdolność tę deleguje się partnerom społecznym wyraźnie w art. 154 i 155 TFUE. Takie postanowienia, zbliżające centrum decyzyjne do obywatela mogą – jeśli będą systematycznie przynosiły rzeczywisty skutek i jeśli będzie się o nich odpowiednio informowało – szerzej wspierać rolę zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego i zmieniać niekorzystne wyobrażenie o „odległej władzy”, jakie obywatele mają w odniesieniu do Unii i jej instytucji.

⁽¹⁾ Zob. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/socjointcontrib_ags2014.pdf

⁽²⁾ Dz.U. C 175 z 27.7.2007, s. 57.

⁽³⁾ http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/c10107_en.htm

⁽⁴⁾ Dz.U. C 191 z 29.7.1992, s. 90.

⁽⁵⁾ Pomocniczość zwana czasem „horyzontalną”.

3. Coraz silniejsza integracja walutowa, lecz słabe jeszcze zarządzanie gospodarcze i integracja społeczna

3.1 Kryzys gospodarczy i finansowy, którego doświadcza większość krajów Unii, sprawia, że w dążeniu do konkurencyjności skupia się często uwagę na bezpośrednich kosztach produkcji (koszty płac, surowców itd.), tymczasem Europa powinna nasilić wysiłki, by osiągnąć doskonałość w dziedzinie konkurencyjności „z wyłączeniem kosztów bezpośrednich”: jakość produktów i usług, badania i innowacje, jakość pracy i stosunków społecznych, organizacja pracy i odpowiedzialność społeczna, kształcenie i szkolenie itd.

3.2 Aby przezwyciężyć kryzys i przywrócić zaufanie obywateli, czas już rzeczywiście ożywić gospodarkę za pomocą inwestycji publicznych, prywatnych i społecznych (zob. opinia EKES-u⁽⁶⁾), na poziomie zarówno UE, jak i państw członkowskich, z myślą o zrównoważonym i innowacyjnym rozwoju sprzyjającym tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy i postępowi społecznemu oraz z myślą o zapewnieniu zdrowych i trwałych warunków makroekonomicznych.

3.3 W październiku 2013 r. europejscy partnerzy społeczni przyjęli dziesięć zasad leżących u podstaw ich udziału w zarządzaniu gospodarczym UE⁽⁷⁾. Druga z nich brzmi następująco: „*Dialog społeczny i dobrze rozwinięte relacje przemysłowe na wszystkich poziomach są kluczowym elementem europejskiego modelu społecznego i demokratycznego sprawowania rządów. W związku z tym istotne znaczenie ma odpowiedni udział partnerów społecznych w polityce gospodarczej i polityce zatrudnienia*”.

3.4 W piątej zasadzie partnerzy społeczni stwierdzają: „*Dialog społeczny może być siłą napędową udanych reform gospodarczych i społecznych. Partnerzy społeczni mogą przyczynić się do lepszego uświadomienia skutków przemian gospodarczych i społecznych dla systemów socjalnych i rynków zatrudnienia. Mogą również odegrać istotną rolę w tworzeniu warunków pobudzających tworzenie miejsc pracy, zwłaszcza poprzez ułatwianie odnowy gospodarczej, integracji zawodowej i włączenia społecznego*”.

3.5 Należy zatem wzmocnić autonomię dialogu społecznego, jak i znaczenie wnoszonego przezeń wkładu, aby dzięki temu można było sprostać obecnym wyzwaniom.

3.6 Europejski dialog społeczny powinien się opierać na bogactwie krajowego dialogu społecznego prowadzonego na różnych poziomach: międzybranżowym, sektorowym, terytorialnym i w przedsiębiorstwach. Tymczasem na poziomach tych, w znacznej liczbie krajów, dochodzi obecnie do osłabienia – w szczególności wskutek działań europejskich w ramach systemu zarządzania – zabezpieczeń zapewnianych przez układy zbiorowe, co z kolei czyni sytuację pracowników bardziej niepewną i powoduje narastanie nierówności.

