



Program prac europejskich partnerów społecznych na lata 2015-2017

„PARTNERSTWO NA RZECZ WZROSTU SPRZYJAJĄCEGO WŁĄCZENIU SPOŁECZNEMU I ZATRUDNIENIA”

WPROWADZENIE

Unia Europejska stanęła na rozdrożu. W ostatnich latach pojawiały się w niektórych krajach, zwłaszcza tych najbardziej dotkniętych przez kryzys, nieśmiałe oznaki ożywienia gospodarczego, ale w wielu państwach członkowskich brakuje mu rozmachu, a część krajów dotknęła deflacja. Skutki kryzysu finansowego, który uderzył w UE w 2008 r., i który następnie przekształcił się w kryzys gospodarczy i społeczny, nadal są boleśnie odczuwane: w lutym 2015 r. w UE było zarejestrowanych 23,8 mln bezrobotnych, z czego około 4,85 mln to ludzie młodzi w wieku poniżej 25 lat; wiele firm, w tym MŚP, kończy działalność. Potrzebne będą znacznie większe wysiłki, by bezrobocie w UE obniżyć do poziomu sprzed kryzysu, kiedy to bez pracy pozostawało 16,2 mln (dane z 2008 r.).

Aby Europa mogła w pełni wykorzystać swój potencjał wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, trzeba będzie zmierzyć się z kilkoma niebagatelnymi wyzwaniami politycznymi: zwiększyć publiczne i prywatne inwestycje; skutecznie wspierać tworzenie miejsc pracy lepszej jakości; postawić przed Europą nowy, ambitny cel rozwoju przemysłowego; inwestować w wysokiej jakości usługi publiczne; dążyć do zapewnienia stabilności finansów i budżetów publicznych; zwiększyć liczebność siły roboczej, aby sprostać wyzwaniom związanym ze zmianami demograficznymi; podnieść wydajność pracy i poprawić warunki pracy; zapewnić trwałość i dostępność systemów ochrony socjalnej dla wszystkich obywateli; inwestować w badania i rozwój oraz w edukację i szkolenia w celu przeciwdziałania zjawisku przedwczesnego porzucania nauki; uczynić systemy kształcenia - również ten na najwyższym poziomie - dostępnymi dla wszystkich w równym stopniu; zadbać o poprawę wyników w nauce uczniów i studentów, a przez to wspierać innowacyjność przedsiębiorstw; uznać, że dialog społeczny sprzyja wzrostowi gospodarczemu i zatrudnieniu.

„Proces z Val Duchesse”, zainicjowany w 1985 r. przez Komisję Europejską, doprowadził do nawiązania ponadbranżowego dialogu społecznego w UE. Porozumienie osiągnięte przez europejskich partnerów społecznych w 1991 r. i włączone do Traktatu z Maastricht w 1992 r. wzywało do znacznego wzmocnienia roli partnerów społecznych w formułowaniu i wdrażaniu wspólnotowej polityki społecznej i zatrudnienia. Następnie europejscy partnerzy społeczni zaangażowali się także w dialog autonomiczny, zapewniając sobie tym samym dostęp do znacznie większego zestawu instrumentów. Dialog społeczny jest jednym z głównych filarów europejskiego modelu społecznego.

Europejski dialog społeczny musi nieustannie się rozwijać, odzwierciedlając i reagując na potrzeby bardziej zróżnicowanej pod względem gospodarczym i społecznym oraz rozszerzonej Unii Europejskiej. Unia, państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni traktować priorytetowo te działania, które służą osiągnięciu wymiernych rezultatów w zakresie wspierania konkurencyjności Europy na świecie oraz wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu i zatrudnieniu w Europie. Zarządzanie gospodarcze i zapowiadane niedawno stałe

zaangażowanie w nim europejskich i krajowych partnerów społecznych - zakładające konsultacje z nimi w kluczowych momentach procesu - również stanowią istotne wyzwanie dla partnerów społecznych na szczeblu krajowym i europejskim.

Niniejszy program jest piątym bilateralnym programem prac europejskich partnerów społecznych¹.

Partnerzy społeczni odgrywają ważną rolę, między innymi doskonaląc funkcjonowanie rynków pracy. W niektórych krajach dialog społeczny znajduje się pod silną presją. Piąty program prac ma na celu, między innymi, wzmocnienie go na wszystkich właściwych poziomach.

