

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

„Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) i uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 1365/75”

[COM(2016) 531 final – 2016-256-COD],

„Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) i uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 337/75”

[COM(2016) 532 final – 2016-257-COD]

i

„Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) 2062/94”

[COM(2016) 528 final – 2016-254-COD]

(2017/C 209/08)

Sprawozdawca: **Christa SCHWENG (AT/I)**

Współsprawozdawca: **Giulia BARBUCCI (IT/II)**

Wniosek o konsultację	Rada Unii Europejskiej, 8.9.2016
Podstawa prawna	Art. 173 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	7.3.2017
Data przyjęcia na sesji plenarnej	30.3.2017
Sesja plenarna nr	524
Wynik głosowania	168/0/0
(za/przeciw/wstrzymało się)	

1. Wnioski

1.1. EKES odnotowuje wnioski dotyczące zmiany rozporządzeń ustanawiających trzy agencje: Cedefop, Eurofound i EU-OSHA. Komitet z zadowoleniem przyjmuje fakt, że utrzymana ma zostać odpowiednio zrównoważona, trójstronna struktura zarządu – odwrotnie niż to przewidziano w propozycjach w ramach wspólnego podejścia. Trójstronny charakter jest wyrazem podejścia pluralistycznego, które uwzględnia znaczenie roli partnerów społecznych w poszukiwaniu wspólnych rozwiązań.

1.2. Należy jednolicie i bardziej wyczerpująco określić ogólne cele trzech agencji z myślą o wspieraniu wszystkich „instytucji i organów Unii Europejskiej, państw członkowskich i partnerów społecznych”.

1.3. EKES opowiada się za tym, by uprawnienia w zakresie powoływania członków personelu oraz zmiany wewnętrznych struktur organizacyjnych poszczególnych agencji pozostały w gestii dyrektora. Jedynie w szczególnych okolicznościach, kiedy dyrektor nie jest w stanie wykonywać zadań organu powołującego, zarząd powinien podjąć decyzję o przekazaniu tych uprawnień innemu członkowi personelu wyższego szczebla.

1.4. EKES jest przeciwny zmniejszeniu liczby członków rady wykonawczej, gdyż postawi to w niekorzystnej sytuacji tę grupę interesu, która obecnie piastuje stanowisko przewodniczącego, ponieważ nie będzie ona miała żadnego innego rzecznika w radzie wykonawczej. Poza tym szersza reprezentacja w radzie wykonawczej umożliwia prowadzenie dyskusji opartych na bardziej rozległej wiedzy.

1.5. EKES pozytywnie ocenia jednolite podejście w zakresie powoływania dyrektora wykonawczego, oparte na tych samych zasadach co w przypadku EU-OSHA.

1.6. EKES wyraża przekonanie, że funkcja zastępcy dyrektora okazała się użyteczna i należy ją zachować tam, gdzie istnieje. Zważywszy że różne istniejące praktyki dobrze się sprawdzają, Komitet domaga się pewnej elastyczności dla omawianych trzech agencji. Ostateczną decyzję w sprawie stanowiska zastępcy dyrektora należy pozostawić zarządowi.

1.7. EKES jest zdania, że nawiązanie stosunków i współpracy z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi powinno wymagać jedynie zgody zarządu, w którym Komisja jest reprezentowana.

