

PL

PL

PL



KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 22.7.2010 r.
SEK(2010) 964 wersja ostateczna

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI

**w sprawie funkcjonowania i potencjału
europejskiego sektorowego dialogu społecznego**

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE	4
1. <i>Wprowadzenie</i>	6
2. <i>Europejskie komitety sektorowego dialogu społecznego</i>	7
2.1 Dynamika komitetów	7
2.2 Różnorodność i znaczenie wyników prac	10
2.3 Dostosowanie się do rozszerzenia	14
3. <i>Zwiększanie konsultacyjnego i negocyjacyjnego wymiaru europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego</i>	14
3.1 Zdolności konsultacyjne i administracyjne europejskich partnerów społecznych	14
3.2 Negocjacje i zdolność do negocjowania umów	16
4. <i>Wzmacnianie zakresu działania i reprezentatywności europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego</i>	17
4.1. Dostosowywanie zakresu działania i wielkości komitetów	17
4.2. Przystosowanie się do zachodzących zmian wymaga angażowania nowych graczy ...	18
4.3 Wspieranie równości płci	18
5. <i>Poprawa skuteczności europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego</i>	19
5.1 Synergie i wymiana informacji pomiędzy sektorami	19
5.2 Skuteczne ustalenia dialogu i lepsze monitorowanie sposobu ich realizacji	20
5.3 Lepsze wykorzystanie funduszy europejskich	21
6. <i>Wnioski</i>	22

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

STRESZCZENIE

Niniejszy dokument ma na celu podsumowanie głównych osiągnięć europejskiego sektorowego dialogu społecznego oraz dokonanie przeglądu funkcjonowania europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego. Podkreśla on dynamikę, rezultaty oraz ewentualny wpływ pracy komitetów od 1998 r., a także wskazuje elementy, które można udoskonalić z myślą o rozszerzeniu zakresu oraz podniesieniu jakości procesów konsultacyjnych i negocjacyjnych.

Tło: Zgodnie z Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) Komisja jest zobowiązana do propagowania i ułatwiania europejskiego dialogu społecznego zarówno na poziomie ponadsektorowym, jak i sektorowym. Wymiar sektorowy ma długą tradycję w państwach członkowskich Unii i znajduje on swoje odzwierciedlenie w strukturze organizacji partnerów społecznych.

W oparciu o przepisy zawarte w traktacie amsterdamskim z 1998 r. Komisja określiła ramy europejskiego sektorowego dialogu społecznego. Następnie Komisja utworzyła 40 komitetów europejskiego dialogu społecznego, które zajmują się obecnie sprawami 145 milionów pracowników w Europie, zatrudnionych w kluczowych sektorach, takich jak *transport, energia, rolnictwo, budownictwo, handel, rybołówstwo, usługi publiczne, metalurgia, przemysł stoczniowy, edukacja itd.*

Europejskie komitety sektorowego dialogu społecznego stanowią fora konsultacji polityk europejskich. Służą również jako narzędzia niezależnego dialogu społecznego pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi, którzy mogą podejmować wspólne działania i prowadzić negocjacje w sprawach leżących we wspólnym interesie, przyczyniając się w ten sposób bezpośrednio do kształtowania unijnego prawa pracy i polityk jego dotyczących.

Komitety pracują nad zagadnieniami takimi jak: bezpieczeństwo i higiena pracy, szkolenia zawodowe, posiadane umiejętności, równość szans, mobilność, społeczna odpowiedzialność biznesu, warunki pracy, zrównoważony rozwój itd.

Rezultaty i perspektywy: Prace komitetów przyniosły różnorakie ustalenia, niektóre z nich są wiążące, inne zaś nie. Owocem ich prac są m.in. umowy wprowadzone w życie poprzez prawodawstwo europejskie. Liczba uzgodnionych tekstów, które nabrały następnie mocy prawnej, zwiększa się (tylko od 2004 r. uzgodniono cztery takie teksty oraz przyjęto taką samą liczbę nowych dyrektyw w obszarze zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy).

Swoimi osiągnięciami komitety te przyczyniły się do poprawy europejskich polityk – społecznej i w zakresie zatrudnienia – oraz warunków pracy w Europie, a potencjał, jakim dysponują, sprawia, że mogą odnosić podobne sukcesy w przyszłości. Ich doświadczenie i wiedza o zmianach gospodarczych i społecznych na poziomie sektorowym mogą pomóc w opracowywaniu właściwych polityk przemysłowych. Komitety mogą uczestniczyć w negocjowaniu umów, pomagając w unowocześnianiu stosunków panujących pomiędzy pracownikami a pracodawcami, oraz rozwijać swój pozytywny wkład w ramach strategii „Europa 2020”, zwiększając w ten sposób wpływ strategii i usprawniając jej realizację.

Chcąc poprawić bieżącą sytuację, europejscy sektorowi partnerzy społeczni i ich krajowe organizacje stowarzyszone powinni w dalszym ciągu przykładć wagę do swoich możliwości

administracyjnych, reprezentatywności i osiągniętych wyników. Co się tyczy Komisji, powinna ona w dalszym ciągu udzielać wsparcia oraz prowadzić ściślejszy nadzór, tak by zapewnić lepsze synergia pomiędzy komitetami oraz ich większy wkład w polityki europejskie.