Dialog społeczny jest szczególnie istotny z punktu widzenia wypracowywania rozwiązań, które są rzetelne, racjonalne i skuteczne, a przez to przyczyniają się do ożywienia gospodarczego i budowania spójności społecznej. Aby osiągnąć spodziewane wyniki, partnerzy społeczni muszą rozumieć i czuć odpowiedzialność za wspólne cele w postaci wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu i zatrudnieniu, a także wzmocnieniu pozycji Europy w światowej gospodarce, przy jednoczesnym zapewnieniu dobrobytu i spójności społecznej w UE.

W tym kontekście nasze podejście zakłada:

- Podejmowanie autonomicznych działań w obliczu powyższych wyzwań, aby starać się oddziaływać na polityki mające bezpośredni lub pośredni wpływ na zatrudnienie i rynek pracy.
- Wspieranie i wzmocnianie rozwoju autonomicznego dialogu społecznego w wielu krajach europejskich i w różnych branżach, na poziomie poszczególnych sektorów i/lub przedsiębiorstw, zgodnie z obowiązującymi w poszczególnych krajach praktykami w zakresie stosunków przemysłowych.
- Kontynuację działań na poziomie dwu- i trójstronnym, w oparciu o przyszłe propozycje i inicjatywy Komisji Europejskiej - wynikające między innymi z programów jej prac.
- Wzmocnienie naszej roli w semestrze europejskim, co wymaga bliższych i intensywniejszych interakcji pomiędzy poziomem europejskim a krajowymi partnerami społecznymi, również w kontekście Komitetu Dialogu Społecznego.

Europejscy partnerzy społeczni mogą również zająć się innymi problemami niż te zawarte w niniejszym programie pracy i rozważyć inne środki działania po konsultacjach Komisji Europejskiej, zgodnie z treścią artykułów 154-155 Traktatu o Unii Europejskiej.

1. Wspieranie aktywnego starzenia się oraz przyjęcie podejścia międzypokoleniowego

W odpowiedzi na wyzwania demograficzne i potrzeby związane z aktywnym starzeniem się, należy – w razie potrzeby - podjąć odpowiednie środki, tak na poziomie krajowym, sektorowym, jak i na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw, aby ułatwić starszym pracownikom aktywny udział i pozostanie na rynku pracy, a jednocześnie zadbać o podjęcie właściwych działań w celu ułatwienia procesu międzypokoleniowych zmian w kontekście wysokiego bezrobocia wśród młodzieży.

Zdolność starszych pracowników do dłuższego pozostawania na rynku pracy, zachowania zdrowia i aktywnego trybu życia tak długo, jak to możliwe powinna się znacznie poprawiać.

Europejscy partnerzy społeczni biorą również pod uwagę zawarte w Strategii Europa 2020 cele w zakresie zatrudnienia.

Europejscy partnerzy społeczni przyjrzeni się tej kwestii w kontekście Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych (2012) i w oparciu o ramy działania w zakresie zatrudnienia osób

¹ BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME i EKZZ (oraz komitet łącznikowy Eurocadres/CEC)

młodych, wynegocjowane w 2013 r. Realizując ten program, omówią bardziej szczegółowo praktyki i środki niezbędne w odniesieniu do, m.in., następujących kluczowych kwestii:

- Aktywne starzenie się: Rozważenie środków i warunków pracy służących zachęceniu i umożliwieniu starszym pracownikom pozostania przez dłuższy czas lub powrotu na rynek pracy, na przykład: elastyczne godziny pracy, stopniowe przechodzenie na emeryturę, podnoszenie/aktualizacja kwalifikacji i/lub przepisy dotyczące profilaktyki zdrowia i bezpieczeństwa oraz takie środki jak fizyczna i organizacyjna adaptacja miejsc pracy sprzyjająca wydłużeniu okresu zdolności do wykonywania zawodu. Działania powinny być podejmowane w oparciu o przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, a także procesów informacyjnych i konsultacyjnych;
- Zarządzanie procesem sukcesji w odniesieniu do starszych pracowników: Zarządzanie konsekwencjami, jakie ma dla rynku pracy odchodzenie na emeryturę rosnących grup pracowniczych, zwłaszcza w odniesieniu do rekrutacji nowych pracowników, możliwości integracji młodych ludzi na rynku pracy oraz potrzeby skuteczniejszej aktywizacji osób bezrobotnych;
- Opieka dydaktyczna: Promowanie odpowiednich procesów zarządzania zasobami ludzkimi w ramach przyjmowania, przekazywania informacji i integracji nowych pracowników w przedsiębiorstwach, na przykład poprzez przypisanie każdemu z nich opiekuna/mentora, w celu ułatwienia procesu integracji w przedsiębiorstwie i na stanowisku pracy, a także przewidywanie potrzeb rynku w zakresie umiejętności zawodowych;
- Transfer umiejętności: Opracowywanie szkoleń i inicjatyw służących nauce przez całe życie na potrzeby transferu umiejętności pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami w sektorach i poszczególnych przedsiębiorstwach, m.in. w ramach przeciwdziałania niedopasowaniu umiejętności, w szczególności w obszarach i sektorach, w których obserwuje się duże zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników.

