

### **Dialog społeczny na temat strategii firmy: wyniki i perspektywy.**

Francuska ustawa o zabezpieczeniu zatrudnienia z 2013 r. ustanowiła obowiązkowe konsultacje w sprawie strategii firmy formalizując i wzmacniając zaangażowanie organów reprezentujących pracowników. Ustanawiając konsultacje na temat rocznych i obowiązkowych kierunków strategicznych, ustawa dążyła do zinstytucjonalizowania i wzmocnienia dialogu społecznego odnośnie strategii przedsiębiorstwa. Wprowadzenie konsultacji nt. strategii napotyka wiele przeszkód. Zauważa się np. niechęć dyrektorów, uważających to za kwestionowanie ich władzy oraz wyrażających obawy dotyczące poufności przekazywanych informacji. Uważają oni, iż w wielu przypadkach trudno jest opracować spójną, długoterminową strategię biznesową. Przedstawiciele pracowników interesuje natomiast bardziej strategia firmy odnośnie zatrudnienia i kompetencji aniżeli kierunki strategiczne. Wielu wybranych reprezentantów pracowniczych twierdzi, że nowa ustawa skłania ich do uczestnictwa w abstrakcyjnych dyskusjach, oderwanych od konkretnych konsekwencji dla pracowników. Ponadto, konieczność zidentyfikowania informacji i odpowiednich partnerów do dyskusji na temat strategii wzmocniła centralną pozycję organów reprezentujących pracowników w przedsiębiorstwach ze szkodą dla rad zakładowych i innych komitetów pracowniczych. Autor zastanawia się nad wyborem logiki działania skutkującej pełną akceptowalnością zarówno dla dyrekcji przedsiębiorstw jak i pracowników. Autor stawia pytanie: jaką przyjąć strukturę, formy działania i środki dostępne dla wybranych przedstawicieli komitetów społeczno-gospodarczych?