3.7 Należy opracować nowe podejście, które lepiej uwzględniałoby wymiar terytorialny, aby m.in. przewidzieć odpowiednie działania wobec skutków restrukturyzacji, która pociąga za sobą zwolnienia i zamykanie zakładów. Tego rodzaju przypadki mają bowiem często dramatyczny wpływ lokalny i regionalny, nie tylko na pracowników i ich rodziny, lecz także na społeczności lokalne i przedsiębiorstwa, które bezpośrednio lub pośrednio same zależą od danego zakładu.

3.8 Można sobie wyobrazić, że w tym trudnym okresie przemian i dostosowań ożywiający impuls mógłby wyjść ze strefy euro, która dysponuje bardziej rozwiniętym systemem sprawowania rządów i w której ramach można by osiągnąć większą spójność działań. Dynamika ta powinna uwzględniać konieczność zachowania spójności gospodarczej i społecznej całej UE. Wobec zagrożenia zróżnicowaniem socjalnym należałoby stworzyć mechanizm monitorowania rozbieżności, aby można było im zaradzić. Monitorowanie to powinno opierać się na wzmocnionym nadzorze i uwzględniać wzajemne zależności między systemami zatrudnienia. Można by je powierzyć Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy lub wykorzystać prace Komitetu Zatrudnienia, który opracował „Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia”.

4. Różne formy porozumienia, konsultacji i dialogu społecznego – wyzwanie stojące przed nowym systemem sprawowania rządów

4.1 Od deklaracji z Laeken (2001) w sprawie dialogu społecznego do wspólnej deklaracji partnerów społecznych na temat sprawowania rządów (2013) wypadki rozwijają się zgodnie ze stałą logiką.

⁽⁶⁾ Opinia z inicjatywy własnej EKES-u w sprawie wpływu inwestycji społecznych na zatrudnienie i budżety publiczne, Dz.U. C 226 z 16.7.2014, s. 21.

⁽⁷⁾ http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/layout_declaration_governance_21_10_13_clean_3.pdf

4.1.1 **Przyjęcie ścisłych definicji:** trzeba w tym miejscu przypomnieć wkład partnerów społecznych w obrady szczytu w Laeken (grudzień 2001 r.)⁽⁸⁾:

„UNICE/UEAPME, CEEP i ETUC podkreślają konieczność rozróżnienia trzech rodzajów działalności, w których udział biorą partnerzy społeczni:

1. porozumienia trójstronne, które oznaczają wymianę między partnerami społecznymi a europejskimi władzami publicznymi;
2. konsultacje z partnerami społecznymi, które oznaczają działalność komitetów konsultacyjnych i oficjalne konsultacje w duchu art. 137 Traktatu;
3. dialog społeczny, który oznacza prace dwustronne partnerów społecznych wynikające bądź nie z oficjalnych konsultacji Komisji w oparciu o art. 137 i 138 Traktatu”.

4.1.2 **Umocnienie miejsca partnerów społecznych w unijnym systemie zarządzania:** w ważnej wspólnej deklaracji partnerów społecznych z 24 października 2013 r.⁽⁹⁾ w sprawie ich zaangażowania w europejski system zarządzania gospodarczego, adresowanej do uczestników trójstronnego szczytu społecznego, podkreślono kluczową rolę dialogu społecznego zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim, oraz zakres rozszerzonych konsultacji, który należy jeszcze poszerzyć (roczna analiza wzrostu gospodarczego, krajowe programy reform, zalecenia dla poszczególnych krajów, procedura dotycząca zakłóceń równowagi makroekonomicznej, wskaźniki rynku pracy).

4.1.3 **Pogłębienie dialogu społecznego,** zwłaszcza w aspekcie odnoszącym się do umów: w trudnym okresie należy wykorzystywać wszystkie instrumenty (porozumienia transponowane za pomocą dyrektyw bądź wdrażane autonomicznie, ramy działań, wspólne deklaracje itp.), aby przedstawiać skuteczne rozwiązania, w szczególności odnośnie do zatrudnienia i jakości pracy.