Przedłużenie kariery zawodowej przyczyniłoby się do zapewnienia stabilności i odpowiedniej wysokości emerytur, integracji i spójności społecznej oraz solidarności międzypokoleniowej w Europie.

Europejscy partnerzy społeczni będą negocjować autonomiczne porozumienie ramowe. Ponadto zorganizują wspólne seminarium służące ustaleniu stanu faktycznego na początkowych etapach negocjacji. W ten sposób mają zamiar zapewnić, że bardzo zróżnicowane sytuacje obserwowane na rynku pracy w całej Europie zostaną należycie uwzględnione i wzmocnią podmiotowość krajowych partnerów społecznych.

2. Promowanie lepszego godzenia życia zawodowego z prywatnym i rodzinnym oraz równości płci w celu zmniejszenia różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn

Osiągnięcie większej równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym jest ważnym wyzwaniem politycznym dla UE, państw członkowskich, partnerów społecznych i społeczeństwa w ogóle. O ile kluczowymi pozostają: dostęp, jakość i przystępność usług opieki społecznej i infrastruktury, to zintegrowane i ambitne podejście do polityki godzenia życia zawodowego z prywatnym jest potrzebne, aby:

1) Zwiększyć udział kobiet w rynku pracy oraz zmniejszyć różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest zjawiskiem wielowymiarowym, które można tłumaczyć różnymi powodami, w tym poziomą i pionową segregacją na rynku pracy, niedoborami w zakresie usług opieki nad dziećmi, nierównym podziałem obowiązków rodzinnych i domowych, dyskryminacją i stereotypami płciowymi, które funkcjonują w miejscu pracy.

2) Ułatwić lepsze godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego.

Aktywne zaangażowanie europejskich partnerów społecznych w tę debatę przybiera różne formy, m.in. przyjęcie wspólnego porozumienia w sprawie urlopu rodzicielskiego, działania ramowe na rzecz równości płci, w tym wprowadzenie w 2014 r. internetowego pakietu narzędzi służących uwzględnianiu kwestii równości płci oraz wspólny list z propozycjami działań na rzecz rozwoju instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Na poziomie krajowym, w ciągu ostatnich lat, podjęto wiele nowych działań w celu ułatwiania godzenia życia zawodowego z rodzinnym, chociaż nadal nie uporano się ze wszystkimi wyzwaniami.

W ramach tego programu prac partnerzy społeczni:

- podejmą działania służące wspieraniu godzenia życia zawodowego z rodzinnym w oparciu o trzeci priorytet wskazany w ramach działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn z 2005 r.; europejscy partnerzy społeczni zorganizują seminarium służące identyfikacji i promowaniu odpowiednich ustaleń w zakresie urlopów rodzicielskich i organizacji pracy, a także tworzeniu takich placówek świadczących usługi opieki nad dziećmi, z których korzystają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy.
- zorganizują wymianę doświadczeń partnerów krajowych w zakresie praktyk społecznych i obowiązującego ustawodawstwa, której celem będzie podniesienie stanu wiedzy na temat równego wynagrodzenia za pracę dla kobiet i mężczyzn, przy czym położą nacisk na czynniki, które przyczyniają się do tworzenia systemów płacowych neutralnych pod względem płci.

Przyjmą wspólne wnioski, które mogą obejmować wskazówki i inne inicjatywy następcze oraz, w stosownych przypadkach, zalecenia dla władz publicznych.

3. Mobilność i migracja

UE powinna zrobić więcej, by wspierać mobilność pracowników w całej Europie i zapewnić jej większą akceptację polityczną poprzez podjęcie działań w stosunku do luk prawnych i problemów związanych z egzekwowaniem przepisów prawa europejskiego i krajowego, które prowadzą do nadużyć. Europejscy partnerzy społeczni będą nadal uczestniczyć w tej debacie i rozważą podjęcie wspólnych działań wykraczających poza swoje zwyczajowe uczestnictwo w komitetach doradczych Komisji i związane ze swobodnym przepływem pracowników.