2. Kontekst

2.1. Rozporządzenia ustanawiające trzy agencje – Eurofound, Cedefop i EU-OSHA – zostaną za pomocą projektowanych rozporządzeń dostosowane do wspólnego podejścia dotyczącego agencji zdecentralizowanych. Podejście to zostało przyjęte przez Parlament Europejski, Radę Unii Europejskiej i Komisję Europejską w 2012 r. i ma stanowić podstawę dla pewnego ujednoczenia, jeśli chodzi o spójność, skuteczność, odpowiedzialność i przejrzystość agencji europejskich. Zgodnie ze wspólnym podejściem, agencje „[przyczyniają] się do wdrażania istotnych polityk Unii i w ten sposób [pomagają] wszystkim instytucjom, a zwłaszcza Komisji, koncentrować się na podstawowym zadaniu, jakim jest kształtowanie polityki. Agencje odgrywają także pewną rolę we wspieraniu procesu podejmowania decyzji, gromadząc wiedzę techniczną i specjalistyczną dostępną na szczeblu europejskim i krajowym, a tym samym ułatwiają zacieśnianie współpracy państw członkowskich i UE w ważnych dziedzinach polityki”. W odróżnieniu od innych agencji UE, omawiane trzy agencje mają wspólną tradycję trójstronnego zarządzania, na mocy której do ich zarządu formalnie włączeni są przedstawiciele rządów, pracowników i pracodawców z każdego państwa członkowskiego. Dzięki tak silnemu zakorzenieniu ich działalności w realiach państw członkowskich zagwarantowana zostaje aktualność i polityczna waga ich prac. Obecne zadanie dostosowania rozporządzeń ustanawiających trzy agencje stwarza możliwość określenia i uwypuklenia konkretnych mechanizmów trójstronnego zarządzania, jakie rozwinęły się z upływem czasu w każdej agencji, oraz możliwość zapewnienia kontynuacji utrwalonych dobrych praktyk.

2.2. Publikację tego wspólnego podejścia poprzedziła ocena wszystkich agencji UE.

3. Streszczenie projektów wniosków

3.1. Podstawę prawną ustanowienia wszystkich trzech agencji stanowił art. 235 Traktatu EWG (obecny art. 305 TFUE), co jednak wymagało aktualizacji z uwagi na orzeczenie ETS. Eurofound i EU-OSHA zostały oparte na art. 153 ust. 2 lit. a) TFUE, a Cedefop na art. 166 ust. 4, art. 165 ust. 4 i art. 149 TFUE.

3.2. Wskutek zmiany rozporządzeń żadna z trzech agencji nie otrzymuje nowych zadań, lecz zadania ich wszystkich zostają dostosowane do bieżących okoliczności, a przestarzałe pojęcia zostają uaktualnione.

3.3. Przepisy horyzontalne

3.3.1. Wspólny dla wszystkich trzech agencji jest fakt, że zarząd obejmuje nie tylko przedstawicieli wszystkich państw członkowskich oraz Komisji Europejskiej, lecz także 28 przedstawicieli krajowych organizacji pracodawców i pracowników. Trójstronny charakter jest wyrazem podejścia pluralistycznego, które uwzględnia znaczenie roli partnerów społecznych w poszukiwaniu wspólnych rozwiązań. W ramach wspólnego podejścia przewidziano, że liczba przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników ulegnie znacznemu zmniejszeniu. Wzbudziło to wątpliwości wśród europejskich i krajowych organizacji partnerów społecznych i pierwotna struktura została zachowana.

3.3.2. Członkowie zarządu są powoływani przez Radę na okres czterech lat. Obok wiedzy fachowej w odnośnych dziedzinach działalności agencji członkowie mają również posiadać odpowiednie umiejętności kierownicze, administracyjne i budżetowe. Przedstawiciele pracodawców i pracowników są mianowani przez Radę na podstawie propozycji przedłożonych przez europejskie patronackie organizacje pracodawców i pracowników. Dodatkowe kryterium w przypadku agencji EU-OSHA polegało dotychczas na tym, że powinni oni być członkami Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy lub przedstawicielami w nim.

3.3.3. Zadania zarządu obejmują: przyjęcie dokumentu programowego, budżetu, rocznego sprawozdania z działalności, przepisów finansowych, strategii zwalczania nadużyć finansowych, przepisów mających na celu zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi, regulaminu wewnętrznego, planów komunikacji i rozpowszechniania informacji, wykonywanie uprawnień związanych z powoływaniem członków personelu, mianowanie dyrektora wykonawczego oraz księgowego, monitorowanie działań następczych w odniesieniu do sprawozdań i ocen OLAF-u, decyzje dotyczące ustanowienia wewnętrznej struktury organizacyjnej agencji i wydawanie zgody na ustalenia robocze z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi.

3.3.4. Ujednoczona się terminy przyjmowania i przekazywania dokumentów programowych zawierających roczne i wieloletnie programowanie.