4.1.4 **Utrwalenie wyników dialogu społecznego:** różnorakie oceny przeprowadzone zarówno przez samych partnerów społecznych (zob. wspólne sprawozdania końcowe na temat telepracy z czerwca 2006 r.⁽¹⁰⁾, na temat stresu – z czerwca 2008 r.⁽¹¹⁾, na temat mobbingu i przemocy w miejscu pracy – z października 2011 r.⁽¹²⁾, i na temat rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu – z czerwca 2014 r.), jak i przez Komisję (zob. sprawozdanie⁽¹³⁾) wykazały znaczne rozbieżności, jeżeli chodzi o transpozycję autonomicznych porozumień, co osłabia ich skuteczność i oddziaływanie względem ustawodawstwa oraz powoduje różnice praw między pracownikami europejskimi i między przedsiębiorstwami. Wydaje się oczywiste, że autonomiczne porozumienia powinny prowadzić do obowiązków ich wdrożenia, bez względu na formę transpozycji prawnej lub umownej. Do partnerów społecznych należy przeanalizowanie obecnego systemu i określenie nowych zasad w celu zapewnienia skutecznej realizacji, w określonym przez nich terminie, ich porozumień europejskich z udziałem nie tylko europejskich organizacji będących sygnatariuszami, lecz również ich członków statutowych z poziomu krajowego. Wszystkie porozumienia zawarte na mocy art. 155 TFUE powinny rzecz jasna stać się częścią wspólnotowego dorobku prawnego.

4.1.5 **Wzmocnienie potencjału autonomii i synergia z polityką UE:** należy wzmocnić autonomię partnerów społecznych (zob. poniżej: odesłanie do wspólnej deklaracji partnerów społecznych w sprawie systemu zarządzania z października 2013 r.), co jednak nie zwalnia Komisji Europejskiej z podejmowania niezbędnych, pilnych inicjatyw społecznych, np. w dziedzinie restrukturyzacji, zdrowia i bezpieczeństwa, mobilności i reform strukturalnych, zwłaszcza na rynku pracy, z myślą o wspomaganiu tworzenia miejsc pracy. Wzmocnienie potencjału autonomii partnerów społecznych nie może osłabiać zdolności Komisji do podejmowania inicjatywy i udzielania zachęt, przeciwnie – zdolności te muszą się wzmacniać i uzupełniać wzajemnie ze wspomnianym potencjałem partnerów społecznych. Partnerzy społeczni już częściowo wzięli na siebie zadanie zarządzania dialogiem społecznym zarówno na płaszczyźnie międzybranżowej, jak i sektorowej, w szczególności poprzez negocjacje programów dwuletnich. W swojej deklaracji z października 2013 r. w sprawie zarządzania⁽¹⁴⁾ wykonują kolejny krok naprzód. Pogłębienie tego autonomicznego charakteru mogłoby prowadzić partnerów społecznych – jeśli tego zechcą – do próby utworzenia stałego sekretariatu dialogu społecznego złożonego z przedstawicieli obu stron. EKES przedstawił już ten pomysł w opiniach z 24 listopada 1994 r. i z 29 stycznia 1997 r.⁽¹⁵⁾

⁽⁸⁾ Wspólny wkład partnerów społecznych na posiedzenie Rady Europejskiej w Laeken. Od tamtego czasu organizacja UNICE zmieniła nazwę na „BusinessEurope”, zaś artykuły 137 i 138 TWE zostały zastąpione artykułami 153 i 154 TFUE.

⁽⁹⁾ Zob. przypis 7.

⁽¹⁰⁾ http://www.ueapme.com/docs/joint_position/061010_telework_implementation_report_final.pdf

⁽¹¹⁾ Zob. http://www.ueapme.com/IMG/pdf/Stress_Final_Implementation_report_231108.pdf

⁽¹²⁾ Zob. http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/BROCHURE_harassment7_2_.pdf

⁽¹³⁾ Framework Agreement on Telework [Porozumienie ramowe w sprawie telepracy] (SEC(2008) 2178; Framework Agreement on Work-related Stress [Porozumienie ramowe związane z pracą] (SEC(2011) 0241).