Europejscy partnerzy społeczni są gotowi uczestniczyć w działaniach podejmowanych przez Komisję i Radę i służących opracowaniu pakietu mobilności i odnowieniu polityki UE w sprawie legalnej imigracji, w sposób korzystny zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, a także rozważyć wspólne działania wykraczające poza tę inicjatywę.

4. Pakiet dotyczący inwestycji i wzmocnienie bazy przemysłowej w Europie

W okresie kryzysu, łączna wartość inwestycji w UE spadła o około 18%, wstrzymując ożywienie gospodarcze, tworzenie miejsc pracy i realizację celów Strategii Europa 2020. Dziś pilnie potrzeba inwestycji publicznych i prywatnych, które muszą mieć raczej charakter komplementarny, niż substytucyjny. Według obliczeń własnych Komisji, roczny deficyt inwestycji w UE w ostatnich latach wahał się pomiędzy 230 mld a 370 mld euro. W związku z tym Europejski plan inwestycyjny opiewający na sumę 315 mld euro, którego realizację zaplanowano na trzy najbliższe lata, jest niezbędnym pierwszym krokiem w stronę wzrostu, który następnie ma szansę samoczynnie się utrzymać. Należy w tym planie uwzględnić wykorzystanie nowych, skutecznych instrumentów.

W swojej inicjatywie Komisja położyła nacisk na dobrze ukierunkowane inwestycje w badania i rozwój, infrastrukturę sprzyjającą rozwojowi, taką jak odnawialne źródła energii i efektywność energetyczna, transport, łączność szerokopasmowa oraz edukacja i szkolenia. Komisja

zamierza zrealizować znaczną część inwestycji w ramach projektów, które mogą pomóc młodszemu pokoleniu uzyskać dostęp do godnych miejsc pracy.

Jednocześnie Unia Europejska podjęła działania na rzecz odrodzenia przemysłu w Europie, co oznacza, że zgodnie z przyjętym celem co najmniej 20% PKB w 2020 r. zostanie wygenerowane przez działalność produkcyjną, prowadzoną również przez małe i średnie przedsiębiorstwa. Pakiet inwestycyjny powinien zatem w pełni przyczynić się do ożywienia europejskiej bazy przemysłowej, zwłaszcza w niektórych sektorach i łańcuchach wartości. W okresie do 2020 r. pozytywny wpływ na tworzenie miejsc pracy może mieć również ekologizacja gospodarki, pod warunkiem opracowania odpowiednich polityk w celu zmaksymalizowania możliwości wprowadzenia gospodarki niskoemisyjnej i oszczędnego korzystania z zasobów energetycznych, przy jednoczesnej minimalizacji ryzyka dla przedsiębiorstw. Celem tych działań jest zapewnienie, że w prowadzonych działaniach zostaną uwzględnione wyzwania dla rynków pracy wynikające z nowej polityki energetycznej i klimatycznej.

W planie działania UE należy potraktować priorytetowo inwestycje i tym samym przyczynić się do poprawienia klimatu inwestycyjnego, poprzez tworzenie odpowiednich warunków sprzyjających szybszemu tworzeniu nowych miejsc pracy i poprawie jakości towarów i usług. Usuwanie barier hamujących inwestycje w Europie oznacza wprowadzenie przepisów, które zapewniają prawną stabilizację i pewność; wspieranie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, zwłaszcza w krajach najsilniej dotkniętych kryzysem; ograniczenie zbędnej biurokracji; zapewnienie lepszego dostępu do finansowania i zakończenie procesu budowy jednolitego rynku w takich obszarach jak gospodarka cyfrowa czy unia energetyczna.

Ambitne inwestycje są również niezbędne, na przykład, w zakresie infrastruktury społecznej, w szczególności usług zdrowotnych i socjalnych. Inwestycje w placówki świadczące usługi opieki są niezbędne, by zapewnić lepszą równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym. Europejski Fundusz Społeczny i inne dedykowane programy finansowe UE, takie jak inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych czy Erasmus+, są ważnymi wehikułami wsparcia finansowego UE dla niezbędnych inwestycji społecznych.