3.3.5. Przewodniczący i trzech zastępców przewodniczącego zarządu są powoływani spośród przedstawicieli grup interesu reprezentujących rządy, pracodawców i pracowników oraz Komisji; są oni wybierani większością dwóch trzecich głosów na okres dwóch lat (w przypadku EU-OHSA dotychczas na jeden rok). Zarząd zbiera się raz w roku i podejmuje decyzje zwykłą większością głosów.

3.3.6. Rada wykonawcza (wcześniej: biuro) składa się z przewodniczącego zarządu, jego trzech zastępców, koordynatorów trzech grup oraz jednego przedstawiciela Komisji. W przypadku Eurofoundu i EU-OHSA oznacza to zmniejszenie wielkości tego gremium; dotąd możliwe było, aby rada liczyła 11 członków.

3.3.7. Rada wykonawcza miała dotychczas za zadanie monitorowanie wykonywania decyzji zarządu, jednak na podstawie nowego rozporządzenia otrzyma szersze uprawnienia: przygotowywanie decyzji, które mają zostać przyjęte przez zarząd, monitorowanie, wraz z zarządem, podjęcia odpowiednich działań następczych w odniesieniu do ustaleń i zaleceń OLAF-u, jak też pomaganie i doradzanie dyrektorowi wykonawczemu w zakresie wykonywania decyzji zarządu. W pilnych sytuacjach rady wykonawcze trzech agencji mogą podejmować decyzje tymczasowe w imieniu zarządu w sprawach zarządzania, w tym w zakresie wykonywania uprawnień organu powołującego oraz w kwestiach związanych z budżetem.

3.3.8. Zadania dyrektorów określono w proponowanym rozporządzeniu znacznie precyzyjniej niż w poprzednich rozporządzeniach. Nowym zadaniem jest też podejmowanie decyzji o tym, czy dla zapewnienia skuteczniejszego wykonywania zadań agencji konieczne jest ustanowienie jednego lub kilku lokalnych biur w jednym lub kilku państwach członkowskich. Wymaga ona uprzedniej zgody Komisji, zarządu i danego państwa członkowskiego.

3.3.9. Dyrektor jest powoływany na okres pięciu lat przez zarząd z listy kandydatów zaproponowanej przez Komisję; decyzję w tej sprawie zarząd podejmuje większością dwóch trzecich głosów. Kadencja dyrektora może zostać przedłużona jeden raz, w oparciu o ocenę wyników jego pracy. Ta procedura mianowania jest zgodna z procedurą mającą zastosowanie w agencji EU-OSHA. Cedefop i Eurofound mają zastępców dyrektora.

3.3.10. Proponowane rozporządzenia dostosowują także przepisy finansowe oraz przepisy dotyczące programowania i sprawozdawczości do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 1271/2013 w sprawie ramowego rozporządzenia finansowego dotyczącego agencji.

3.3.11. Każdy wniosek dotyczący nowego rozporządzenia zawiera również nowe jednolite przepisy dotyczące statusu prawnego, umowy w sprawie siedziby, systemu językowego, przejrzystości, zwalczania nadużyć finansowych, przepisy bezpieczeństwa dotyczące informacji niejawnych, przepisy dotyczące odpowiedzialności, oceny oraz współpracy z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi.

4. Uwagi ogólne

4.1. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) opowiada się za tym, aby zapewnić wspólne normy dla wszystkich trzech agencji trójstronnych, uwzględniając istniejące najlepsze praktyki, jakie rozwinęły się z upływem czasu. Przepisy oraz struktura zarządzania powinny być możliwie podobne, należy przy tym jednak respektować specyficzny charakter każdej agencji. Główne cechy struktury trójstronnego zarządzania powinny być takie same w odniesieniu do wszystkich trzech agencji, a zasady jej wdrożenia powinny być do siebie jak najbardziej podobne. Takie kwestie, jak konkretne cele, zadania i struktury doradcze/wspierające, powinny zostać osobno określone dla każdej agencji.