⁽¹⁴⁾ Zob. przypis 7.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. C 89 z 19. 3.1997, s. 27; Dz.U. C 397 z 31.12.1994, s. 40.

4.1.6 **Poszerzenie konsultacji:** mając na względzie ewolucję naszych coraz bardziej złożonych społeczeństw, należy włączyć w konsultacje na temat polityk i projektów wspólnotowych wszystkie podmioty reprezentujące związki zawodowe, pracodawców, stowarzyszenia, gospodarkę społeczną i interes publiczny, stosownie do ich zakresu odpowiedzialności i kompetencji. Partnerzy społeczni często już biorą udział w europejskich konsultacjach publicznych, co przyczynia się do ulepszenia dyskusji z innymi grupami społeczeństwa obywatelskiego. Dyskusje te prowadzone są również w ramach forum czterostronnego dotyczącego społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Niemniej należy starannie kształtować praktyczne zasady konsultacji, zwłaszcza w przypadku przeprowadzania konsultacji elektronicznych, oraz uwzględniać kompetencje i reprezentatywność różnych podmiotów, zależnie od dziedziny. Jeśli chodzi o partnerów społecznych, są oni już systematycznie poddawani badaniom reprezentatywności.

5. Różne wymiary dialogu społecznego

5.1 **Wymiar międzybranżowy:** program prac na lata 2012–2014 pozwolił m.in. doprowadzić do przyjęcia ram działań w zakresie zatrudnienia młodoży. Partnerzy społeczni zobowiązali się do podjęcia negocjacji w sprawie nowego wspólnego programu prac na lata 2015–2017, który będzie bardzo istotny w następnych trzech latach. Będą mieli za zadanie wykorzystywać wszelkie dostępne sobie instrumenty, aby określać prawa oraz inicjować konkretne strategie polityczne, które pozwolą sprostać wyzwaniom obecnego okresu.

5.2 **Wymiar sektorowy:** istnieją znaczące możliwości przewidywania zmian i lepszego zarządzania zmianami, które już się dokonują, zwłaszcza dzięki komitetom sektorowym ds. dialogu społecznego (SSDC). Europejskie rady zakładowe, we współpracy ze stowarzyszeniami zawodowymi, także mogą wnieść cenny wkład – szczególnie w ramach polityki przemysłowej i sektorowej – poprzez wykorzystanie swojej wiedzy specjalistycznej i doświadczenia do rozwoju propozycji i alternatywnych opcji w dziedzinie polityki przemysłowej.

5.3 **Europejska rada zakładowa:** w kontekście globalizacji i bezustannych innowacji technologicznych przedsiębiorstwa i pracownicy we wszystkich krajach europejskich stają wobec szybkich i bezustannych przemian w organizacji pracy i produkcji. Praktyka pokazuje, że europejskie rady zakładowe mogą pomóc dyrekcjom i pracownikom stworzyć kulturę przedsiębiorczości i dostosować się do przemian w szybko zmieniających się przedsiębiorstwach lub grupach ponadnarodowych, kiedy zmiany te dotyczą strategii grupy i mają wpływ na wiele zakładów danej grupy w różnych krajach. W przypadku przedsiębiorstw o światowym zasięgu europejskie rady zakładowe odgrywają również kluczową rolę w budowaniu wymiaru ludzkiego globalizacji w oparciu o wartości demokratyczne i społeczne naszej Unii oraz w promowaniu standardów MOP-u. Mogą one też zostać włączone we wdrażanie europejskich lub międzynarodowych porozumień ramowych, jak również porozumień w sprawie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw⁽¹⁶⁾.

5.4 **MŚP:** należy odtworzyć bazę przemysłową poprzez wsparcie rozwoju MŚP i zapewnienie im rozkwitu i stabilności. W tym celu dialog społeczny powinien móc się opierać na polityce wzajemnego wykorzystania środków, zwłaszcza w dziedzinie kształcenia oraz higieny i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

5.5 **Spółdzielnie, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych i przedsiębiorstwa społeczne:** ich specyfika i rozwój oparty na solidarności, współpracy i podziale dóbr wyprodukowanych przez przedsiębiorstwo czynią je ważnymi podmiotami działającymi na rzecz wzrostu i tworzenia miejsc pracy. Jest więc rzeczą naturalną, że uwzględnia się ich specyfikę w ramach dialogu społecznego i zwraca się uwagę na to, co może sprzyjać ich rozwojowi.

