

BG

BG

BG



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 22.7.2010 г.
SEC(2010) 964 окончателен

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

**относно функционирането и потенциала на
европейския секторен социален диалог**

СЪДЪРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| РЕЗЮМЕ | 4 |
| 1. Въведение..... | 6 |
| 2. Комитетите за европейски секторен социален диалог | 8 |
| 2.1 Комитетите и динамика на тяхното развитие..... | 8 |
| 2.2 Разнородност и значение на резултатите..... | 11 |
| 2.3 Приспособяване към реалността след разширяването | 15 |
| 3. Засилване у комитетите за европейски секторен социален диалог на измеренията им, свързани с провеждането на консултации и преговори | 16 |
| 3.1 Капацитет за провеждане на консултации и административен капацитет на европейските социални партньори..... | 16 |
| 3.2 Провеждане на преговори и капацитет за договаряне на споразумения | 17 |
| 4. Подобряване на обхвата и представителността на комитетите за европейски секторен социален диалог | 18 |
| 4.1 Адаптиране на обхвата и големината на комитетите | 18 |
| 4.2 Привличането на нови действащи лица с цел адаптиране към промените | 19 |
| 4.3 Насърчаване на равнопоставеността между мъжете и жените..... | 20 |
| 5. Повишаване на ефикасността на комитетите за европейски секторен социален диалог | 20 |
| 5.1 Полезни взаимодействия и обмен на информация между секторите | 20 |
| 5.2 Постигане на високи резултати и подобряване на мониторинга на изпълнението ... | 22 |
| 5.3 По-добро използване на европейското финансиране | 23 |
| 6. Заключение | 24 |

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

РЕЗЮМЕ

Настоящият документ има за цел да представи в обобщен вид основните резултати на европейския секторен социален диалог и да направи преглед на функционирането на комитетите за европейски секторен социален диалог. В него е отделено внимание на темповете, резултатите и потенциалното въздействие на работата на комитетите от 1998 г. насам и са набелязани възможните бъдещи подобрения, които биха спомогнали за разширяване на обхвата и качеството на процесите на консултация и договаряне.

Предистория: В съответствие с Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Комисията се ангажира с насърчаването и улесняването на европейския социален диалог не само в неговото междуотраслово, но и секторно измерение. Секторното измерение се основава на дългогодишна традиция в европейските държави-членки и намира отражение в структурата на организациите на социалните партньори.

Опирайки се на разпоредбите, залегнали в Договора от Амстердам, през 1998 г. Комисията определи рамката на европейския секторен социален диалог. По-късно Комисията учреди 40 комитета за европейски социален диалог, които понастоящем представляват интересите на 145 милиона работници в Европа от сектори с изключително значение (*напр. транспорт, енергетика, селско стопанство, строителство, търговия, рибно стопанство, публични услуги, металургия, корабостроене, образование и др.*)

Комитетите за европейски секторен социален диалог са форуми за консултация по европейските политики. Те са и средства за самостоеен социален диалог между европейските социални партньори, които могат да разработват съвместни действия и да водят преговори по въпроси от взаимен интерес, като по този начин допринасят пряко за оформянето на трудовото законодателство и политики на ЕС.

Комитетите развиват дейност в областта на здравето и безопасността на работното място, професионалното обучение, квалификациите, равните възможности, мобилността, корпоративната социална отговорност, условията на труд, устойчивото развитие и др.

Резултати и бъдещи възможности: Работата на комитетите доведе до разнообразни по вид резултати, като някои са със задължителен характер, докато други не са, включително споразумения, прилагани посредством европейското законодателство. С течение на времето броят на текстовете със задължителна правна сила, за които има постигнато споразумение, се увеличи (само от 2004 г. насам по четири такива текста е постигнато споразумение, като през посочения период са приети същият брой нови директиви в областта на трудовата заетост, здравето и безопасността).

С постигнатото от тях, тези комитети допринесоха за подобряването на европейските социални политики и на политиките в областта на заетостта, както и на условията на труд в Европа. И те разполагат с потенциала да продължават да го правят. Опитът и познанията им за икономическите и социалните промени на секторно ниво действително могат да спомогнат за разработването на подходящи отраслови политики. Те могат да участват в договарянето на споразумения, които да способстват за

модернизирането на отрасловите взаимоотношения. Те могат да разширят приноса си в рамките на стратегията „Европа 2020“, като по този начин ще се засили ангажираността по отношение на стратегията, а също и нейното изпълнение.

Ако целта е да се постигне подобрене, европейските секторни социални партньори и сътрудническите с тях национални структури ще трябва да продължат да полагат усилия относно административния си капацитет, представителността и резултатите си. Комисията от своя страна следва да продължи да оказва подкрепа и да следи отблизо процесите, за да гарантира по-добро взаимодействие между комитетите и по-осезаем принос към европейските политики.

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Европейският съюз разглежда социалния диалог като един от основните стълбове на европейския социален модел и като средство за социално сближаване и устойчивост. Това бе потвърдено с влизането в сила на Договора от Лисабон. В новия член 152 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се подчертава ангажираността на Съюза да насърчава ролята на европейските социални партньори и да подкрепя социалния диалог. В него се признава и автономността на европейските социални партньори¹. В допълнение към междуотрасловия социален диалог все по-голям дял в това европейско средство за управление се пада на секторния социален диалог.

Консултативното измерение на европейския социален диалог се признава в Договора от 1951 г. за създаване на Европейската общност за въглища и стомана и в Римския договор от 1957 г. Измерението, свързано с провеждането на преговори, беше изпробвано за първи път през 1985 г. с така наречения процес от Вал Дюшес² и доразгърнато в споразумението на европейските социални партньори относно социалната политика от 1991 г. Това доведе до добавянето на социалния протокол като приложение към Договора от Маастрихт през 1993 г. и до неговото окончателно включване³ в Европейския договор през 1997 г.

Като следваща стъпка Комисията прие Съобщението относно адаптирането и насърчаването на социалния диалог на общностно равнище⁴ и Решението от 20 май 1998 г., посветено специално на секторното измерение на европейския социален диалог и създаващо комитети за европейски секторен социален диалог (наричани по-нататък „комитетите“). Тези комитети са форум за изграждане на доверие, обмен на информация, обсъждания, консултации, преговори и съвместни действия.

По съвместно искане на европейските социални партньори, чиято сфера на дейност е в определен сектор, Комисията продължава да създава комитети в сектори, които отговарят на условията на Решението от 1998 г.: европейските социални партньори трябва да разполагат със сътруднически национални структури в няколко държави; тези сътруднически национални структури трябва да са признати като национални социални партньори; (представителност на национално равнище); трябва да са в състояние да водят преговори и да приемат споразумения на европейско равнище; (способност за водене на преговори); трябва да притежават подходящи структури и да

¹ Член 152 от ДФЕС: „Европейският съюз признава и насърчава ролята на социалните партньори на равнището на Съюза, като отчита многообразието на националните системи. Той улеснява диалога между тях при зачитане на тяхната автономност. Тристранната социална среща на високо равнище за растеж и заетост допринася за социалния диалог.“

² „Вал Дюшес“ се използва като синоним на зараждането на европейския социален диалог в средата на 80-те години на 20-ти век, началото на който е поставено на срещата в Брюкселския замък „Вал Дюшес“. Тази среща е резултат от предприетата през януари 1985 г. от председателя на Комисията Жак Делор инициатива да бъдат поканени председателите и генералните секретари на всички национални организации, сътруднически със социалните партньори на равнището на ЕС (Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE, сега BusinessEurope), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC).

³ Членове 154 и 155 ДФЕС (предишни членове 138 и 139).

⁴ Съобщение на Комисията „Адаптиране и насърчаване на социалния диалог на общностно равнище“, COM(1998)322 окончателен, 20.5.1998 г., и приложеното към него Решение на Комисията 98/500/ЕО; ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 27.

са в състояние да гарантират ефективно участие. Представителността на европейско равнище се основава на комбинацията от тези три критерия и е обект на редовно наблюдение от страна на Комисията⁵.

Досега Комисията е създавала 40 комитета. Със своите решения, декларации и споразумения комитетите обхващат близо 145 милиона заети лица, т.е. повече от три четвърти от европейската работна сила. Те са приели повече от 500, различни по вид, текста⁶, имащи повече или по-малко задължителен характер, включително споразумения, които трябва да се прилагат в държавите-членки, било чрез европейски директиви, било чрез обикновени национални процедури. Европейските социални партньори в болничния сектор и в секторите на морския транспорт, гражданската авиация и железниците са приели общо шест споразумения относно условията на труд, работното време и здравето и безопасността на работното място, чието приложение се осъществява посредством директиви на Съвета.

Комитетите са най-вече форуми за обсъждане и постигане на споразумения относно начините за подобряване на условията на труд и отрасловите взаимоотношения в съответните им сектори. Така те допринасят за модернизирването на икономическите и социалните политики. Европейските секторни социални партньори са със специфични познания за техните сектори и за действителното положение в местата за работа. Те са в състояние да спомогнат за намирането на отговори на въпроси, като управлението на промените, реструктурирането, планирането на необходимостта от конкретни умения и нуждите от обучение, преходът към трудов живот, трудовата безопасност и здравословните условия на труд, интегрирането на пазара на труда, трудовата заетост на младите хора, равните възможности и устойчивото развитие, като всички те заемаха подобаващо място в Лисабонската стратегия за периода 2000—2010 г. и ще продължават да бъдат част от стратегията „Европа 2020“⁷. Ето защо европейските секторни социални партньори участват във все по-голяма степен в европейския процес на изработване на политики.

Настоящият работен документ на службите на Комисията беше подготвен след консултация през 2009 г. с европейските социални партньори. При тази консултация бяха получени 54 становища, които бяха подложени на обсъждане със секторните социални партньори през цялата 2009 и 2010 г. Настоящият документ на службите на Комисията се основава на резултатите от тези обсъждания и предлага накъде да се насочат усилията за евентуални подобрения, които биха спомогнали за по-доброто функциониране на комитетите за секторен социален диалог.

⁵ С помощта на EUROFOUND и съобразно стандартизирана методология http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm

⁶ База данни с текстове, посветени на социалния диалог: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=bg>.

⁷<http://ec.europa.eu/eu2020/>.

2. КОМИТЕТИТЕ ЗА ЕВРОПЕЙСКИ СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

2.1 Комитетите и динамика на тяхното развитие

Понастоящем съществуват 40 европейски секторни социални комитета⁸ и са в ход разговори относно евентуалното създаване на нови комитети по въпросите на пристанищата и спорта⁹.

Първото поколение комитети произлизат от консултативните и съвместните комитети, които са създадени като част от Договора за създаване на Европейската общност за въглища и стомана и първите стъпки към общия пазар (*стомана, минна промишленост, селско стопанство, морски риболов*). По-късно, след решение през 1998 г. в този смисъл, тези комитети биват преобразувани в комитети за секторен социален диалог.

Второто поколение комитети се появяват с оформянето на вътрешния пазар, придружено от засилена либерализация, приватизация и трансгранична мобилност на работниците. Създадени под формата на съвместни комитети или неформални работни групи през 90-те години, комитетите от това поколение получават формален статут през 1999 г. (*строителство, банково дело, търговия, застрахователно дело, пощенски услуги, телекомуникации, електроенергия, спектакли на живо*). От 2000 г. насам моделът на комитетите за европейски секторен социален диалог се прилага и в други сектори, като болничния сектор, ресторантьорството, корабостроенето, аудио-визуалния сектор, химическата индустрия и металургията, машиностроенето и технологиите. Основните им усилия са насочени към въпроси, като квалификацията и мобилността на работниците, здравето и безопасността, недостига на квалифицирана работна ръка или начините за повлияване на европейските политики.

Въпреки големите различия между секторите по отношение на разпространението на територията на Европа на дейностите, които са част от тях, големината на участващите в тях организации и структурата на организациите на социалните партньори¹⁰, създадените през 1998 г. комитети представляват обща рамка, в която могат да се вместят различни форми на социален диалог, използващи различни методи на работа и формати за осъществяване на срещи.

Всички комитети имат някои общи характеристики. Европейските организации, които споделят общи цели, програми и работни планове и които се признават взаимно, могат,

⁸ В това число е включен и комитетът, обхващащ сектора на администрациите на централно ниво, чийто пробен период приключи успешно през 2010 г. Вж. също: Dynamics of European sectoral social dialogue (Динамика на европейския секторен социален диалог), Eurofound, 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/98/en/2/EF0898EN.pdf>.

⁹ Социалните партньори в хранително-вкусовата промишленост също са в процес на проучване на възможността за създаването на комитет за секторен социален диалог в отговор на препоръка на групата на високо равнище по въпросите на конкурентоспособността в хранително-вкусовата промишленост.

¹⁰ Колкото до организациите на социалните партньори, участващи в комитетите, делегациите на работодателите често се представляват от няколко организации от съответния сектор (каквото е случаят с гражданската авиация или банковото дело). В други сектори от икономиката ситуацията е още по-сложна, тъй като работодателите могат да представляват конкурентни пазарни сегменти (в сфери на икономиката, които са били обект на приватизация). Работодателите са групирани в 62 различни европейски секторни организации. Ситуацията е различна при профсъюзите, където е налице значително по-голяма хомогенност (17 на брой), пример за която са, по-специално, Европейската конфедерация на профсъюзите и нейните големи секторни федерации. Освен това, делегациите в комитетите могат да включват организации, които са признати от Комисията за европейски секторни социални партньори, както и представители на други социални партньори, чието присъствие допринася за допълнителна представителност.

ако желаят да сформират комитет, да представят общо искане на Комисията, която ще направи оценка на представителността им. След това тя ще им предостави логистична и оперативна подкрепа. За европейските социални партньори, които желаят временно да вземат участие в секторния социален диалог, без да поемат формален ангажимент, Комисията е предвидила предварителен пробен период. Този подход позволява по-голяма гъвкавост и е прилаган по отношение на *централните администрации*.

Подобен процес спомага за интегрирането на принципите на европейския социален диалог както на европейско, така и на национално равнище. Той спомага за изграждането на доверие, за разгръщането на партньорски подход и за поощряване създаването на подходящи общи за представителните организации на социалните партньори структури. Изпитателният период може да способства за това социалните партньори да се запознаят с европейските политики и да добият представа за различните мисии и възможности на Комисията.

Таблица 1: Учредяване на комитетите за европейски секторен социален диалог

| | Сектори (40) | Европейски секторни социални партньори | | Неформална структура | Комитет за секторен социален диалог |
|----------------|-----------------------------------|--|---|----------------------|-------------------------------------|
| | | Работници (17) | Работодатели (62) | | |
| 1-во поколение | Стомана | EMF | Eurofer | 1951 г.* | 2006 г. |
| | Рудодобив | EMCEF | APEP, EURACOAL, UEPG, IMA, Euromines | 1952 г.* | 2002 г. |
| | Селско стопанство | EFFAT | GEOPA/COPA | 1964 г.** | 1999 г. |
| | Автомобилен транспорт | ETF | IRU | 1965 г.** | 2000 г. |
| | Вътрешни водни пътища | ETF | EBU, ESO | 1967 г.** | 1999 г. |
| | Железопътен транспорт | ETF | CER, EIM | 1972 г.** | 1999 г. |
| | Морски риболов | ETF | Europêche, COGECA | 1974 г.** | 1999 г. |
| | Морски транспорт | ETF | ECSA | 1987 г.** | 1999 г. |
| 2-ро поколение | Захар | EFFAT | CEFS | 1969 г. | 1999 г. |
| | Обувни изделия | ETUF: TCL | CEC | 1982 г. | 1999 г. |
| | ХОРЕКА/Туризм | EFFAT | Hotrec | 1983 г. | 1999 г. |
| | Търговия | UNI europa | EuroCommerce | 1985 г. | 1999 г. |
| | Застрахователно дело | UNI europa | CEA, BIPAR, AMICE | 1987 г. | 1999 г. |
| | Телекомуникации | UNI europa | ETNO | 1990 г.** | 1999 г. |
| | Банков сектор | UNI europa | EBF-BCESA, ESBG, EACB | 1990 г. | 1999 г. |
| | Гражданска авиация | ECA, ETF | ACI-Europe, AEA, CANSO ERA, IACA, IAHA, | 1990 г.** | 2000 г. |
| | Дейности по почистване | UNI europa | EFCI | 1992 г. | 1999 г. |
| | Строителство | EFBWW | FIEC | 1992 г. | 1999 г. |
| | Текстил/облекло | ETUF:TCL | Euratex | 1992 г. | 1999 г. |
| | Частни охранителни услуги | UNI europa | CoESS | 1993 г. | 1999 г. |
| | Пощенски услуги | UNI europa | PostEurop | 1994 г.** | 1999 г. |
| | Дърводелство | EFBWW | CEI-Bois | 1994 г. | 2000 г. |
| | Електричество | EPSU, EMCEF | Eurelectric | 1996 г. | 2000 г. |
| | Услуги за индивидуално обслужване | UNI europa | Coiffure EU | 1998 г. | 1999 г. |
| | Дъбилен и кожарски сектор | ETUF:TCL | COTANCE | 1999 г. | 2001 г. |
| | Спектакли на живо | EAEA | Pearle | | 1999 г. |
| | Временни работници | UNI europa | Eurociett | | 1999 г. |
| | Мебели | EFBWW | UEA, EFIC | | 2001 г. |
| | | | | | |

| | | | | | |
|----------------|---------------------------------------|------------------------|---|------------------------------|---------|
| 3-то поколение | Корабостроене | EMF | CESA | | 2003 г. |
| | Аудио-визуален сектор | EUROMEI, EFJ, FIA, IFM | EBU, ACT, AER, CEPI, FIAPF | | 2004 г. |
| | Химическа промишленост | EMCEF | ECEG | | 2004 г. |
| | Местно и регионално управление | EPSU | CEMR | 1996 г. | 2004 г. |
| | Болници | EPSU | HOSPEEM | | 2006 г. |
| | Ресторантьорство с договор (кетъринг) | EFFAT | FERCO | 1998 г. | 2007 г. |
| | Газ | EMCEF, EPSU | EUROGAS | | 2007 г. |
| | Професионален футбол | FIFPro | EPFL, ECA | | 2008 г. |
| | Металургия*** | EMF | CEEMET | 2006 г. | 2010 г. |
| | Хартия | EMCEF | CEPI | | 2010 г. |
| | Образование | ETUCE | EFEE | | 2010 г. |
| | Администрации на централно ниво | TUNED (EPSU+CESI) | EUPAN (European public administrations network) | Пробен период (2008—2010 г.) | |

* Консултативни комитети по силата на Договора за ЕОВС **Съвместни комитети по силата на Договора от Рим

*** Металургия, машиностроене и технологии

2.2 Разнородност и значение на резултатите

В съобщението си от 1998 г. Комисията посочи, че комитетите за европейски секторен социален диалог са средство за консултации, преговори и съвместни действия. През 2004 г. Комисията предложи типологизиране¹¹ с цел категоризиране на резултатите от социалния диалог. По този начин се набляга на факта, че значението на даден текст не зависи само от това дали е със задължителен характер, а и от стъпките, предприети в оперативен план, за неговото въвеждане на практика и от ефективното му прилагане.

Резултатите могат да са под формата на:

- 1) **споразумения** (*прилагани или не посредством европейски директиви*), които са със задължителен характер и чието прилагане трябва да бъде обект на наблюдение, тъй като се основават на член 155 от договора от Лисабон;
- 2) **текстове относно процедури** (*рамки за действия, ръководства, кодекси за етично поведение, насоки на ниво политики*), които, макар и без задължителна правна сила, трябва да се спазват, а напредъкът по изпълнението им трябва да е обект на редовна оценка;
- 3) **съвместни становища и общ инструментариум**, предназначени да окажат влияние върху европейските политики и да спомогнат за обмена на знания.

В голямата си част текстовете, приети от комитетите за европейски секторен социален диалог, се отнасят до технически инструментариум, който способства за придаването на европейско измерение на конкретни въпроси (*напр. общ уебсайт за командироване на работници в строителния сектор; общи образци на автобиографии в сектора на селското стопанство; наръчник и редовна отчетност относно отговорното преструктуриране в захарната индустрия и др.*) Европейският секторен социален диалог е приел също споразумения със задължителен характер, които са прилагани

¹¹ Съобщение на Комисията, озаглавено „Партньорство за промяна в разширена Европа – засилване на приноса на европейския социален диалог“, COM(2004) 557 окончателен от 12 август 2004 г.

посредством европейски директиви или вътрешни процедури както на секторно, така и на многосекторно равнище.

Цялостното функциониране на комитетите не може да бъде оценено единствено въз основа на броя на изработените от тях текстове. Конкретните мерки, предприети на национално ниво или на нивото на отделните предприятия, невинаги могат да бъдат документирани, тъй като в по-голямата си част резултатите имат отношение към качеството и имат за цел да повишат осведомеността, да подкрепят социалния диалог на национално/регионално равнище или на нивото на отделните предприятия, или да окажат влияние при изработването на политики. Съвместните текстове, представянето на добри практики или участието в съвместни проекти (семинари, конференции, изследвания, работни срещи) представляват възможности за социалните партньори да учат един от друг и да градят отношения на доверие.

Съвместните становища и принос към консултациите също са доказали значението си като резултатни инструменти за оказване на влияние върху европейските политики или при отстояването на интересите на определен сектор, като например както се случи в сектора на строителството при дебатите относно директивите за командироване на работници¹² и за услугите на вътрешния пазар¹³.

¹² Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги.

¹³ Директива 2006/123/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 12 декември 2006 г. относно услугите на вътрешния пазар.

Таблица 2: Примери за важни инструменти и резултати от работата на комитетите за европейски секторен социален диалог (2006—2010 г.)

| | |
|--|---|
| Селско стопанство | Рамково споразумение за намаляване на излагането на работниците на риска от мускулно-скелетни смущения, свързани с работата (2006 г.) |
| Гражданска авиация | Насоки за установяването на мерки за консултация в областта на функционалните блокове въздушно пространство (2007 г.) |
| Търговия | Практическо ръководство относно предотвратяването на насилие от трети страни в търговията (2009 г.) |
| Строителство | Препоръки относно самостоятелната заетост и симулираната самостоятелна заетост (2010 г.) Съвместна база данни за командироването на работници (2008 г.) |
| Ресторантьорство с договор (кетъринг) | Съвместна декларация относно затлъстяването (2007 г.) |
| Електричество | Практическо ръководство за социално отговорно реструктуриране с най-добри практики (2008 г.) |
| Газ | Практическо ръководство относно демографските промени, управлението на възрастта и квалификациите (2009 г.) |
| Болници | Кодекс за поведение и мониторинг на етичното трансгранично наемане и задържане на работа (2008 г.) |
| Дейности по почистване | Наръчник по ергономика в дейностите по почистване (2007 г.) |
| Застрахователно дело | Съвместна декларация относно демографските предизвикателства (2010 г.) |
| Местно и регионално управление | Насоки за съставяне на планове за действие по отношение на равнопоставеността на мъжете и жените (2007 г.) |
| Услуги за индивидуално обслужване | Споразумение за прилагането на европейските сертификати за фризьорство (2009 г.) |
| Частни охранителни услуги | Европейско образователно практическо ръководство за три вида дейности/профила в областта на частните охранителни услуги: 1. Патрулиране, 2. Центрове за реагиране при тревога, 3. Охрана на летищата (2006 г.) |
| Железопътен транспорт | Понятието за „възможност за намиране на работа“ в сектора на железопътния транспорт — препоръки (2007 г.) Съвместни препоръки за по-голямото представяне и интегриране на жените в сектора на железопътния транспорт (2007 г.) |

| | |
|---------------------------------|---|
| Морски риболов | Практическо ръководство за предотвратяването на злополуки в морето и за безопасността на рибарите (2007 г.) |
| Захар | Пети доклад относно прилагането на кодекса за поведение по отношение на корпоративната социална отговорност (2007 г.) |
| Кожарски/Дъбиле и сектор | Модел за докладване по социални и екологични аспекти (2008 г.) |
| Телекомуникации | Многообразието на работното място: преглед на добрите практики (2007 г.) |
| Текстил и облекло | Препоръки: как да се постигне по-успешно предвиждане и управление на промените в индустрията и секторното реструктуриране (2008 г.) |

Таблица 3: Европейски секторни и многосекторни споразумения (прилагани посредством директиви на ЕС или вътрешни процедури)

| Сектори | Споразумения |
|------------------------------|---|
| Болници | ДИРЕКТИВА 2010/32/ЕС НА СЪВЕТА от 10 май 2010 г. за прилагане на рамковото споразумение за превенция на нараняванията с остри предмети в сектора на здравеопазването и болниците, сключено между HOSPEEM и EPSU |
| Морски транспорт | ДИРЕКТИВА 2009/13/ЕО НА СЪВЕТА от 16 февруари 2009 г. за изпълнение на Споразумението, сключено между Асоциациите на корабособствениците от Европейската общност (ECSA) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) относно Морската трудова конвенция от 2006 г. и за изменение на Директива 1999/63/ЕО |
| | ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 1999/63/ЕО от 21 юни 1999 година относно Споразумението за организацията на работното време на морските лица , сключено между Асоциацията на корабособствениците от Европейската общност (ECSA) и Федерацията на синдикатите на транспортните работници в Европейския съюз (FST) |
| Железопътен транспорт | ДИРЕКТИВА 2005/47/ЕО НА СЪВЕТА от 18 юли 2005 г. относно Споразумението между Общността на европейските железници (CER) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) относно определени аспекти на условията на труд на мобилните работници , които участват в интероперативни трансгранични съобщения в железопътния сектор |
| Гражданска авиация | ДИРЕКТИВА 2000/79/ЕО НА СЪВЕТА от 27 ноември 2000 г. относно Европейското споразумение за организация на работното време на мобилните работници в гражданската авиация , сключено от Асоциацията на европейските авиокомпании (AEA), Европейската федерация на транспортните работници (ETF), Европейската асоциация на пилотите (ECA), Асоциацията на европейските регионални авиокомпании (ERA) и Международната асоциация на въздушните превозвачи (IACA) |

| | |
|------------------------------|---|
| 14 промишле ни сектора | Споразумение за защита на здравето на работниците чрез спазването на добри практики при работа и използване на кварцов прах и съдържащите го продукти (подписано на 25 април 2006 г.) |
|------------------------------|---|

2.3 Приспособяване към реалността след разширяването

На фона на неотдашните разширявания (2004 и 2007 г.) всички организации на европейските секторни социални партньори разшириха членската си маса, като обхванаха и съответните секторни социални партньори в новите държави-членки.

Комисията напълно осъзнава факта, че насърчаването на европейския секторен социален диалог в рамките на 27 държави-членки е своеобразно предизвикателство, като се има предвид, че европейските секторни социални партньори представляват национални организации, които членуват в тях и действат в различни държави, използват различни езици и са част от различна социално-икономическа реалност, и то при различни системи на национални отраслови отношения¹⁴. Освен това, секторното измерение на колективното договаряне беше недостатъчно развито в повечето нови държави-членки. Ето защо Комисията подкрепи инициативите на европейските и националните социални партньори, целящи подобряването на административния капацитет на социалните партньори, особено в регионите по цел „Сближаване“, и включването на новите държави-членки в европейския социален диалог¹⁵.

Осигуряването на активното участие на всички национални социални партньори е от огромно значение за гарантирането на легитимността на процеса на европейския социален диалог и допринася за постигането на реални резултати и изпълнение на национално равнище във всички държави-членки. Европейските социални партньори успешно осигуриха участието в съответните делегации на сътруднещите национални структури от държавите-членки, но са нужни допълнителни усилия, например в секторите, в които все още силно преобладават традиционните — често държавни — икономически оператори.

¹⁴ След разширяванията се е случвало европейските социални партньори да включват в редиците си нови действащи лица, които не винаги притежават капацитета за участие в колективно договаряне.

¹⁵ Европейският социален фонд (ЕСФ) може да оказва значителна подкрепа на инициативи, целящи подобряването на административния капацитет на организациите на социалните партньори в новите държави-членки. Наред с това подкрепа за конкретни проекти на секторно ниво е предоставяна по бюджетните редове на Комисията относно социалния диалог и отрасловите отношения.

Кръгли маси и посещения на място в държавите бяха организирани от повече от дванадесет комитета (вж. Доклада за 2008 г. на Европейската комисия относно индустриалните отношения, глава 8). С подкрепата на Европейската комисия социалните партньори в сектора на *текстила и облеклото* и в *дъбилния и кожарския сектор* изпълниха два проекта в периода между 2006 и 2008 г., имащи за цел да насърчат пълноправното участие в европейския секторен диалог на секторните социални партньори от новите държави-членки и страните кандидатки, както и да подобрят техния административен капацитет. Тези действия доведоха до подписването и изпълнението на национални планове за действие.

3. ЗАСИЛВАНЕ У КОМИТЕТИТЕ ЗА ЕВРОПЕЙСКИ СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ НА ИЗМЕРЕНИЯТА ИМ, СВЪРЗАНИ С ПРОВЕЖДАНЕТО НА КОНСУЛТАЦИИ И ПРЕГОВОРИ

3.1 Капацитет за провеждане на консултации и административен капацитет на европейските социални партньори

Европейските социални партньори участват във все по-голяма степен в европейския процес на изработване на политики.

Съгласно член 154 от Договора от Лисабон Комисията се консултира с европейските социални партньори относно принципа и съдържанието на всяка европейска инициатива в областта на социалната политика. В последните години честотата и броят на тези формални консултации нарастват (вж. приложение 2). Освен това Комисията се консултира с европейските социални партньори, занимаващи се със секторни политики (*като търговия, вътрешен пазар, образование, промишлена или транспортна политика*).

Комисията е разработила методология и процедура за извършване на **оценка на въздействието** по отношение на всички нейни инициативи. В Ръководството за извършване на оценката изрично се посочва, че следва да се провеждат консултации с комитетите за европейски секторен социален диалог, като така им се предоставя нова възможност да допринесат за формирането на европейските политики¹⁶. Доколко тази роля на партньорите е ефективна зависи от това дали те са в състояние да дават навременни отговори при такива консултации.

Партньорите в европейския секторен социален диалог могат също активно да допринесат при насърчаването на работата в мрежа на националните секторни обсерватории, други органи и представители на структури, предоставящи образование и обучение, чиято цел се състои в обмена на информация и най-добри практики на европейско равнище относно тенденции в трудовата заетост и необходимите квалификации (вж. приложение 7). В някои сектори скоро ще бъде дадено начало на такива пилотни проекти за работа в мрежа, които ще разчитат на активното участие на европейските социални партньори. Като следваща стъпка след публикуването през декември 2008 г. съобщение на Комисията „Нови умения за нови работни места“¹⁷ и съобщението „Споделен ангажимент за трудова заетост“ от юни 2009 г.¹⁸, Комисията проучи възможността за създаването на **европейски съвети за умения и работни места**. Тази инициатива беше препоръчана и от експертната група по нови умения за нови работни места¹⁹ като ключово действие и бе подкрепена от Консултативната комисия по индустриални промени към Европейския икономически и социален комитет²⁰.

¹⁶

За да може консултативната да бъде прозрачна и ефективна, Комисията ще публикува списък с всички планирани оценки на въздействието едновременно с работната програма на Комисията.

¹⁷ *Нови умения за нови работни места: да действат сега.*

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

¹⁸ СОМ (2009) 257 окончателен: „Споделен ангажимент за трудова заетост“.

¹⁹ *Нови умения за нови работни места: да действат сега*

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

²⁰ Проучвателно становище ССМІ/68, прието на 17.2.2010 г., озаглавено „Съответствие между уменията и променящите се нужди на индустрията и услугите – евентуално създаване на европейско равнище на секторни съвети по заетостта и уменията“

За да могат успешно да се справят с нарастващата необходимост от участие и консултация, европейските социални партньори трябва да имат капацитет да гарантират, че консултациите протичат координирано сред членовете им и че са също така в състояние да представят резултати и мнения. Същевременно обаче техният капацитет зависи от капацитета на сътрудническите национални структури, чиито предимства и ресурси може да са ограничени или чиито структури все още може да търпят промени, особено в новите държави-членки и в сектори, подложени на структурна промяна, включително навлизането на нови действащи лица. От изключително значение е националните секторни социални партньори и органи да развият и направят оценка на собствения си капацитет, отчасти като използват в пълна степен европейското финансиране по бюджетните позиции за социален диалог и Европейския социален фонд²¹. Предвид факта, че европейските секторни социални партньори могат да заемат ключова роля в процеса на изработване на политики, въпросът за наличието на капацитет е от първостепенно значение.

3.2 Провеждане на преговори и капацитет за договаряне на споразумения

Наред с европейското социално законодателство европейският социален диалог е основен инструмент за подобряването на трудовите стандарти в Европейския съюз и за реформирането на пазарите на труда.

След приемането на Договора от Амстердам²² европейският социален диалог разполага с потенциала да бъде автономен източник на европейско законодателство в областта на социалната политика. Европейските социални партньори могат да приемат споразумения, които да бъдат приложени чрез директиви на Съвета, което им придава задължителна правна сила по отношение на всички работодатели и всички работници в Европа незабавно след транспонирането им в национално законодателство или колективни споразумения (действие *erga omnes*). Те могат също така да приемат споразумения самостоятелно, които да бъдат приложени чрез обичайните национални процедури. Във втория случай споразуменията са задължителни само за подписалите ги страни и сътрудническите с тях структури (относително действие)²³.

В съобщението си от 1998 г. относно европейския социален диалог Комисията приветства провеждането на съвместни действия и преговори както на междуотраслово, така и на секторно равнище. Тя изтъкна по-специално потенциала на европейския секторен социален диалог. Вследствие на това капацитетът за договаряне на споразумения на европейско равнище беше включен като едно от условията за участие в даден комитет. Това измерение, свързано с провеждането на преговори, се оказва твърде полезно за европейските секторни социални партньори, като улесни адаптирането на общите правила на ЕС за работното време към конкретните

²¹ Член 5, параграф 3 от Регламент (ЕО) № 1081/2006 от 31 Юли 2007 г.: „В контекста на цел „сближаване“ определен размер средства от ЕСФ се отпускат за развитие на капацитета, включващ обучение, действия по мрежово изграждане, засилване на социалния диалог и действията, предприети съвместно от социалните партньори, по-специално по отношение на адаптивността на работниците и предприятията, посочена в член 3, параграф 1, буква а).“

²² Член 155 ДФЕС (предишен член 139).

²³ Този вариант не изключва възможността споразумението да бъде приложено или транспонирано, изцяло или частично, чрез законодателство на национално равнище: вж. Работен документ на службите на Комисията от 2 юли 2008 г.: „Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework“ (Доклад относно прилагането на рамковото споразумение на европейските социални партньори за работата от разстояние) SEC(2008)217.

обстоятелства в съответните им сектори, като железниците, гражданската авиация или морския транспорт. Преговори в рамките на секторния социален диалог бяха започнати също така с цел подготовка за консултации относно възможни законодателни инициативи (*споразумения за защита от наранявания с остри инструменти на работещите в болничния сектор, защита от кварцов прах в промишлеността или за прилагане на морската трудова конвенция на МОТ*).

Наскоро развили се събития подсказват, че броят на секторните споразумения може да нарасне още повече и че такива преговори все повече престават да зависят от формалните консултации, започнати от Комисията. В процес на започване или в ход са преговори в редица сектори, включително услугите за индивидуално обслужване, професионалния футбол, вътрешните водни пътища и морския риболов.

Същевременно обаче е възможно социалните партньори все още да не оползотворяват напълно потенциала за провеждане на секторни преговори, разкриван от тази рамка. Например, важни сектори, в които преобладават големите транснационални компании (*стомана, телекомуникации, химическа промишленост, гражданска авиация*) обикновено обръщат по-слабо внимание на европейското секторно равнище, защото социалните партньори предпочитат да водят преговори директно на равнище компания (включително и в рамките на европейските работнически съвети). Публичният сектор също не присъстваше при секторните преговори до сключването през 2009 г. на рамковото споразумение относно нараняванията с остри инструменти на работещите в болничния сектор.

На равнището на ЕС са необходими гъвкави регулаторни решения за справяне с увеличаващата се комплексност на днешния свят на труда, които да са обосновани от гледна точка на принципа на субсидиарността²⁴. Въпроси като здравето и безопасността на работното място, условията на труд и работното време, в някои случаи безспорно притежават специфично секторно измерение. Капацитетът на секторните социални партньори да договорят приемливи компромиси и опитът им по места могат да са им полезни да участват достатъчно ефективно при разрешаването на специфични въпроси на секторно ниво, които са общи за всички или поне за повечето държави-членки. Комисията с готовност ще продължи да предоставя, когато е необходимо, техническа и финансова подкрепа при такива преговори. Тъй като съответствието на законотворческия процес и резултатите от него с европейското право и качество са от особено значение за прилагането на споразуменията посредством европейски директиви, Комисията има готовност, когато е необходимо, да предостави правна помощ в процеса на преговаряне.

4. ПОДОБРЯВАНЕ НА ОБХВАТА И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТТА НА КОМИТЕТИТЕ ЗА ЕВРОПЕЙСКИ СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

4.1 Адаптиране на обхвата и големината на комитетите

От 1998 г. насам към Комисията са отправяни искания тя да учредява комитети в крупни икономически сектори (*строителство, селско стопанство, пощенски услуги, болничен сектор, образование, търговия, металургията, машиностроенето и технологиите*), както и в по-малки сектори, като корабостроенето, или микросектори,

²⁴ Както бе потвърдено от въпроси, като здравето и безопасността на работното място или работното време, секторното измерение е в значителна степен част от тази комплексност.

като професионалния футбол. Това с основание поставя въпроса за отграничаването на отделните комитети. Определянето на периметъра на даден сектор²⁵ е невероятно трудна задача, тъй като присъствието на социалния диалог и колективното договаряне в отделните сектори варира в значителна степен между държавите-членки. Освен това структурата на комитетите се различава в отделните сектори.

Комисията преценява дали границите на даден сектор са определени както следва според съответната икономическа дейност и взема предвид институционалната конфигурация на социалните си партньори, като не забравя, че наличието на определена критична маса е от значение за постигането на конкретни резултати. На практика влиянието на даден комитет за секторен социален диалог е тясно свързано с представителността, чиито носители са неговите членове²⁶. Ето защо комитетите трябва да са отворени за членство, в рамките на възможното²⁷, както и толкова тясно насочени, колкото е необходимо на заинтересованите страни. Те трябва да включват всички партньори, които са от значение, и да гарантират подходяща представителност.

Този подход към големината на секторите не пречи на Комисията да поощрява, според случая и когато е необходимо, създаването на работни групи за работа по подсекторни въпроси (*управление на въздушното движение в рамките на гражданската авиация*) или многосекторни въпроси (напр. търговска политика, устойчивост, механизми за извършване на оценка на въздействието и мониторинг) или, при нужда, за започване на процеси по договаряне (*напр. относно кварцовия прах*²⁸).

4.2 Привличането на нови действащи лица с цел адаптиране към промените

Границите на секторите трябва също да се разглеждат на фона на структурните промени, оказващи въздействие на икономическите дейности и структурите за трудова заетост, които са резултат от глобализацията, пазарните и технологичните промени.

Във всеки сектор се появяват или изчезват икономически и социални действащи лица. През последните години се появили нови оператори, като *нискобюджетните авиокомпании* в гражданската авиация, *частни оператори* в областта на пощенските услуги и телекомуникациите, *земеделски подизпълнители* в селското стопанство. Някои организации в публичния сектор преминаха през приватизация и реструктуриране. Освен това структурата на организациите на социалните партньори може да се промени както на европейско, така и на национално равнище, и да доведе до появата на нови или по-важни действащи лица. Например, все повече нараства интересът към европейския секторен социален диалог сред малките и средните предприятия. .

Не е задължително новопоявяващите се на даден пазар икономически оператори да имат интерес или да са подходящо организирани, за да участват в организация на

²⁵ Въз основа на класификацията NACE и в съответствие с методологичния подход, възприет от Европейската фондация за подобряване на условията за живот и труд (EUROFOUND), която в момента провежда изследвания относно представителността http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm

²⁶ Организациите на работодателите по принцип са структурирани с тесен обхват, докато профсъюзите обикновено са организирани на по-широка основа.

²⁷ Например, Комисията ще застане зад създаването на един широкообхватен комитет по спорта вместо създаването на комитети по отделните дисциплини.

²⁸ Европейската мрежа за кварцов прах (NEPSI), сформирана от европейски секторни асоциации на работниците и работодателите, които са подписали на 25 април 2006 г. в резултат на социалния диалог *Споразумение за защита на здравето на работниците чрез спазването на добри практики при работа и използване на кварцов прах и съдържащите го продукти.*

социалните партньори. Ако обаче такива нови оператори желаят да се присъединят към европейския социален диалог и отговарят на съответните критерии, комитетите следва да окуражават и способстват за участието им в съответните делегации, за да се гарантира, че съставът на последните отразява промените в икономическата реалност и положението с трудовата заетост. Такива нови оператори могат да допринесат за представителността в определен сектор, ако на базата на взаимно признаване и общо съгласие новите организации вземат участие в комитетите. Прости мерки, като покани към новите оператори да се присъединят към даден комитет и/или участват в негови срещи като пълноправни членове или наблюдатели²⁹, според случая, могат да улеснят приобщаването на всички партньори от значение. Комисията ще взема предвид такива промени при осъществяването на мониторинг на представителността на комитетите, като същевременно ще зачита напълно самостоятелността на социалните партньори.

4.3 Насърчаване на равнопоставеността между мъжете и жените

Някои комитети са приели текстове и проекти за равнопоставеността на мъжете и жените на пазара на труда, като планове за действие в областта на равнопоставеността или ръководства с добри практики на работното място. Но що се отнася до участието им в делегациите на комитетите, жените обикновено са недостатъчно представени предвид присъствието им в съответните сектори.

Ситуацията е различна в отделните сектори, което се дължи главно на процедурите по номиниране в рамките на националните сътруднически организации. При все това, в съответствие с европейската политика за равни възможности на мъжете и жените и недискриминация³⁰, Комисията прикани европейските социални партньори да работят със сътрудническите национални структури за постигането на по-голяма равнопоставеност между мъжете и жените по отношение на дела на участие и представителност в ръководните органи на комитетите³¹. Със същата цел Комисията прикани европейските социални партньори да доразвият съществуващи действия и да разгледат възможностите за нови действия за повишаване на осведомеността, както и да запазят място в програмите си за въпросите, свързани с равнопоставеността между мъжете и жените.

5. ПОВИШАВАНЕ НА ЕФИКАСНОСТТА НА КОМИТЕТИТЕ ЗА ЕВРОПЕЙСКИ СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

5.1 Полезни взаимодействия и обмен на информация между секторите

Комисията подкрепя и насърчава инициативи между отделните комитети, от една страна, и между междуотрасловия и секторния социален диалог, от друга. През последните години тези полезни взаимодействия дадоха своите плодове не само по отношение на обсъжданите теми, но и по отношение на постигнатите резултати, а

²⁹ Това беше постигнато през 2006 г. по време на подготовката на споразумението за защита на работниците от кварцов прах. В някои комитети или работни групи като наблюдатели могат да участват и представители на групи със специални интереси, МСП и/или самостоятелно наети лица.

³⁰ Член 10 от ДФЕС: „При определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът се стреми да се бори срещу всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса или етническа принадлежност, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.“

³¹ Службите на Комисията събират данни относно състава на делегациите на комитетите от гледна точка на съотношението между мъже и жени.

именно автономните споразумения. Този вид сътрудничество увеличава стойността, която европейският секторен социален диалог може да привнесе, като същевременно позволява да се избегне дублирането на усилията и да се изглаждат различията в позициите на социалните партньори.

В сътрудничеството между отделните сектори бе осъществен важен пробив през 2006 г., когато 14 индустриални сектора сключиха автономно многосекторно споразумение за *защита на здравето на работниците чрез спазването на добри практики при работа и използване на кварцов прах и съдържащите го продукти*.

Първият случай на „успешно преплитане“ на взаимодействията на междуотрасловия и секторния социален диалог стана факт в областта на работата от разстояние (2002 г.). Телекомуникациите са първият сектор, в който бяха приети общи насоки, след което бяха постигнати междуотраслови споразумения в множество сектори. След приемането на автономното споразумение относно стреса на работното място (2004 г.), в съвместни текстове в областта на частните охранителни услуги, строителството, електроенергията и администрациите на централно ниво се съдържаха директни препратки към него.

Сключеното през 2006 г. междуотраслово автономно споразумение относно насилието на работното място не съдържа подробни разпоредби за насилието, упражнено от трети страни (напр. насилие, упражнено от лица, които не са част от предприятието³²). По-късно секторите на търговията, местното и регионалното управление, болниците и частните охранителни услуги се опитаха да внесат допълнения в междуотрасловото споразумение от специфична секторна и/или междусекторна гледна точка. През 2010 г. те започнаха преговори по текст, ориентиран към процеса.

Наред с тези многосекторни примери заслужава да се обърне внимание и на възможния обмен на опит между отделните комитети. Организирането на социално отговорни обществени поръчки е един от въпросите, засягащи редица сектори. Няколко комитета работиха по това от тяхната специфична гледна точка, като последвалият обмен на опит допринесе за публикуването на поредица от сходни брошури/наръчници, които предоставят насоки на организации и органи на публичната власт, които възлагат договори в тези сектори³³. Опитът им е от значение за работата на Комисията по темата за социалните измерения на обществените поръчки. Той беше полезен и за по-широк кръг от сектори³⁴. Подобно сътрудничество изисква редовното постъпване на информация относно дейностите в рамките на европейския секторен социален диалог и мониторинг, за да се набележат възможни въпроси от взаимен интерес. Един от инструментите на Комисията за улесняване на взаимното обогатяване с идеи между отделните комитети е Форумът за социален диалог (Social Dialogue Liaison Forum)³⁵,

³² То може да варира от агресивно поведение на клиенти и пациенти до въоръжен грабеж.

³³ Частни охранителни услуги (1999 г.), услуги за почистване (2002 г.), текстил и облекло (2005 г.) и ресторантьорство с договор (кетъринг) (2006 г.).

³⁴ Вж. Работен документ на службите на Комисията „Guide to taking account of social considerations in public procurement (‘Buying social!’)“ (Ръководство за отчитане на социалните измерения на обществените поръчки — Да купуваме социално!).

³⁵ Комисията организира този форум 4-5 пъти в годината и кани за участие в него генералните секретари и председателите, както и други заинтересовани членове на организациите за европейски секторен социален диалог и на комитетите за социален диалог както на секторно, така и на междуотраслово ниво. Основната цел на форума е да се предостави възможност за обмен на информация и опит и да се увеличат полезните взаимодействия между отделните сектори, от една страна, и между секторния и междуотрасловия социален диалог, от друга.

който събира четири пъти в годината на едно място представители на всички организации за европейски секторен социален диалог.

Разгръщането на полезни взаимодействия между отделните комитети, от една страна, и между междуотрасловия и секторния социален диалог, от друга, може да способства за постигането на целите на ЕС в областта на трудовата заетост и социалната политика, определени в член 9 от Договора от Лисабон³⁶.

5.2 Постигане на високи резултати и подобряване на мониторинга на изпълнението

Способността на европейския секторен социален диалог да подобри условията на труд в цяла Европа зависи от изпълнението на работното място на договорените резултати. В съобщението си от 12 август 2004 г.³⁷ Комисията обърна внимание на европейските социални партньори, че е необходима подробна уредба на мониторинга и отчетността, за да бъде възможно да се следи за въздействието от изпълнението на договорените от тях резултати.

Повечето организации на европейски секторни социални партньори се характеризират с ниска степен на централизираност. Те имат ограничен капацитет да оказват влияние на сътрудническите национални структури. Осъществяването на мониторинг на национално ниво на диалог, проведен на европейско равнище, зависи от участието на практика на националните секторни социални партньори в диалога на равнището на ЕС и от взаимодействието между механизмите за социален диалог на равнището на ЕС и многообразието на националните системи за индустриалните правоотношения. Ефективният мониторинг на национално ниво също безспорно е свързан с въпроса за представителността на социалните партньори, поради което е важно комитетите да са възможно най-отворени за участие и да са в състояние да привличат нови действащи лица, когато е необходимо: национални организации, които не са привлечени за участие в работата на комитетите на европейско равнище, може и да не желаят да прилагат уредба, в чието изработване не са участвали.

Повечето резултати от секторния социален диалог на равнището на ЕС са по своето естество незадължителни, т.е. целта им е повишаване на осведомеността, разпространение на добри практики или улесняване постигането на консенсус и изграждането на отношения на доверие. Оценка на резултатите на национално ниво може да се направи посредством качествени показатели, макар и без систематични количествени данни.

Във връзка с въпроса как се изпълняват на национално ниво автономните споразумения, сключени на равнището на ЕС, такива споразумения пораждат задължение за подписалите ги страни и сътрудническите национални структури да пристъпят към изпълнение чрез национални мерки по свой избор (законодателство, колективни споразумения, кодекси за поведение, съвместно популяризиране на инструменти и др.). Задължението за осъществяване на мониторинг е още по-наложително, когато социалните партньори решат да договорят споразумение, което

³⁶ „При определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът взема предвид изискванията, свързани с насърчаването на висока степен на заетост, с осигуряването на адекватна социална закрила, с борбата срещу социалното изключване, както и с постигане на високо равнище на образование, обучение и опазване на човешкото здраве.“

³⁷ Вж. бележка под линия 11.

води до спиране на текуща процедура по приемане на законодателно предложение на Комисията. Това упражнява морален натиск върху социалните партньори от ЕС да изпълнят такива споразумения изцяло и ефективно. За да подобрят изпълнението и оценката на договорените от тях текстове, европейските социални партньори трябва да инвестират повече в механизми за мониторинг и да разработят съответните показатели³⁸.

Комисията може да им оказва подкрепа чрез координация и техническо съдействие, включително превод, отговарящ на договорения от националните социални партньори оригинал, както и с ръководства с насоки за изпълнение, повишаване на осведомеността, форми на непрекъснато обучение, мониторинг и отчетност от европейските социални партньори и Европейската комисия.

Комисията има задължението да извършва мониторинг по отношение на работата на комитетите за секторен социален диалог и да окуражава дейността им, като отчита особеностите на всеки сектор. Комисията следи за приемането на подходяща работна програма, подходящ процедурен правилник и смислен дневен ред за срещи, както и протоколи, включващи взетите решения и заключения, а също и за ефективното им изпълнение. Опитът показва, че комитетите може да преминат през периоди на относително бездействие, дължащо се на конфликти между социалните партньори или липса на представителност. В такива случаи Комисията ще продължи да предоставя съдействие на комитетите, без обаче да пренебрегва възможността за преустановяване на дейността на комитет, който не е в състояние да изпълнява задълженията си.

5.3 По-добро използване на европейското финансиране

Налице е финансиране от Комисията в подкрепа на започването и провеждането на европейски секторен социален диалог. То се предоставя за организирането на срещи, възстановяването на разходите на експерти и за устен превод. Комисията организира повече от 180 срещи на година (което се поделва средно на 1-2 срещи в пълен състав и 3-4 срещи на работни групи за всеки комитет за една година).

Комисията държи на използването на финансирането по разумен, ефикасен и ефективен начин. От европейските секторни социални партньори се изисква да съставят своевременно съответните работни програми, дневни редове, работни документи и становища, да организират продуктивни срещи и да използват по най-добрия начин възможностите, предлагани от Комисията (*напр. обмен на информация и опит, устен превод или зали*).

Комисията оказва подкрепа на проекти и по две бюджетни позиции, които ѝ позволяват да финансира социалния диалог и мерки за информиране и обучение³⁹ както на европейско, така и на национално равнище. Секторните социални партньори участват в над 100 проекта. Всяка година организациите на секторните социални партньори и сътрудническите национални структури участват в около 30—50 проекта.

³⁸ Като например показателите, определени за изпълнението на автономното споразумение за защита на здравето на работниците чрез спазването на добри практики при работа и използване на кварцов прах и съдържащите го продукти.

³⁹ Бюджетна позиция 04.03.03.01 „Колективни трудови правоотношения и социален диалог“, Бюджетна позиция 04.03.03.01 „Мерки за информиране и обучение на работнически организации“.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящата оценка на европейския секторен социален диалог за последните 12 години показва значението на неговия принос за европейския социален модел. С нея се доказва, че съществува пряка зависимост между ефективността на националния социален диалог и ефективността на европейско равнище, като всяка една от тях допринася за другата. С нея се доказва и нуждата комитетите за секторен социален диалог да осъзнаят необходимостта от адаптиране към новите предизвикателства и промени на ниво политики.

Комитетите за секторен социален диалог предоставят на социалните партньори рамка за координация, съвместни действия и договаряне, което може да бъде използвано в по-голяма степен от всички секторни социални партньори. За да може консултативното измерение да придобие нова сила, комитетите трябва да участват по-систематично в процеса по оценка на въздействието. Дейността в секторни съвети по уменията може да способства за това социалните партньори да участват в съвместни действия с други партньори в допълнение към автономно осъществявания от тях диалог.

За насърчаване на измерението, свързано с воденето на преговори, комитетите са гъвкаво средство за разглеждане на трудовата тематика и за намиране на решения, съобразени с разнородността и комплексността на отделните сектори. Комисията ще направи така, че финансовото и техническото ѝ съдействие, оказвано на комитетите за секторен социален диалог, да бъде адекватно и пропорционално, за да могат европейските социални партньори да предоставят качествени становища и да постигат съвместни резултати с осигуряване на нужното изпълнение и мониторинг.

Комисията прилага гъвкав ходход и инициативност с цел разширяване на влиянието на комитетите за секторен социален диалог, така че да обхванат цялата икономика и целия пазар на труда. Това подчертава значението на създаването на нови комитети за секторен социален диалог. Комисията винаги е следвала „отворен“ подход при създаването на комитети за европейски секторен социален диалог, като същевременно спазва принципите на плурализъм⁴⁰ и автономност на социалните партньори. Европейските социални партньори трябва да приемат мерки, които да улесняват приобщаването на всички социални партньори от значение.

Преди създаването на нов комитет социалните партньори се поканват да се включат в пробен период. Те трябва да направят преценка дали техният административен капацитет им позволява да се заемат в по-голяма степен с европейския процес за изработване на политики. За да се повиши капацитетът, особено в новите държави-членки, националните секторни социални партньори и органи се приканват да използват в максимална степен европейското финансиране по бюджетните позиции за социален диалог и Европейския социален фонд.

За да се повиши представителността на европейския социален диалог, европейските социални партньори трябва да преразглеждат редовно състава на комитетите си, за да се гарантира, че той отразява промените в сектора им и в икономиката като цяло. За да може развитието на секторния социален диалог да бъде в крак с настъпващите

⁴⁰ Комитетът за гражданска авиация е съобразен с особеностите на наземното обслужване, управление на въздушното движение и работата на екипажите, като същевременно осигурява полезни взаимодействия между подсекторите.

промени, е необходимо да бъде засилен темпът, с който се извършват проучване и адаптиране на секторната представителност.

За да може европейският секторен социален диалог да бъде по-ефективен трябва да се обърне особено внимание на консултациите, съгласуваността и полезните взаимодействия между секторите. Форумът за социален диалог е подходяща платформа за такива обсъждания и обмен на най-добри практики.

За да се осигури публичност за резултатите, постигнати от европейския секторен социален диалог, и за да се способства за мониторинга на изпълнението, социалните партньори трябва да използват в максимална степен всички видове подкрепа, предоставяна от Комисията. Това включва координация и техническо съдействие, повишаване на осведомеността и отчетност. Комисията редовно представя промените в европейския социален диалог в доклада си „Индустриалните отношения в Европа“, издаван веднъж на две години, и докладва на държавите-членки в групата за индустриални отношения, съставена от генерални директори.

Настоящата икономическа криза потвърди значението на европейския социален диалог на междуотраслово и на секторно ниво, а така също и уместността на инициативи на социалните партньори, съобразени с реалността, пред която са изправени компаниите и секторите. Както междуотрасловият социален диалог, така и секторният социален диалог е от особено значение, което се доказва от текущата работа, извършвана в рамките на различните комитети. Секторните социални партньори могат да допринесат към тези усилия.

В стремежа си да намери изход от настоящата криза Комисията ще продължи да оказва подкрепа на подобни инициативи като част от стратегията „Европа 2020“ и своите взаимно допълващи се икономическа и социална политика и политика в областта на околната среда.

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 | |

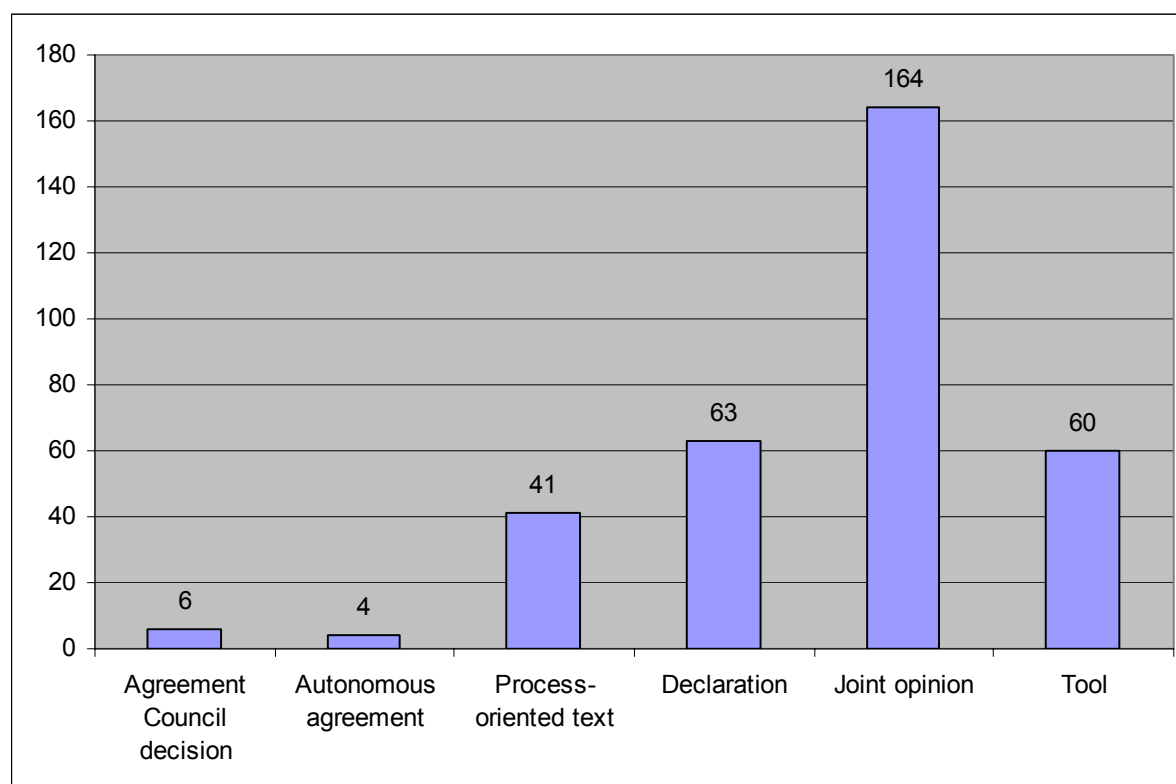
Annex 3

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

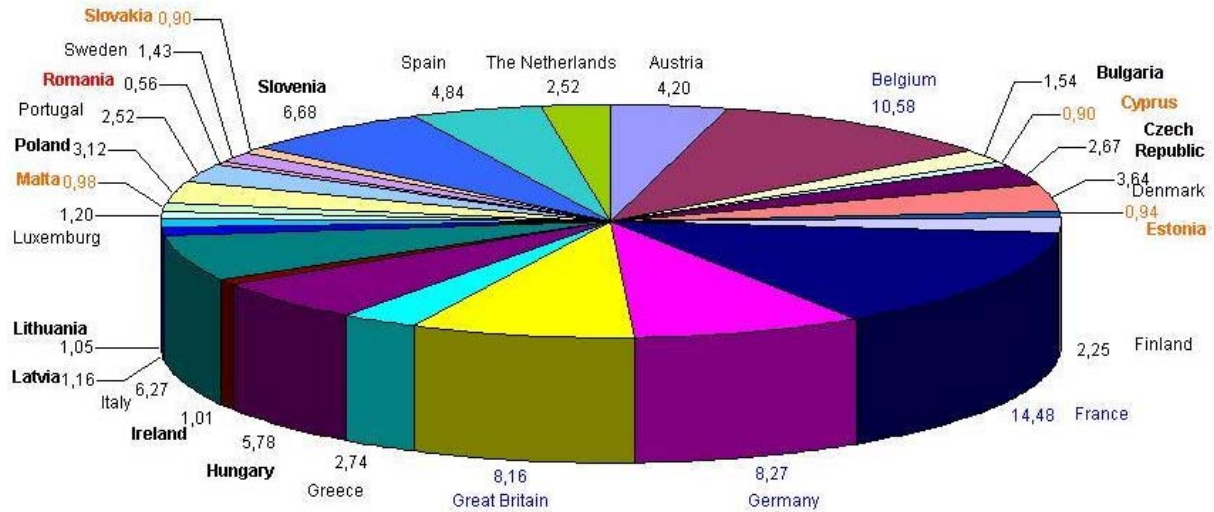
Joint outcomes of the European social dialogue committees (1998- February 2010)



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