4.2. Należy jednolicie i bardziej wyczerpująco określić ogólne cele trzech agencji z myślą o wspieraniu wszystkich „instytucji i organów Unii Europejskiej, państw członkowskich i partnerów społecznych”.

4.3. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) z zadowoleniem przyjmuje fakt, że utrzymana ma zostać odpowiednio zrównoważona, trójstronna struktura zarządu – odwrotnie niż przewidziano w propozycjach zawartych w pierwotnych wnioskach dotyczących wspólnego podejścia. Wszystkie trzy agencje mają własne obowiązki w dziedzinach, które są ściśle związane ze światem pracy. Z tego względu niezbędna jest wiedza ekspercka przedstawicieli pracodawców i pracowników – także po to, by prace agencji właściwie odzwierciedlały rzeczywistość, w jakiej funkcjonują pracodawcy i pracownicy, a także wielką różnorodność doświadczeń występującą w państwach członkowskich Unii. Bezpośredni udział tych grup w zarządzie zapewnia lepszą współpracę i wzmacnia poczucie współodpowiedzialności. Gwarantuje również, że potrzeby pracodawców i pracowników będą uwzględniane w wieloletnim i rocznym programowaniu i że agencje wezmą je pod uwagę przy wykonywaniu swoich zadań.

4.4. Wyznaczając członków zarządu, należy obok wiedzy fachowej w odnośnych dziedzinach działalności agencji zwrócić także uwagę na odpowiednie umiejętności kierownicze, administracyjne i budżetowe. Z punktu widzenia EKES-u kluczowym kryterium powoływania członków zarządu powinno nadal być to, czy osoby te posiadają odpowiednią wiedzę w określonej dziedzinie działalności agencji. Choć wymóg dotyczący posiadania pewnej podstawowej wiedzy z zakresu zarządzania, administracji i budżetu jest w pełni sensowny, to jednak ścisła interpretacja tego warunku nie powinna oznaczać, że eksperci w dziedzinie objętej działalnością agencji nie mogliby uczestniczyć w pracach zarządu.

4.5. Na mocy nowego rozporządzenia zadania zarządu mają wykraczać poza tradycyjne funkcje nadzorcze odnoszące się do budżetu i planowania, gdyż będzie on mógł też wykonywać zadania w zakresie powoływania członków personelu i zmiany wewnętrznych struktur organizacyjnych danej agencji. EKES uważa, że są to tradycyjnie obowiązki właściwe dla dyrektora, niepasujące do funkcji nadzorczej. Sugeruje, by uprawnienia te usunięto z zakresu zadań zarządu. EKES dostrzega jednak, że jeśli ze względu na szczególne okoliczności dyrektor nie może pełnić funkcji organu powołującego, uprawnienie to powinno zostać przekazane innemu członkowi personelu wyższego szczebla. Decyzję w tej sprawie powinien podjąć zarząd większością dwóch trzecich oddanych głosów.

4.6. Kadencja przewodniczącego i zastępców przewodniczącego zarządu agencji z Bilbao ma zostać wydłużona do dwóch lat; taka długość kadencji obowiązuje już w przypadku dwóch pozostałych agencji. Zdaniem EKES-u należałoby dodać wzmiankę o rotacji przewodnictwa między różnymi grupami interesu praktykowanej we wszystkich agencjach. Należy też wprowadzić przepis, na mocy którego funkcję przewodniczącego mogłaby kilka razy sprawować ta sama osoba. EKES ostrzega, że przy dwuletniej kadencji przewodniczącego i zastępców przewodniczącego nie wszystkie grupy interesu uzyskają jednakową wagę w toku jednej kadencji, i proponuje w związku z tym, aby zachowano niezmienną długość kadencji przewodniczącego i zastępców przewodniczącego, co będzie odzwierciedlało praktykę stosowaną obecnie w poszczególnych agencjach.

