

DA

DA

DA



EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 22. juli 2010
SEK(2010)0964

ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE

**om den europæiske sektorielle sociale dialogs
funktion og muligheder**

INDHOLD

SAMMENDRAG	4
<i>1. Indledning</i>	5
<i>2. De europæiske sektordialogudvalg</i>	6
2.1 Udvalgenes dynamik	6
2.2 Diversitet og resultaternes relevans.....	9
2.3 Tilpasning til udvidelsen	11
<i>3. Bedre konsultations- og forhandlingsdimension i de europæiske sektordialogudvalg</i>	12
3.1 Konsultation og administrativ kapacitet i de europæiske arbejdsmarkedsparter	12
3.2 Forhandlinger og kapacitet til at forhandle aftaler	13
<i>4. Øget dækning og repræsentativitet i de europæiske sektordialogudvalg</i>	14
4.1 Tilpasning af udvalgenes omfang og størrelse	14
4.2 Inddragelse af nye aktører for at tilpasse sig ændringer.....	15
4.3 Fremme af balance mellem kønnene.....	16
<i>5. Effektivisering af de europæiske sektordialogudvalg</i>	16
5.1 Synergier og oplysninger mellem sektorer.....	16
5.2 Effektive resultater og bedre overvågning af gennemførelsen.....	17
5.3 Bedre udnyttelse af europæiske midler	18
<i>6. Konklusion</i>	19

- Bilag 1: Organisationer for sektorielle arbejdsmarkedsparter i Europa, som konsulteres i henhold til artikel 154 (TEUF)
- Bilag 2: Sektorielle konsultationer i henhold til artikel 154 siden 2006
- Bilag 3: Kategorier af tekster og resultater af den europæiske sektorielle sociale dialog
- Bilag 4: Fælles resultater fra de europæiske udvalg for social dialog
- Bilag 5: Deltagelse af medlemsstaternes repræsentanter i delegationer, som deltager i plenarmøder i udvalgene for social dialog
- Bilag 6: Ansvar vedrørende gennemførelsen af selvstændige aftaler og procesorienterede tekster
- Bilag 7: Europæiske sektorråd vedrørende job og kvalifikationer
- Bilag 8: Inddragelse af arbejdsmarkedets parter og sektordialogudvalgene i Kommissionens konsekvensanalyse
- Bilag 9: Oversigt over NACE-klassificeringer for udvalgene
- Bilag 10: Antal medarbejdere i EU i 2008 efter sektor

SAMMENDRAG

Formålet med dette dokument er at gøre status over de vigtigste resultater fra den europæiske sektorielle sociale dialog og gennemgå de europæiske sektordialogudvalgs funktion. I dokumentet fokuseres der på dynamikken i samt resultater og eventuelle konsekvenser af udvalgenes arbejde siden 1998, ligesom der afdækkes forbedringsmuligheder med hensyn til at udvide omfanget og kvaliteten af konsultations- og forhandlingsprocessen.

Baggrund: I overensstemmelse med traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) er Kommissionen forpligtet til at fremme og lette den sociale dialog, både på det brancheoverskridende og det sektorielle plan. Den sektorielle dimension har en lang tradition i de europæiske medlemsstater og afspejles i strukturen i organisationerne på arbejdsmarkedet.

På baggrund af bestemmelserne i Amsterdamtraktaten fastlagde Kommissionen i 1998 rammerne for den europæiske sektorielle sociale dialog. Efterfølgende har Kommissionen nedsat 40 europæiske udvalg for social dialog, som nu dækker 145 mio. arbejdstagere i Europa i vigtige sektorer (*f.eks. transport, energi, landbrug, byggeri, handel, fiskeri, offentlige tjenester, metal, skibsværfter, uddannelse mv.*).

De europæiske sektordialogudvalg er fora for konsultationer om europæisk politik. De er ligeledes værktøj til en selvstændig social dialog blandt de europæiske arbejdsmarkedsparter, som kan udforme fælles tiltag og føre forhandlinger om emner af fælles interesse og dermed bidrage direkte til at forme EU's beskæftigelseslovgivning og -politik.

Udvalgene arbejder med emner som sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, erhvervsuddannelse, kvalifikationer, lige muligheder, mobilitet, virksomhedernes sociale ansvar, arbejdsforhold, bæredygtig udvikling osv.

Resultater og muligheder: Udvalgene har skabt resultater af forskellig art – nogle bindende, andre ikke bindende, herunder aftaler, der er gennemført i europæisk lovgivning. Antallet af aftalte, retligt bindende tekster er steget (alene siden 2004 er der aftalt fire sådanne tekster, det samme antal som nye direktiver, der blev vedtaget inden for beskæftigelse og sundhed og sikkerhed i samme periode).

Disse udvalg har i kraft af deres resultater bidraget til at forbedre den europæiske beskæftigelses- og socialpolitik og arbejdsforholdene i Europa. Og de har potentialet til at fortsætte hermed. Deres erfaring og ekspertise i forbindelse med økonomiske og sociale ændringer på sektorplan kan bidrage til at udvikle en relevant industripolitik. De kan deltage i forhandling af aftaler, som skal bidrage til at modernisere arbejdsmarkedsrelationerne. De kan udvikle deres bidrag inden for Europa 2020-strategien og dermed styrke ejerskabet og udmøntningen af strategien.

Hvis der skal opnås forbedringer, bør arbejdsmarkedets parter i de forskellige sektorer i Europa og deres nationale medlemsorganisationer fortsat være opmærksomme på deres administrative kapacitet, repræsentativitet og resultater. For Kommissionens vedkommende bør den fortsætte sin støtte og foretage en tættere overvågning for at sikre en bedre synergi mellem udvalgene og et mere vægtigt bidrag til europæisk politik.

1. INDLEDNING

Den Europæiske Union anerkender social dialog som en af søjlerne i den europæiske sociale model og et værktøj til social samhørighed og modstandskraft. Dette blev bekræftet med Lissabontraktatens ikrafttræden. I den nye artikel 152 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) fremhæves Unionens forpligtelse til at fremme arbejdsmarkedsparternes rolle på EU-plan og lette dialogen mellem dem. Ligeledes anerkendes EU's arbejdsmarkedsparters uafhængighed¹. Ud over den brancheoverskridende sociale dialog udgør den sektorielle sociale dialog en stadig større del af dette europæiske ledelsesredskab.

Konsultationsdelen af den europæiske sociale dialog blev anerkendt i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Kul- og Stålfællesskab i 1951 og i Romtraktaten i 1957. Forhandlingsdelen blev indledt af den såkaldte Val Duchesse-proces² i 1985 og videreudviklet i de europæiske arbejdsmarkedsparters aftale om socialpolitik i 1991. Dette førte til den sociale protokol knyttet til Maastrichttraktaten i 1993, som blev permanent indarbejdet³ i EF-traktaten i 1997.

Som opfølgning herpå vedtog Kommissionen en meddelelse om tilpasning og fremme af den sociale dialog på fællesskabsplan⁴ samt en afgørelse af 20. maj 1998 om sektordelen af den europæiske sociale dialog og oprettelse af sektordialogudvalg (*i det følgende benævnt: "udvalg"*). Udvalgene danner grundlag for tillidsskabelse, informationsdeling, drøftelser, konsultation, forhandlinger og fælles foranstaltninger.

På fælles anmodning fra de europæiske arbejdsmarkedsparter i en bestemt sektor vil Kommissionen fortsat oprette udvalg i sektorer, hvor betingelserne fra 1998-afgørelsen er opfyldt: De europæiske arbejdsmarkedsparter skal have nationale medlemsorganisationer i flere lande, organisationerne skal selv være godkendt som nationale arbejdsmarkedsparter (repræsentativitet på nationalt plan), de skal kunne forhandle og vedtage aftaler på europæisk plan (forhandlingskapacitet), de skal have egnede strukturer og være i stand til at sikre en effektiv deltagelse. Repræsentativitet på europæisk plan er baseret på en kombination af disse tre kriterier og overvåges løbende af Kommissionen⁵.