5.6 **Wymiar transgraniczny:** nasze regiony przygraniczne to nowe strefy mobilności i rozwoju gospodarczego. W odniesieniu do tych transgranicznych obszarów regionalnych należałoby opracować zasady dialogu społecznego odpowiednie do sytuacji regionalnej, sprzyjające zatrudnieniu, równemu traktowaniu i zabezpieczeniu warunków mobilności transgranicznej.

6. Rozwijać synergie i komplementarność między dialogiem społecznym i dialogiem obywatelskim w odniesieniu do spraw społecznych⁽¹⁷⁾

6.1 Nasze społeczeństwo stało się bardziej złożone, a problemy społeczne i środowiskowe cechują się silniejszą współzależnością. Z perspektywy przedsiębiorstw istnieje związek między światem „wewnętrznym” a „zewnętrznym”: uwzględnienie wymiaru terytorialnego w rozwoju przedsiębiorstwa; przejście na gospodarkę niskoemisyjną; polityka rozwoju zrównoważonego obejmująca podmioty publiczne i stowarzyszenia; wysiłki na rzecz włączenia bezrobotnych, zwłaszcza dzięki systemowi mentorskiemu z udziałem pracowników przedsiębiorstwa i stowarzyszeń zabiegających o integrację za pośrednictwem kanałów gospodarczych; odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw, szczególnie wobec podwykonawców w krajach rozwijających się itd.

⁽¹⁶⁾ Zob. opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw” COM(2011) 681 final, Dz.U. C 229 z 31.7.2012, s. 77.

⁽¹⁷⁾ W czerwcu 2003 r. w siedzibie EKES-u odbyło się ważne seminarium z udziałem Jacques'a Delorsa pt. „Europejski dialog społeczny i dialog obywatelski: różnica i komplementarność”, zorganizowane we współpracy ze stowarzyszeniem Notre Europe (<http://www.notre-europe.eu/media/semi19-fr.pdf>).

6.2 Oba te dialogi, społeczny i obywatelski, funkcjonują. Nie można ich połączyć w jedno, ale też nie powinny być one od siebie hermetycznie odizolowane. Dwustronny dialog społeczny, poprzez negocjacje zbiorowe na wszystkich szczeblach, koncentruje się na płacach, zatrudnieniu, organizacji pracy, higienie i bezpieczeństwie pracy itp. Dialog obywatelski przyczynia się do rozwiązywania problemów społecznych w wielu dziedzinach związanych ze środowiskiem, konsumpcją, polityką rodzinną, dyskryminacją, eliminowaniem ubóstwa czy prawami człowieka. Partnerzy społeczni rozszerzyli już swój zakres działania w ramach podejścia o bardziej otwartym i bardziej obywatelskim charakterze, jak pokazało ich porozumienie w sprawie rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu z marca 2010 r.⁽¹⁸⁾ i jak pokazują konkretne działania podejmowane wspólnie z europejskimi stowarzyszeniami i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się takimi kwestiami, jak ochrona środowiska, ochrona konsumentów, obrona osób niepełnosprawnych, obrona praw kobiet i równość płci, zwalczanie ubóstwa, włączenie społeczne itd.

W obliczu tej złożoności i różnorodności podmiotów należy wzmocnić istniejące powiązania między dialogiem społecznym i dialogiem obywatelskim w celu zapewnienia synergii i komplementarności działań, z poszanowaniem kompetencji i zakresu odpowiedzialności każdej ze stron.

Bruksela, 10 września 2014 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE

⁽¹⁸⁾ W porozumieniu tym uznano za niezbędne, by partnerzy społeczni „współpracowali z »trzecim sektorem« w celu wspierania osób, które napotykają szczególne trudności związane z rynkiem pracy” (<http://www.etuc.org/framework-agreement-inclusive-labour-markets>).