4.7. Proponuje się zmniejszenie składu rady wykonawczej, a zarazem przyznanie jej dodatkowych zadań, wskazanych w wyczerpującym wykazie. Ze względów praktycznych, a zwłaszcza dlatego, że rada wykonawcza prowadzi działalność pomiędzy posiedzeniami zarządu, EKES proponuje dodanie wyrażenia „na przykład” przed listą jej zadań, aby podkreślić, że wykaz ma charakter orientacyjny. Podobnie jak zarząd, rada wykonawcza nie powinna otrzymywać uprawnień w zakresie powoływania członków personelu. EKES ocenia zmniejszenie składu rad wykonawczych agencji Eurofound i EU-OSHA dość sceptycznie. W szczególności grupa interesu, która obecnie piastuje stanowisko przewodniczącego, znajduje się w niekorzystnej sytuacji, gdyż nie będzie miała innego rzecznika na forum rady wykonawczej. EKES sugeruje, by utrzymano skład z 3 członkami na każdą grupę interesu.

4.8. Sformułowanie ustępu na temat terminów dotyczących dokumentu programowego jest mylące. EKES zwraca się o uściślenie, że projekt dokumentu programowego, który zawiera programowanie wieloletnie, roczny program prac oraz budżet obejmujący zasoby ludzkie, jest przyjmowany przez zarząd, a następnie przekazywany Komisji Europejskiej, Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Unii Europejskiej nie później niż dnia 31 stycznia. Zarząd przyjmuje ostateczny dokument programowy do 30 listopada.

4.9. EKES pozytywnie ocenia jednolite podejście w zakresie powoływania dyrektora wykonawczego, oparte na tych samych zasadach co w przypadku EU-OSHA. Sugerowałaby jednak, aby przy przygotowywaniu przez Komisję krótkiej listy kandydatów obecni byli obserwatorzy ze wszystkich grup interesu.

4.10. Wszystkie trzy agencje mają biura łącznikowe w Brukseli. Zdaniem EKES-u z racji sposobu pracy agencji nie ma potrzeby dodatkowych biur w państwach członkowskich. W związku z tym w rozporządzeniach należałoby zamieścić wzmiankę o już istniejących biurach brukselskich, za to trzeba by usunąć odniesienie do możliwości tworzenia innych biur lokalnych.

4.11. Zgodnie ze wspólnym podejściem, likwiduje się stanowisko zastępcy dyrektora w Eurofoundzie. EKES zwraca uwagę, że Cedefop także ma zastępcę dyrektora, mimo że nie jest to przewidziane w rozporządzeniu. EKES wyraża przekonanie, że funkcja zastępcy dyrektora okazała się użyteczna. Pozwala ona w szczególności wpisać równowagę między interesami pracodawców i pracowników w sposób kierowania daną agencją, co sprzyja włączeniu partnerów społecznych w ramach stosunków trójstronnych. Zważywszy że różne istniejące praktyki dobrze się sprawdzają, Komitet domaga się pewnej elastyczności dla omawianych trzech agencji. Decyzję w sprawie tego, czy stanowisko zastępcy dyrektora jest konieczne, należy pozostawić zarządowi.

4.12. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że przewiduje się zawieranie umów w sprawie siedziby z krajami, w których odpowiednie agencje mają swoje siedziby. Wszystkie trzy agencje podpisały już takie umowy; przepis ten odzwierciedlił zatem istniejący stan rzeczy.

4.13. Zgodnie z projektowanymi rozporządzeniami, oceny, które mają mieć miejsce co pięć lat, są przeprowadzane przez Komisję. EKES jest przekonany, że udział przedstawicieli zarządu pozwoli lepiej przeprowadzić ewentualne zmiany po dokonanej ocenie.

4.14. Nawiązanie stosunków i współpracy z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi wymaga uprzedniej zgody Komisji, a następnie powinno zostać ujęte w dokumencie programowym. EKES jest zdania, że zgoda zarządu, w którym Komisja jest reprezentowana, jest już wystarczająca i nie ma potrzeby podwójnego zatwierdzenia.