Odpowiednie, niezależne i przejrzyste zarządzanie Europejskim Funduszem Inwestycji Strategicznych (EFIS) jest również ważne, podobnie jak (w stosownych przypadkach) zaangażowanie partnerów społecznych. Aby zapewnić, że zgodnie z oczekiwaniami, plan zapewni silny efekt dźwigni, wyboru projektów należy dokonać w taki sposób, by przyczyniać się do osiągnięcia strategicznych celów wzrostu gospodarczego i zatrudnienia.

Partnerzy społeczni w UE, którzy oddzielnie wypowiedzieli się na temat pakietu inwestycyjnego będą nadal aktywnie przyczyniać się - również w formie dwu- i trójstronnej - do wdrażania planu inwestycyjnego, przede wszystkim w celu zapewnienia optymalnych wyników w zakresie wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy.

5. Zapotrzebowanie na umiejętności w gospodarkach cyfrowych

Partnerzy społeczni będą dzielić się poglądami na temat tego, w jaki sposób zapewnić rynkowi pracy dostęp do lepiej wykształconych, wyszkolonych i wykwalifikowanych pracowników, a tym samym lepsze wyniki w zakresie podstawowych umiejętności w odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania na rynkach pracy. Aby wyeliminować niedopasowanie umiejętności pracowników do potrzeb rynku pracy, należy zadbać między innymi o dostęp do odpowiednich zasobów na potrzeby kształcenia ustawicznego, które można wykorzystać na zasadzie podziału kosztów.

Uznanie nauki nieformalnej i pozaformalnej również ma kluczowe znaczenie. Płynne przechodzenie z edukacji na rynek pracy oraz wypełnienie luki w zakresie kwalifikacji i umiejętności wymaga zapewnienia młodym ludziom odpowiedniego wsparcia i poradnictwa w zakresie edukacji zawodowej i szkoleń.

Partnerzy społeczni będą wymieniać poglądy na temat konkretnego zagadnienia, jakim są umiejętności cyfrowe, w tym roli edukacji cyfrowej i kształcenia na odległość, otwartych zasobów edukacyjnych i e-usług. Wymiana powinna obejmować swoim zakresem szkolenia oraz ścieżki kwalifikacji i najlepsze praktyki.

Nadrzędnym kontekstem tej pracy są sformułowane w 2002 r. ramy działania na rzecz uczenia się przez całe życie oraz zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji. W stosownych przypadkach, organizowana będzie dwustronna wymiana dotycząca tych zagadnień, prowadzona pomiędzy krajowymi partnerami społecznymi. Będzie ona odbywać się w ramach komitetu dialogu społecznego i sprzyjać wzajemnemu uczeniu się. Rozważa się również dalsze prace analityczne dotyczące uczenia się przez całe życie w ramach kolejnego cyklu zintegrowanych projektów w 2016 r.

6. Aktywna polityka rynku pracy

Jednym z aspektów pozytywnie wpływających na zatrudnienie jest wprowadzenie skutecznych i aktywnych polityk rynku pracy, które zapewniają niezbędne wsparcie osobom poszukującym pracy, a zarazem skuteczne zachęty dla pracodawców.

Bardziej niż kiedykolwiek przedtem, należy zadbać o to, by pracownicy posiadali niezbędne umiejętności oraz zdolność przystosowania się do zmian, co pozwoli im wejść na rynek pracy i pozostać na nim, jednocześnie rozwijając się i awansując; aktywne polityki rynku pracy również powinny przyczynić się do osiągnięcia tego celu.

Aktywne polityki rynku pracy (ang. *active labour market policies, ALMP*) obejmują szereg instrumentów i środków, takich jak usługi publicznych i prywatnych służb zatrudnienia, zachęty do podejmowania pracy i do zakładania działalności gospodarczej, dzielenie stanowisk pracy, rotacja pracy, szkolenia lub specjalna pomoc dla grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Aktywne polityki rynku pracy zostały opracowane i wdrożone w taki sposób, by zapewnić integrację osób bezrobotnych i nieaktywnych w grupie pracujących i wspierać mobilność na rynku pracy. Biorąc pod uwagę różnorodność indywidualnych potrzeb, odpowiednie usługi towarzyszące i spersonalizowane rozwiązania na rzecz aktywizacji zawodowej są niezbędne, by osiągnąć pozytywne rezultaty. Realizacja skutecznych ALMP wymaga również udostępnienia właściwie ukierunkowanych zasobów.

Są to niezwykle istotne środki zapewniające lepsze dopasowanie podaży i popytu na rynku pracy i ułatwiające aktywne poszukiwanie zatrudnienia, w szczególności przez osoby długotrwale bezrobotne i młodzież, również w kontekście trwałego wdrażania systemów gwarancji dla młodzieży.

Biorąc powyższe pod uwagę, europejscy partnerzy społeczni będą wymieniać poglądy, między innymi, w ramach Komitetu Dialogu Społecznego, na temat skuteczności i jakości aktywnych polityk rynku pracy, czego efektem będzie ułatwienie przechodzenia od bezrobocia do zatrudnienia oraz zwiększanie liczby miejsc pracy i podnoszenie ich jakości.

7. Promowanie przygotowania zawodowego² w celu większego zatrudnienia młodzieży

W 2013 r. europejscy partnerzy społeczni przyjęli ramy działań na rzecz zatrudnienia młodzieży, których następstwem będą kroki podejmowane na szczeblu krajowym i służące realizacji wyznaczonych celów.

Od tego czasu, prowadzą działania w zakresie przygotowania zawodowego w ramach zintegrowanych projektów na lata 2014-2016. Na początkowym etapie, prace będą prowadzone oddzielnie; na 2016 r. zaplanowano zorganizowanie wspólnej konferencji. Na tej podstawie

² ang.: apprenticeship

partnerzy omówią możliwości dalszych wspólnych działań, również w celu zwiększenia mobilności adeptów przygotowania zawodowego³ w całej Europie.

8. Zobowiązanie do wspierania budowy potencjału dialogu społecznego i lepszych efektów wdrażania jego rezultatów

Ponad dziesięć lat od przyjęcia pierwszego autonomicznego porozumienia ramowego i po kolejnych rozszerzeniach UE, która liczy obecnie 28 państw członkowskich, w procesach wdrożeniowych uwidoczniły się wyzwania, którym należy sprostać.

Europejscy partnerzy społeczni będą nadal pracować nad przyjęciem wspólnego podejścia do instrumentów dialogu społecznego i nad zrozumieniem, w jaki sposób mogą one pozytywnie wpłynąć na poszczególne poziomy dialogu społecznego w celu jego budowy, rozwoju i wzmocnienia. Silni, niezależni i reprezentatywni partnerzy społeczni są kluczowym elementem tego procesu.

Uznano, że skuteczna i sprawna realizacja zobowiązań podjętych w procesie negocjowania porozumień autonomicznych wymaga podjęcia większych wysiłków we wszystkich państwach członkowskich, zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla krajowych relacji między pracodawcami i pracownikami.

Europejscy partnerzy społeczni stworzą podgrupę (z zachowaniem równowagi geograficznej), upoważnioną do śledzenia działań następczych i wdrażania autonomicznych instrumentów dialogu społecznego. Jej członkowie będą zbierać się przy okazji każdego posiedzenia Komitetu Dialogu Społecznego i regularnie zdawać mu raporty, a także proponować działania wspierające w celu osiągnięcia lepszych wyników wdrożeniowych, z myślą o objęciu swoim zasięgiem wszystkich państw członkowskich UE.

Ponadto europejscy partnerzy społeczni uruchomią i będą koordynować, zgodnie z przyjętymi indywidualnie zasadami zarządzania wewnętrznego, proces opracowywania zaleceń służących osiągnięciu lepszych wyników wdrożeniowych w krajach, w których potrzebne są zmiany i postęp, między innymi poprzez wymianę praktyk pomiędzy poszczególnymi krajami.

Również w kontekście ich projektów zintegrowanych, europejscy partnerzy społeczni zgodzili się zintensyfikować wysiłki w celu usprawnienia procesu realizacji autonomicznych porozumień. Podejście to obejmuje wszystkie 28 państw członkowskich, choć szczególną uwagę poświęci się 8-10 państwom członkowskim UE, w których w przeszłości porozumienia wdrażano w sposób niedostateczny lub wcale. W tym kontekście zaplanowano:

- przegląd stanu zaawansowania w zakresie wdrożenia autonomicznych porozumień w 28 państwach członkowskich UE;
- nowe podejście ukierunkowane na 8-10 państw członkowskich, w których nie wdrożono porozumień lub wdrożono je w niewystarczającym stopniu, w tym maksimum pięć wizyt w wybranych krajach, które - mamy nadzieję - przyczynią się do osiągnięcia realnych postępów.

Jeśli po dwóch latach działalności tej podgrupy okaże się, że porozumienia ramowe nie zostały wdrożone w sposób zadowalający, partnerzy społeczni rozważą dalsze działania wspierające w celu poprawy wyników realizacji porozumień.

³ ang.: apprentices