

CS

CS

CS



EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 22. července 2010
SEK(2010) 964 v konečném znění

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

**o fungování a potenciálu
evropského odvětvového sociálního dialogu**

OBSAH

SHRNUTÍ.....	4
1. Úvod	5
2. <i>Evropské výbory pro odvětvový sociální dialog</i>	6
2.1 Dynamika výborů	6
2.2 Rozmanitost a důležitost výsledků	9
2.3 Přizpůsobení rozšíření	12
3. <i>Zlepšování konzultačního aspektu a aspektu vyjednávání evropských výborů pro odvětvový sociální dialog</i>	13
3.1 Konzultační a správní kapacita evropských sociálních partnerů.....	13
3.2 Vyjednávání a schopnost vyjednat dohody	14
4. <i>Posílení rozsahu a reprezentativnosti evropských výborů pro odvětvový sociální dialog</i> ...	15
4.1 Přizpůsobení oblasti působnosti a velikosti výborů	15
4.2 Zapojení nových činitelů pro přizpůsobení se změně	16
4.3 Podpora vyváženého zastoupení žen a mužů	17
5. <i>Posílení výkonnosti evropských výborů pro odvětvový sociální dialog</i>	17
5.1 Meziodvětvová součinnost a meziodvětvové informace.....	17
5.2 Účinné výsledky a lepší sledování provádění	18
5.3 Lepší využívání evropských finančních prostředků.....	19
6. <i>Závěr</i>	19

- Příloha 1: European sectoral social partners' organisations consulted under Article 154 (TFEU)
- Příloha 2: Art 154 sectoral consultations since 2006
- Příloha 3: Categories of texts and outcomes of the European sectoral social dialogue
- Příloha 4: Joint outcomes of the European social dialogue committees
- Příloha 5: Participation of Member States representatives in delegations participating to social dialogue committee plenary meetings
- Příloha 6: Responsibilities in the implementation process of autonomous agreements and process-oriented texts
- Příloha 7: European Sector Councils on Jobs and Skills
- Příloha 8: Involvement of social partners and sectoral social dialogue committees in the Commission impact assessment procedure
- Příloha 9: Overview of NACE classifications for the committees
- Příloha 10: Number of employees in the EU in 2008, by sector

SHRNUTÍ

Cílem tohoto dokumentu je shrnout hlavní úspěchy evropského odvětvového sociálního dialogu a přezkoumat fungování evropských výborů pro odvětvový sociální dialog. Vyzdvihuje dynamiku, výsledky a možný dopad práce výborů od roku 1998 a nalézá možná zlepšení za účelem rozšíření působnosti a kvality procesů konzultace a vyjednávání.

Souvislosti: V souladu se Smlouvou o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) je Komise rozhodnuta prosazovat a usnadňovat evropský sociální dialog na meziodvětvové i odvětvové úrovni. Odvětvový rozměr má v evropských členských státech dlouholetou tradici a promítá se do struktury organizací sociálních partnerů.

Na základě ustanovení přijatých Amsterodamskou smlouvou z roku 1998 stanovila Komise rámec evropského odvětvového sociálního dialogu. Komise následně vytvořila v odvětvích zásadního významu (*např. doprava, energetika, zemědělství, stavebnictví, obchod, rybolov, veřejné služby, hutnictví, stavba lodí, vzdělávání atd.*) 40 evropských výborů pro sociální dialog, jež nyní zahrnují 145 milionů pracovníků v Evropě.

Evropské výbory pro odvětvový sociální dialog jsou fóra pro konzultace týkající se evropských politik. Jsou také nástroji pro autonomní sociální dialog mezi evropskými sociálními partnery, kteří mohou rozvíjet společné akce a vést vyjednávání o otázkách společného zájmu, a tím přímo přispívat k utváření pracovního práva EU a politik EU týkajících se práce.

Výbory se věnují otázkám jako bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odborné vzdělávání, dovednosti, rovné příležitosti, mobilita, sociální odpovědnost podniků, pracovní podmínky, udržitelný rozvoj atd.

Výsledky a vyhlídky: Výbory přinesly různé druhy výsledků, některé závazné, jiné nikoli, včetně dohod provedených prostřednictvím evropských právních předpisů. Počet dohodnutých textů s právně závazným účinkem se v průběhu času zvyšoval (jen od roku 2004 byly dohodnuty čtyři takové texty a v tomtéž období byl přijat stejný počet nových směrnic v oblasti zaměstnanosti a bezpečnosti a ochrany zdraví).

Tyto výbory svými výsledky přispěly ke zlepšení evropských politik zaměstnanosti a sociálních politik i pracovních podmínek v Evropě. Mají potenciál v tom pokračovat i nadále. Jejich zkušenosti a odborné znalosti v oblasti hospodářských a sociálních změn na úrovni odvětví mohou vskutku pomoci navrhnout vhodné průmyslové politiky. Mohou se účastnit vyjednávání dohod, a tak napomoci modernizaci pracovněprávních vztahů. Mohou také rozvíjet svůj příspěvek v rámci strategie Evropa 2020, a tím posilovat ztotožnění se s touto strategií a její provádění.

Má-li být dosaženo zlepšení, měli by se evropští odvětvoví sociální partneři a jejich národní přidružení členové i nadále věnovat své správní kapacitě, reprezentativnosti a výsledkům. Co se týká Komise, ta by měla výbory i nadále podporovat a pozorně je sledovat, aby zajistila jejich lepší součinnost i to, že významněji přispějí k evropským politikám.

1. ÚVOD

Evropská unie uznává sociální dialog jako jeden z pilířů evropského sociálního modelu a nástroj sociální soudržnosti a stability. To se nyní se vstupem Lisabonské smlouvy v platnost potvrdilo. Nový článek 152 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) zdůrazňuje závazek Unie podporovat úlohu evropských sociálních partnerů a sociální dialog a uznává také samostatnost evropských sociálních partnerů¹. Odvětvový sociální dialog se vedle meziodvětvového sociálního dialogu stává významnější složkou tohoto nástroje evropské správy.

Konzultační aspekt evropského sociálního dialogu byl uznán Smlouvou o založení Evropského společenství uhlí a oceli v roce 1951 i Římskou smlouvou z roku 1957. Aspekt vyjednávání byl zaveden takzvaným procesem Val Duchesse² v roce 1985 a dále vypracován v dohodě evropských sociálních partnerů o sociální politice v roce 1991. To v roce 1993 vyústilo v připojení sociálního protokolu k Maastrichtské smlouvě a v roce 1997 v jeho trvalé začlenění³ do Smlouvy o založení Evropského společenství.

V návaznosti na to Komise přijala sdělení o přizpůsobení a podpoře sociálního dialogu na úrovni Společenství⁴ a rozhodnutí ze dne 20. května 1998, které se zabývá speciálně odvětvovým aspektem evropského sociálního dialogu a vytváří evropské výbory pro odvětvový sociální dialog (*dále jen „výbory“*). Tyto výbory jsou prostorem pro budování důvěry, sdílení informací, diskuse, konzultace, vyjednávání a společné akce.

Na základě společné žádosti evropských sociálních partnerů působících v určitém odvětví Komise i nadále zřizuje výbory v odvětvích, jež splnila podmínky rozhodnutí z roku 1998: evropské sociální partnery musí mít národní přidružené členy z několika zemí; přidružení členové musí být sami uznáváni jako národní sociální partneři (reprezentativnost na národní úrovni); měli by být také schopni vyjednávat a přijímat dohody na evropské úrovni (schopnost vyjednávat); měli by mít vhodnou organizační strukturu a být schopni zajistit účinnou účast. Kombinace těchto tří kritérií vytváří reprezentativnost na evropské úrovni, která je Komisí pravidelně sledována⁵.

Komise dosud vytvořila 40 výborů. Prostřednictvím svých rozhodnutí, deklarací a dohod výbory zahrnují téměř 145 milionů zaměstnanců, tj. více než tři čtvrtiny evropské pracovní síly. Výbory přijaly více než 500 textů⁶ různého druhu s různým stupněm právní závaznosti, včetně dohod, které mají být v členských státech provedeny prostřednictvím evropských směrnic nebo obvyklých vnitrostátních postupů. Evropské sociální partneři v nemocnicích, odvětví námořní dopravy, civilního letectví a železniční dopravy přijali dohromady šest

¹ Článek 152 SFEU: „S přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních systémů Unie uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni. Uspodňuje mezi nimi dialog, přičemž uznává jejich samostatnost. Trojstranná sociální vrcholná schůzka pro růst a zaměstnanost přispívá k sociálnímu dialogu.“

² „Val Duchesse“ je termín používaný k popsání vzniku evropského sociálního dialogu v polovině 80. let, jehož zahajovací schůzka se konala na zámku Val Duchesse poblíž Bruselu. To bylo výsledkem iniciativy Jacquese Delorse, předsedy Komise, který v lednu 1985 pozval předsedy a generální tajemníky všech národních organizací přidružených k sociálním partnerům EU (UNICE (dnes BusinessEurope), CEEP a ETUC).

³ Články 154 a 155 SFEU (bývalé články 138 a 139).

⁴ Sdělení Komise o „přizpůsobení a podpoře sociálního dialogu na úrovni Společenství“, KOM(1998) 322 v konečném znění, 20.5.1998, a k němu připojené rozhodnutí Komise 98/500/ES; Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 27.

⁵ Za pomoci nadace Eurofound a podle standardizované metodiky

⁶ Databáze sociálního dialogu: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>.

dohod o pracovních podmínkách, pracovní době a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jež byly provedeny směrnicemi Rady.

Výbory jsou především fóra pro diskuse a dosažení shody o způsobech zlepšování pracovních podmínek a pracovněprávních vztahů v dotčených odvětvích. Tím přispívají k modernizaci hospodářských a sociálních politik. Evropští odvětvoví partneři mají zvláštní odborné znalosti svého odvětví i podmínek na pracovištích. Mají dobré předpoklady pro to, aby pomáhali reagovat na problémy, jako jsou změna vedení, restrukturalizace, předvídání dovedností a potřeb odborné přípravy, přechod do zaměstnání, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, začlenění na trh práce, zaměstnávání mládeže, rovné příležitosti a udržitelný rozvoj, což jsou témata relevantní pro Lisabonskou strategii 2000–2010, jež zůstávají součástí strategie Evropa 2020⁷. Z tohoto důvodu jsou evropští odvětvoví partneři stále více zapojeni do evropského procesu tvorby politik.

Předkládaný pracovní dokument útvarů byl připraven na základě konzultace s evropskými sociálními partnery v roce 2009. Tato konzultace přinesla 54 příspěvků, které byly se sociálními odvětvovými partnery v průběhu roku 2009 a 2010 projednány. Tento pracovní dokument útvarů shrnuje a hodnotí tyto diskuse a označuje možná vylepšení pro usnadnění lepšího fungování evropských výborů pro odvětvový sociální dialog.

2. EVROPSKÉ VÝBORY PRO ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG

2.1 Dynamika výborů

V současnosti existuje 40 evropských výborů pro odvětvový sociální dialog⁸ a probíhají diskuse týkající se možnosti vytvoření nových výborů pro přístavy a sport⁹.

Výbory první generace vycházely z poradních a společných výborů, které byly vytvořeny jako součást Smlouvy o založení Evropského společenství uhlí a oceli a jako součást prvních kroků ke společnému trhu (*ocelářství, hornictví, zemědělství, mořský rybolov*). Tyto výbory se pak v návaznosti na rozhodnutí z roku 1998 staly výbory pro odvětvový sociální dialog.

Výbory druhé generace byly zřízeny v době, kdy se utvářel vnitřní trh, který přinesl větší liberalizaci, privatizaci a přeshraniční mobilitu pracovníků. Výbory této generace se v devadesátých letech minulého století vyvíjely jako společné výbory a neformální pracovní skupiny a v roce 1999 byly formalizovány (*stavebnictví, bankovníctví, obchod, pojišťovnictví, poštovní služby, telekomunikace, elektrotechnický průmysl, scénická umění*). Od roku 2000 byl model evropského výboru pro odvětvový sociální dialog rozšířen na další odvětví, jako jsou nemocnice, smluvní stravování, stavba lodí, audio-vizuální odvětví, chemický průmysl a dále hutnictví, strojírenství a technologický průmysl. Jejich hlavním zájmem byly otázky jako kvalifikace a mobilita pracovníků, bezpečnost a ochrana zdraví, nedostatek kvalifikace nebo způsoby ovlivnění evropských politik.

⁷ <http://ec.europa.eu/eu2020/>

⁸ Tento počet zahrnuje také odvětví ústředních správ, které úspěšně dokončilo zkušební fázi v roce 2010. Viz rovněž: Dynamika odvětvového sociálního dialogu, Eurofond, 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/98/en/2/EF0898EN.pdf>.

⁹ Sociální partneři v zemědělsko-potravinářském průmyslu se v návaznosti na doporučení skupiny na vysoké úrovni pro konkurenceschopnost zemědělsko-potravinářského průmyslu také zabývají možností zřídit výbor pro odvětvový sociální dialog.

Ač existují velké rozdíly mezi odvětvími, pokud jde o míru, do jaké jsou jejich činnosti v rámci EU rozšířeny, o velikost členských organizací a strukturu organizací sociálních partnerů¹⁰, vytvořily výbory zřízené v roce 1998 společný rámec, který může nabídnout sociální dialog v různých formách, za použití různých pracovních metod a podob zasedání.

Všechny výbory mají určité společné prvky. Evropské organizace, které sdílejí společné cíle, agendy a pracovní programy a vzájemně se uznávají, mohou, pokud chtějí, vytvořit výbor a společnou žádost předložit Komisi, která posoudí jejich reprezentativnost a následně poskytne logistickou a provozní podporu. Pro evropské sociální partnery, kteří chtějí vyzkoušet odvětvový sociální dialog prozatím před tím, než převezmou formální závazek, Komise nabízí předběžnou zkušební fázi. Ta nabízí více pružnosti a byla již využita v případech *ústředních správ*.

Takový postup napomáhá ke sjednocení principů evropského sociálního dialogu na evropské i vnitrostátní úrovni. Přispívá k budování důvěry, rozvoji partnerského přístupu a povzbuzuje vytváření příslušných struktur s reprezentativními organizacemi sociálních partnerů. Zkušební fáze může sociálním partnerům umožnit seznámit se s evropskými politikami a porozumět úkolům a kompetencím Komise.

¹⁰ Co se týká organizací sociálních partnerů, které se účastní výborů, bývají delegace zaměstnavatelů v jednom průmyslovém odvětví (civilní letectví nebo bankovníctví) často zastoupeny několika organizacemi. V jiných hospodářských odvětvích je situace ještě složitější, neboť zaměstnavatelé mohou zastupovat segmenty trhu s protichůdnými zájmy (v hospodářských oblastech, které byly privatizovány). Zaměstnavatelé jsou rozděleni do 62 různých evropských odvětvových organizací. Tato situace je v protikladu se situací v odborových organizacích, které jsou mnohem integrovanější (17), jmenovitě do Evropské konfederace odborových svazů a jejich velkých odvětvových federací. Delegace výborů mohou navíc zahrnovat organizace, které jsou Komisí uznány jako evropské odvětvové sociální partnery, a také zástupce jiných sociálních partnerů, kteří přidávají dodatečnou reprezentativnost.

Tabulka 1: Zřizování evropských výborů pro odvětvový sociální dialog

	Odvětví (40)	Evropští odvětvoví sociální partneři		Neformální struktura	Formální evropské výbory pro odvětvový sociální dialog
		Zaměstnanci (17)	Zaměstnavatelé (62)		
1. generace	Ocelářství	EMF	Eurofer	1951*	2006
	Těžební průmysl	EMCEF	APEP, EURACOAL, UEPG, IMA, Euromines	1952*	2002
	Zemědělství	EFFAT	GEOPA/COPA	1964**	1999
	Silniční doprava	ETF	IRU	1965**	2000
	Vnitrozemská vodní doprava	ETF	EBU, ESO	1967**	1999
	Železnice	ETF	CER, EIM	1972**	1999
	Mořský rybolov	ETF	Europêche, COGECA	1974**	1999
	Námořní doprava	ETF	ECSA	1987**	1999
2. generace	Cukrovarnictví	EFFAT	CEFS	1969	1999
	Obuvnictví	ETUF: TCL	CEC	1982	1999
	Hotely, restaurace / turismus	EFFAT	Hotrec	1983	1999
	Obchod	UNI europa	EuroCommerce	1985	1999
	Pojišťovnictví	UNI europa	CEA, BIPAR, AMICE	1987	1999
	Telekomunikace	UNI europa	ETNO	1990**	1999
	Bankovníctví	UNI europa	EBF-BCESA, ESG, EACB	1990	1999
	Civilní letectví	ECA, ETF	ACI-Europe, AEA, CANSO ERA, IACA, IAHA,	1990**	2000
	Úklidové služby	UNI europa	EFCI	1992	1999
	Stavebnictví	EFBWW	FIEC	1992	1999
	Textilní/oděvní průmysl	ETUF:TCL	Euratex	1992	1999
	Soukromé bezpečnostní služby	UNI europa	CoESS	1993	1999
	Poštovní služby	UNI europa	PostEurop	1994**	1999
	Dřevařský průmysl	EFBWW	CEI-Bois	1994	2000
	Elektrotechnický průmysl	EPSU, EMCEF	Eurelectric	1996	2000
	Osobní služby	UNI europa	Coiffure EU	1998	1999
	Koželužství, kožedělný průmysl	ETUF:TCL	COTANCE	1999	2001
	Scénická umění	EAEA	Pearle		1999
Zprostředkování práce na dobu určitou	UNI europa	Eurociett		1999	
Nábytkářský průmysl	EFBWW	UEA, EFIC		2001	

3. generace	Stavba lodí	EMF	CESA		2003
	Audiovizuální průmysl	EUROMEI, EFJ, FIA, IFM	EBU, ACT, AER, CEPI, FIAPF		2004
	Chemický průmysl	EMCEF	ECEG		2004
	Místní a regionální správa	EPSU	CEMR	1996	2004
	Nemocnice	EPSU	HOSPEEM		2006
	Smluvní stravování	EFFAT	FERCO	1998	2007
	Plynárenství	EMCEF, EPSU	EUROGAS		2007
	Profesionální fotbal	FIFPro	EPFL, ECA		2008
	Hutnictví***	EMF	CEEMET	2006	2010
	Papírnictví	EMCEF	CEPI		2010
	Vzdělávání	ETUCE	EFEE		2010
Ústřední správy	<i>TUNED (EPSU+CESI)</i>	<i>EUPAN (Evropská síť veřejné správy)</i>	<i>Zkušební fáze (2008–2010)</i>		

* Poradní výbory podle Smlouvy o ESUO **Společné výbory podle Římské smlouvy

*** Hutnictví, strojírenství a technologický průmysl

2.2 Rozmanitost a důležitost výsledků

Komise ve svém sdělení z roku 1998 uvedla, že evropské výbory pro odvětvový sociální dialog jsou nástrojem pro konzultace, vyjednávání a společné akce. V roce 2004 navrhla typologii¹¹ pro klasifikaci výsledků sociálního dialogu. Tím se zdůraznilo, že přidaná hodnota textu nezávisí jen na tom, zda je závazný, ale i na sledování jeho následných opatření a účinném provádění.

Může jít o tyto výsledky:

- 1) **dohody** (*ať provedené evropskými směrnici, či nikoli*), které jsou závazné a vyžadují návazná opatření a musí být sledovány, neboť se zakládají na článku 155 Lisabonské smlouvy;
- 2) **procesně zaměřené texty** (*rámcové akce, pokyny, kodexy chování, politické orientace*), které, ačkoli nejsou právně závazné, vyžadují návazná opatření a pokrok jejich provádění musí být pravidelně vyhodnocován;
- 3) **společné postoje a nástroje**, jejichž cílem je ovlivnit evropské politiky a sdílet poznatky.

Většina textů přijatých evropskými výbory pro odvětvový sociální dialog se týká technických nástrojů, pomocí nichž získávají konkrétní otázky evropský rozměr (*např. společná internetová stránka týkající se vysílání pracovníků ve stavebnictví; jednotný formát životopisů pro ucházení se o místo v zemědělství; příručka a pravidelné podávání zpráv týkajících se odpovědné restrukturalizace v cukrovarnickém průmyslu atd.*). Evropský odvětvový sociální dialog také přijal závazné dohody, které jsou prováděny evropskými směrnici nebo vnitřními postupy na odvětvové i meziodvětvové úrovni.

Celkové fungování výborů nelze posuzovat jen z hlediska počtu textů, které připraví. Konkrétní opatření přijatá na celostátní úrovni nebo na úrovni podniku nemohou být vždy zdokumentována a většina výsledků je spíše kvalitativní povahy a zaměřují se na zvyšování povědomí, podporu sociálního dialogu na celostátní/regionální úrovni nebo na úrovni podniku nebo na ovlivňování tvorby politik. Společné texty, prezentace osvědčených postupů nebo

¹¹ Sdělení Komise *Partnerství pro změnu v rozšířené Evropě – zlepšení příspěvku evropského sociálního dialogu*, KOM(2004) 557 v konečném znění, 12.8.2004.

zapojení do společných projektů (semináře, konference, studie, dílny) nabízejí sociálním partnerům příležitost učit se jeden od druhého a budovat důvěru.

Společná stanoviska a společné příspěvky do konzultací se také ukázaly být účinným nástrojem k ovlivňování evropských politik nebo hájení zájmu odvětví, například v diskusích týkajících se směrnic o vysílání pracovníků¹² a o službách na vnitřním trhu¹³ ve stavebnictví.

¹² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

¹³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006 o službách na vnitřním trhu.

Tabulka 2: Příklady významných nástrojů a výsledků evropských výborů pro odvětvový sociální dialog (2006–2010)

Zemědělství	Rámcová dohoda o snížení vystavení pracovníků riziku poruch pohybového ústrojí v důsledku výkonu povolání (2006)
Civilní letectví	Pokyny k průběhu konzultací pro funkční bloky vzdušného prostoru (2007)
Obchod	Soubor nástrojů na předcházení násilí páchaného třetími subjekty v obchodním styku (2009)
Stavebnictví	Doporučení týkající se samostatně výdělečné činnosti a předstírané samostatně výdělečné činnosti (2010) Společná databáze vyslání pracovníků (2008)
Smluvní stravování	Společné stanovisko o obezitě (2007)
Elektrotechnický průmysl	Soubor nástrojů pro sociálně odpovědnou restrukturalizaci a příručka osvědčených postupů (2008)
Plynárenství	Soubor nástrojů týkajících se demografické změny, řízení věkové struktury a dovedností (2009)
Nemocnice	Kodex chování a kroků navazujících na etický přeshraniční nábor a udržení pracovníků (2008)
Úklidové služby	Příručka o ergonomii při úklidových činnostech (2007)
Pojišťovnictví	Společné stanovisko o demografických výzvách (2010)
Místní a regionální správy	Pokyny k vypracovávání akčních plánů týkajících se rovnosti žen a mužů (2007)
Osobní služby	Dohoda o provádění evropských kadeřnických osvědčení (2009)
Soukromé bezpečnostní služby	Evropský vzdělávací soubor nástrojů pro tři činnosti/profilů soukromých bezpečnostních služeb: 1. mobilní hlídky, 2. pulty centralizované ochrany, 3. bezpečnost letišť (2006)
Železnice	Koncept zaměstnatelnosti v železniční dopravě – doporučení (2007) Společná doporučení pro lepší prezentaci a začlenění žen do železniční dopravy (2007)
Mořský rybolov	Příručka o předcházení nehod na moři a bezpečnost rybářů (2007)
Cukrovarnictví	Pátá zpráva o provádění (2007) kodexu chování týkajícího se sociální odpovědnosti podniků
Koždělný průmysl / koželužství	Standard podávání sociálních zpráv a zpráv o životním prostředí (2008)

Telekomunikace	Rozmanitost na pracovišti: přezkum osvědčených postupů (2007)
Textilní a oděvní průmysl	Doporučení: jak zajistit lepší předvídaní a správu změny v průmyslu a restrukturalizaci odvětví (2008)

Tabulka 3: Evropské odvětvové a meziodvětvové dohody (prováděné prostřednictvím směrnic EU nebo vnitřními postupy)

Odvětví	Dohody
Nemocnice	SMĚRNICE RADY 2010/32/EU ze dne 10. května 2010, kterou se provádí Rámcová dohoda o prevenci poranění ostrými předměty v nemocnicích a ostatních zdravotnických zařízeních, uzavřená mezi HOSPEEM a EPSU
Námořní doprava	SMĚRNICE RADY 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES
	SMĚRNICE RADY 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)
Železnice	SMĚRNICE RADY 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě
Civilní letectví	SMĚRNICE RADY 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)
14 průmyslových odvětví	Dohoda o ochraně zdraví zaměstnanců prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a produktů, které ho obsahují (podepsaná dne 25. dubna 2006)

2.3 Přizpůsobení rozšíření

Všechny organizace evropských odvětvových sociálních partnerů v souvislosti s nedávnými rozšířeními (v roce 2004 a 2007) rozšířily svá partnerství na příslušné odvětvové sociální partnery v nových členských státech.

Komise si je plně vědoma, že prosazování evropského odvětvového sociálního dialogu v 27 členských státech je výzva, neboť evropští odvětvoví sociální partneři zastupují národní členské organizace, které působí v různých zemích, používají různé jazyky a jsou předmětem

rozličných socioekonomických situací v různých národních systémech pracovněprávních vztahů¹⁴. Navíc byl ve většině nových členských států odvětvový aspekt kolektivního vyjednávání poněkud nevyvinutý. Komise proto podpořila iniciativy evropských a národních sociálních partnerů ke zlepšení správní kapacity sociálních partnerů, zejména v konvergenčních regionech, a pro prosazování rozšíření evropského sociálního dialogu v nových členských státech¹⁵.

Aktivní zapojení všech národních sociálních partnerů je pro zajištění legitimacy procesu evropského sociálního dialogu a pro dosahování účinných výsledků a návazných opatření na národní úrovni ve všech členských státech klíčové. Evropští sociální partneři dosáhli pokroku v zajištění toho, že se přidružení členové z členských států účastní jejich delegací, je však nutné odvést ještě velmi mnoho práce, například v odvětvích, v nichž stále převládají tradiční, a často státem vlastněné, hospodářské subjekty.

3. ZLEPŠOVÁNÍ KONZULTAČNÍHO ASPEKTU A ASPEKTU VYJEDNÁVÁNÍ EVROPSKÝCH VÝBORŮ PRO ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG

3.1 Konzultační a správní kapacita evropských sociálních partnerů

Evropští sociální partneři jsou čím dál více zapojeni do evropského procesu tvorby politik.

Evropští sociální partneři jsou Komisí podle článku 154 Lisabonské smlouvy konzultováni ohledně otázky zaměření a obsahu jakéhokoli návrhu v oblasti sociální politiky. V posledních letech se tempo a počet těchto formálních konzultací zvýšil (viz příloha 2). Evropští sociální partneři jsou kromě toho konzultováni útvary Komise, které se politikami jednotlivých odvětví zabývají (*například obchodní politika, politika vnitřního trhu, vzdělávání, průmyslová nebo dopravní politika*).

Komise vytvořila metodiku a postup pro **posouzení dopadu** všech svých iniciativ. Pokyny pro posouzení dopadu zahrnují specifický odkaz na konzultaci evropských výborů pro odvětvový sociální dialog, a těm tak nabízí novou příležitost přispět k utváření evropských politik¹⁶. Mají-li být partneři v této nové roli výkonní, musí být schopni včas na takové konzultace reagovat.

Evropští odvětvoví sociální partneři mohou také hrát aktivní roli při podporování vytváření sítí národních středisek pro pozorování jednotlivých odvětví, dalších subjektů a zástupců z poskytovatelů vzdělávání a odborné přípravy za účelem sdílení informací a osvědčených postupů na úrovni Unie ohledně směrů vývoje v oblasti zaměstnání a potřebných dovedností (viz příloha 7). Takové pilotní projekty týkající se vytváření sítí budou za aktivní účasti

¹⁴ Po rozšíření se k evropským sociálním partnerům někdy připojili noví činitelé, kteří pro kolektivní vyjednávání nemají vždy kapacitu.

¹⁵ Evropský sociální fond (ESF) může významně ovlivňovat iniciativy zaměřené na posílení správní kapacity organizací sociálních partnerů v nových členských státech. Rozpočtové linie Komise týkající se sociálního dialogu a pracovně-právních vztahů také podpořily specifické projekty na odvětvové úrovni.

Více než deset výborů zorganizovalo kulaté stoly a cesty do jednotlivých zemích (viz zpráva Evropské komise Pracovní vztahy v Evropě, rok 2008, kapitola 8). Sociální partneři v *textilním a oděvním a kožedělném a koželužském* odvětví provedly mezi rokem 2006 a 2008 za podpory Evropské komise dva projekty s cílem podpořit plnou účast odvětvových sociálních partnerů z nových členských států a kandidátských zemí v evropském odvětvovém dialogu a posílit jejich správní kapacitu. Tyto akce byly završeny podpisem národních akčních plánů a jejich prováděním.

¹⁶ http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/commission_guidelines_en.htm

Aby umožnila transparentní a účinnou konzultaci, Komise společně s pracovním programem Komise zveřejní seznam plánovaných posouzení dopadů.

evropských sociálních partnerů v některých odvětvích brzy zahájeny. Komise se v návaznosti na své sdělení „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“¹⁷ z prosince 2008 a sdělení „Společný závazek v oblasti zaměstnanosti“¹⁸ z června 2009 zaměřila na možnost vytvoření **evropských rad pro dovednosti a zaměstnání**. Tuto iniciativu také doporučila jako jednu ze svých klíčových akcí skupina odborníků iniciativy nové dovednosti pro nová pracovní místa¹⁹ a podpořila ji i Poradní komise pro průmyslové změny v Evropském hospodářském a sociálním výboru²⁰.

Evropští sociální partneři musí mít k tomu, aby mohli kladně odpovídat na zvyšující se počet výzev k účasti a konzultacím, kapacitu zajistit, že konzultace jsou mezi jejich členy koordinovány, a dále kapacitu dosahovat výsledků a přinášet příspěvky. Jejich schopnost však závisí na schopnosti jejich národních přidružených členů, jejichž silné stránky a zdroje mohou být omezené nebo jejichž organizační struktura může být stále v procesu vývoje, zejména v nových členských státech a v odvětvích procházejících strukturální změnou, včetně vstupu nových činitelů. Je důležité, aby národní odvětvoví sociální partneři a orgány vyvíjeli a vyhodnocovali svou vlastní kapacitu, částečně tím, že plně využijí evropské finanční prostředky z rozpočtové položky týkající se sociálního dialogu a Evropského sociálního fondu²¹. Vzhledem ke klíčové roli, jakou evropští odvětvoví sociální partneři mohou v procesu tvorby politik hrát, je otázka kapacity nesmírně důležitá.

3.2 Vyjednávání a schopnost vyjednat dohody

Evropský sociální dialog je společně s evropskými sociálními právními předpisy hlavním nástrojem pro zlepšování pracovních norem v Evropské unii a přispívá k modernizaci trhů práce.

Od Amsterodamské smlouvy²² je evropský sociální dialog samostatným zdrojem právních předpisů evropské sociální politiky. Evropští sociální partneři mohou přijímat dohody, které mohou být prováděny nařízením Rady a jež se stanou právně závaznými pro všechny zaměstnavatele a pracovníky v Evropě, jakmile jsou provedeny do vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv (*účinek erga omnes*); mohou také přijímat autonomní dohody, které se provedou prostřednictvím obvyklých národních postupů. V tomto případě jsou dohody závazné jen pro signatáře a jejich přidružené členy (*relativní účinek*).²³

Komise ve svém sdělení o evropském sociálním dialogu z roku 1998 podpořila rozvoj společných akcí a vyjednávání na meziodvětvové i odvětvové úrovni. Zejména vyzdvihla potenciál evropského odvětvového sociálního dialogu. Schopnost vyjednat dohody na

¹⁷ *Nové dovednosti pro nová pracovní místa: je třeba začít jednat*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=89&newsId=697&furtherNews=yes>.

¹⁸ KOM(2009) 257 v konečném znění: *Společný závazek v oblasti zaměstnanosti*.

¹⁹ *Nové dovednosti pro nová pracovní místa: je třeba začít jednat*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=89&newsId=697&furtherNews=yes>.

²⁰ Průzkumné stanovisko CCMI/68 přijaté dne 17.2.2010 Přizpůsobení dovedností potřebám měnícího se průmyslu a služeb – přínos případného zavedení odvětvových rad pro zaměstnanost a dovednosti na evropské úrovni.

²¹ Ustanovení čl. 5 odst. 3 nařízení (ES) č. 1081/2006 ze dne 31. července 2007: „V rámci cíle „Konvergence“ se přiměřená částka ze zdrojů Evropského sociálního fondu přidělí na budování kapacit, což zahrnuje odbornou přípravu, opatření na vytváření sítí, posílení sociálního dialogu a na činnostech společně uskutečňovaných sociálními partnery, zejména co se týče přizpůsobivosti pracujících a podniků uvedené v čl. 3 odst. 1 písm. a).“

²² Článek 155 SFEU (bývalý článek 139).

²³ Tato možnost nevylučuje, aby byla dohoda používána nebo provedena, celá či částečně, právními předpisy na vnitrostátní úrovni: viz pracovní dokument útvarů Komise ze dne 2. července 2008: Zpráva o uplatňování rámcové dohody evropských sociálních partnerů o práci na dálku, SEK(2008) 217.

evropské úrovni tak byla zařazena mezi podmínky pro účast ve výboru. Tento aspekt vyjednávání se pro evropské odvětvové sociální partnery ukázal být velmi užitečný k tomu, aby umožnil přizpůsobit obecná pravidla EU týkající se pracovní doby specifickým podmínkám v příslušných odvětvích, jako železnice, civilní letectví nebo námořní doprava. Vyjednávání sociálního dialogu v jednotlivých odvětvích byla také zahájena pro přípravu konzultací o možných legislativních iniciativách (*dohody o ochraně pracovníků před poraněními ostrými předměty v nemocnicích, před prachem krystalického oxidu křemičitého v průmyslu nebo prosazování úmluvy MOP o námořní dopravě*).

Nedávný vývoj ukazuje, že počet odvětvových dohod se může ještě více rozrůstat a že taková vyjednávání jsou čím dál nezávislejší na formálních konzultacích zahájených Komisí. V řadě odvětví, včetně osobních služeb, profesionálního fotbalu, vnitrozemské vodní dopravy a mořského rybolovu, vyjednávání začínají nebo již probíhají.

Odvětvoví sociální partneři však ještě možná plně nevyužili potenciál, který tento rámec odvětvovému vyjednávání nabízí. Například významná odvětví, v nichž převažují nadnárodní společnosti (*ocelářství, telekomunikace, chemický průmysl, civilní letectví*), přikládají spíše menší pozornost úrovni evropských odvětví, protože sociální partneři upřednostňují vyjednávání přímo na úrovni společnosti (kromě jiného v rámci evropských rad zaměstnanců). Veřejný sektor stál také mimo odvětvová vyjednávání až do dokončení zlomové dohody o poranění ostrými předměty v nemocnicích dokončené v roce 2009.

Pružná řešení ve formě právních předpisů jsou k řešení zvyšující se složitostí dnešního světa práce²⁴ vyžadována na úrovni EU do té míry, do jaké jsou oprávněná z hlediska subsidiarity. Otázky jako bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní podmínky a pracovní doba mají v určitých případech jednoznačně specifický odvětvový aspekt. Schopnost odvětvových sociálních partnerů vyjednat vyvážené kompromisy a jejich praktické odborné znalosti jim mohou pomoci hrát velmi účinnou roli při řešení konkrétních otázek na úrovni odvětví, jde-li o otázky společné všem nebo alespoň většině členských států. Komise je pevně rozhodnuta poskytovat v případě potřeby takovým vyjednáváním technickou a finanční podporu. Jelikož soulad s evropským právem a kvalita navrhování právních předpisů jsou zvláště důležité pro dohody, jež mají být prováděny prostřednictvím evropských směrnic, je Komise připravena poskytnout v případě potřeby během vyjednávání právní pomoc.

4. POSÍLENÍ ROZSAHU A REPREZENTATIVNOSTI EVROPSKÝCH VÝBORŮ PRO ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG

4.1 Přizpůsobení oblasti působnosti a velikosti výborů

Komise je od roku 1998 žádána, aby zřizovala výbory ve velkých hospodářských odvětvích (*stavebnictví, zemědělství, poštovní služby, nemocnice, vzdělávání, obchod, hutnictví, strojírenství a technologický průmysl*) i v menších odvětvích, jako je stavba lodí, nebo mikroodvětvích, jako je profesionální fotbal. To zdůrazňuje problém vymezení výborů. Vymezit oblast působnosti určitého odvětví²⁵ je ještě obtížnější, neboť se rozsah sociálního dialogu v jednotlivých odvětvích a kolektivního vyjednávání mezi členskými státy velmi liší. Navíc se liší i struktura výborů v jednotlivých odvětvích.

²⁴ Jak ukazují otázky jako bezpečnost a ochrana zdraví při práci nebo pracovní doba, tvoří rozměr odvětví významnou část této složitosti.

²⁵ Podle všeobecné odvětvové klasifikace ekonomických činností v Evropském společenství, v souladu s metodickým přístupem přijatým Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), která v současnosti provádí studii o reprezentativnosti: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm.

Komise s ohledem na skutečnost, že k dosažení konkrétních výsledků je zapotřebí určité velikosti, posuzuje, zda vymezení určitého odvětví a institucionální uspořádání sociálních partnerů odpovídá vyvíjené hospodářské činnosti. V praxi oblast působnosti určitého výboru pro odvětvový sociální dialog úzce souvisí s reprezentativností jeho členů²⁶. Z tohoto důvodu by výbor měl být co nejotevřenější²⁷ a natolik zaměřený na výsledky, jak je zapotřebí k tomu, aby byl pro zúčastněné strany přínosný. Měl by zahrnovat všechny příslušné partnery a zajistit přiměřenou reprezentativnost.

Tento přístup k velikosti odvětví Komisi nebrání v jednotlivých případech podle potřeby podpořit vytvoření pracovních skupin pro řešení pododvětvových otázek (*řízení letového provozu v rámci civilního letectví*) nebo meziodvětvových otázek (*např. obchodní politika, udržitelný vývoj, mechanismy posuzování dopadu a sledování*) nebo pro zahájení procesů vyjednávání (*např. o krystalickém oxidu křemičitém*²⁸).

4.2 Zapojení nových činitelů pro přizpůsobení se změně

Při vymezení odvětví musí být také zohledněny strukturální změny, které v důsledku globalizace, vývoje trhu a technologických změn ovlivňují hospodářské činnosti a zaměstnanecké struktury.

Hospodářští a sociální činitelé se mohou v určitém odvětví objevovat a zase z něj odcházet. V posledních letech se objevily nové subjekty, jako *nízkonákladové společnosti* v civilním letectví, *soukromé hospodářské subjekty* v poštovních službách a telekomunikacích, *zemědělské subdodavatelé* v zemědělství. Ve veřejném sektoru prošly některé organizace privatizací a restrukturalizací. Struktura organizací sociálních partnerů se také může vyvíjet na evropské i vnitrostátní úrovni a vést k vzniku nových nebo silnějších činitelů. Například malé a střední podniky se stále více zajímají o evropský odvětvový sociální dialog.

Hospodářské subjekty nově vstupující na trh se nemusí nutně zajímat o účast v organizacích sociálních partnerů nebo nemusí být přiměřeně organizovány, aby se do nich mohly zapojit. Pokud si však takoví noví aktéři přejí připojit se k evropskému sociálnímu dialogu a splňují příslušná kritéria, výbory by měly prosazovat a podporovat jejich zapojení do příslušných delegací, aby zajistily, že složení výborů odpovídá změnám hospodářské situace a situace zaměstnávání. Takoví noví aktéři mohou v určitém odvětví doplňovat reprezentativnost, pokud se nové organizace na základě vzájemného uznávání a dohody do výborů zapojí. Jednoduchá opatření jako pozvání nových činitelů k tomu, aby se stali členy, a/nebo k účasti na zasedáních jako řádní členové nebo případně pozorovatelé²⁹ mohou usnadnit začlenění všech příslušných partnerů. Komise bude tomuto vývoji věnovat pozornost při sledování reprezentativnosti výborů, přičemž bude plně respektovat samostatnost sociálních partnerů.

²⁶ Organizace zaměstnavatelů bývají obvykle uspořádány podle úzké oblasti působnosti, zatímco odborové organizace bývají uspořádány spíše na širším základě.

²⁷ Komise bude například podporovat zřízení velkého zastřešujícího výboru pro sport namísto vytváření jednotlivých výborů pro každou disciplínu.

²⁸ Evropská síť pro křemen (European Network for Silica, NEPSI), vytvořená evropskými odvětvovými asociacemi zaměstnanců a zaměstnavatelů, podepsala dne 25. dubna 2006 „Dohodu o sociálním dialogu o ochraně zdraví zaměstnanců prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a produktů, které ho obsahují“.

²⁹ Toho bylo úspěšně dosaženo během navrhování dohody o ochraně zaměstnanců před prachem krystalického oxidu křemičitého v roce 2006. V některých výborech nebo pracovních skupinách mohou jako pozorovatelé také působit zástupci zvláštních zájmových skupin, malých a středních podniků a/nebo osob samostatně výdělečně činných.

4.3 Podpora vyváženého zastoupení žen a mužů

Některé výbory přijaly texty a projekty týkající se rovnosti žen a mužů na trhu práce, jako jsou akční plány týkající se rovnosti žen a mužů nebo příručky osvědčených postupů na pracovišti. Co se však týká účasti v delegacích výborů, bývají ženy, v porovnání se svým významem v dotčeném odvětví, spíše nedostatečně zastoupeny.

Situace se liší odvětví od odvětví a závisí hlavně na postupu výběru a jmenování v národních přidružených organizacích. Komise však v souladu s evropskou politikou rovných příležitostí pro ženy a muže a nediskriminace³⁰ vyzvala evropské sociální partnery, aby pracovali se svými národními přidruženými členy na dosažení vyváženějšího zastoupení žen a mužů v představenstvech výborů, pokud jde o zastoupení i míru účasti³¹. Ve stejném duchu Komise vyzvala evropské sociální partnery, aby dále vyvíjeli stávající činnosti a zvažili nové činnosti ke zvýšení povědomí a aby se nadále věnovali problematice rovnosti žen a mužů.

5. POSÍLENÍ VÝKONNOSTI EVROPSKÝCH VÝBORŮ PRO ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG

5.1 Meziodvětvová součinnost a meziodvětvové informace

Komise podporuje a doporučuje iniciativy mezi výbory a mezi meziodvětvovým a evropským odvětvovým sociálním dialogem. V posledních letech přinášely tyto součinnosti ovoce, nejen co se týká projednávaných témat, ale i co se týká výsledků, zejména autonomních dohod. Tento druh spolupráce posiluje hodnotu, jakou evropský odvětvový sociální dialog může přinášet, a zabraňuje duplikování práce sociálních partnerů a odlišnosti jejich stanovisek.

V roce 2006 bylo mezi odvětvími dosaženo významného průlomu, když čtrnáct průmyslových odvětví uzavřelo autonomní meziodvětvovou dohodu *o ochraně zdraví pracovníků prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a produktů, které ho obsahují*.

První příklad úspěšné vzájemné součinnosti meziodvětvového a odvětvového sociálního dialogu se týkal práce na dálku (v roce 2002). Telekomunikace byly prvním odvětvím, které přijalo pokyny, a posléze byla obdobná meziodvětvová dohoda uzavřena v několika dalších odvětvích. Na autonomní dohodu o stresu při práci (z roku 2004) přímo odkazovaly společné texty z oblasti soukromých bezpečnostních služeb, stavebnictví, elektrotechnického průmyslu a ústředních správ.

Meziodvětvová autonomní dohoda o násilí na pracovišti z roku 2006 nestanovila podrobná ustanovení týkající se násilí páchaného třetími stranami (tj. násilí páchané jednotlivci, kteří nejsou zaměstnanci podniku³²). Odvětví obchodu, místní a regionální správy, nemocnic a soukromých bezpečnostních služeb následně usilovala o doplnění meziodvětvové dohody ze specifického odvětvového a/nebo meziodvětvového úhlu pohledu. V roce 2010 začaly vyjednávat procesně zaměřený text.

Kromě těchto tří příkladů meziodvětvové spolupráce stojí za to vyzdvihnout možné předávání zkušeností mezi výbory. Jednou z problematik dotýkající se řady odvětví je sociálně

³⁰ Článek 10 SFEU: *Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*

³¹ Útvary Komise shromažďují údaje o složení delegací výborů z hlediska zastoupení žen a mužů.

³² Může se jednat o zneužívající jednání klientů a pacientů i o ozbrojenou loupež.

odpovědné zadávání veřejných zakázek. Několik výborů se tomuto tématu věnovalo z jejich úhlu pohledu a následná výměna zkušeností vyústila ve vydání řady podrobných brožur/manuálů s návodem pro organizace a veřejné orgány, které zakázky v daných odvětvích zadávají.³³ Jejich zkušenosti jsou pro práci Komise týkající se sociálních aspektů při zadávání veřejných zakázek cenné. Byly také využity v široké škále odvětví.³⁴ Taková spolupráce požaduje pravidelný tok informací o činnostech evropského odvětvového sociálního dialogu a sledování k tomu, aby byly identifikovány body, které by mohly být předmětem společného zájmu. Jedním z nástrojů Komise k usnadnění vzájemného obohacování mezi výbory je kontaktní fórum³⁵, na jehož základě se čtyřikrát ročně schází zástupci všech organizací evropského odvětvového sociálního dialogu.

Rozvíjení součinnosti mezi výbory a mezi meziodvětvovým a odvětvovým sociálním dialogem by mohlo užitečně přispívat k prosazování cílů politiky zaměstnanosti a sociální politiky EU, jak je stanoví článek 9 Lisabonské smlouvy.³⁶

5.2 Účinné výsledky a lepší sledování provádění

Zda mohou být pracovní podmínky v Evropě prostřednictvím evropského odvětvového sociálního dialogu zlepšeny, závisí na tom, jak jsou výsledky prováděny na pracovišti. Komise ve svém sdělení ze dne 12. srpna 2004³⁷ upozornila evropské sociální partnery na potřebu vypracovat podrobné předpisy týkající se následných opatření a podávání zpráv, aby mohl být dopad výsledků sledován.

Pro většinu organizací evropských odvětvových sociálních partnerů je příznačná nízká míra centralizace. Mají tak omezenou možnost ovlivňovat své národní přidružené členy. Následná opatření evropského dialogu na národní úrovni závisí na účinném zapojení národních odvětvových sociálních partnerů do dialogu EU a na vzájemném ovlivňování mechanismů sociálního dialogu EU a různých systémů národních pracovněprávních vztahů. Účinná následná opatření na vnitrostátní úrovni jsou jasně spojena s reprezentativností sociálních partnerů, a to je také důvod, proč je důležité, aby byly výbory co nejotevřenější a schopny případně zapojit nové aktéry: národní organizace, které nejsou zapojeny do práce výborů na evropské úrovni možná nebudou chtít provádět právní předpisy, ke kterým nepřispěly.

Většina výsledků odvětvového sociálního dialogu EU má nezávaznou povahu; jejich cílem je tedy zvyšovat povědomí, šířit osvědčené postupy nebo napomáhat dosahování konsenzu a budovat důvěru. Výsledky na národní úrovni mohou být hodnoceny pomocí kvalitativních ukazatelů, nikoli však na základě systematických kvantitativních údajů.

Co se týká způsobu, jakým jsou autonomní dohody sjednané na úrovni EU prováděny na vnitrostátní úrovni, zavazují takové dohody signatáře a jejich národní přidružené členy k provádění prostřednictvím vnitrostátních opatření na základě jejich iniciativy (právní

³³ Soukromé bezpečnostní služby (rok 1999), úklidové služby (rok 2002), textilní a oděvní průmysl (rok 2005) a smluvní stravování (rok 2006).

³⁴ Viz pracovní dokument útvarů Komise *o příručce o zohledňování sociálních aspektů při zadávání veřejných zakázek*.

³⁵ Komise toto fórum organizuje 4–5krát za rok a zve na ně generální tajemníky a předsedy i jiné zúčastněné členy organizací evropských sociálních partnerů a výborů sociálního dialogu na odvětvové i meziodvětvové úrovni. Hlavním účelem fóra je umožnit výměnu informací a zkušeností a zvýšit součinnost napříč odvětvími i odvětvového a meziodvětvového sociálního dialogu.

³⁶ „Při vymezování a provádění svých politik a činností přihlíží Unie k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví.“

³⁷ Viz pozn. pod čarou 11.

předpisy, kolektivní smlouvy, kodexy chování, společná propagace nástrojů atd.). Pokud se sociální partneři rozhodnou vyjednat dohodu, která vede ke zrušení návrhu právního předpisu předloženého Komisí, je povinnost následných opatření ještě důležitější. To nutí sociální partnery EU provádět takové dohody řádně a účinně. Evropsští sociální partneři se potřebují více věnovat do procesu sledování a rozvíjet příslušné ukazatele, aby zlepšili provádění a vyhodnocování sjednaných textů.³⁸

Komise je může podpořit prostřednictvím koordinace a technické podpory, včetně překladů originálu sjednaného národními sociálními partnery, a prostřednictvím příruček pro provádění, zvyšováním povědomí, nepřetržitým vzděláváním, sledováním a podáváním zpráv evropskými sociálními partnery a Evropskou komisí.

Komise je zodpovědná za sledování práce výborů pro odvětvový sociální dialog a podporu jejich činnosti, přičemž zohledňuje zvláštnosti jednotlivých odvětví. Komise se tak věnuje otázkám, jako je přijetí vhodného pracovního programu, vhodná pravidla postupu, smysluplné programy zasedání i zápisy a závěry zaměřené na konkrétní kroky a jejich účinná následná opatření. Zkušenosti ukázaly, že výbory mohou v důsledku sporů mezi sociálními partnery nebo v důsledku nedostatku reprezentativnosti procházet obdobími určité nečinnosti. V takových případech bude Komise pokračovat v poskytování pomoci výborům, přičemž si ponechá možnost rozpustit výbor, který nebude schopný plnit své závazky.

5.3 Lepší využívání evropských finančních prostředků

Existují finanční prostředky Komise určené na podporu zahájení a fungování evropského odvětvového sociálního dialogu. Jsou k dispozici pro organizaci zasedání, náhrady výdajů odborníků a tlumočení. Komise organizuje více než 180 zasedání ročně (což představuje průměrně na každý výbor 1–2 plenární zasedání a 3–4 zasedání pracovních skupin ročně).

Komise usiluje o využívání finančních prostředků hospodárným, výkonným a účinným způsobem. Evropsští odvětvoví sociální partneři jsou žádáni, aby navrhovali příslušné pracovní programy, programy zasedání, pracovní dokumenty a příspěvky ve stanovených lhůtách, aby organizovali účinná zasedání a co nejlépe využívali zařízení poskytnutá Komisí (*pokud jde například o sdílení informací a odborných znalostí, režimy tlumočení nebo místností, které jsou partnerům k dispozici*).

Komise také podporuje projekty prostřednictvím dvou rozpočtových položek, které jí umožňují financovat sociální dialog, informační opatření a školení³⁹ na evropské i vnitrostátní úrovni. Odvětvoví sociální partneři jsou zapojeni do více než 100 projektů. Každý rok probíhá 30–50 projektů, které se týkají organizací odvětvových sociálních partnerů a jejich přidružených členů.

6. ZÁVĚR

Předložené shrnutí a zhodnocení evropského odvětvového sociálního dialogu za posledních 12 let ukazuje hodnotu jeho příspěvku k evropskému sociálnímu modelu. Ukazuje, že existuje přímá spojitost mezi účinností národního sociálního dialogu a účinností na evropské úrovni

³⁸ Například textů stanovených pro provádění autonomních dohod o ochraně zdraví zaměstnanců prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a produktů, které ho obsahují.

³⁹ Rozpočtová položka 04.03.03.01 týkající se pracovních-právních vztahů a sociálního dialogu, rozpočtová položka 04.03.03.02 týkající se informací a vzdělávacích akcí pro organizace pracovníků.

i že se navzájem posilují. Vyzdvihuje potřebu výborů pro odvětvový sociální dialog postavit se čelem nutnosti přizpůsobit se novým výzvám a politickým změnám.

Výbory pro odvětvový sociální dialog nabízejí sociálním partnerům rámec pro koordinaci, společnou akci a vyjednání, jenž může být dále využíván všemi odvětvovými sociálními partnery. Pro posílení konzultačního aspektu by výbory měly být systematictější zapojeny do procesu posuzování dopadů. Účast v radách pro dovednosti specifické pro jednotlivá odvětví mohou sociálním partnerům napomoci zapojit se do společných akcí s ostatními partnery a být doplňkem jejich samostatného dialogu.

K prosazování aspektu vyjednávání poskytují výbory pružný nástroj k řešení otázek práce a řešení, která jsou adekvátní rozmanitosti a složitosti různých odvětví. Komise zajistí, aby její finanční a technická podpora výborům pro odvětvový sociální dialog byla vhodná a přiměřená tak, aby evropští sociální partneři mohli přinášet vysoce kvalitní příspěvky a dosahovat společných výsledků, které jsou řádně prováděny a sledovány.

K rozšíření působnosti výborů pro odvětvový sociální dialog na celé hospodářství a celý trh práce zaujímá Komise pružný, proaktivní postoj. To vyzdvihuje přidaná hodnota zakládání nových výborů pro odvětvový sociální dialog. Komise vždy podporovala otevřený přístup k zřizování evropských výborů pro odvětvový sociální dialog, přičemž zohledňovala zásady plurality⁴⁰ a samostatnost sociálních partnerů. Evropští sociální partneři by měli přijmout opatření, která usnadní začlenění všech příslušných sociálních partnerů.

Před založením nového výboru je sociálním partnerům nabídnuto, aby zvažili fungování ve zkušební fázi. Měli by vyhodnotit, zda je jejich administrativní kapacita schopna se vyrovnat s větším zapojením do evropského procesu tvorby politik. Pro posílení této kapacity, zejména v nových členských státech, jsou národní odvětvoví sociální partneři a orgány vyzýváni k plnému využívání finanční podpory z rozpočtových položek sociálního dialogu a z Evropského sociálního fondu.

K posílení reprezentativnosti evropského sociálního dialogu by evropští sociální partneři měli pravidelně přezkoumávat uspořádání svých výborů, aby zajistili, že odpovídají změnám v jejich odvětví a v hospodářství jako celku. Pro rozvoj odvětvového sociálního dialogu je nezbytné zvýšit četnost, s jakou jsou studie a jejich aktualizace týkající se odvětvové reprezentativnosti vypracovávány, aby odpovídaly vývoji.

Aby byl evropský odvětvový sociální dialog účinnější, měla by se zvláštní pozornost věnovat konzultacím, soudržnosti a součinnosti mezi odvětvími. Kontaktní fórum je vhodnou platformou pro tyto diskuse i výměnu osvědčených postupů.

Pro zviditelnění výsledků evropského odvětvového sociálního dialogu a pro podporu sledování provádění by sociální partneři měli využívat veškerou dostupnou podporu Komise. To zahrnuje koordinační a technickou podporu, opatření pro zvyšování povědomí a podávání zpráv. Komise pravidelně informuje o vývoji evropského sociálního dialogu ve své pololetní zprávě „*Pracovněprávní vztahy v Evropě*“ a podává členským státům zprávy prostřednictvím skupiny generálních ředitelů pro pracovněprávní vztahy.

Současná hospodářská krize potvrdila význam evropského sociálního dialogu na meziodvětvové i odvětvové úrovni a rovněž význam iniciativ sociálních partnerů, které jsou přizpůsobeny situaci ve společnostech a odvětvích. Stejně jako meziodvětvový sociální

⁴⁰ Výbor pro civilní letectví respektuje zvláštní rysy týkající se pozemního odbavení, řízení leteckého provozu a členů posádek, přičemž zajišťuje součinnost mezi pododvětvími.

dialog, tak i odvětvový sociální dialog je velmi důležitý, jak dokládají probíhající práce v různých výborech. K tomuto úsilí mohou odvětvoví sociální partneři přispět.

Komise bude takové iniciativy nadále podporovat jako součást strategie Evropa 2020 a jako součást svých vzájemně se posilujících hospodářských, sociálních politik a politiky životního prostředí, aby připravila cestu k překonání současné krize.

Annex 1

European sectoral social partners' organisations consulted under Article 154 (TFEU)

Sectoral organisations representing employers

- Association of Commercial Television in Europe (ACT)
- Airports Council International — Europe (ACI-Europe)
- Association of European Airlines (AEA)
- Association of European Professional Football Leagues (EPFL)
- Association of European Public Postal Operators (PostEurop)
- Association of European Radios (AER)
- Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe (AMICE)
- Association of National Organisations of Fishing Enterprises in the EU (EUROPECHE)
- Banking Committee for European Social Affairs (EBF-BCESA)
- Civil Air Navigation Services Association (CANSO)
- Coiffure EU
- Committee of Agricultural Organisations in the European Union (COPA)
- Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)
- Community of European Shipyards' Associations (CESA)
- Confederation of European Paper Industries (CEPI)
- Confederation of National Associations of Tanners and Dressers of the European Community (COTANCE)
- Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET)
- Council of European Municipalities and Regions (CEMR)
- Employers' Group of the Committee of Agricultural Organisations in the European Union (GEOPA)
- Euracoal
- Euromines
- European Aggregates Association (UEPG)
- European Apparel and Textile Organisation (EURATEX)
- European Association of Cooperative Banks (EACB)
- European Association of Potash Producers (APEP)
- European Barge Union (EBU)
- European Broadcasting Union (EBU)
- European Chemical Employers Group (ECEG)
- European Club Association (ECA)
- European Community Shipowners Association (ECSA)
- European Committee of Sugar Manufacturers (CEFS)
- European Confederation of the Footwear Industry (CEC)
- European Confederation of Iron and Steel Industries (Eurofer)
- European Confederation of Private Employment Agencies (Eurociett)
- European Confederation of Woodworking Industries (CEI-Bois)
- European Construction Industry Federation (FIEC)
- European Coordination of Independent Producers (CEPI)
- European Federation of Cleaning Industries (EFCI)
- European Federation of Contract Catering Organisations (FERCO)
- European Federation of Education Employers (EFEE)
- European Federation of National Insurance Associations (CEA)

- European Federation of Security Services (CoESS)
- European Furniture Manufacturers’ Federation (UEA)
- European Furniture Industries’ Confederation (EFIC)
- European Hospital and Healthcare Employers’ Association (HOSPEEM)
- European Industrial Minerals Association (IMA)
- European Rail Infrastructure Managers (EIM)
- European Regions Airline Association (ERA)
- European Savings Banks Group (ESBG)
- European Skippers’ Organisation (ESO)
- European Telecommunications Network Operators’ Association (ETNO)
- European Union of the Natural Gas Industry (EUROGAS)
- General Committee for Agricultural Cooperation in the European Union (COGECA)
- Hotels, Restaurants and Cafés in Europe (HOTREC)
- International Air Carrier Association (IACA)
- International Aviation Handlers’ Association (IAHA)
- International Federation of Film Producers’ Associations (FIAPF)
- International Federation of Insurance Intermediaries (BIPAR)
- International Road Transport Union (IRU)
- Performing Arts Employers’ Associations League Europe (PEARLE)
- Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EU (EuroCommerce)
- Union of the Electricity Industry (EURELECTRIC)

Sectoral European trade union organisations

- European Arts and Entertainment Alliance (EAEA)
- European Confederation of Independent Trade Unions (CESI)
- European Cockpit Association (ECA)
- European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)
- European Federation of Journalists (EFJ)
- European Federation of Public Service Unions (EPSU)
- European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism Sectors and Allied Branches (EFFAT)
- European Metalworkers’ Federation (EMF)
- European Mine, Chemical and Energy Workers’ Federation (EMCEF)
- European Trade Union Committee for Education (ETUCE)
- European Trade Union Federation: Textiles, Clothing and Leather (ETUF:TCL)
- European Transport Workers’ Federation (ETF)
- International Federation of Actors (FIA)
- International Federation of Musicians (IFM)
- International Federation of Professional Footballers’ Associations — Division Europe (FIFPro)
- Union Network International — Europe (UNI europa)
- Union Network International — Media and Entertainment International — Europe (EUROMEI)

Annex 2

Art 154 Sectoral Consultations since 2006 (From database on consultations of the EU social partners)

Dates	Subject	Social partners contribution	Results
2006	Musculoskeletal disorders	First phase of consultation, 2004	Framework of actions in the agriculture sector, 2006
2006	Strengthening of maritime labour standards	First phase of consultation, 2006	Agreement on Maritime Labour Standards, 2008 implemented through an EU directive, 2009
2006	Blood-borne infections due to needle stick injuries	First phase of consultation, 2006 Second phase, 2007	Framework Agreement on prevention from sharps injuries in the hospital sector, 2009 <i>implemented through an EU directive, 2010</i>
2007	Carcinogens, mutagens and reprotoxic substances	First phase of consultation, 2004 Second phase in 2007	Multisectoral agreement on crystalline silica, 2006
2009	Exclusions from certain directives of seafaring workers	First consultation, 2009	
2009	Exposure to electromagnetic fields at work	First consultation, 2009	
2010	Reviewing the working time directive	First-phase consultation, 2010	

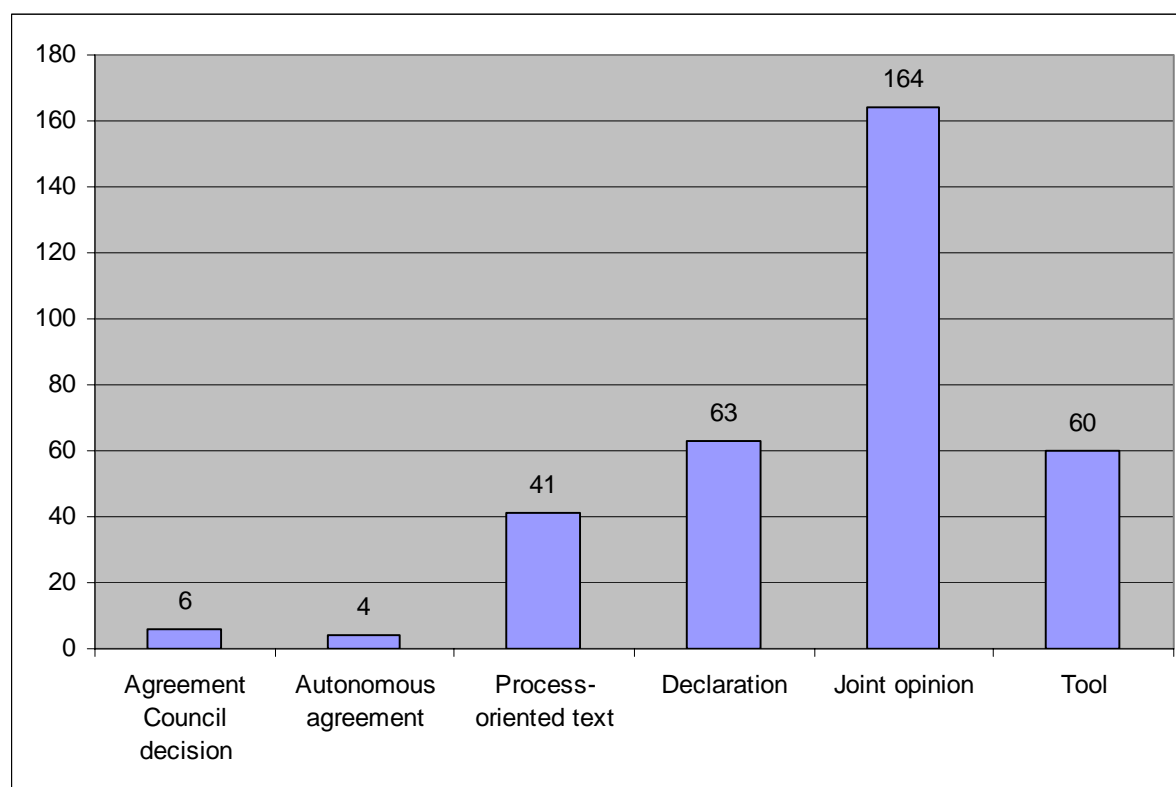
Annex 3

Categories of texts and outcomes of European sectoral social dialogue⁴¹

Category of texts	Sub-categories	Follow-up measures
Agreements	Implementation by directives Implementation by social partners (Article 155)	Implementation reports
Process-oriented texts	Framework of actions; guidelines, codes of conduct, policy orientations	Follow-up reports
Joint opinions and tools	Declarations, guides, handbooks websites, tools	No follow-up clauses Promotional activities

Annex 4

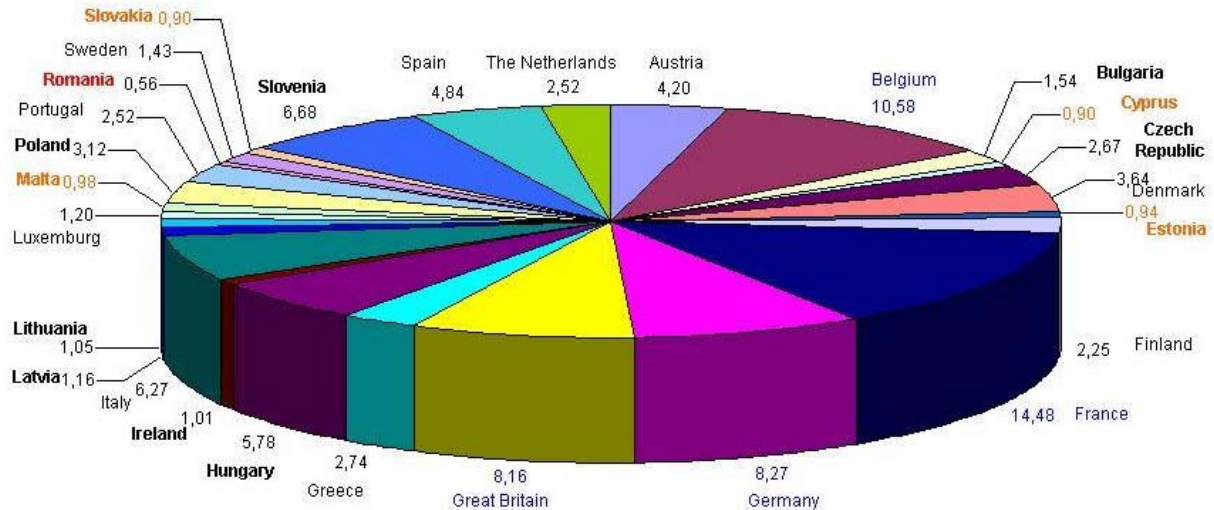
Joint outcomes of the European social dialogue committees (1998- February 2010)



⁴¹ This typology does not imply any ranking between outcomes, taking into account that new committees usually first focus on joint opinions and common projects to improve understanding and strengthen trust before envisaging agreements, while long-standing or more experienced committees are more likely to engage in the negotiation of agreements.

Annex 5

Total participation of Member State representatives in delegations taking part in committee plenary meetings (based on 8 sectors, 2005-2008)



The overall participation graph shows that social partner representatives from the new Member States Cyprus (0.90%), Malta (0.98%), Estonia (0.94%), Romania (0.56%) and Slovakia (0.94%) have participated least in all the plenary sessions analysed, followed by Bulgaria (1.54%), Ireland (1.01%), Lithuania (1.05%), Latvia (1.16%), Luxemburg (1.20%) and Sweden (1.43%). Participation rates have been highest for representatives from Belgium (10.58%), France (14.48%), United Kingdom (8.16%) and Germany (8.27%).

Annex 6

Responsibilities in the implementation process of autonomous agreements and process-oriented texts

Actors	Responsibilities
National social partners	Main responsibility for implementation Translation (if necessary) Dissemination of autonomous agreement and information Discussions/negotiations between social partners Developing implementing measure Reporting about implementation activities
European social partners	Assistance and advice (e.g. translation, best practices) Coordination and monitoring of activities Yearly progress reports and final implementation reports Interpretation (in case of doubts/requests)
National authorities	Subsidiary role in implementation, e.g. through regulation or legislation (not compulsory)
Commission	Assistance and financial support (if necessary) Monitoring and assessment

Annex 7

European Sector Councils on Jobs and Skills

Context

In the December 2008⁴² and June 2009⁴³ Communications, the Commission announced the possibility of providing a framework and financial support to Member States setting up networking projects called "European sector councils on jobs and skills". During 2009, the Commission consulted stakeholders, particularly EU sectoral social partners, about this idea, during sectoral social dialogue committees, at the Liaison forum and during a restructuring forum on 7-8 December dedicated to anticipating skills at sectoral level⁴⁴. Social partners welcomed the idea of reinforced cooperation and exchanging information about skills needed. To assess the feasibility of setting up European sector councils, the Commission launched a feasibility study last year, with a survey and interviews with key stakeholders. Results from the study recommended setting up sector skills councils under certain conditions. In its report⁴⁵, the expert group on New Skills for New Jobs also recommended the creation of EU sector councils to analyse what skills would be needed; to address skills mismatches and to bring updated information and advice to the attention of policymakers and other stakeholders in the field of employment, education and training. This initiative also has the support of the Consultative Commission on Industrial Change at the European Economic and Social Committee⁴⁶.

Objectives

Companies and workers of a given sector face common challenges across the Union. This applies to anticipating skills and matching them with the requirements of the labour market. There is, however, little or no exchange of information between those who monitor the development of these issues at national level. The Commission therefore wishes to offer support for a platform at sectoral level for social partners and national observatories on skills and employment. This would enable sharing of information and best practice and provide recommendations on quantitative and qualitative trends in employment and skills needs in a given sector, as well as on other issues related to qualifications and competences.

The Commission invites the sectoral social partners to take the lead and engage on a voluntary basis in networking efforts aimed at developing a European sector council in their sector on a voluntary basis. The Commission will provide a framework and financial support for partners inviting in this regard, within the limits of its resources to develop this networking. This support will be conditional on an evaluation of the councils in terms of output, commitment, satisfaction and value-added.

⁴² COM (2008) 868 final: *New Skills for New Jobs — Anticipating and matching labour market and skills needs*.

⁴³ COM (2009) 257 final: *A Shared Commitment for Employment*.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=209&furtherEvents=yes>.

⁴⁵ *New Skills for New Jobs: Action Now*

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=697&furtherNews=yes>.

⁴⁶ Exploratory opinion CCMI/68 adopted the 17/02/2010 on *Matching skills to the needs of industry and evolving services — possible introduction of sector-based employment-skills councils at European level*.

Structure proposed

European sector councils would take the form of networks among national observatories on skills and employment, together with European sectoral social partners (or other representative stakeholders) who would chair the council of their sector and be responsible for its day-to-day management. To ensure that skills mismatch issues are adequately addressed, relevant European representatives from education and training organisations should be invited to participate.

Timetable and Commission support

The Commission envisages setting up sector councils in two phases: first, identifying existing national observatories and councils on jobs and skills, and second, setting up the sector council, bringing together these bodies in a network. The first and second phases of the process should be launched in 2010 and 2011 for a limited number of pilot sectors. The Commission also envisages the possibility of supporting the setting up of a transversal council to allow for exchanges among sector councils.

Annex 8

Involvement of social partners and sectoral social dialogue committees (SSDC) in the Commission impact assessment procedure

The annex to the revised Impact Assessment Guidelines⁴⁷ contains a specific section on standards for consulting social partners (p. 15, point 5.2). It makes a distinction between initiatives in the field of social policy on the one hand, and social implications for a specific sector on the other. The revised guidelines clarify the need for consultation of existing European sectoral social dialogue committees should there be social implications in the sector concerned:

Commission Decision 98/500/EC stipulates that each sectoral social dialogue committee, for the sector of activity for which it is established, 'shall be consulted on developments at Community level having social implications'. You should therefore verify whether your initiatives will create social implications for a sector for which a sectoral social dialogue committee exists. If this is the case a consultation of the committee has to be organised with the assistance of the Unit 'Social Dialogue and Industrial Relations' in DG EMPL.

EU social partners have welcomed the clarification in the revised guidelines regarding the need for timely and systematic information and consultation of SSDCs if there are social implications at sectoral level.

Consultation of sectoral social dialogue committees is complementary to other forms of consultation, notably public consultations, and it differs from wider consultation of other actors in civil society in that social partners engaged in SSDCs are recognised by the Commission as representative actors of the sector concerned. A consultation of an SSDC on an impact assessment would include a definition of the underlying problem, the relevant policy options and an estimate of social and employment impacts of the various options and any relevant accompanying mitigating policy measures.

A possible joint position of the committee on the impact assessment can therefore give a strong, representative indication about realistic policies and their impacts and implementation. It can improve policy-making and facilitate the communication of decisions. Addressing requests to the relevant committees has two advantages. It is a means of obtaining a formal and representative view based on existing social dialogue structures and contributes to the development and policy relevance of European social dialogue at sectoral level.

The consultation of SSDCs in the context of impact assessments is organised on the basis of their existing work programmes and meeting planning, in cooperation with the '*Social Dialogue and Industrial Relations*' Unit of DG EMPL and other Commission services involved. The policy services responsible for the impact assessments take due account of the opinions expressed by the European social dialogue committees in the context of their consultation. To enable transparent and efficient consultation, the Commission will publish a list of all planned impact assessments, along with the Commission work programme.

⁴⁷ See footnote No15.

Annex 9

Overview of NACE classifications for the committees

Sector	NACE classification
Agriculture	NACE rev.2 class 01 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 01) most closely covers the sector, including the growing of crops, fruits and vegetables, the raising of animals, landscape gardening, hunting and related agricultural and animal husbandry service activities, and excluding forestry and logging and related activities, fishing and fish farming and veterinary activities.
Agro-food industry **	NACE rev.2 classes 10-12 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 15-16 and 51.3-51.4) most closely cover manufacture of food products, beverages and tobacco products.
Audiovisual services	NACE rev.2 classes 18, 58-60 and 63 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 22 and 92) most closely covers the sector, including: printing and publishing activities; the reproduction of recorded media; motion pictures and video, radio and television programme production, distribution and broadcasting activities; recreational, cultural and sporting activities; activities of news agencies.
Banking	NACE rev.2 class 64 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 65) most closely covers the sector and includes banks, credit institutions and financial service activities other than insurance and pension funds.
Central administration*	NACE rev.2 class 84 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 75) most closely covers the sector, including general public administration activities, regulation of the activities of providing health care, education, cultural services, compulsory social security and other social services, foreign affairs, defence activities, justice and judicial activities, public order and safety activities, and fire service activities.
Chemical industry	NACE rev.2 classes 20-22 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 24-25) most closely covers the sector, including petrochemicals and plastics, specialty and fine chemicals, pharmaceutical products and pharmaceutical preparations, and consumer and other chemicals.
Civil aviation	NACE rev.2 classes 51.1, 51.21 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 62.A and 62.2) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including scheduled and non-scheduled passenger and freight air transport as well as relevant support activities, ground handling and air traffic management.
Cleaning industry	NACE rev.2 class 81.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 74.7) most closely covers the sector, including: services provided by specialised contractors, building maintenance and associated cleaning, cleaning of trains, buses and planes, waste management services and disinfecting and exterminating activities.
Commerce	NACE rev.2 classes 45-47 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 50-52) most closely cover the sector, including retail and wholesale trade including repair and trade of motor vehicles.
Construction	NACE rev.2 classes 41-43 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 45), covering all forms of building and civil engineering activities as well as specialised construction activities such demolition and site preparation and the renting of construction or demolition equipment with operators.
Contract catering	NACE rev.2 class 56.29 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 55.51-55.52) most closely covers the sector, including canteens, catering and other food service activities.
Education	NACE rev.2 class 85 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 80) most closely covers the sector, including pre-primary, primary, general secondary, technical and vocational, tertiary, adult and other education
Electricity	NACE rev.2 class 35.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 40.1) most closely covers the sector, including the production, transmission, distribution and trade of electricity.

Extractive industries	NACE rev.2 classes 05 and 07-09 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 10 and 13-14) most closely covers the sector, including: mining of hard coal, lignite, iron and non-ferrous metal ores, and minerals; extraction of peat and salt; other mining and quarrying activities and support activities; it excludes the extraction of crude petroleum and natural gas.
Footwear	NACE rev.2 classes 15.2, 22.19 and 22.29 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 19.3) most closely cover the sector, including the manufacture of footwear from materials such as textiles, plastics, rubber or leather as well as specialised products such as snowboard boots and protective footwear.
Furniture	NACE rev.2 class 31 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 36.1) most closely covers the sector, including manufacture of office and shop furniture, kitchen and other furniture.
Gas	NACE rev.2 class 35.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 40.2) most closely covers the sector, including production, distribution and trade of gas.
Horeca	NACE rev.2 classes 55-56 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 55) most closely covers the sector, including hotels and accommodation, restaurants, catering, cafés, canteens, short-stay accommodation and similar establishments.
Hospitals	NACE rev.2 classes 86-87, and notably NACE rev.2 class 86.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 85.11), most closely cover the sector, including hospital, human health and care activities.
Information and communication technology services (ICTS) **	NACE rev.2 classes 58-63 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 22, 64.2, 72, 92) most closely cover publishing activities, motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing activities, programming and broadcasting activities, news agencies, telecommunications, computer programming and information services activities.
Inland waterways	NACE rev.2 classes 50.3-50.4 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 61.2) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including inland passenger and freight water transport as well as relevant support activities.
Insurance	NACE rev.2 class 65 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 66) most closely covers the sector and includes insurance, reinsurance and pension funding, except compulsory social security.
Live performance	NACE rev.2 class 90 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 92.3) most closely covers the sector, including artistic and literary creation, performing arts, interpretation, operation of arts facilities, fair and amusement parks and other entertainment activities in direct contact with the public.
Local and regional government	No specific NACE classification covers local and regional government. NACE rev.2 class 84.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 75.1) covers administration of the state and the economic and social policy of the community, and NACE rev.2 class 84.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 75.2) covers the provision of services to the community as a whole (excluding central government). Other activities such as social work, health care and education are covered by other NACE classes and may in many cases form part of local and regional government, too.
Maritime transport	NACE rev.2 classes 50.1-50.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 61.1) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including sea and coastal passenger and freight transport as well as relevant support activities.
Metal industry	NACE rev.2 classes 25-30 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 28-30) most closely cover the sector, including manufacture of metal products; computer, electronic and optical products; electrical equipment; machinery and equipment; motor vehicles; ships and boats.
Paper industry	NACE rev.2 class 17 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 21) most closely covers the sector, including manufacture of pulp, paper and paper products.
Personal services	NACE rev.2 class 96.02 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 93.02) most closely covers the sector, including hairdressing and other beauty treatment.

Postal services	NACE rev.2 classes 53.1-53.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 64.11-64.12) most closely cover the sector, including postal and courier activities. However, the services provided by postal operators may also include communication, logistics, retail, money transmission and other financial services, and many others besides. Indeed, the NACE rev.2 classification has been adapted to allow for a distinction of activities into 'postal activities under universal service obligation' and 'other postal and courier activities'.
Private security	NACE rev.2 class 80 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 74.6) most closely covers the sector, including private security activities, security systems service activities and investigation activities.
Professional football	NACE rev.2 class 93.12 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 92.62) most closely covers the activities of sport clubs. Professional football is one part of this classification.
Railways	NACE rev.2 classes 49.1-49.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 60.1) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including passenger and freight rail transport as well as relevant support activities.
Road transport	NACE rev.2 classes 49.3-49.4 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 60.2) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including passenger and freight transport as well as relevant support activities.
Sea fisheries	NACE rev.2 class 0.3 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 0.5) most closely covers the sector, including marine and freshwater fishing and aquaculture.
Shipbuilding	NACE rev.2 classes 30.1 and 33.1.5 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 35.1) most closely cover the sector, including the building, repair and maintenance of ships and boats.
Sports **	NACE rev.2 class 93.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 92.6 and 93.0) most closely covers sports activities, including the operation of sports facilities, activities of sports clubs, fitness facilities and other sports activities.
Steel	NACE rev.2 class 24.10 (equivalent to NACE rev.1.1 class 27.1) most closely covers the sector, including manufacture of basic iron and steel and of ferro-alloys.
Sugar	NACE rev.2 classes 10.81-10.82 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 15.83-15.84) most closely cover the sector, including the manufacture of sugar and sugar confectionary.
Tanning & leather	NACE rev.2 class 15.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 19.1-19.2) most closely covers the sector, including tanning and dressing of leather, and manufacture of luggage, handbags, saddlery and harness.
Telecommunications	NACE rev.2 classes 60.1-60.2, 61 and 82.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 64.2) most closely cover the sector, including: radio and television broadcasting; wired, satellite and other telecommunications activities; maintenance of the network; and call centre activities.
Temporary agency work	Temporary agency work cuts across NACE sector classifications and refers to situations where workers are employed by an agency, and then, via a commercial contract, hired out to perform work assignments at a user enterprise.
Textile & clothing	NACE rev.2 classes 13-14 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 17-18) most closely cover the sector, including the manufacture and production of textiles and clothing.
Woodwork	NACE rev.2 class 16 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 20) most closely covers the sector, including sawmilling and planing of wood and manufacture of wood and products of wood and cork, except furniture, and excluding forestry and logging activities.

* committee in test phase; ** candidate sector for new representativeness studies

Annex 10

Number of employees in the EU in 2008, by sector (NACE-2)

	<i>NACE class and description</i>	<i>Number of employees (in 1000)</i>	<i>Number of employees (in %)</i>
1	Crop and animal production	2.277	1.23 %
2	Forestry and logging	404	0.22 %
3	Fishing and aquaculture	95	0.05 %
5	Mining of coal and lignite	366	0.20 %
6	Extraction of crude petroleum and natural gas	95	0.05 %
7	Mining of metal ores	62	0.03 %
8	Other mining and quarrying	258	0.14 %
9	Mining support service activities	129	0.07 %
10	Manufacture of food products	4.115	2.22 %
11	Manufacture of beverages	496	0.27 %
12	Manufacture of tobacco products	60	0.03 %
13	Manufacture of textiles	863	0.46 %
14	Manufacture of wearing apparel	1.532	0.83 %
15	Manufacture of leather and related products	476	0.26 %
16	Manufacture of wood and of products of wood and cork	1.140	0.61 %
17	Manufacture of paper and paper products	702	0.38 %
18	Printing and reproduction of recorded media	1.017	0.55 %
19	Manufacture of coke and refined petroleum products	230	0.12 %
20	Manufacture of chemicals and chemical products	1.413	0.76 %
21	Manufacture of basic pharmaceutical products and pharmaceutical preparations	849	0.46 %
22	Manufacture of rubber and plastic products	1.569	0.85 %
23	Manufacture of other non-metallic mineral products	1.479	0.80 %
24	Manufacture of basic metals	1.391	0.75 %

25	Manufacture of fabricated metal products	3.828	2.06 %
26	Manufacture of computer	1.658	0.89 %
27	Manufacture of electrical equipment	1.507	0.81 %
28	Manufacture of machinery and equipment n.e.c.	3.192	1.72 %
29	Manufacture of motor vehicles	3.168	1.71 %
30	Manufacture of other transport equipment	1.113	0.60 %
31	Manufacture of furniture	1.325	0.71 %
32	Other manufacturing	989	0.53 %
33	Repair and installation of machinery and equipment	935	0.50 %
35	Electricity	1.549	0.83 %
36	Water collection	441	0.24 %
37	Sewerage	149	0.08 %
38	Waste collection	887	0.48 %
39	Remediation activities and other waste management services	48	0.03 %
41	Construction of buildings	4.977	2.68 %
42	Civil engineering	1.399	0.75 %
43	Specialised construction activities	7.677	4.14 %
45	Wholesale and retail trade and repair of motor vehicles and motorcycles	3.207	1.73 %
46	Wholesale trade	6.632	3.57 %
47	Retail trade	15.710	8.46 %
49	Land transport and transport via pipelines	4.976	2.68 %
50	Water transport	290	0.16 %
51	Air transport	482	0.26 %
52	Warehousing and support activities for transportation	2.561	1.38 %
53	Postal and courier activities	1.930	1.04 %
55	Accommodation	2.090	1.13 %
56	Food and beverage service activities	5.389	2.90 %
58	Publishing activities	1.113	0.60 %

59	Motion picture	312	0.17 %
60	Programming and broadcasting activities	277	0.15 %
61	Telecommunications	1.315	0.71 %
62	Computer programming	2.067	1.11 %
63	Information service activities	225	0.12 %
64	Financial service activities	4.058	2.19 %
65	Insurance	1.104	0.59 %
66	Activities auxiliary to financial services and insurance activities	898	0.48 %
68	Real estate activities	1.255	0.68 %
69	Legal and accounting activities	2.235	1.20 %
70	Activities of head offices; management consultancy activities	811	0.44 %
71	Architectural and engineering activities; technical testing and analysis	1.887	1.02 %
72	Scientific research and development	770	0.41 %
73	Advertising and market research	799	0.43 %
74	Other professional	497	0.27 %
75	Veterinary activities	147	0.08 %
77	Rental and leasing activities	441	0.24 %
78	Employment activities	1.015	0.55 %
79	Travel agency	544	0.29 %
80	Security and investigation activities	1.185	0.64 %
81	Services to buildings and landscape activities	2.932	1.58 %
82	Office administrative	1.066	0.57 %
84	Public administration and defence; compulsory social security	15.573	8.39 %
85	Education	14.727	7.93 %
86	Human health activities	11.405	6.14 %
87	Residential care activities	3.780	2.04 %
88	Social work activities without accommodation	4.347	2.34 %

90	Creative	541	0.29 %
91	Libraries	603	0.32 %
92	Gambling and betting activities	307	0.17 %
93	Sports activities and amusement and recreation activities	1.146	0.62 %
94	Activities of membership organisations	1.618	0.87 %
95	Repair of computers and personal and household goods	332	0.18 %
96	Other personal service activities	1.884	1.02 %
97	Activities of households as employers of domestic personnel	2.392	1.29 %
98	Undifferentiated goods- and services-producing activities of private households for own use	11	0.01 %
99	Activities of extraterritorial organisations and bodies	171	0.09 %
No answer		696	0.37 %
Total		185.615	100.00 %

Source: Eurostat, Labour Force Survey; annual averages