Kommissionen har indtil videre oprettet 40 udvalg. Gennem deres beslutninger, erklæringer og aftaler dækker udvalgene næsten 145 mio. arbejdstagere, dvs. over tre fjerdedele af Europas arbejdsstyrke. De har vedtaget over 500 tekster⁶ af forskellig art, som i større eller mindre grad er bindende, herunder aftaler, som skal gennemføres i medlemsstaterne, enten gennem europæiske direktiver eller gennem almindelige nationale procedurer. De europæiske arbejdsmarkedsparter i sygehus- og søtransportsektoren samt den civile luftfartssektor og

¹ Artikel 152 i TEUF: "*Unionen anerkender og fremmer arbejdsmarkedsparternes rolle på EU-plan under hensyntagen til de nationale systemers forskelligartede karakter. Den letter dialogen mellem dem og respekterer deres uafhængighed. Sociale trepartstopmøder om vækst og beskæftigelse bidrager til den sociale dialog.*"

² "Val Duchesse" anvendes om den første europæiske sociale dialog i midten af 1980'erne, hvor åbningsmødet blev holdt på slottet "Val Duchesse" i Bruxelles. Dette skete på initiativ af Kommissionens formand Jacques Delors i januar 1985, som inviterede formænd og generalsekretærer i alle de nationale organisationer knyttet til EU's arbejdsmarkedsparter (UNICE (i dag BusinessEurope), CEEP og ETUC).

³ Artikel 154 og 155 i TEUF (tidligere artikel 138 og 139).

⁴ Meddelelse fra Kommissionen – Tilpasning og fremme af den sociale dialog på fællesskabsplan, KOM(1998) 322 af 20.5.1998, og Kommissionens afgørelse 98/500/EF, der er knyttet dertil som bilag, EFT L 225 af 12.8.1998, s. 27.

⁵ Med hjælp fra EUROFOUND og i henhold til en standardmetode

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm

⁶ Database for social dialog: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=da>.

jernbanesektoren har i alt vedtaget seks aftaler om arbejdsforhold, arbejdstid og sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, som blev gennemført via Rådets direktiver.

Udvalgene er først og fremmest fora, hvor der kan drøftes og aftales bedre arbejdsvilkår og arbejdsmarkedsrelationer i de enkelte sektorer. Dermed bidrager de til moderniseringen af den økonomiske politik og social- og arbejdsmarkedspolitikken. De europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparter har en særlig ekspertise i deres sektorer og på deres arbejdspladser. De står godt rustet til at forholde sig til spørgsmål som forandringsledelse, omstrukturering, forventninger om kvalifikationer og uddannelsesbehov, overgang til beskæftigelse, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, integration på arbejdsmarkedet, beskæftigelse af unge, lige muligheder og bæredygtig udvikling, som alle er relevante emner i forhold til Lissabonstrategien 2000-2010, og som fortsat vil udgøre en del af Europa 2020-strategien⁷. Derfor er de europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparter i stigende grad involveret i den europæiske politiske beslutningsproces.

Dette arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene blev udarbejdet efter konsultation af de europæiske arbejdsmarkedsparter i 2009. Denne konsultation afstedkom 54 bidrag, som blev drøftet med sektorielle arbejdsmarkedsparter i 2009 og 2010. I arbejdsdokumentet analyseres disse drøftelser, og forbedringsmuligheder afdækkes med henblik på at forbedre de europæiske sektordialogudvalgs funktion.

2. DE EUROPÆISKE SEKTORDIALOGUDVALG

2.1 Udvalgenes dynamik

Der findes i dag 40 europæiske sektordialogudvalg⁸, og det drøftes, om der skal oprettes nye udvalg for havne og sport⁹.

Den første generation af udvalg stammede fra de rådgivende og fælles udvalg, som blev oprettet som led i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Kul- og Stålfællesskab og de indledende trin til det indre marked (*stål, minedrift, landbrug, havfiskeri*). Disse udvalg blev derefter sektordialogudvalg efter afgørelsen fra 1998.

En anden generation af udvalg blev oprettet, i takt med at det indre marked tog form, med større liberalisering, privatisering og grænseoverskridende mobilitet for arbejdstagere. Denne generation af udvalg blev udviklet i 1990'erne som fælles udvalg eller uformelle arbejdsgrupper og formaliseret i 1999 (*byggeri, banker, handel, forsikring, posttjenester, telekommunikation, elektricitet, live-optræden*). Siden 2000 er modellen for europæiske sektordialogudvalg blevet udvidet til andre sektorer som sygehuse, restaurationsbranchen, skibsværfter, den audiovisuelle sektor, den kemiske industri samt metal-, ingeniør- og teknologibaserede industrier. De har primært fokuseret på emner som kvalifikationer og arbejdstageres mobilitet, sundhed og sikkerhed, mangel på kvalifikationer eller midler til påvirkning af europæisk politik.

Trods store forskelle blandt sektorer med hensyn til udbredelsen af deres aktiviteter i EU, størrelsen af de involverede organisationer og strukturen af arbejdsmarkedsparternes

⁷<http://ec.europa.eu/eu2020/>.

⁸ Dette tal omfatter også sektoren for centraladministrationer, som har bestået sin prøveperiode i 2010. Se også: Dynamics of European sectoral social dialogue, Eurofound, 2009,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/98/en/2/EF0898EN.pdf>.

⁹ Arbejdsmarkedets parter inden for fødevarerindustrien undersøger ligeledes muligheden for en sektoriel social dialog efter en anbefaling fra Gruppen på Højt Plan om Fødevarerindustriens Konkurrenceevne.

organisationer¹⁰, har udvalgene, som blev oprettet i 1998, dannet de fælles rammer for forskellige former for dialog med forskellige arbejdsmetoder og mødeformater.

Alle udvalgene har visse elementer til fælles. Europæiske organisationer, som har fælles mål, dagsordener og arbejdsprogrammer og anerkender hinanden, kan, hvis de ønsker at nedsætte et udvalg, fremlægge en fælles anmodning for Kommissionen, som vil vurdere deres repræsentativitet. Derefter yder den logistisk og operationel støtte. For europæiske arbejdsmarkedsparter, som ønsker at afprøve den sektorielle socialdialog, inden de forpligter sig, har Kommissionen foreslået en foreløbig prøveperiode. Dette giver mere fleksibilitet og er blevet anvendt i forbindelse med *centraladministrationer*.

En sådan proces hjælper med at integrere principperne for europæisk social dialog, både på europæisk og på nationalt plan. Den bidrager til at opbygge tillid, udvikle en partnerskabsstrategi og fremme passende strukturer med repræsentative arbejdsmarkedsparters organisationer. Med en prøveperiode kan arbejdsmarkedsparterne lære om europæiske politikker og forstå Kommissionens missioner og muligheder.

¹⁰ Med hensyn til arbejdsmarkedsparternes organisationer, som deltager i udvalgene, repræsenteres arbejdsgivernes delegationer ofte af flere organisationer for en enkelt branche (civil luftfart eller banker). I andre sektorer er det mere kompliceret, da arbejdsgiverne kan repræsentere modstridende markedssegmenter (på økonomiske områder, som er blevet privatiseret). Arbejdsgiverne er fordelt på 62 forskellige europæiske sektorielle organisationer. Denne situation står i kontrast til fagforeningssiden, som er meget mere integreret (17), nemlig i Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation og dens store sektorielle organisationer. Endvidere kan udvalgenes delegationer omfatte organisationer, som Kommissionen har anerkendt som europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparter, samt andre arbejdsmarkedsparters repræsentanter, som tilfører yderligere repræsentativitet.