5. Uwagi szczegółowe

5.1. Eurofound

5.1.1. W porównaniu z obecnym rozporządzeniem skreślono odniesienie do średnio- i długofalowych prac badawczych, co można interpretować jako rezygnację z europejskich badań ankietowych. Mimo że te ostatnie są kosztowne, stanowią szstandarowe opracowania Eurofoundu, zapewniając nie tylko instytucjom UE, państwom członkowskim i partnerom społecznym, ale również liczny naukowcom i analitykom politycznym jedyne w swoim rodzaju ogólnoeuropejskie porównywalne dane na temat bardzo szerokiego i bogatego zakresu warunków życia i pracy. EKES docenia i popiera europejskie badania ankietowe, gdyż przyczyniają się bezpośrednio do dalszego rozwoju całego projektu integracji europejskiej.

5.1.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że zadania komitetów doradczych, które może powoływać i rozwiązywać zarząd, mają zostać opisane bardziej szczegółowo.

5.2. Cedefop

5.2.1. EKES nie zgadza się, by cel postawiony przed agencją Cedefop miał polegać na wspieraniu Komisji w kształtowaniu i wdrażaniu polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji. Komitet uważa, że powinien on zostać dostosowany do celów dwu pozostałych agencji. W rozporządzeniu należy zatem wyraźnie wskazać, że cel Cedefopu polega na tym, by wraz z organami i instytucjami UE wspierać państwa członkowskie i partnerów społecznych w kształtowaniu i wdrażaniu polityki, dostarczając informacji i analiz na temat szkolenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji.

5.2.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że wniosek Komisji odzwierciedla okoliczność, że Cedefop w przeszłości wzięł na siebie nowe zadania. Obecne działania Cedefopu wykraczają poza kształcenie i szkolenie zawodowe i obejmują prace dotyczące kwalifikacji, w szczególności europejskich ram kwalifikacji, a także analiz i prognoz umiejętności oraz walidacji nieformalnego i pozaformalnego uczenia się. Komitet podkreśla jednak, że działania Cedefopu powinny w dalszym ciągu koncentrować się przede wszystkim na kształceniu i szkoleniu zawodowym – w tym przygotowaniu zawodowym i uczeniu się opartym na pracy – dla wszystkich (młodzieży i dorosłych), tak aby poprawić ich szanse na zatrudnienie.

5.3. EU-OSHA

5.3.1. Zgodnie z wnioskiem, celem agencji EU-OSHA jest m.in. udostępnianie informacji prawnych na temat bezpieczeństwa i higieny pracy. EKES uważa, że przepis ten wkracza w sferę kompetencji Komisji, i dlatego wyraża wobec niego sprzeciw.

5.3.2. Wyraża zadowolenie, że w rozporządzeniu w sprawie agencji EU-OSHA wyraźnie mówi się o działaniach komunikacyjnych i podnoszących świadomość oraz o kampaniach na temat bezpieczeństwa pracy. Od 2000 r. agencja organizuje dwuletnie kampanie informacyjne i uświadamiające na temat różnych zagadnień ochrony pracowników, a tym samym dociera do szerokiego grona odbiorców i rozpowszechnia dobre rozwiązania możliwe do zastosowania w praktyce.

5.3.3. Równocześnie z ustanowieniem agencji powstała jej sieć informacyjna – kluczowy element, który pozwala zagwarantować, że udostępniane informacje są zgodne ze stanem faktycznym i mają rzeczywiście istotne znaczenie z punktu widzenia codziennej praktyki. Dzięki tym sieciom pluralistyczne europejskie podejście trójstronne rozszerza się w istocie także na poziom krajowy, gdyż umożliwiają one współpracę przedstawicieli rządów i partnerów społecznych z użyciem metod, które okazały się już bardzo konstruktywne i pozytywne. Zaangażowanie krajowych partnerów społecznych w te sieci ma więc fundamentalne znaczenie i powinno być gwarantowane przez państwa członkowskie. EKES nie uważa jednak za realistyczną propozycję, by agencja dokonywała zmian w krajowej sieci wybranej przez państwo członkowskie z zastosowaniem konkretnych kryteriów. Wszelako zarząd powinien mieć możliwość przedstawiania zaleceń w kwestii członkostwa.

Bruksela, dnia 30 marca 2017 r.

Georges DASSIS
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego