

SV

SV

SV



EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 22 juli 2010
SEK(2010) 964 slutlig

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

den branschvisa europeiska sociala dialogens funktion och potential

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	4
1. <i>Inledning</i>	5
2. <i>Europeiska branschvisa dialogkommittéer</i>	6
2.1 Kommittéernas dynamik	6
2.2 Resultatens variation och betydelse	9
2.3 Anpassning till utvidgningen	12
3. <i>Bättre samråd och förhandling</i>	13
3.1 Samråd och administrativ kapacitet hos arbetsmarknadens parter på europeisk nivå ...	13
3.2. Förhandlingar och kapacitet att förhandla avtal	14
4. <i>Förstärka dialogkommittéernas täckning och representativitet</i>	15
4.1 Anpassa kommittéernas spännvidd och storlek	15
4.2 Engagera nya aktörer för anpassning till förändringar.....	16
4.3 Främja en jämn könsfördelning.....	17
5. <i>Effektivare dialogkommittéer</i>	17
5.1 Samverkan och utbyte av information mellan branscherna	17
5.2 Effektiva åtgärder och bättre övervakning av genomförandet.....	18
5.3 Bättre användning av EU-medel	19
6. <i>Slutsats</i>	20

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

SAMMANFATTNING

Syftet med detta dokument är att ge en överblick över den europeiska branschvisa sociala dialogens viktigaste framsteg och att granska hur de europeiska branschvisa dialogkommittéerna fungerar. Här beskrivs hur kommittéerna arbetar, vilka resultat som har uppnåtts sedan 1998 och vilka potentiella effekter detta kan få. Dessutom anges möjliga förbättringar för att utvidga räckvidden och kvaliteten på samråds- och förhandlingsförfarandena.

Bakgrund: I enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) är kommissionen förpliktigad att främja och underlätta den europeiska sociala dialogen både på branschövergripande nivå och på branschnivå. Det finns en lång branschtradition i EU:s medlemsstater vilket avspeglar sig i arbetsmarknadsorganisationernas strukturer.

Kommissionen fastställde ramen för den europeiska branschvisa sociala dialogen på grundval av bestämmelserna som antogs i Amsterdamfördraget 1998. Därefter har kommissionen inrättat 40 europeiska dialogkommittéer som idag omfattar 145 miljoner arbetstagare inom betydelsefulla sektorer i Europa (t.ex. transport, energi, jordbruk, bygg- och anläggning, handel, fiske, offentliga tjänster, metallindustrin, varvsindustrin och utbildning).

Inom de europeiska branschvisa dialogkommittéerna sker samråd om EU-politiken. Kommittéerna gör det möjligt för arbetsmarknadens parter i Europa att föra en självständig social dialog samt utveckla gemensamma insatser och förhandla om frågor av gemensamt intresse. De kan därigenom direkt bidra till att utforma EU:s arbetslagstiftning och arbetsmarknadspolitik.

Kommittéerna arbetar med frågor som exempelvis arbetsmiljö, yrkesutbildning, kompetens, lika möjligheter, rörlighet, företagets sociala ansvar, arbetsvillkor och hållbar utveckling.

Resultat och framtidsperspektiv: Kommittéerna har utarbetat en rad olika dokument, vissa bindande, andra inte, inklusive avtal som genomförts genom EU-lagstiftning. Antalet antagna texter som är juridiskt bindande har ökat över tiden (sedan 2004 har man antagit fyra sådana texter och under den perioden har även fyra nya direktiv antagits inom områdena för sysselsättning samt hälsa och säkerhet).

Dialogkommittéerna har genom sina framsteg bidragit till att förbättra EU:s sysselsättnings- och socialpolitik samt arbetsvillkoren i Europa. Ledamöternas erfarenhet och sakkunskap om de ekonomiska och sociala förändringarna på branschnivå gör att de är mycket väl lämpade att bidra till utformandet av en lämplig industripolitik. Kommittéerna kan även delta i avtalsförhandlingar och därigenom bidra till att modernisera arbetsmarknadsrelationerna samt lämna egna bidrag till Europa 2020-strategin och på så sätt stärka egenansvaret för och genomförandet av strategin.

För att uppnå förbättringar bör de europeiska arbetsmarknadsparterna på branschnivå och deras nationella medlemmar fortsätta att förbättra sin administrativa kapacitet, sin representativitet och sina resultat. Kommissionen bör fortsätta att stödja arbetet och genomföra noggrann övervakning för att säkerställa bättre samverkan mellan kommittéerna samt se till att de i högre grad medverkar i utarbetandet av EU-politiken.

1. INLEDNING

Europeiska unionen framhåller den sociala dialogen som en av hörnstenarna i den europeiska sociala modellen och som ett instrument för social sammanhållning och återhämtningsförmåga, vilket bekräftades genom Lissabonfördragets ikraftträdande. I den nya artikel 152 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) belyses unionens åtagande att främja de europeiska arbetsmarknadsparternas roll och att stödja den sociala dialogen. I den artikeln erkänns också de europeiska arbetsmarknadsparternas självständighet¹. Utöver den branschövergripande sociala dialogen spelar även den sociala dialogen på branschnivå en allt större roll.

Den europeiska social dialogens samrådsdel erkändes i fördraget om upprättandet av Europeiska kol- och stålgemenskapen 1951 och i Romfördraget 1957. Införandet av förhandlingsdelen påbörjades 1985 genom den så kallade ”Val Duchesse-processen”² och vidareutvecklades 1991 genom de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om socialpolitik. Detta resulterade i det socialpolitiska protokollet som bifogades till Maastrichtfördraget 1993 och infördes permanent³ i EU-fördraget 1997.

Som en uppföljning antog kommissionen den 20 maj 1998 både meddelandet om att anpassa och främja den sociala dialogen på gemenskapsnivå⁴ och det åtföljande beslutet som särskilt behandlar den europeiska sociala dialogen på branschnivå och inrättar europeiska branschvisa dialogkommittéer (nedan kallade *kommittéer*). Inom dessa kommittéer skapas förtroenderelationer och gemensamma insatser utarbetas. Här sker också informationsutbyte, diskussioner, samråd och förhandling.

Kommissionen fortsätter att inrätta branschvisa kommittéer. De europeiska arbetsmarknadsparterna som är verksamma inom en viss bransch och som vill inrätta en kommitté måste inkomma med en gemensam begäran och uppfylla följande krav enligt beslutet från 1998: De måste ha nationellt anslutna medlemmar i flera länder och medlemmarna måste själva vara erkända nationella arbetsmarknadsparter (representativitet på nationell nivå). De ska kunna förhandla och anta avtal på europeisk nivå (kapacitet att förhandla). De ska ha en lämplig struktur som gör det möjligt att effektivt medverka i dialogen. Representativitet på europeisk nivå uppnås när alla dessa tre kriterier uppfylls och den övervakas regelbundet av kommissionen⁵.

Kommissionen har hittills inrättat 40 kommittéer. Kommittéerna omfattar genom sina beslut, förklaringar och avtal nästan 145 miljoner arbetstagare, dvs. mer än tre fjärdedelar av arbetskraften i Europa. Kommittéerna har antagit över 500 texter⁶ av olika slag, vissa

¹ Artikel 152 i EUF-fördraget: ”Unionen ska erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse på unionsnivå och därvid ta hänsyn till skillnaderna i de nationella systemen. Den ska underlätta dialogen mellan arbetsmarknadens parter med respekt för deras självständighet. Det sociala trepartstoppmötet för tillväxt och sysselsättning ska bidra till den dialogen.”

² ”Val Duchesse-processen” är den term som används för att beskriva uppkomsten av den europeiska sociala dialogen i mitten av 1980-talet. På initiativ av kommissionens dåvarande ordförande Jacques Delors bjöds i januari 1985 ordförandena och generalsekreterarna i samtliga nationella organisationer som är anslutna till arbetsmarknadens parter på europeisk nivå (Unice [idag BusinessEurope], Ceep och Etuc) till slottet Val Duchesse i Bryssel.

³ Artiklarna 154 och 155 i EUF-fördraget (f.d. artiklarna 138 och 139).

⁴ Kommissionens meddelande *Anpassa och främja den sociala dialogen på gemenskapsnivå*, KOM(1998) 322 slutlig, 20.5.1998, och kommissionens beslut 98/500/EG som är bifogat meddelandet (EGT L 225, 12.8.1998, s. 27).

⁵ Med hjälp från Eurofond och enligt en standardiserad metod:

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

⁶ Databas för social dialog: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>.

bindande, andra inte, även avtal som ska genomföras i medlemsstaterna, antingen genom EU-direktiv eller genom sedvanliga nationella förfaranden. Arbetsmarknadens parter på europeiska nivå inom områdena för sjukhus, sjötransport, civil luftfart och järnvägar har sammanlagt ingått sex avtal om arbetsvillkor, arbetstid och arbetsmiljö, vilka har genomförts genom rådets direktiv.

Kommittéerna är i första hand forum där man kan diskutera och komma överens om hur man ska förbättra arbetsvillkoren och arbetsmarknadsrelationerna inom respektive bransch. De bidrar därigenom till att modernisera den ekonomiska och sociala politiken. Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå har särskild sakkunskap om sina branscher och om hur verkligheten ser ut på arbetsplatserna. De är strategiskt placerade för att hjälpa till med olika frågor, t.ex. hantering av förändringar, omstrukturering, övergång till sysselsättning, arbetsmiljö, integrering på arbetsmarknaden, ungdomssysselsättning, lika möjligheter och hållbar utveckling samt för att förutse vilka kompetens- och utbildningsbehov som kommer att finnas. Alla dessa frågor är av betydelse för Lissabonstrategin 2000–2010 och kommer även att vara en del av Europa 2020-strategin⁷. De europeiska arbetsmarknadsparterna på branschnivå är därför i allt högre grad delaktiga i EU:s politiska beslutsprocess.

Detta arbetsdokument utarbetades efter samråd med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå under 2009. Vid samrådet inkom 54 bidrag som diskuterades med de branschvisa arbetsmarknadsparterna under 2009 och 2010. I arbetsdokumentet granskas dessa diskussioner och förslag till förbättringar läggs fram i syfte att få de europeiska branschvisa dialogkommittéerna att fungera bättre.

2. EUROPEISKA BRANSCHVISA DIALOGKOMMITTÉER

2.1 Kommittéernas dynamik

Det finns för närvarande 40 europeiska branschvisa dialogkommittéer⁸ och det pågår diskussioner om att eventuellt inrätta nya kommittéer för hamnar och sport⁹.

Den första generationen av kommittéer härstammade från de rådgivande och gemensamma kommittéerna som inrättades som en del av fördraget om upprättandet av Europeiska kol- och stålgemenskapen och som ett första steg mot den gemensamma marknaden (t.ex. stålindustrin, gruvindustrin, jordbruk och havsfiske). Dessa kommittéer blev sedan branschvisa dialogkommittéer efter beslutet från 1998.

Den andra generationen av kommittéer inrättades när den inre marknaden tog form, vilket medförde större liberalisering, privatisering och gränsöverskridande rörlighet för arbetstagare. Denna generation av kommittéer inrättades under 1990-talet som gemensamma kommittéer eller informella arbetsgrupper och formaliserades 1999 (t.ex. byggbranschen, bankväsendet, handel, försäkringsbranschen, postväsendet, telekomtjänster, elbranschen och kultur). Sedan 2000 har modellen för den europeiska branschvisa dialogkommittéen utökats till att även

⁷<http://ec.europa.eu/eu2020/>.

⁸ Denna siffra omfattar också den centrala förvaltningssektorn som har slutfört sin försöksperiod under 2010. Se även "Dynamics of European sectoral social dialogue", Eurofound (2009), <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/98/en/2/EF0898EN.pdf>.

⁹ Arbetsmarknadsparterna inom livsmedelsindustrin undersöker också möjligheten att ha en branschvis dialogkommitté efter en rekommendation från högnivågruppen för livsmedelsindustrins konkurrenskraft.

omfatta andra branscher (t.ex. sjukhus, catering och centralköksverksamhet, varvsindustrin, den audiovisuella sektorn, kemisk industri, metallindustrin, verkstadsindustrin och teknikbaserade industrier). Kommittéerna har främst inriktat sig på frågor som rör exempelvis arbetstagarnas kvalifikationer och rörlighet, hälsa och säkerhet, kompetensbrist och möjligheten att påverkar EU-politiken.

Trots att det finns stora skillnader mellan olika branscher när det gäller hur utbredd verksamheten är runt om i EU, storleken på de deltagande organisationerna och arbetsmarknadsorganisationernas struktur¹⁰, har de kommittéer som inrättades 1998 givit en allmän ram som kan omfatta skiftande former av social dialog och olika arbetsmetoder och mötesformer.

Samtliga kommittéer har dock vissa gemensamma inslag. Europeiska organisationer som har gemensamma mål, dagordningar och arbetsprogram samt erkänner varandra kan, om de vill bilda en kommitté, lägga fram en gemensam begäran för kommissionen, som sedan bedömer deras representativitet. Kommissionen erbjuder därefter logistiskt och operativt stöd. För de europeiska arbetsmarknadsparter som provisoriskt vill prova på en branschvis social dialog innan de gör ett formellt åtagande, har kommissionen föreslagit en preliminär försöksperiod. Detta förfarande medför större flexibilitet och har exempelvis använts när det gäller den centrala förvaltningen.

Ett sådant förfarande bidrar till att integrerar principerna för den europeiska sociala dialogen både på europeisk och nationell nivå. Det bidrar också till att etablera förtroenderelationer, utveckla en partnerskapsmetod och uppmuntra representativa arbetsmarknadsorganisationer att skapa lämpliga strukturer. Försöksperioden kan göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att lära sig mer om EU-politiken och att förstå kommissionens mål och möjligheter.

¹⁰ När det gäller de arbetsmarknadsorganisationer som deltar i kommittéerna företräds arbetsgivarnas delegationer oftast av flera organisationer från en enda industri (civilflyg eller bankväsendet). I andra branscher är det mer komplicerat eftersom arbetsgivarna kan företräda marknadssegment från motsatta sidor (inom ekonomiska områden som har privatiserats). Arbetsgivarna är uppdelade på 62 olika europeiska branschorganisationer. De fackliga organisationerna är däremot mycket mer integrerade (med endast 17 organisationer), närmare bestämt i den Europeiska fackliga samorganisationen och dess stora sektoravdelningar. Kommittéernas delegationer kan dessutom omfatta organisationer som är erkända som europeiska branschvisa arbetsmarknadsparter av kommissionen och även företrädare för andra arbetsmarknadsparter som bidrar med kompletterande representativitet.

Tabell 1: Inrättandet av de europeiska branschvisa dialogkommittéerna

	Bransch (40)	Europeiska branschvisa arbetsmarknadsparter		Informell struktur	Formell kommitté
		Arbetstagare (17)	Arbetsgivare (62)		
Första generationen	Stålindustrin	EMF	Eurofer	1951*	2006
	Utvinningsindustrin	EMCEF	APEP, EURACOAL, UEPG, IMA, Euromines	1952*	2002
	Jordbruk	EFFAT	GEOPA/COPA	1964**	1999
	Vägtransporter	ETF	IRU	1965**	2000
	Transport på inre vattenvägar	ETF	EBU, ESO	1967**	1999
	Järnvägar	ETF	CER, EIM	1972**	1999
	Havsfiske	ETF	Europêche, COGECA	1974**	1999
	Sjötransporter	ETF	ECSA	1987**	1999
Andra generationen	Socketbranschen	EFFAT	CEFS	1969	1999
	Skobranschen	ETUF: TCL	CEC	1982	1999
	Hotell- och restaurangbranschen/turism	EFFAT	Hotrec	1983	1999
	Handel	UNI europa	EuroCommerce	1985	1999
	Försäkringsbranschen	UNI europa	CEA, BIPAR, AMICE	1987	1999
	Telekomtjänster	UNI europa	ETNO	1990**	1999
	Bankväsendet	UNI europa	EBF-BCESA, ESG, EACB	1990	1999
	Civil luftfart	ECA, ETF	ACI-Europe, AEA, CANSO ERA, IACA, IAHA,	1990**	2000
	Städbranschen	UNI europa	EFCI	1992	1999
	Bygg- och anläggningsbranschen	EFBWW	FIEC	1992	1999
	Textil- och konfektionsindustrin	ETUF:TCL	Euratex	1992	1999
	Privat säkerhet	UNI europa	CoESS	1993	1999
	Postväsendet	UNI europa	PostEurop	1994**	1999
	Trämekanisk industri	EFBWW	CEI-Bois	1994	2000
	Elbranschen	EPSU, EMCEF	Eurelectric	1996	2000
	Servicetjänster	UNI europa	Coiffure EU	1998	1999
	Läder- och garveriindustri	ETUF:TCL	COTANCE	1999	2001
	Kultur	EAEA	Pearle		1999
Bemanningsbranschen	UNI europa	Eurociett		1999	
Möbelbranschen	EFBWW	UEA, EFIC		2001	
Tredje	Varvsindustrin	EMF	CESA		2003
	Den audiovisuella sektorn	EUROMEI, EFJ, FIA, IFM	EBU, ACT, AER, CEPI, FIAPF		2004
	Kemisk industri	EMCEF	ECEG		2004
	Kommunala och regionala myndigheter	EPSU	CEMR	1996	2004

Sjukhus	EPSU	HOSPEEM		2006
Catering och centralköksverksamhet	EFFAT	FERCO	1998	2007
Gasbranschen	EMCEF, EPSU	EUROGAS		2007
Professionell fotboll	FIFPro	EPFL, ECA		2008
Metallindustrin***	EMF	CEEMET	2006	2010
Pappersindustrin	EMCEF	CEPI		2010
Utbildning	ETUCE	EFEE		2010
<i>Den centrala förvaltningen</i>	<i>TUNED (EPSU+CESI)</i>	<i>EUPAN (European public administrations network)</i>	<i>Försöksperiod (2008–2010)</i>	

* Rådgivande kommittéer under EKSG-fördraget **Gemensamma kommittéer under Romfördraget

*** Metallindustri, verkstadsindustrin och teknikbaserade industrier

2.2 Resultatens variation och betydelse

Kommissionen angav i sitt meddelande från 1998 att de europeiska branschvisa dialogkommittéerna var ett verktyg för samråd, förhandlingar och gemensamma insatser. Kommissionen föreslog 2004 att resultaten av den sociala dialogen skulle klassificeras¹¹. Klassificeringen gör det möjligt att framhålla att mervärdet av en text inte bara beror på om den är bindande, utan också på dess operativa uppföljning och effektiva genomförande.

Resultaten kan vara:

- 1) **Avtal** (oberoende av om de genomförs genom EU-direktiv eller inte) som är bindande och måste följas upp och övervakas eftersom de grundas på artikel 155 i Lissabonfördraget.
- 2) **Processorienterade texter** (t.ex. handlingsramar, riktlinjer, etiska regler och politiska riktlinjer). Även om dessa texter inte är juridiskt bindande måste de följas upp och deras genomförande måste kontrolleras regelbundet.
- 3) **Gemensamma yttranden och instrument** som är avsedda att påverka EU-politiken och att underlätta kunskapsdelningen.

De flesta av de texter som antas av de europeiska dialogkommittéerna är tekniska instrument som hjälper till att ge en europeisk dimension till särskilda frågor (t.ex. en gemensam webbsida om utstationering av arbetstagare i bygg- och anläggningssektorn, gemensamma yrkesinriktade meritförteckningar inom jordbruket och en handbok och regelbunden rapportering om ansvarsfull omstrukturering i sockerbranschen). Den europeiska branschvisa sociala dialogen har också antagit bindande avtal som genomförs genom EU-direktiv eller genom interna förfaranden, både på branschnivå och branschövergripande nivå.

Hur väl kommittéerna fungerar kan inte bedömas enbart på grundval av antalet texter som de producerar. Detta eftersom konkreta åtgärder på nationell nivå eller inom företagen inte alltid dokumenteras och de flesta resultaten är "mjuka" och syftar exempelvis till att sprida kunskap, stödja den sociala dialogen på nationell och regional nivå eller på företagsnivå eller till att påverka beslutsfattandet. Gemensamma texter, presentationer om god praxis eller inblandning i gemensamma projekt (t.ex. seminarier, konferenser, utredningar och arbetsgrupper) erbjuder möjligheter för arbetsmarknadens parter att lära av varandra och etablera förtroenderelationer.

¹¹ Kommissionens meddelande *Partnerskap för förändring i ett utvidgat EU – Ökad genomslagskraft för den sociala dialogen i EU*, KOM(2004) 557 slutlig, 12.8.2004.

Gemensamma yttranden och gemensamma bidrag till samråd har också visat sig vara kraftfulla instrument för att påverka EU-politiken eller för att försvara branschintressen, till exempel i de debatter om direktiven om utstationering av arbetstagare¹² och om tjänster på den inre marknaden¹³ som förts inom bygg- och anläggningssektorn.

¹² Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG från den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

¹³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG från den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden.

Tabell 2: Exempel på betydelsefulla instrument och resultat från de europeiska branschvisa dialogkommittéerna (2006–2010)

Jordbruk	Ramavtal om minskning av arbetstagarnas risk att drabbas av arbetsrelaterade muskuloskeletal besvär (2006)
Civil luftfart	Riktlinjer för samrådsförfarande för funktionella luftrumsblock (2007)
Handel	Riktlinjer för att förhindra våld från tredje part inom handeln (2009)
Byggbranschen	Rekommendationer om egenföretagande och ”falskt” egenföretagande (2010) Gemensam ”databas för utstationering” (2008)
Catering och centralköksverksamhet	Gemensamt yttrande om fetma (2007)
Elbranschen	Riktlinjer för socialt ansvarsfulla omstruktureringar med handledning om bästa praxis (2008)
Gasbranschen	Verktygslåda – demografiska förändring, åldersmedveten ledning och kompetenser (2009)
Sjukhus	Uppförandekod och uppföljning av etiska förfaranden för att rekrytera och behålla personal över gränserna (2008)
Städbranschen	Handbok om ergonomi vid rengöringsarbeten (2007)
Försäkringsbranschen	Gemensamt yttrande om demografiska utmaningar (2010)
Lokala och regionala förvaltningar	Riktlinjer för upprättandet av handlingsplaner för jämställdhet (2007)
Servicetjänster	Avtal om genomförandet av en europeisk certifiering av hårfrisörer (2009)
Privat säkerhet	Europeiska pedagogiska riktlinjer för tre verksamheter/profiler inom privat säkerhet 1. områdesbevakning, 2. larmcentraler, 3. flygplatssäkerhet (2006)
Järnvägar	Begreppet anställbarhet i järnvägssektor – rekommendationer (2007) Gemensamma rekommendationer om bättre representation och integration av kvinnor i järnvägssektorn (2007)
Havsfiske	Handbok om förebyggande av olyckor till havs och fiskares säkerhet (2007)
Socketbranschen	Femte genomföranderapporten (2007) om uppförandekoden för företagens sociala ansvar
Läder- och garveriindustrin	Rapportstandard för social situation och miljö (2008)

Telekomtjänster	Mångfald i arbetslivet: översikt av god praxis (2007)
Textil- och konfektionsindustrin	Rekommendationer om hur man kan säkerställa en mer föregripande och bättre hantering av industriella förändringar och branschvisa omstruktureringar (2008)

Tabell 3: Europeiska branschvisa eller branschövergripande avtal (genomförda genom EU-direktiv eller interna förfaranden)

Bransch	Avtal
Sjukhus	Rådets direktiv 2010/32/EU av den 10 maj 2010 om genomförande av det ramavtal om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården som ingåtts av Hospeem och Epsu
Sjötransporter	Rådets direktiv 2009/13/EG av den 16 februari 2009 om genomförande av det avtal som ingåtts av <i>European Community Shipowners' Associations</i> (ECSA) och <i>European Transport Workers' Federation</i> (ETF) om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG
	Rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av <i>European Community Shipowners' Association</i> (ESCA) och <i>Federation of Transport Workers' Unions in the European Union</i> (FST)
Järnvägar	Rådets direktiv 2005/47/EG av den 18 juli 2005 om avtalet mellan Europeiska järnväggemenskapen (CER) och Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) om vissa aspekter på villkoren för anlitande av mobila arbetstagare i gränsöverskridande driftskompatibel trafik inom järnvägssektorn
Civil luftfart	Rådets direktiv 2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförande av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som har ingåtts mellan <i>Association of European Airlines</i> (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF), <i>European Cockpit Association</i> (ECA), <i>European Regions Airline Association</i> (ERA) och <i>International Air Carrier Association</i> (IACA)
Fjorton industri-sektorer	Överenskommelse, om god hantering och säker användning av kristallin kvarts och produkter som innehåller detta, för att skydda arbetstagarnas hälsa (undertecknades den 25 april 2006)

2.3 Anpassning till utvidgningen

Mot bakgrund av de senaste utvidgningarna (2004 och 2007) har samtliga europeiska arbetsmarknadsorganisationer på branschnivå utvidgat sina partnerskap till lämpliga arbetsmarknadsparter på branschnivå i de nya medlemsstaterna.

Kommissionen är fullt medveten om att det är en utmaning att verka för en branschvis social dialog i ett EU med 27 medlemsstater eftersom de europeiska branschvisa arbetsmarknadsparterna företräder nationella medlemsorganisationer som är verksamma i olika länder, med olika språk, olika socioekonomiska situationer och olika nationella system

för arbetsmarknadsrelationer¹⁴. I de flesta nya medlemsstater var dessutom de kollektiva förhandlingarna på branschnivå relativt underutvecklade. Därför har kommissionen stöttat initiativet från arbetsmarknadens parter, på europeisk och nationell nivå, till att förbättra den administrativa kapaciteten hos arbetsmarknadens parter, särskilt i konvergensregionerna, och till att främja att den europeiska sociala dialogen utvidgas till de nya medlemsstaterna¹⁵.

Det är nödvändigt att aktivt involvera alla nationella arbetsmarknadsparter för att garantera att den europeiska sociala dialogens legitimitet och få till stånd verkningsfulla resultat och uppföljningar på nationell nivå i alla medlemsstater. Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå har lyckats öka antalet medlemmar från medlemsstaterna i deras delegationer, men mycket återstår att göra, till exempel i branscher som fortfarande till stor del domineras av traditionella, oftast statliga, ekonomiska aktörer.

3. BÄTTRE SAMRÅD OCH FÖRHANDLING

3.1 Samråd och administrativ kapacitet hos arbetsmarknadens parter på europeisk nivå

Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå blir allt mer delaktiga i EU:s politiska beslutsprocess.

Enligt artikel 154 i Lissabonfördraget ska kommissionen samråda med de europeiska arbetsmarknadsparterna om principerna och innehållet i varje socialpolitiskt initiativ. Under de senaste åren har tempot för och antalet formella samråd ökat (se bilaga 2). Dessutom samråder även kommissionens avdelningar med ansvar för branschspecifik politik med de europeiska arbetsmarknadsparterna (politik avseende t.ex. handel, inre marknaden, utbildning, industri eller transport).

Kommissionen har utvecklat en metod och ett förfarande för **konsekvensanalys** av alla sina initiativ. I riktlinjerna för konsekvensanalysen finns en särskild hänvisning till samråd med de europeiska dialogkommittéerna, vilket ger dem en ny möjlighet att medverka i utformningen av EU:s politik¹⁶. Om parterna ska kunna agera effektivt i denna nya roll måste de ha kapacitet att i tid lämna synpunkter vid sådana samråd.

Europeiska branschvisa arbetsmarknadsparter kan också aktivt främja nätverksbyggande mellan nationella observationsorgan på branschnivå, andra organ samt företrädare för utbildningssektorn. Syftet är att på europeisk nivå utbyta information och bästa praxis om tendenser när det gäller sysselsättning och kompetensbehov (se bilaga 7). Denna form av pilotprojekt kommer snart att inledas i några branscher, med aktivt deltagande av

¹⁴ Efter utvidgningarna har de europeiska arbetsmarknadsparterna ibland inkluderat nya aktörer som inte alltid har kapacitet att genomföra kollektiva förhandlingar.

¹⁵ Europeiska socialfonden (ESF) kan ge betydande stöd till initiativ som syftar till att stärka den administrativa kapaciteten hos arbetsmarknadsorganisationer i de nya medlemsstaterna. Via kommissionens budgetposter för social dialog och arbetsmarknadsrelationer har dessutom särskilda projekt på branschnivå kunnat få stöd.

Rundabordssamtal och besök på plats organiserades av mer än ett dussin kommittéer (se kapitel 8 i kommissionens rapport om arbetsmarknadsrelationer i Europa 2008). Arbetsmarknadsparterna inom textil- och konfektionsindustrin och läder- och garveriindustrin genomförde två projekt under perioden 2006–2008 med stöd från kommissionen. Projekten syftade till att uppmuntra de branschvisa arbetsmarknadsparterna från de nya medlemsstaterna och kandidatländerna att fullt ut delta i den europeiska branschvisa dialogen och att förstärka deras administrativa kapacitet. Dessa åtgärder avslutades med att de nationella handlingsplanerna godkändes och genomfördes.

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

För att möjliggöra ett öppet och effektivt samråd kommer kommissionen att tillsammans med sitt arbetsprogram offentliggöra en förteckning över alla planerade konsekvensanalyser.

arbetsmarknadens parter på europeisk nivå. Som en uppföljning till kommissionens meddelande om ny kompetens för nya arbetstillfällen¹⁷ från december 2008 och dess meddelande om ett gemensamt åtagande för sysselsättning¹⁸ från juni 2009, har kommissionen undersökt möjligheten att inrätta ett **uropeiskt råd för kompetens och arbetstillfällen**. Detta initiativ är dessutom en av de nyckelåtgärder som rekommenderas av expertgruppen för ny kompetens och nya arbetstillfällen¹⁹ och som får stöd av det rådgivande utskottet för industriell omvandling vid Europeiska ekonomiska och sociala kommittén²⁰.

För att kunna uppfylla det ökande antalet krav på deltagande och samråd måste de europeiska arbetsmarknadsparterna ha kapacitet att se till att samråden samordnas mellan medlemmarna samt att de kan utarbeta resultat och kommentarer. Deras egen kapacitet beror dock på kapaciteten hos de nationella medlemmarna, som eventuellt har begränsat med styrka och resurser, eller kanske har strukturer som fortfarande utvecklas. Detta gäller särskilt i de nya medlemsstaterna och i branscher som genomgår strukturella förändringar, inklusive inträde av nya aktörer. Det är av avgörande betydelse att nationella branschvisa arbetsmarknadsparter och myndigheter utvecklar och bedömer sin egen kapacitet, delvis genom att fullt ut utnyttja EU-medlen via budgetposterna för den sociala dialogen och via Europeiska socialfonden²¹. Med tanke på den centrala roll som de europeiska arbetsmarknadsparterna på branschnivå kan spela i den politiska beslutsprocessen är frågan om kapacitet av yttersta vikt.

3.2. Förhandlingar och kapacitet att förhandla avtal

Den europeiska sociala dialogen är tillsammans med den europeiska sociallagstiftningen ett mycket viktigt instrument för att förbättra arbetsnormerna i EU och bidra till att modernisera arbetsmarknaderna.

Den europeiska sociala dialogen har genom Amsterdampfördraget²² blivit en självständig källa till EU:s socialpolitiska lagstiftning. De europeiska arbetsmarknadsparterna kan anta avtal som kan genomföras genom ett direktiv från rådet, vilket medför att de är juridiskt bindande för samtliga arbetsgivare och arbetstagare i Europa när de har införlivats i nationell lagstiftning, eller kollektivavtal (s.k. *erga omnes*-effekt dvs. allmängiltigförklarade avtal). De kan även anta självständiga avtal som genomförs genom sedvanliga nationella förfaranden. I det senare fallet är avtalen endast bindande för de som undertecknat dem och deras medlemmar (s.k. relativ effekt)²³.

I sitt meddelande från 1998 om den europeiska sociala dialogen uppmuntrar kommissionen utvecklandet av gemensamma insatser och förhandlingar både på branschövergripande nivå

¹⁷ Ny kompetens för nya arbetstillfällen: omedelbar handling:

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

¹⁸ Meddelande från kommissionen *Ett gemensamt åtagande för sysselsättning*, KOM(2009) 257 slutlig.

¹⁹ Ny kompetens för nya arbetstillfällen: omedelbar handling:

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

²⁰ Förberedande yttrande CCMI/68 antaget den 17 februari 2010 om anpassning av kompetens till behoven inom branscher och tjänster i omvandling – bidrag till ett eventuellt inrättande av sektorsspecifika sysselsättnings- och kompetensråd på europeisk nivå.

²¹ Artikel 5.3 i förordning (EG) nr 1081/2006 av den 31 juli 2007: ”Enligt konvergenismålet skall ett lämpligt belopp av ESF:s resurser anslås till kapacitetsutbyggnad, inklusive utbildning, åtgärder för att bygga nätverk, stärkande av den sociala dialogen och verksamheter som företas gemensamt av arbetsmarknadens parter, särskilt när det gäller arbetstagarnas och företagets anpassningsförmåga enligt artikel 3.1 a.”.

²² Artikel 155 i EUF-fördraget (f.d. artikel 139).

²³ Detta alternativ utesluter inte att avtalet, helt eller delvis, kan tillämpas eller införlivas genom nationell lagstiftning, se kommissionens arbetsdokument av den 2 juli 2008: *Rapport om genomförandet av arbetsmarknadsparternas europeiska ramavtal om distansarbete*, SEK(2008) 2178.

och branschnivå. Särskilt framhävdes den europeiska branschvisa sociala dialogens potential. Därför är kapaciteten att förhandla fram avtal på europeiska nivå ett av villkoren för att få delta i en kommitté. Denna förhandlingsdel har visat sig vara mycket användbar för de europeiska arbetsmarknadsparterna på branschnivå när de exempelvis behöver anpassa allmänna arbetstidsregler i EU till särskilda omständigheter i deras branscher (t.ex. järnväg, civil luftfart och sjötransport). Förhandlingar inleddes också för att förbereda samråd om möjliga lagstiftningsinitiativ (t.ex. avtal om att skydda arbetstagare mot stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården, mot damm från kristallin kvarts i industrin, eller om genomförandet av ILO-konventionen för sjöfarare).

Den senaste utvecklingen antyder att antalet branschvisa avtal kan komma att öka ännu mer, och att sådana förhandlingar blir allt mer oberoende av de formella samråden som kommissionen inleder. Förhandlingar pågår eller kommer att inledas inom många olika branscher, t.ex. personliga tjänster, professionell fotboll, transport på inre vattenvägar och havsfiske.

Det verkar dock som om arbetsmarknadens parter på branschnivå ännu inte fullt ut utnyttjat de möjligheter till branschvisa förhandlingar som erbjuds. Branscher som domineras av stora transnationella företag (t.ex. stålindustrin, telekomtjänster, kemisk industri och civil luftfart) tenderar att lägga mindre vikt vid den europeiska branschnivån, eftersom deras arbetsmarknadsparter föredrar att förhandla direkt på företagsnivå, bl.a. inom europeiska företagsråd. Den offentliga sektorn deltog inte heller i de branschvisa förhandlingarna före avtalet om stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården, som slutfördes 2009.

För att klara av den ökade komplexiteten i dagens arbetsliv behövs flexibla lagstiftningslösningar på EU-nivå, i den mån de är motiverade ur subsidiaritetsynpunkt²⁴. Frågor som rör exempelvis hälsa och säkerhet, arbetsvillkor och arbetstid har ibland en tydlig branschdimension. Arbetsmarknadsparternas kapacitet att på branschnivå förhandla fram väl avvägda kompromisser samt deras expertis på området medför att de effektivt kan ta itu med särskilda frågor på branschnivå som är gemensamma för samtliga, eller i alla fall de flesta medlemsstater. Kommissionen är angelägen om att även fortsättningsvis, vid behov, erbjuda tekniskt och ekonomiskt stöd till sådana förhandlingar. Att avtal stämmer överens med EU-lagstiftningen och har en hög redaktionell kvalitet är särskilt viktigt om de ska genomföras genom EU-direktiv, och kommissionen kan därför i tillämpliga fall, erbjuda juridisk hjälp under förhandlingarna.

4. FÖRSTÄRKA DIALOGKOMMITTÉERNAS TÄCKNING OCH REPRESENTATIVITET

4.1 Anpassa kommittéernas spännvidd och storlek

Kommissionen har sedan 1998 i uppdrag att inrätta kommittéer inom stora ekonomiska sektorer (t.ex. bygg- och anläggning, jordbruk, posttjänster, sjukhus, utbildning, handel, metallindustrin, verkstadsindustrin och teknikbaserade industrier) samt inom mindre branscher som varvsindustrin och i mikrobranscher som professionell fotboll. Detta lyfter fram frågan om hur kommittéerna ska avgränsas. Det är svårt att veta hur man ska avgränsa en viss bransch²⁵, eftersom den sociala dialogens och kollektivförhandlingarnas täckning i

²⁴ Branschdimensionen är en betydande orsak till denna komplexitet, något som kan konstateras i frågor som rör t.ex. hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och arbetstid.

²⁵ På grundval av NACE-klassificeringen och i enlighet med den metodik som används av Eurofound, som för närvarande genomför undersökningar om representativitet: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm.

olika branscher varierar kraftigt mellan medlemsstaterna. Dessutom skiljer sig kommittéernas struktur åt mellan branscherna.

Kommissionen bedömer om avgränsningen av en viss bransch är lämplig med tanke på dess ekonomiska aktivitet och utifrån hur organisationsbilden ser ut för arbetsmarknadens parter, eftersom en kommitté behöver ha en viss storlek för att kunna åstadkomma konkreta resultat. En dialogkommittés täckning har i praktiken ett nära samband med dess medlemmars representativitet²⁶. Därför bör en kommitté vara så öppen för nya deltagare som möjligt²⁷, men samtidigt tillräckligt snäv för att vara relevant för parterna. Den bör inbegripa alla relevanta arbetsmarknadsparter och garantera en tillräcklig representativitet.

Denna strategi när det gäller branschernas storlek hindrar inte kommissionen från att på ad hoc-basis främja att arbetsgrupper vid behov tillsätts för att behandla frågor som rör en undersektor (t.ex. flygledning inom civil luftfart) eller flera branscher (t.ex. handelspolitik, hållbar utveckling, konsekvensanalyser och övervakningsmekanismer) eller för att inleda förhandlingsförfaranden (t.ex. om kristallin kvarts²⁸).

4.2 Engagera nya aktörer för anpassning till förändringar

Branschernas avgränsning måste också beaktas mot bakgrund av strukturella förändringar som påverkar ekonomiska verksamheter och anställningsstrukturer som ett resultat av globalisering, marknadsutveckling och teknisk förändring.

Ekonomiska och sociala aktörer kan tillkomma eller försvinna i alla branscher. På senare år har flera nya aktörer tillkommit, t.ex. lågprisbolag inom civil luftfart, privata företag inom post- och telekomtjänster och underentreprenörer inom jordbruket. Inom den offentliga sektorn har vissa organisationer privatiserats och omstrukturerats. Arbetsmarknadsorganisationernas strukturer kan dessutom utvecklas, både på europeisk och nationell nivå, vilket kan medföra att nya eller starkare aktörer uppstår. Små och medelstora företag har till exempel blivit mer intresserade av den europeiska branschvisa sociala dialogen.

Nya företag på en marknad är inte nödvändigtvis intresserade eller tillräckligt organiserade för att delta i en arbetsmarknadsorganisation. Om sådana nya aktörer vill delta i den europeiska sociala dialogen och uppfyller kraven, bör dock kommittéerna uppmuntra att de deltar i delegationen för att se till att kommittéernas sammansättning speglar förändringar i ekonomin och på arbetsmarknaden. Dessa nya aktörer kan öka representativiteten i en viss bransch om nya organisationer deltar i kommittéer på grundval av ömsesidigt erkännande och överenskommelse. Enkla åtgärder som att, i tillämpliga fall, erbjuda nya aktörer att bli medlemmar och/eller att delta i möten, antingen som observatörer²⁹ eller fullvärdiga medlemmar, kan underlätta integrationen för alla berörda parter. Kommissionen kommer att vara uppmärksam på denna utveckling när den övervakar kommittéernas representativitet, samtidigt som den fullt ut respekterar arbetsmarknadsparternas självstyre.

²⁶ Arbetsgivarorganisationer har i allmänhet begränsad spännvidd, till skillnad från fackföreningsorganisationer.

²⁷ Kommissionen uppmuntrar exempelvis inrättandet av en stor övergripande sportkommitté, istället för att en separat kommitté inrättas för varje gren.

²⁸ Europeiska branschorganisationer för arbetstagare och arbetsgivare bildade *European Network for Silica* (NEPSI) som den 25 april 2006 inom ramen för den sociala dialogen undertecknade en överenskommelse om god hantering och säker användning av kristallin kvarts och produkter som innehåller detsamma, för att skydda arbetstagarnas hälsa.

²⁹ Så skedde vid utarbetandet av överenskommelsen om god hantering och säker användning av kristallin kvarts 2006. I vissa kommittéer eller arbetsgrupper kan företrädare för särskilda intressegrupper, små och medelstora företag och/eller egenföretag delta som observatörer.

4.3 Främja en jämn könsfördelning

Några kommittéer har antagit texter och projekt som rör jämställdhet på arbetsmarknaden, t.ex. handlingsplaner för jämställdhet eller riktlinjer för god praxis på arbetsplatsen. Likväl tenderar kvinnor att vara underrepresenterade i kommittéernas delegationer, i förhållande till deras antal i de berörda branscherna.

Situationen varierar från bransch till bransch och beror huvudsakligen på hur ledamöter utnämns av de nationellt anslutna organisationerna. I linje med EU:s politik om lika möjligheter för kvinnor och män och icke-diskriminering,³⁰ har kommissionen uppmanat arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att tillsammans med sina anslutna organisationer på nationell nivå arbeta för en jämnare könsfördelning vad gäller både deltagande och representation i kommittéernas styrelser³¹. I samma anda har kommissionen uppmanat arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att fortsätta utveckla befintliga åtgärder och överväga nya åtgärder för att öka medvetenheten och hålla kvar frågan om jämställdhet på dagordningen.

5. EFFEKTIVARE DIALOGKOMMITTÉER

5.1 Samverkan och utbyte av information mellan branscherna

Kommissionen stödjer och uppmuntrar initiativ mellan kommittéerna och mellan den branschövergripande och den branschvisa europeiska sociala dialogen. Under senare år har denna samverkan burit frukt, inte bara vad gäller de ämnen som diskuterats utan även vad gäller resultaten, i synnerhet självständiga avtal. Denna form av samarbete förstärker mervärdet av den europeiska branschvisa sociala dialogen, samtidigt som man undviker överlappning och skiljaktiga ståndpunkter mellan arbetsmarknadsparterna.

Bland sektorerna skedde ett viktigt genombrott 2006 när 14 industrisektorer ingick en självständig branschövergripande överenskommelse om god hantering och säker användning av kristallin kvarts och produkter som innehåller detsamma, för att skydda arbetstagarnas hälsa.

Det första exemplet på samverkan mellan den branschövergripande och den branschvisa sociala dialogen gällde frågan om distansarbete (2002). Telekombranschen var den första branschen som antog riktlinjer, och därefter ingick åtskilliga branscher ett branschövergripande avtal. Efter slutförandet av det självständiga avtalet om arbetsrelaterad stress (2004), har gemensamma texter inom branscher som privat säkerhet, bygg- och anläggning, elbranschen och centrala förvaltningar direkt hänvisat till detta avtal.

I det branschövergripande självständiga avtalet om våld på arbetsplatsen från 2006 fastställdes inga närmare bestämmelser om våld från tredje part (dvs. våld som utövas av individer som inte tillhör företaget³²). Sektorerna handel, lokal och regional förvaltning, sjukhus och privat säkerhet har därefter strävat efter att komplettera det branschövergripande avtalet med

³⁰ Artikel 10 i EUF-fördraget: "Vid utformningen och genomförandet av sin politik och verksamhet ska unionen söka bekämpa all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning".

³¹ Kommissionen samlar in uppgifter om könsfördelningen i kommittéernas delegationer.

³² Det kan vara allt från ett kränkande beteende från kunder eller patienter till väpnat rån.

branschspecifika och/eller branschövergripande aspekter. Dessa sektorer började förhandla om en processororienterad text under 2010.

Förutom dessa branschövergripande exempel, bör möjligheten att utbyta erfarenheter mellan kommittéerna framhävas. En fråga som berör en rad branscher är socialt ansvarsfull upphandling. Flera kommittéer har behandlat denna fråga utifrån sitt eget perspektiv, och det efterföljande utbytet av erfarenheter resulterade i en serie liknande broschyrer/handledning som ska vägleda organisationer och offentliga myndigheter som tilldelar dessa branscher kontrakt³³. Deras erfarenhet är betydelsefull för kommissionens arbete om socialt ansvarsfull upphandling och den har också anammats av flera andra branscher³⁴. Sådana samarbeten kräver en jämn ström av information om de europeiska branschvisa sociala dialogernas verksamhet och övervakning för att identifiera ämnen som kan vara av allmänt intresse. Ett av kommissionens instrument för att underlätta idéutbyte mellan kommittéer är kontaktforumet³⁵ där företrädare för samtliga organisationer inom den europeiska branschvisa dialogen träffas fyra gånger per år.

Att utveckla samverkan mellan kommittéerna och mellan den branschövergripande och den branschvisa sociala dialogen kan med fördel bidra till att främja EU:s arbetsmarknadsmål och socialpolitiska mål i enlighet med i artikel 9 i Lissabonfördraget³⁶.

5.2 Effektiva åtgärder och bättre övervakning av genomförandet

Den europeiska branschvisa sociala dialogens förmåga att förbättra arbetsvillkoren i Europa beror på om resultaten genomförs på arbetsplatsen eller inte. I sitt meddelande av den 12 augusti 2004³⁷ framhöll kommissionen för arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att det behövs detaljerade bestämmelser om uppföljning och rapportering för att övervaka resultatens effekter.

De flesta europeiska arbetsmarknadsparter på europeisk nivå kännetecknas av en låg grad av centralisering. De har en begränsad förmåga att påverka sina anslutna organisationer på nationell nivå. För att man på nationell nivå ska kunna följa upp en dialog som hållits på europeisk nivå måste de nationella arbetsmarknadsparterna på branschnivå engageras i EU-dialogen. Det krävs också ett samspel mellan EU:s sociala dialog och andra nationella system för arbetsmarknadsrelationer. En effektiv uppföljning på nationell nivå är också tydligt kopplad till arbetsmarknadsparternas representativitet, och det är därför viktigt att kommittéerna är så öppna som möjligt och involverar nya aktörer när det är lämpligt. De nationella organisationer som inte deltar i kommittéernas arbete på europeisk nivå kanske inte vill genomföra bestämmelser som de inte medverkat till att utarbeta.

Resultaten av EU:s branschvisa sociala dialog är oftast ”mjuka”, dvs. syftar till att öka medvetenheten, sprida god praxis eller bidra till att skapa samförstånd och förtroende.

³³ Privat säkerhet (1999), städbranschen (2002), textil- och konfektionsindustri (2005) och catering (2006).

³⁴ Se arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar om en vägledning i socialt ansvarsfull upphandling.

³⁵ Kommissionen anordnar detta forum 4–5 gånger per år och bjuder in generalsekreterare och ordförande samt övriga intresserade medlemmar från de europeiska arbetsmarknadsorganisationerna och från dialogkommittéerna, både på branschövergripande nivå och på branschnivå. Det främsta syftet med forumet är att främja utbytet av information och erfarenheter och att förbättra den övergripande samverkan och samverkan mellan den branschvisa och den branschövergripande sociala dialogen.

³⁶ ”Vid fastställandet och genomförandet av sin politik och verksamhet ska unionen beakta de krav som är förknippade med främjandet av hög sysselsättning, garantier för ett fullgott socialt skydd, kampen mot social utestängning samt en hög utbildningsnivå och en hög hälsoskyddsnivå för människor.”

³⁷ Se fotnot 11.

Resultat på nationell nivå kan utvärderas med kvalitativa indikatorer, men inte med systematiska kvantitativa data.

Självständiga avtal som sluts på EU-nivå och genomförs på nationell nivå förpliktigar avtalsparterna och deras nationella anslutna organisationer att genomföra dem genom nationella avtal på eget initiativ (t.ex. lagstiftning, kollektivavtal, etiska regler eller gemensamt främjande av instrument). Uppföljningsskyldigheten är ännu starkare när arbetsmarknadens parter bestämmer sig för att förhandla fram ett avtal som resulterar i att ett lagstiftningsförslag från kommissionen upphävs. Detta sätter press på arbetsmarknadens parter i EU att genomföra sådana avtal fullständigt och på ett effektivt sätt. Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå behöver satsa mer på övervakning och på att utveckla relevanta indikatorer för att förbättra genomförandet och utvärderingen av de överenskomna texterna³⁸.

Kommissionen kan bistå med samordning och tekniskt stöd, till exempel översättningar av den originaltext som antagits av arbetsmarknadens parter på nationell nivå samt med riktlinjer för genomförande, informationsinsatser, fortbildning, övervakning och rapportering från arbetsmarknadens parter på europeisk nivå och Europeiska kommissionen.

Kommissionen har ansvaret för att övervaka de branschvisa dialogkommittéernas arbete och stimulera deras verksamhet med hänsyn till varje sektors särdrag. Kommissionen uppmärksammar frågor som exempelvis antagandet av ett arbetsprogram, en arbetsordning och mötesdagordningar som är lämpliga samt åtgärdsinriktade protokoll och slutsatser och en effektiv uppföljning av dessa. Erfarenheten har visat att kommittéerna kan ha perioder av låg aktivitet på grund av konflikter mellan arbetsmarknadens parter eller alltför låg representativitet. I sådana fall kommer kommissionen att fortsätta att bistå kommittéerna, medan möjligheten att lägga ned en kommitté som inte uppfyller sina åtaganden kvarstår.

5.3 Bättre användning av EU-medel

Kommissionen kan tillhandahålla medel för att stödja inledandet av och arbetet med den europeiska branschvisa sociala dialogen. Medel finns tillgängliga för organisation av möten, ersättning av experters utgifter och tolkning. Kommissionen anordnar över 180 möten per år (vilket motsvarar i genomsnitt 1–2 plenarmöten och 3–4 arbetsgruppsmöten per kommitté och år).

Kommissionen är mån om att de anslagna medlen används ekonomiskt, effektivt och ändamålsenligt. Arbetsmarknadens parter på branschnivå ombeds att i god tid utarbeta arbetsprogram, dagordningar, arbetsdokument och kommentarer, att organisera effektiva möten och att på bästa sätt använda de resurser som kommissionen tillhandahåller (t.ex. i form av utbyte av information och sakkunskap, tolkning eller lokaler).

Kommissionen stödjer också projekt via två budgetposter som gör det möjligt att finansiera insatser som rör den sociala dialogen och informations- och utbildningsåtgärder³⁹ både på europeisk och nationell nivå. Arbetsmarknadens parter på branschnivå deltar i över 100 projekt. Varje år deltar arbetsmarknadens parternas organisationer på branschnivå och deras anslutna organisationer i omkring 30–50 projekt.

³⁸ Till exempel de som fastställdes för genomförandet av den självständiga överenskommelsen om god hantering och säker användning av kristallin kvarts och produkter som innehåller detsamma, för att skydda arbetstagarnas hälsa.

³⁹ Budgetpost 04.03.03.01 för relationer mellan arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen och budgetpost 04.03.03.02 för informations- och utbildningsåtgärder för arbetstagarorganisationer.

6. SLUTSATS

Denna bedömning av den europeiska branschvisa sociala dialogen under de senaste tolv åren visar hur värdefullt dess bidrag varit för den europeiska samhällsmodellen. Bedömningen visar att det finns ett samband mellan den sociala dialogens genomslag på nationell nivå och dess genomslag på europeiska nivå, och att de båda stimulerar varandra. Det framhålls också att de branschvisa dialogkommittéerna måste anpassa sig till nya utmaningar och ändringar i politiken.

De branschvisa dialogkommittéerna erbjuder arbetsmarknadens parter en ram för samordning, gemensamma insatser och förhandlingar, vilket kan utnyttjas i större utsträckning av alla arbetsmarknadens parter på branschnivå. För att stärka samrådsdelen bör kommittéerna delta mer systematiskt i konsekvensanalysarbetet. Medverkan i branschvisa kompetensråd kan hjälpa arbetsmarknadsparterna att delta i gemensamma insatser med andra parter som ett komplement till deras självständiga dialog.

För att främja förhandlingsdelen är kommittéerna ett flexibelt instrument där arbetsmarknadsrelaterade frågor och lösningar anpassade till olika branschers mångfald och komplexitet kan diskuteras. Kommissionen säkerställer att dess ekonomiska och tekniska stöd till de branschvisa dialogkommittéerna är tillräckligt och proportionerligt, så att arbetsmarknadens parter på europeisk nivå kan åstadkomma högkvalitativa bidrag och uppnå gemensamma resultat som genomförs och övervakas på lämpligt sätt.

För att utvidga de branschvisa dialogkommittéerna till att täcka hela ekonomin och arbetsmarknaden har kommissionen en flexibel och aktiv strategi. Inrättandet av nya branschvisa dialogkommittéer ger således ett mervärde. Kommissionen har alltid arbetat för att de europeiska branschvisa dialogkommittéerna ska vara öppna för nya deltagare, och samtidigt respekterat principerna om pluralism⁴⁰ och arbetsmarknadsparternas självständighet. De europeiska arbetsmarknadsparterna bör vidta åtgärder för att underlätta integrationen av alla relevanta arbetsmarknadsparter.

Innan en ny kommitté inrättas, erbjuds arbetsmarknadens parter först en försöksperiod. De bör då bedöma om deras administrativa kapacitet är tillräcklig för ett större engagemang i EU:s politiska beslutsprocess. För att förstärka sin kapacitet uppmanas nationella arbetsmarknadsparter på branschnivå och myndigheter, särskilt i nya medlemsstater, att till fullo utnyttja det ekonomiska stödet via budgetposterna för den sociala dialogen och via Europeiska socialfonden.

I syfte att öka den europeiska sociala dialogens representativitet bör arbetsmarknadens parter på europeisk nivå regelbundet granska kommittéernas sammansättning för att säkerställa att de avspeglar förändringar inom branschen och i ekonomin som helhet. Branschvisa utredningar av representativitet och uppdateringar måste också bli klara snabbare, för att man ska kunna hålla jämna steg med den branschvisa sociala dialogens utveckling.

För att göra den europeiska branschvisa sociala dialogen mer effektiv bör särskild uppmärksamhet ägnas åt samråd, samstämmighet och samverkan mellan branscher. Dessa diskussioner och utbyten av bästa praxis bör ske inom kontaktforumet.

⁴⁰ Kommittén för civil luftfart respekterar särdragen hos undersektorerna marktjänst, flygledning och kabinpersonal, samtidigt som de säkerställer samverkan mellan dem.

För att synliggöra resultat från den europeiska branschvisa sociala dialogen och underlätta övervakning av genomförandet, bör arbetsmarknadens parter använda allt det stöd som kommissionen erbjuder. Detta inbegriper samordning och teknisk assistans, informationsinsatser och rapportering. Kommissionen redovisar regelbundet utvecklingen av den europeiska sociala dialogen i sin rapport *Industrial Relations in Europe*, som utkommer två gånger per år, och rapporterar till medlemsstaterna i gruppen av generaldirektörer med ansvar för arbetsmarknadsfrågor.

Den pågående ekonomiska krisen har visat hur viktig den europeiska sociala dialogen är både på övergripande nivå och på branschnivå och hur viktigt det är att de initiativ som tas av arbetsmarknadens parter är anpassade till företagets och branschernas verklighet. Utöver den branschövergripande sociala dialogen, är även den branschvisa sociala dialogen särskilt betydelsefull, vilket framgår av det pågående arbetet i olika kommittéer. Arbetsmarknadens parter på branschnivå kan bidra till detta arbete.

Kommissionen kommer även i fortsättningen att stödja sådana initiativ som en del av Europa 2020-strategin och dess ömsesidigt förstärkande ekonomiska politik, socialpolitik och miljöpolitik i syfte att bana väg för en återhämtning från den pågående krisen.

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	

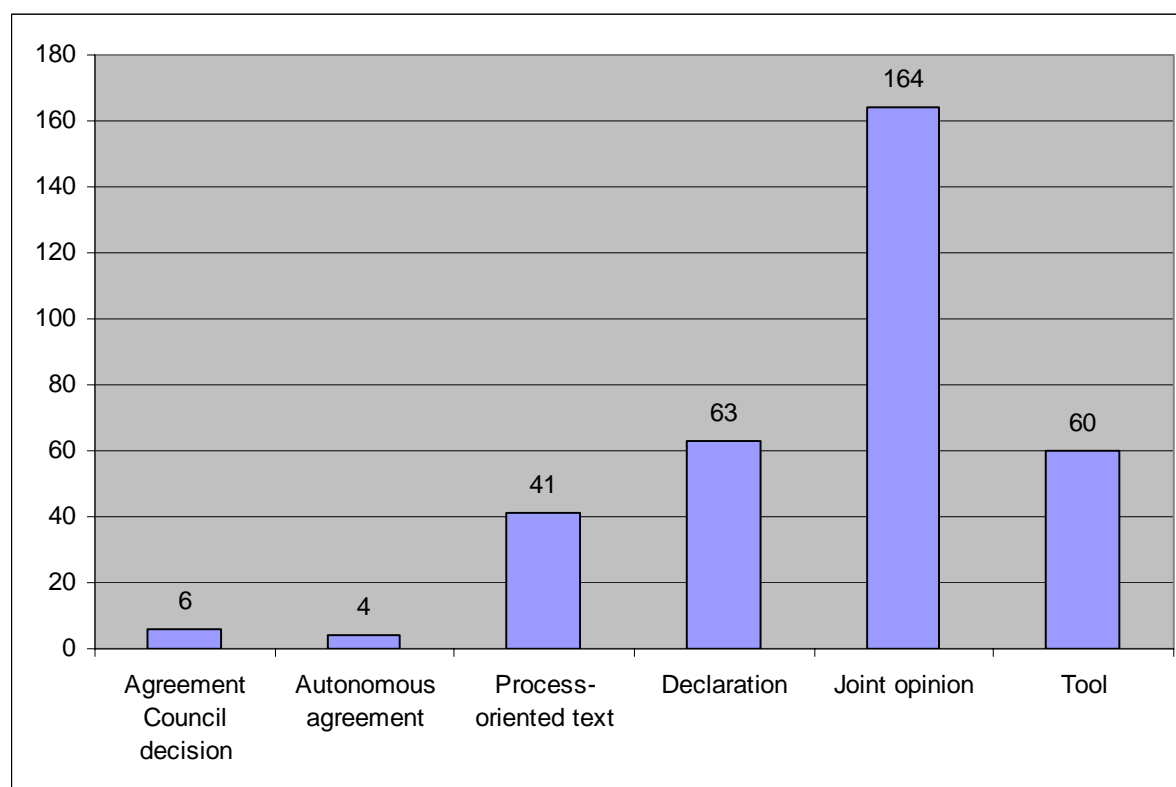
Annex 3

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

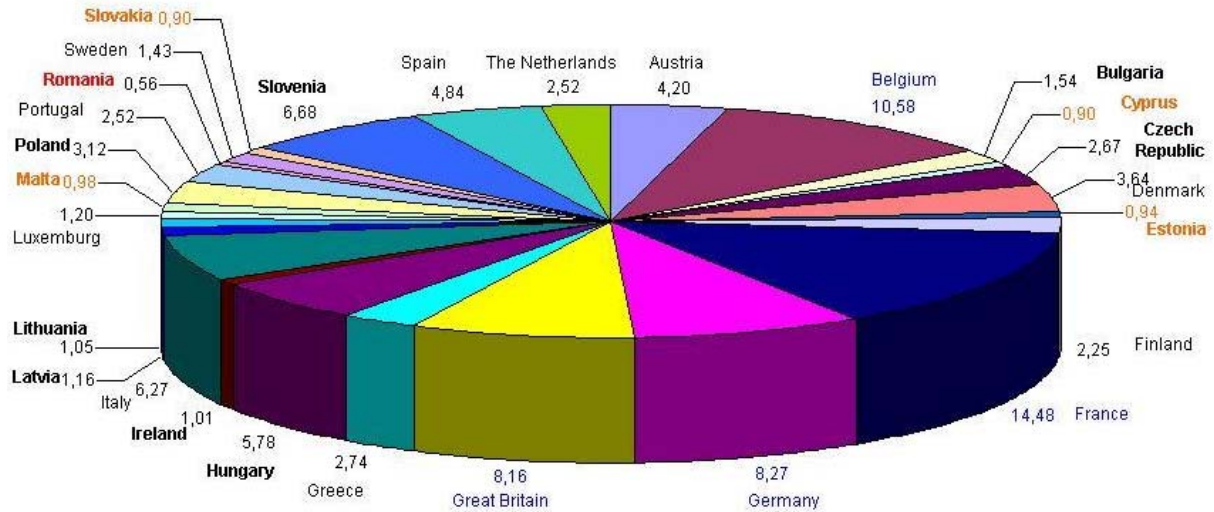
Joint outcomes of the European social dialogue committees (1998- February 2010)



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