Tabel 1: Oprettelse af europæiske sektordialogudvalg

	Sektorer (40)	Europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparter		Uformel struktur	Formelt sektordialogudvalg
		Medarbejdere (17)	Arbejdsgivere (62)		
1. generation	Stål	EMF	Eurofer	1951*	2006
	Udvindingsindustrien	EMCEF	APEP, EURACOAL, UEPG, IMA, Euromines	1952*	2002
	Landbrug	EFFAT	GEOPA/COPA	1964**	1999
	Vejtransport	ETF	IRU	1965**	2000
	Indre vandveje	ETF	EBU, ESO	1967**	1999
	Jernbaner	ETF	CER, EIM	1972**	1999
	Havfiskeri	ETF	Europêche, COGECA	1974**	1999
Søtransport	ETF	ECSA	1987**	1999	
2. generation	Sukker	EFFAT	CEFS	1969	1999
	Fodtøj	ETUF: TCL	CEC	1982	1999
	Horeca/turisme	EFFAT	Hotrec	1983	1999
	Handel	UNI europa	EuroCommerce	1985	1999
	Forsikring	UNI europa	CEA, BIPAR, AMICE	1987	1999
	Telekommunikation	UNI europa	ETNO	1990**	1999
	Banker	UNI europa	EBF-BCESA, ESBG, EACB	1990	1999
	Civil luftfart	ECA, ETF	ACI-Europe, AEA, CANSO ERA, IACA, IAHA,	1990**	2000
	Rengøringsindustri	UNI europa	EFCI	1992	1999
	Byggeri	EFBWW	FIEC	1992	1999
	Tekstil/beklædning	ETUF:TCL	Euratex	1992	1999
	Privat sikkerhed	UNI europa	CoESS	1993	1999
	Posttjenester	UNI europa	PostEurop	1994**	1999
	Træarbejde	EFBWW	CEI-Bois	1994	2000
	Elektricitet	EPSU, EMCEF	Eurelectric	1996	2000
	Personrelaterede serviceydelser	UNI europa	Coiffure EU	1998	1999
	Garvning og læder	ETUF:TCL	COTANCE	1999	2001
Live-optræden	EAEA	Pearle		1999	
Tidsbegrænset ansættelse	UNI europa	Eurociett		1999	
Møbler	EFBWW	UEA, EFIC		2001	
3. generation	Skibsbyggeri	EMF	CESA		2003
	Audiovisuel sektor	EUROMEI, EFJ, FIA, IFM	EBU, ACT, AER, CEPI, FIAPF		2004
	Kemisk industri	EMCEF	ECEG		2004
	Lokal- og regionalforvaltninger	EPSU	CEMR	1996	2004
	Sygehuse	EPSU	HOSPEEM		2006
	Restauration	EFFAT	FERCO	1998	2007
	Gas	EMCEF, EPSU	EUROGAS		2007
	Professionel fodbold	FIFPro	EPFL, ECA		2008
	Metal***	EMF	CEEMET	2006	2010
Papir	EMCEF	CEPI		2010	

	Uddannelse	ETUCE	EFEE	2010
	<i>Central-administrationer</i>	<i>TUNED (EPSU+CESI)</i>	<i>EUPAN (Netværket af offentlige forvaltninger i EU)</i>	<i>Prøveperiode (2008-2010)</i>

* Rådgivende udvalg i henhold til EKSF-traktaten **Fælles udvalg i henhold til Romtraktaten

*** Metal-, ingeniør- og teknologibaserede industrier

2.2 Diversitet og resultaternes relevans

I sin meddelelse fra 1998 sagde Kommissionen, at de europæiske sektordialogudvalg vil være et værktøj til konsultationer, forhandlinger og en fælles indsats. I 2004 foreslog Kommissionen en typologi¹¹ til klassificering af resultatet af den sociale dialog. Heri fremhævedes det, at merværdien af en tekst ikke blot afhænger af, om den er bindende, men af dens driftsmæssige opfølgning og en effektiv gennemførelse.

Resultaterne kan være:

(1) Aftaler (*uanset om de gennemføres gennem europæiske direktiver*), som er bindende og skal følges op og overvåges. eftersom de er baseret på Lissabontraktatens artikel 155.

(2) Procesorienterede tekster (*handlingsrammer, retningslinjer, adfærdskodekser, politiske retningslinjer*), som, selv om de ikke er bindende, skal følges op, og udviklingen i forbindelse med deres gennemførelse skal vurderes løbende.

(3) Fælles udtalelser og værktøjer, som har til formål at påvirke den europæiske politik og hjælpe med at dele viden.

De fleste af de tekster, som vedtages af de europæiske sektordialogudvalg, består af tekniske redskaber, som er med til at give visse emner en europæisk dimension (*f.eks. fælles websted om udstationering af arbejdstagere i byggesektoren, fælles erhvervsuddannelses-CV'er inden for landbrug, retningslinjer og løbende rapporter om ansvarlig omstrukturering i sukkerindustrien mv.*). Den europæiske sektorielle sociale dialog har ligeledes vedtaget bindende aftaler, som gennemføres af europæiske direktiver eller gennem interne procedurer, både på sektorielt og på flersektorielt plan.

Udvalgenes generelle funktion kan ikke vurderes udelukkende på grundlag af det antal tekster, de producerer. Konkrete foranstaltninger truffet på nationalt plan eller virksomhedsplan kan ikke altid dokumenteres, og de fleste resultater er mere kvalitative og har til formål at øge udbredelsen, støtte den sociale dialog på nationalt/regionalt eller virksomhedsmæssigt plan eller påvirke den politiske beslutningsproces. Fælles tekster, fremlæggelse af god praksis eller inddragelse i fælles projekter (seminarer, konferencer, undersøgelser, workshoper) giver mulighed for, at arbejdsmarkedsparterne kan lære af hinanden og opbygge tillid.

Fælles udtalelser og fælles bidrag til konsultation har ligeledes vist sig at være stærke instrumenter i forhold til at påvirke europæisk politik eller forsvare en sektors interesser, f.eks. i forbindelse med drøftelser om direktiverne om udstationering af arbejdstagere¹² og om tjenesteydelser i det indre marked¹³ i byggesektoren.

¹¹ Meddelelse fra Kommissionen – *Reformpartnerskaber i et udvidet Europa – Øge den europæiske sociale dialogs bidrag*, KOM(2004) 557 af 12.8.2004.

¹² Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

¹³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/123/EF af 12. december 2006 om tjenesteydelser i det indre marked.

Tabel 2: Eksempler på vigtige værktøjer og resultater af de europæiske sektordialogudvalg (2006-2010)

Landbrug	Rammeaftale om reduktion af arbejdstageres eksponering for risiko for arbejdsrelaterede muskel- og knoglesygdomme (2006)
Civil luftfart	Retningslinjer for konsultationsaftaler for funktionelle luftrumsblokke (2007)
Handel	Værktøjskasse til forebyggelse af tredjepartsvold inden for handel (2009)
Byggeri	Henstillinger vedrørende selvstændig virksomhed og proforma-selvstændig virksomhed (2010) Fælles "udstationeringsdatabase" (2008)
Restauration	Fælles udtalelse om fedme (2007)
Elektricitet	Værktøjskasse til socialt ansvarlig omstrukturering med en vejledning i bedste praksis (2008)
Gas	Værktøjskasse vedrørende demografiske ændringer, aldersforvaltning og kompetencer (2009)
Sygehuse	Adfærdskodeks og opfølgning på etisk grænseoverskridende ansættelse og fastholdelse (2008)
Rengørings-industri	Håndbog om ergonomi inden for rengøring (2007)
Forsikring	Fælles udtalelse om demografiske udfordringer (2010)
Lokal- og regionalforvaltninger	Retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner for ligestilling (2007)
Personrelaterede serviceydelser	Aftale om gennemførelse af europæiske frisørcertifikater (2009)
Privat sikkerhed	Europæisk uddannelsesværktøj til tre private sikkerhedsaktiviteter/-profiler: 1. Mobile patruljer 2. Alarmcentraler 3. Lufthavnssikkerhed (2006)
Jernbaner	Beskæftigelsesegnethed i jernbanesektoren – henstillinger (2007) Fælles henstillinger vedrørende bedre repræsentation og integration af kvinder i jernbanesektoren (2007)
Havfiskeri	Håndbog om forebyggelse af ulykker til søs og fiskeres sikkerhed (2007)
Sukker	Femte gennemførelsesrapport (2007) om adfærdskodeksen om virksomhedernes sociale ansvar.
Læder-/garvningsindustri	Standard for social og miljømæssig rapportering (2008)

Tele-kommunikation	Mangfoldighed på arbejdspladsen: Gennemgang af god praksis (2007)
Tekstil og beklædning	Henstillinger: Sådan sikres bedre foregribelse og forvaltning af forandringer på arbejdsmarkedet og sektoriel omstrukturering (2008)

Tabel 3: Europæiske sektorielle og flersektorielle aftaler (gennemført gennem EU's direktiver eller interne procedurer)

Sektorer	Aftaler
Hospitaller	RÅDETS DIREKTIV 2010/32/EU af 10. maj 2010 om iværksættelse af rammeaftalen indgået af HOSPEEM og EPSU om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren
Søtransport	RÅDETS DIREKTIV 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF
	RÅDETS DIREKTIV 1999/63/EF af 21. juni 1999 om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende , som er indgået mellem European Community Shipowners' Association (ECSA) og Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST)
Jernbaner	RÅDETS DIREKTIV 2005/47/EF af 18. juli 2005 vedrørende aftalen mellem Fællesskabet af de Europæiske Jernbaner (CER) og Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) om visse aspekter af betingelserne for anvendelse af mobile arbejdstagere , der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren
Civil luftfart	RÅDETS DIREKTIV 2000/79/EF af 27. november 2000 om iværksættelse af den europæiske aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for mobile arbejdstagere i civil luftfart , som er indgået af Sammenslutningen af Europæiske Luftfartsselskaber (AEA), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA), Den Europæiske Organisation for Regionale Luftfartsselskaber (ERA) og Den Internationale Charterflysammenslutning (IACA)
14 industri-sektorer	Overenskomst om sundhedsbeskyttelse af medarbejdere gennem god håndtering og brug af krystallinske silikater og produkter som indeholder det (underskrevet den 25. april 2006)

2.3 Tilpasning til udvidelsen

I forbindelse med de seneste udvidelser (2004 og 2007) har alle de europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparters organisationer udvidet deres partnerskab til relevante sektorielle arbejdsmarkedsparter i de nye medlemsstater.

Kommissionen er fuldt ud klar over, at det er en udfordring at fremme den europæiske sektorielle sociale dialog i 27 medlemsstater, da de europæiske sektorielle

arbejdsmarkedsparter repræsenterer nationale medlemsorganisationer, som opererer i forskellige lande, taler forskellige sprog og står over for forskellige socioøkonomiske realiteter i forskellige nationale arbejdsmarkedssystemer¹⁴. Derudover var den sektorielle dimension af kollektive overenskomstforhandlinger ret underudviklet i de fleste nye medlemsstater. Derfor har Kommissionen støttet initiativer fra europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter til at forbedre arbejdsmarkedsparternes administrative kapacitet, navnlig i konvergensregioner, og fremme udvidelsen af den europæiske sociale dialog i de nye medlemsstater¹⁵.

Det er vigtigt at involvere alle nationale arbejdsmarkedsparter for at garantere den europæiske sociale dialogs legitimitet. Det sikrer effektive resultater og opfølgning på nationalt plan i alle medlemsstater. De europæiske arbejdsmarkedsparter har gjort fremskridt med hensyn til at sikre, at medlemsorganisationer fra medlemsstaterne deltager i delegationerne, men der er fortsat meget, der skal gøres, f.eks. i sektorer, som stadig i høj grad domineres af traditionelle og ofte statsejede økonomiske operatører.

3. BEDRE KONSULTATIONS- OG FORHANDLINGSDIMENSION I DE EUROPÆISKE SEKTORDIALOGUDVALG

3.1 Konsultation og administrativ kapacitet i de europæiske arbejdsmarkedsparter

De europæiske arbejdsmarkedsparter inddrages i stigende grad i den europæiske politiske beslutningsproces.

I henhold til artikel 154 i Lissabontraktaten konsulterer Kommissionen arbejdsmarkedets parter om principperne i og indholdet af forslag på det europæiske socialpolitiske område. Inden for de seneste år er hastigheden og antallet af disse formelle konsultationer steget (se bilag 2). Endvidere konsulterer Kommissionens tjenestegrene med ansvar for sektorpolitikker (*såsom handel, det indre marked, uddannelse, industri- eller transportpolitikker*) de europæiske arbejdsmarkedsparter.

Kommissionen har udviklet en metode og en procedure for **konsekvensanalyse** af alle sine initiativer. Retningslinjerne for analysen omfatter en særlig henvisning om at konsultere de europæiske sektordialogudvalg, så de får en ny mulighed for at bidrage til at forme europæisk politik¹⁶. Hvis partnerne skal kunne udfylde denne nye rolle, skal de have kapacitet til at reagere rettidigt på sådanne konsultationer.

Europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparter kan ligeledes spille en aktiv rolle med hensyn til at fremme netværksaktiviteterne i de nationale sektorielle "observatorier", andre organer og

¹⁴ Efter udvidelserne har de europæiske arbejdsmarkedsparter ind imellem inddraget nye aktører, som ikke altid har kapacitet til kollektive overenskomstforhandlinger.

¹⁵ Den Europæiske Socialfond (ESF) kan yde væsentlig støtte til initiativer, som har til formål at styrke den administrative kapacitet for arbejdsmarkedsparternes organisationer i de nye medlemsstater. Derudover har Kommissionen med sine budgetposter for social dialog og arbejdsmarkedsrelationer støttet specifikke projekter på sektorielt plan. Over et dusin af udvalgte arrangerede rundbordsdrøftelser og landebesøg (se Kommissionens rapport om arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2008, kapitel 8). Med støtte fra Kommissionen gennemførte arbejdsmarkedsparterne i sektoren for *tekstil og beklædning og garvning og læder* to projekter mellem 2006 og 2008 for at opfordre de sektorielle arbejdsmarkedsparter fra nye medlemsstater og kandidatlande til at deltage fuldt ud i den europæiske sektordialog og styrke deres administrative kapacitet. Disse initiativer blev afsluttet med underskrivelsen og gennemførelsen af nationale handlingsplaner.

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

For at sikre en gennemsigtig og effektiv konsultation vil Kommissionen offentliggøre en liste over planlagte konsekvensanalyser sammen med Kommissionens arbejdsprogram.

repræsentanter for uddannelsessektoren med det formål at dele oplysninger og bedste praksis på europæisk plan vedrørende tendenser inden for beskæftigelse og kvalifikationer (se bilag 7). Sådanne pilotprojekter lanceres snart i visse sektorer med aktiv deltagelse fra de europæiske arbejdsmarkedsparter. Som opfølgning på meddelelsen fra Kommissionen i december 2008 om nye kvalifikationer til nye job¹⁷ og i juni 2009: *Den fælles forpligtelse til at løfte beskæftigelsen*¹⁸ undersøgte Kommissionen muligheden for at oprette **europæiske råd for kvalifikationer og beskæftigelse**. Dette initiativ blev ligeledes anbefalet af ekspertgruppen om nye kvalifikationer til nye job¹⁹ som én af dens vigtigste foranstaltninger og støttet af Den Rådgivende Kommission for Industrielle Ændringer under Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg²⁰.

For at kunne reagere positivt på de stadig flere krav om deltagelse og konsultation skal de europæiske arbejdsmarkedsparter have kapacitet til at sikre, at der konsultationer koordineres blandt deres medlemmer, og skal kunne levere resultater og bidrag. Deres kapacitet afhænger imidlertid af kapaciteten hos deres nationale medlemsorganisationer, hvis styrker og ressourcer kan være begrænsede, eller hvis strukturer stadig er under udvikling, navnlig i de nye medlemsstater og i sektorer, som oplever strukturelle ændringer, herunder inddragelse af nye aktører. Det er afgørende, at nationale sektorielle arbejdsmarkedsparter og myndigheder udvikler og vurderer deres egen kapacitet, delvis ved at gøre brug fuldt ud af europæiske midler fra budgetposterne for social dialog og Den Europæiske Socialfond²¹. I lyset af den vigtige rolle, som de europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparter kan spille i den politiske beslutningsproces, er spørgsmålet om kapacitet yderst vigtigt.

3.2 Forhandlinger og kapacitet til at forhandle aftaler

Sammen med den europæiske sociallovgivning er den europæiske sociale dialog et vigtigt instrument i forhold til at forbedre arbejdsstandarderne i EU og bidrage til at modernisere arbejdsmarkedene.

Efter Amsterdamtraktaten²² har den europæiske sociale dialog haft kapacitet til at være en uafhængig kilde til europæisk socialpolitisk lovgivning. De europæiske arbejdsmarkedsparter kan vedtage aftaler, som kan gennemføres gennem Rådets direktiv, så de bliver juridisk bindende for alle arbejdsgivere og arbejdstagere i Europa, når de er gennemført i den nationale lovgivning eller overenskomstaftaler ("*erga omnes*"-effekten), ligesom de kan vedtage uafhængige aftaler, som skal gennemføres ved hjælp af almindelige nationale procedurer. I sidstnævnte tilfælde er aftalerne kun bindende for underskriverne og deres medlemsorganisationer ("*relativ*" effekt)²³.

¹⁷ Nye kvalifikationer til nye job – Om at foregribe og matche kvalifikationsbehovet på arbejdspladsen <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=da&catId=89&newsId=697&furtherNews=yes>.

¹⁸ KOM(2009) 257: *Den fælles forpligtelse til at løfte beskæftigelsen*.

¹⁹ Nye kvalifikationer til nye job – Om at foregribe og matche kvalifikationsbehovet på arbejdspladsen <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=da&catId=89&newsId=697&furtherNews=yes>.

²⁰ Sonderende udtalelse CCMI/68, vedtaget 17.2.2010, om at matche kvalifikationer og erhvervslivets og servicesektorens behov – indførelse af sektorbaserede råd vedrørende beskæftigelseskvalifikationer på europæisk plan (*Matching skills to the needs of industry and evolving services – possible introduction of sector-based employment-skills councils at European level*).

²¹ Artikel 5, stk. 3, i forordning (EF) nr. 1081/2006 af 31.7.2007: "*Under konvergensmålet afsættes et passende beløb af ESF-midlerne til kapacitetsopbygning, der skal omfatte uddannelses- og netværksforanstaltninger for at styrke den sociale dialog og aktiviteter, som arbejdsmarkedets parter gennemfører i fællesskab, navnlig for så vidt angår forbedring af arbejdstageres og virksomheders tilpasningsevne som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra a).*"

²² Artikel 155 i TEUF (tidligere artikel 139).

²³ Denne mulighed udelukker ikke, at aftalen helt eller delvist kan anvendes eller gennemføres i lovgivning på nationalt plan: Se Kommissionens tjenestegrenes arbejdsdokument af 2.7.2008: Rapport om gennemførelsen af de europæiske

I sin meddelelse fra 1998 om den europæiske sociale dialog opfordrede Kommissionen til udvikling af fælles foranstaltninger og forhandlinger på tværs af brancher og sektorer. Den fremhævede især muligheden for en europæisk sektoriel social dialog. Som følge deraf var kapaciteten til at forhandle aftaler på europæisk plan en af betingelserne for at deltage i et udvalg. Denne forhandlingsdel har vist sig at være yderst nyttig for europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparter med hensyn til at sikre, at EU's generelle arbejdstidsregler tilpasses specifikke omstændigheder i deres sektorer, såsom jernbaner, civil luftfart eller søtransport. Der blev endvidere indledt forhandlinger om sektoriel social dialog som forberedelse til konsultationer om mulige lovgivningsinitiativer (*aftaler om beskyttelse af arbejdstagere mod stikskader, mod støv fra krystallinske silikater eller om gennemførelse af ILO's havkonvention*).

Den nyeste udvikling tyder på, at antallet af sektoraftaler kan stige endnu mere, og at sådanne forhandlinger i stigende grad er uafhængige af de formelle konsultationer indledt af Kommissionen. Der er kommende eller igangværende forhandlinger i en række sektorer, bl.a. personrelaterede serviceydelser, professionel fodbold, indre vandveje og havfiskeri.

Sektorielle arbejdsmarkedsparter har dog muligvis ikke fuldt ud udnyttet de muligheder, som findes for sektorielle forhandlinger inden for disse rammer. Vigtige sektorer med fortrinsvist store grænseoverskridende virksomheder (*stål, telekommunikation, den kemiske industri, civil luftfart*) har en tendens til at være mindre opmærksomme på det europæiske sektorielle plan, fordi arbejdsmarkedsparterne foretrækker at forhandle direkte på virksomhedsplan, bl.a. i de europæiske samarbejdsudvalg. Den offentlige sektor deltog heller ikke i de sektorielle forhandlinger før aftalen om skader forårsaget af skarpe eller spidse instrumenter i sygehussektoren, som blev færdiggjort i 2009.

I det omfang, de kan berettiges på grundlag af nærhedsprincippet, stilles der på EU-plan krav om fleksible lovgivningsmæssige løsninger til håndtering af den stigende kompleksitet i arbejdslivet i dag²⁴. Spørgsmål som sundhed og sikkerhed, arbejdsvilkår samt arbejdstid har tydeligvis i visse tilfælde en særlig sektordimension. De sektorielle arbejdsmarkedsparters kapacitet til at forhandle afbalancerede kompromisløsninger og deres ekspertise på området betyder, at de kan spille en meget effektiv rolle, når der skal findes løsninger på specifikke problemer på sektorplan, når de deles af alle, eller i det mindste de fleste medlemsstater. Kommissionen er ivrig efter fortsat at yde teknisk og finansiel støtte til sådanne forhandlinger, når der er behov for det. Da det er vigtigt, at der er overensstemmelse mellem europæisk lovgivning og kvaliteten i lovforslaget, for at der kan gennemføres aftaler ved hjælp af europæiske direktiver, er Kommissionen klar til at yde juridisk bistand gennem forhandlinger, hvor det er relevant.

4. ØGET DÆKNING OG REPRÆSENTATIVITET I DE EUROPÆISKE SEKTORDIALOGUDVALG

4.1 Tilpasning af udvalgenes omfang og størrelse

Kommissionen er siden 1998 blevet anmodet om at oprette udvalg i store økonomiske sektorer (*byggeri, landbrug, posttjenester, sygehuse, uddannelse, handel, metal, ingeniørvirksomhed og teknologibaserede industrier*) samt i mindre sektorer som skibsværfter

arbejdsmarkedsparters rammeaftale om distancearbejde (*Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*), SEK(2008) 2178.

²⁴ Som det kan ses af spørgsmål som sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller arbejdstid, udgør sektordimensionen en betydelig del af denne kompleksitet.

eller mikrosektorer som professionel fodbold. Dette sætter spørgsmålet om udvalgenes afgrænsning i relief. Det er endnu sværere at definere omfanget af en bestemt sektor²⁵, da social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger sektorielt dækker meget forskelligt i medlemsstaterne. Endvidere varierer udvalgenes struktur fra sektor til sektor.

Kommissionen vurderer, om en bestemt sektors grænser er relevante for den pågældende økonomiske aktivitet, og tager højde for arbejdsmarkedsparternes institutionelle udformning, under hensyntagen til at det er nødvendigt med en vis størrelse for at opnå konkrete resultater. I praksis hænger sektordialogudvalgenes dækning tæt sammen med medlemmernes repræsentativitet²⁶. Udvalgene bør derfor være så rummelige som muligt²⁷ og så fokuserede som nødvendigt for at være relevante for interessenterne. De bør omfatte alle relevante partnere og sikre tilstrækkelig repræsentativitet.

Denne strategi i forhold til størrelsen af sektorerne forhindrer ikke Kommissionen i på ad hoc-basis at fremme oprettelsen af arbejdsgrupper med henblik på at behandle delsektorielle spørgsmål (*lufttrafikstyring i civil luftfart*) eller flersektorielle spørgsmål (f.eks. handelspolitik, bæredygtighed, konsekvensanalyser og overvågningsmekanismer) eller lancering af forhandlingsprocesser (*f.eks. om krystallinske silikater*²⁸), hvor det er nødvendigt.

4.2 Inddragelse af nye aktører for at tilpasse sig ændringer

Sektorernes afgrænsninger skal ligeledes overvejes i forhold til baggrunden for de strukturforandringer, som påvirker økonomiske aktiviteter og beskæftigelsesstrukturer som følge af globalisering, markedsudvikling og teknologiske ændringer.

Økonomiske og sociale aktører kan dukke op eller forsvinde i en bestemt sektor. Der er dukket nye operatører op, såsom *lavprisselskaber* inden for civil luftfart, *private operatører* inden for posttjenester og telekommunikation og *landbrugsleverandører* har vist sig inden for de seneste år. I den offentlige sektor har nogle organisationer gennemgået privatisering og omstrukturering. Derudover kan strukturen af arbejdsmarkedsparternes organisationer udvikle sig på både europæisk og nationalt plan og medføre, at der opstår nye eller stærkere aktører. Eksempelvis bliver små og mellemstore virksomheder mere interesserede i den europæiske sektorielle sociale dialog.

Nye økonomiske deltagere på markedet er ikke nødvendigvis interesserede i eller tilstrækkeligt organiserede til at deltage i arbejdsmarkedsparternes organisation. Hvis sådanne aktører imidlertid ønsker at deltage i den europæiske sociale dialog og opfylder relevante kriterier, bør udvalgene fremme og opfordre til, at de deltager i de respektive delegationer for at sikre, at deres sammensætning afspejler ændringer i økonomiske og beskæftigelsesmæssige realiteter. Sådanne nye aktører kan supplere repræsentativiteten i en bestemt sektor, hvis nye organisationer deltager i udvalg baseret på gensidig anerkendelse og accept. Enkle foranstaltninger, f.eks. opfordringer til nye aktører til at melde sig ind og/eller deltage på

²⁵ Baseret på NACE-klassificeringen i overensstemmelse med metoden vedtaget af EUROFOUND, som i øjeblikket gennemfører undersøgelser om repræsentativitet http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm.

²⁶ Arbejdsgiverorganisationer er generelt struktureret i overensstemmelse med et snævert anvendelsesområde, mens fagforeningerne har en tendens til at være mere bredt organiseret.

²⁷ Kommissionen vil f.eks. opfordre til, at der oprettes et stort, overordnet sportsudvalg i stedet for ét udvalg for hver sportsgren.

²⁸ European Network for Silica (NEPSI), som blev dannet af de europæiske sektorielle arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som har underskrevet den sociale dialog "Overenskomst om sundhedsbeskyttelse af medarbejdere gennem god håndtering og brug af krystallinske silikater og produkter som indeholder der" af 25.4.2006.

møder som fuldgældige medlemmer eller observatører²⁹, kan, hvor det er relevant, bidrage til at lette integrationen af alle relevante partnere. Kommissionen vil være opmærksom på denne udvikling, når den overvåger udvalgenes repræsentativitet, og samtidig respektere arbejdsmarkedsparternes uafhængighed.

4.3 Fremme af balance mellem kønnene

Nogle udvalg har vedtaget tekster og projekter om ligestilling på arbejdsmarkedet, bl.a. handlingsplaner for ligestilling eller retningslinjer for god praksis på arbejdspladsen. Men med hensyn til at deltage i udvalgenes delegationer er der en tendens til, at kvinder er underrepræsenteret i forhold til deres vægt i de relevante sektorer.

Situationen er forskellig fra sektor til sektor og skyldes primært udpegelsesprocessen i de nationale medlemsorganisationer. I overensstemmelse med den europæiske politik om lige muligheder for kvinder og mænd og ikkeforskelsbehandling³⁰ har Kommissionen imidlertid opfordret de europæiske arbejdsmarkedsparter til at arbejde sammen med deres nationale medlemsorganisationer for at opnå en bedre balance mellem kønnene, både i forhold til deltagelse og repræsentation i udvalgenes bestyrelser³¹. Kommissionen har i samme ånd opfordret de europæiske arbejdsmarkedsparter til at videreudvikle eksisterende foranstaltninger og overveje nye for at skabe opmærksomhed og bevare ligestilling på dagsordenen.

5. EFFEKTIVISERING AF DE EUROPÆISKE SEKTORDIALOGUDVALG

5.1 Synergier og oplysninger mellem sektorer

Kommissionen støtter og tilskynder til initiativer mellem udvalg og mellem brancheoverskridende og sektoriel europæisk social dialog. Disse synergier har båret frugt inden for de seneste år, ikke blot i sammenhæng med de drøftede emner, men også i forhold til resultater, navnlig selvstændige aftaler. Denne type samarbejde styrker den værdi, som europæisk sektoriel social dialog kan tilføre, og samtidig undgås dobbeltarbejde og forskelle i arbejdsmarkedsparternes holdninger.

I sektorerne skete der i 2006 et betydeligt gennembrud, da 14 industrisektorer indgik en selvstændig flersektoriel *overenskomst om sundhedsbeskyttelse af medarbejdere gennem god håndtering og brug af krystallinske silikater og produkter, som indeholder det*.

Første eksempel på synergi mellem brancheoverskridende og sektoriel social dialog opstod inden for distancearbejde (2002). Telekommunikation var den første sektor, der vedtog retningslinjer, hvorefter en brancheoverskridende aftale blev kopieret i forskellige sektorer. Efter den selvstændige aftale om arbejdsrelateret stress (2004) henvistes der i fælles tekster inden for privat sikkerhed, byggeri, elektricitet og centraladministrationer direkte hertil.

²⁹ Dette skete med succes under udarbejdelsen af overenskomsten om beskyttelse af medarbejdere mod støv fra krystallinske silikater i 2006. I nogle udvalg eller arbejdsgrupper kan repræsentanter for særlige interessegrupper, SMV'er og/eller selvstændige erhvervsdrivende ligeledes deltage som observatører.

³⁰ Artikel 10 i TEUF: "Ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter tilstræber Unionen at bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering."

³¹ Kommissionens tjenestegrene indsamler oplysninger om fordelingen af kvinder og mænd i udvalgenes delegationer.

I 2006 indeholdt den selvstændige aftale på tværs af brancherne om vold på arbejdspladsen ikke detaljerede bestemmelser om vold fra tredjeparter (dvs. vold udøvet af personer uden for virksomheden³²). Sektorerne for handel, lokal- og regionalforvaltninger, sygehuse og privat sikkerhed søgte efterfølgende at supplere aftalen på tværs af brancherne ud fra et bestemt sektorielt og/eller flersektorielt synspunkt. I 2010 indledte de forhandlinger om en procesorienteret tekst.

Ud over disse flersektorielle eksempler er det værd at fremhæve den eventuelle udveksling af erfaringer mellem udvalgene. Et spørgsmål, som påvirker en række sektorer, er spørgsmålet om socialt ansvarlige offentlige indkøb. Flere udvalg arbejdede med dette emne ud fra deres eget synsvinkel, og resultatet af den efterfølgende udveksling af erfaringer var offentliggørelsen af en række ens brochurer/håndbøger som vejledning til organisationer og offentlige myndigheder, som indgår kontrakter med disse sektorer³³. Deres erfaring er relevant for Kommissionens arbejde om sociale hensyn i forbindelse med offentlige indkøb. Emnet er ligeledes taget op på tværs af en række sektorer³⁴. Et sådant samarbejde kræver en løbende informationsstrøm om aktiviteter inden for europæisk sektoriel social dialog og overvågning med henblik på at identificere punkter, som kan være af fælles interesse. Et af Kommissionens instrumenter til at fremme udveksling af erfaringer blandt udvalg er kontaktforummet,³⁵ som samler repræsentanter fra alle organisationer for europæisk sektoriel social dialog fire gange om året.

Udvikling af synergier blandt udvalg og blandt brancheoverskridende og sektoriel social dialog kan bidrage til at fremme EU's beskæftigelses- og socialpolitiske mål som fastlagt i artikel 9 i Lissabontraktaten³⁶.

5.2 Effektive resultater og bedre overvågning af gennemførelsen

Den europæiske sektorielle sociale dialogs kapacitet til at forbedre arbejdsforholdene i Europa afhænger af, at resultaterne gennemføres på arbejdspladsen. I sin meddelelse af 12. august 2004³⁷ henledte Kommissionen de europæiske arbejdsmarkedsparters opmærksomhed på behovet for detaljerede bestemmelser om opfølgning og indberetning for at overvåge konsekvenserne af deres resultater.

De fleste europæiske arbejdsmarkedsparters organisationer er kendetegnet ved en lav grad af centralisering. De har begrænset kapacitet til at påvirke deres nationale medlemsorganisationer. Opfølgning på nationalt plan på dialoger på europæisk plan afhænger af, at nationale sektorielle arbejdsmarkedsparter inddrages effektivt i EU's dialog, og af samspillet mellem EU's mekanismer for social dialog og forskellige nationale systemer for arbejdsmarkedsrelationer. En effektiv opfølgning på nationalt plan hænger også tydeligt sammen med arbejdsmarkedsparternes repræsentativitet, og derfor er det vigtigt, at udvalgene er så rummelige som muligt over for nye aktører, hvor det er relevant. Nationale

³² Dette rækker fra grov adfærd fra kunder eller patienter til væbnet røveri.

³³ Privat sikkerhed (1999), rengøring (2002), tekstil og beklædning (2005) og restaurationsbranchen (2006).

³⁴ Se Kommissionens tjenestegrenes arbejdsdokument om *a guide to taking account of social considerations in public procurement* (Buying social!) (*retningslinjer for sociale hensyn ved offentlige indkøb*).

³⁵ Kommissionen arrangerer dette forum fire til fem gange om året og inviterer generalsekretærer og formænd samt andre interesserede medlemmer af de europæiske arbejdsmarkedsparters organisationer og af socialdialogudvalgene, både på sektorielt og på brancheoverskridende plan. Forummets vigtigste formål er at sørge for udveksling af oplysninger og erfaringer og skabe bedre synergier på tværs af sektorer og mellem sektoriel og brancheoverskridende social dialog.

³⁶ "Ved fastlæggelsen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter tager Unionen hensyn til de krav, der er knyttet til fremme af et højt beskæftigelsesniveau, sikring af passende social beskyttelse, bekæmpelse af social udstødelse samt et højt niveau for uddannelse, erhvervsuddannelse og beskyttelse af menneskers sundhed."

³⁷ Se fodnote 11.

organisationer, som ikke deltager i udvalgsarbejdet på europæisk plan, ønsker måske ikke at gennemføre bestemmelser, som de ikke har bidraget til.

De fleste resultater af EU's sektorielle sociale dialog er "bløde", hvilket vil sige, at de har til formål at skabe opmærksomhed, formidle god praksis eller hjælpe med at opbygge konsensus og skabe tillid. Resultaterne på nationalt plan kan vurderes med kvalitative indikatorer, men ikke med systematiske kvantitative oplysninger.

Med hensyn til, hvordan selvstændige aftaler indgået på EU-plan gennemføres på nationalt plan, forpligtes underskriverne af sådanne aftaler og deres nationale medlemsorganisationer til at gennemføre dem gennem nationale foranstaltninger på eget initiativ (lovgivning, kollektive overenskomster, adfærdskodekser, fælles fremme af værktøjer osv.). Forpligtelsen til opfølgning er endnu større, når arbejdsmarkedsparterne beslutter at forhandle en aftale, som medfører, at Kommissionens lovforslag suspenderes. Det lægger pres på EU's arbejdsmarkedsparter for at gennemføre sådanne aftaler fuldt og effektivt. De europæiske arbejdsmarkedsparter skal investere mere i overvågningsprocesser og udvikle relevante indikatorer for at forbedre gennemførelsen og vurderingen af de aftalte tekster³⁸.

Kommissionen kan støtte dem gennem koordinering og teknisk support, herunder oversættelse i overensstemmelse med den oprindelige aftale med de nationale arbejdsmarkedsparter, og med retningslinjer for gennemførelse, oplysningskampagner, løbende læringsprocesser, overvågning og rapporter fra europæiske arbejdsmarkedsparter og Kommissionen.

Kommissionen er ansvarlig for at overvåge arbejdet i sektordialogudvalg og stimulere deres aktiviteter, samtidig med at der skal tages højde for hver enkelt sektors særlige forhold. Kommissionen er opmærksom på spørgsmål som f.eks. vedtagelse af et passende arbejdsprogram, en passende forretningsorden og en meningsfuld mødedagsorden samt handlingsorienterede referater og konklusioner og opfølgning herpå. Erfaringen viser, at udvalg kan opleve perioder med relativ inaktivitet som følge af konflikter mellem arbejdsmarkedsparter eller manglende repræsentativitet. I sådanne tilfælde vil Kommissionen fortsat yde bistand til udvalg og samtidig holde muligheden åben for at suspendere et udvalg, som ikke er i stand til at overholde sine forpligtelser.

5.3 Bedre udnyttelse af europæiske midler

Kommissionen stiller finansiering til rådighed til støtte af lanceringen af den europæiske sektorielle sociale dialog og dens funktion. Denne finansiering ydes til tilrettelæggelse af møder, betaling af udgifter til eksperter og tolkning. Kommissionen tilrettelægger over 180 møder om året (svarende til i gennemsnit en til to plenarmøder og tre til fire arbejdsgruppemøder pr. udvalg pr. år).

Kommissionen er fortalere for, at finansieringen anvendes både økonomisk og effektivt. Europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparter anmodes om at udarbejde relevante arbejdsprogrammer, dagsordener, arbejdsdokumenter og bidrag i god tid, tilrettelægge effektive møder og gøre bedst mulig brug af de faciliteter, som Kommissionen stiller til rådighed (*f.eks. med hensyn til udveksling af oplysninger og erfaringer, ordninger vedrørende tolkning eller lokaler til parternes rådighed*).

³⁸ Eksempelvis de, der er fastlagt for gennemførelsen af den selvstændige overenskomst om sundhedsbeskyttelse af medarbejdere gennem god håndtering og brug af *krySTALLINSKE silikater* og produkter, som indeholder det.

Kommissionen støtter også projekter gennem to budgetposter, hvilket betyder, at den kan finansiere foranstaltninger for social dialog og oplysninger og uddannelse³⁹ på både europæisk og nationalt plan. Sektorielle arbejdsmarkedsparter deltager i over 100 projekter. Hvert år er der omkring 30-50 projekter, som omfatter sektorielle arbejdsmarkedsparters organisationer og deres medlemsorganisationer.

6. KONKLUSION

Denne vurdering af den europæiske sektorielle sociale dialog over de seneste 12 år viser værdien af dens bidrag til den europæiske sociale model. Den viser, at der er en direkte sammenhæng mellem effektiviteten af den nationale sociale dialog og effektiviteten på europæisk plan, og at de hver især påvirker hinanden. Den fremhæver behovet for, at sektordialogudvalg må se i øjnene, at de skal tilpasse sig nye udfordringer og ændringer inden for politik.

Sektordialogudvalg tilbyder arbejdsmarkedsparterne en ramme for koordinering, fælles foranstaltninger og forhandlinger, og dette kan udnyttes yderligere af alle sektorielle arbejdsmarkedsparter. For at fremme konsultationsdelen bør udvalgene inddrages mere systematisk i konsekvensanalysen. Deltagelse i sektorråd for kvalifikationer kan hjælpe arbejdsmarkedsparterne med at blive involveret i fælles foranstaltninger med andre partnere som supplement til deres uafhængige dialog.

Med hensyn til at fremme forhandlingsdelen er udvalgene et fleksibelt værktøj, der kan behandle arbejdsmarkedsspørgsmål og løsninger skræddersyet til de forskellige sektors mangfoldighed og kompleksitet. Kommissionen vil sikre, at dens finansielle og tekniske støtte til sektordialogudvalg er tilstrækkelig og forholdsmæssig, så europæiske arbejdsmarkedsparter kan levere kvalitetsbidrag og opnå fælles resultater, som gennemføres og overvåges korrekt.

For at udvide sektordialogudvalgenes dækning til hele økonomien og arbejdsmarkedet har Kommissionen en fleksibel, proaktiv tilgang. Den fremhæver merværdien af at oprette nye sektordialogudvalg. Kommissionen har altid søgt at inddrage flest mulige i forbindelse med oprettelse af europæiske sektordialogudvalg og samtidig respekteret principperne om pluralisme⁴⁰ og arbejdsmarkedsparternes uafhængighed. Europæiske arbejdsmarkedsparter bør vedtage foranstaltninger, der fremmer integrationen af alle relevante arbejdsmarkedsparter.

Inden der oprettes et nyt udvalg, opfordres arbejdsmarkedsparterne til at overveje en prøveperiode. De bør vurdere, om deres administrative kapacitet kan overkomme større involvering i den europæiske politiske beslutningsproces. For at styrke denne kapacitet, navnlig i nye medlemsstater, opfordres nationale sektorielle arbejdsmarkedsparter og myndigheder til at gøre fuldt ud brug af den finansielle støtte fra budgetposterne for social dialog og Den Europæiske Socialfond.

For at styrke repræsentativiteten i den europæiske sociale dialog bør de europæiske arbejdsmarkedsparter regelmæssigt gennemgå sammensætningen af deres udvalg for at sikre,

³⁹ Budgetpost 04.03.03.01 om arbejdsmarkedsmæssige relationer og den sociale dialog.

Budgetpost 04.03.03.02 om informations- og uddannelsesforanstaltninger for arbejdstagerorganisationer.

⁴⁰ Udvalget for civil luftfart respekterer de særlige forhold i forbindelse med ground handling, lufttrafikstyring og cockpitbesætninger og sikrer samtidig synergier mellem delsektorerne.

at de afspejler ændringer i deres sektor og i økonomien som helhed. Udviklingen af sektoriel social dialog gør det nødvendigt at øge hastigheden for gennemførelsen af undersøgelser og opdateringer af sektoriel repræsentativitet for at holde trit med udviklingen.

For at gøre den europæiske sektorielle sociale dialog mere effektiv bør opmærksomheden i særlig grad rettes mod konsultation, konsekvens og synergier mellem sektorerne. Kontaktforummet er en hensigtsmæssig platform for disse drøftelser og udvekslinger af bedste praksis.

For at synliggøre resultaterne af den europæiske sektorielle sociale dialog og støtte overvågningen af gennemførelsen bør arbejdsmarkedsparterne gøre brug af al den støtte, som Kommissionen tilbyder. Det omfatter koordinering og teknisk støtte, oplysningskampagner og rapporter. Kommissionen gør løbende rede for udviklingen i den europæiske sociale dialog i sin halvårlige rapport "*Industrial Relations in Europe*" (arbejdsmarkedsrelationer i Europa) og rapporterer til medlemsstaterne i gruppen sammensat af de øverste administrative chefer med ansvar for arbejdsmarkedsrelationer.

Den aktuelle økonomiske krise har bekræftet vigtigheden af europæisk social dialog på både brancheoverskridende og sektorielt plan samt relevansen af arbejdsmarkedsparternes initiativer, som er skræddersyet til virksomhederne og sektorerne. Sammen med den brancheoverskridende sociale dialog er den sektorielle sociale dialog særligt relevant, hvilket kan ses på det arbejde, som foregår i de forskellige udvalg. Sektorielle arbejdsmarkedsparter kan bidrage til dette arbejde.

Kommissionen vil fortsat støtte sådanne initiativer som led i Europa 2020-strategien og dens gensidigt styrkende økonomiske, sociale og miljømæssige politikker med hensyn til at bane vejen for fremgang efter den aktuelle krise.

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	

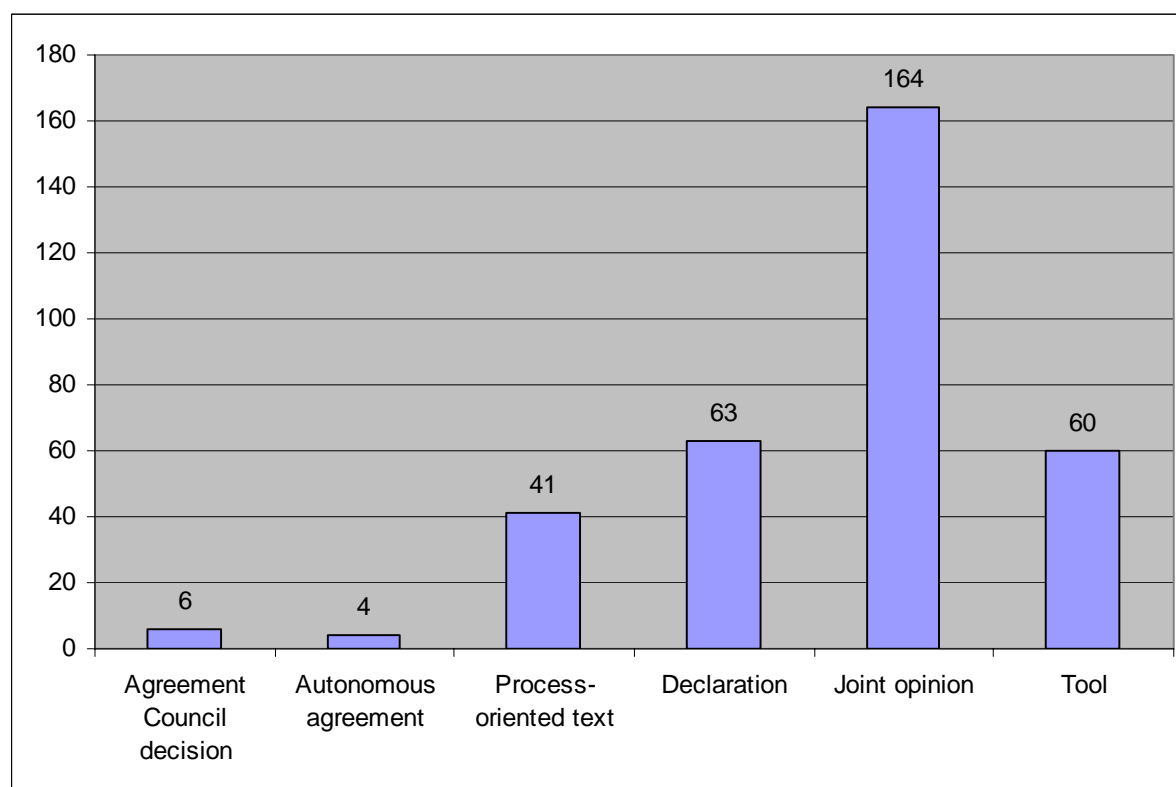
Annex 3

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

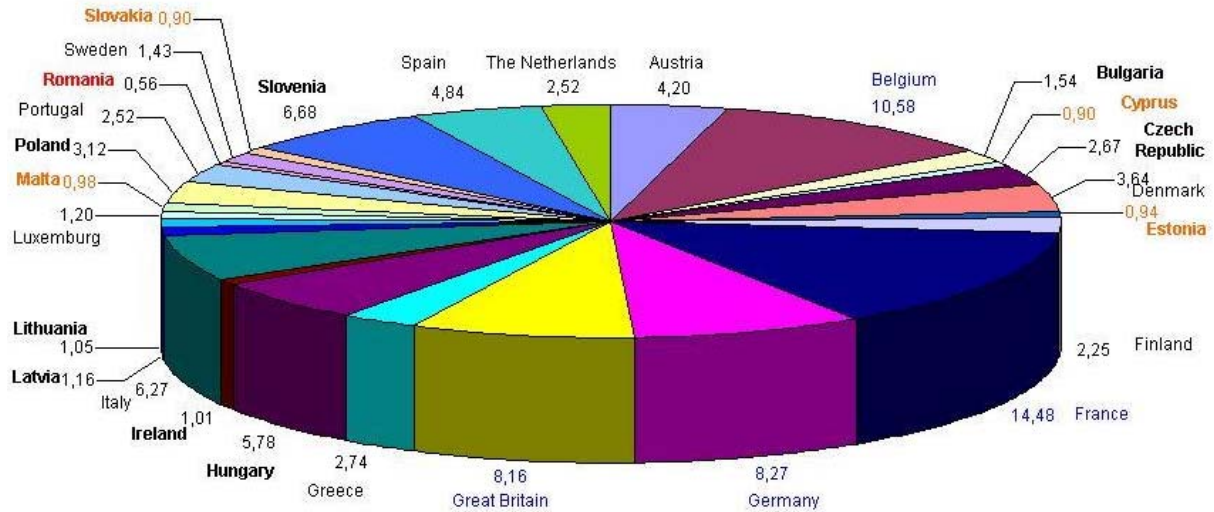
Joint outcomes of the European social dialogue committees (1998- February 2010)



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