1. WPROWADZENIE

Unia Europejska uznaje dialog społeczny za jeden z filarów europejskiego modelu społecznego oraz za narzędzie spójności i odporności społecznej. Przekonanie to potwierdziło się wraz z wejściem w życie traktatu lizbońskiego. Nowy art. 152 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) podkreśla zaangażowanie Unii w propagowanie roli europejskich partnerów społecznych oraz wspieranie dialogu społecznego. Uznaje się w nim również niezależność europejskich partnerów społecznych¹. Uzupełniając ponadsektorowy dialog społeczny, sektorowy dialog społeczny staje się coraz ważniejszym elementem narzędzia europejskiego systemu rządów, jakim jest właśnie dialog społeczny.

Wymiar konsultacyjny europejskiego dialogu społecznego został uznany w Traktacie ustanawiającym Europejską Wspólnotę Węgla i Stali z 1951 r. oraz w traktacie rzymskim z 1957 r. Wymiar negocjacyjny wywodzi się z tzw. procesu Val Duchesse² z 1985 r., natomiast rozwinięty został w porozumieniu europejskich partnerów społecznych w sprawie polityki społecznej w 1991 r. Proces ten doprowadził do stworzenia protokołu społecznego załączonego do traktatu z Maastricht w 1993 r., a następnie ujętego³ w treści traktatu amsterdamskiego w 1997 r.

Następnie Komisja przyjęła komunikat w sprawie dostosowania i propagowania dialogu społecznego na szczeblu wspólnotowym⁴ oraz decyzję z dnia 20 maja 1998 r. dotyczącą sektorowego wymiaru europejskiego dialogu społecznego i tworzącą europejskie komitety sektorowego dialogu społecznego (*dalej zwane „komitetami”*). Komitety te zapewniają przestrzeń dla budowania zaufania, dzielenia się informacjami, dyskusji, konsultacji, negocjacji oraz wspólnych działań.

Na wspólny wniosek europejskich partnerów społecznych działających w danym sektorze, Komisja kontynuuje tworzenie komitetów w sektorach, w których spełnione są warunki decyzji z 1998 r.: europejscy partnerzy społeczni muszą mieć krajowych członków stowarzyszonych w kilku krajach; organizacje stowarzyszone muszą być uznane za krajowych partnerów społecznych; (reprezentatywność na poziomie krajowym); powinny być w stanie negocjować i przyjmować umowy na szczeblu europejskim; (zdolność do negocjacji); powinny posiadać właściwe struktury i być w stanie zapewnić skuteczne uczestnictwo w dialogu. Reprezentatywność na szczeblu europejskim jest oparta na kombinacji tych trzech kryteriów i regularnie monitorowana przez Komisję⁵.

Komisja utworzyła dotąd 40 komitetów. Swoimi decyzjami i deklaracjami oraz zawieranymi umowami komitety oddziałują na prawie 145 mln pracowników, tj. ponad trzy czwarte

¹ Artykuł 152 TFUE: „Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Ułatwia ona dialog między nimi, szanując ich autonomię. Trójstronny szczyt społeczny do spraw wzrostu i zatrudnienia przyczynia się do dialogu społecznego.”

² Terminu „Val Duchesse” używa się w kontekście pojawienia się w połowie lat 80. europejskiego dialogu społecznego, który zainaugurowany został na spotkaniu w brukselskim zamku „Val Duchesse”. W styczniu 1985 r. przewodniczący Komisji, Jacques Delors, wystąpił z inicjatywą zaproszenia przewodniczących i sekretarzy generalnych wszystkich krajowych organizacji stowarzyszonych z partnerami społecznymi UE (UNICE – obecnie Business Europe, CEEP i ETUC).

³ Artykuły 154 i 155 TFUE (dawne art. 138 i 139).

⁴ Komunikat Komisji „Dostosowanie i propagowanie dialogu społecznego na szczeblu wspólnotowym”, COM(1998)322 wersja ostateczna z 20.5.1998 oraz załączona do niego decyzja Komisji 98/500/WE; Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 27.

⁵ Przy wsparciu EUROFOUND i wg znormalizowanej metodologii
http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm

europejskiej siły roboczej. Przyjęły one ponad 500 tekstów⁶ różnego rodzaju, w mniejszym lub większym stopniu wiążących, w tym umowy, które zostaną wdrożone w państwach członkowskich, bądź poprzez europejskie dyrektywy, bądź w drodze właściwych procedur krajowych. Europejscy partnerzy społeczni w sektorach: szpitalnym, transportu morskiego, lotnictwa cywilnego oraz kolejowym, przyjęli wspólnie sześć umów w sprawie warunków pracy, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, które zostały wdrożone poprzez dyrektywy Rady.

Komitety funkcjonują przede wszystkim jako fora dyskusyjne i miejsca dokonywania uzgodnień co do tego, w jaki sposób poprawiać warunki pracy oraz stosunki panujące pomiędzy pracownikami a pracodawcami w ich odpowiednich sektorach. W ten sposób przyczyniają się do unowocześniania polityki gospodarczej i społecznej. Europejscy sektorowi partnerzy społeczni mają szczególne doświadczenie w swoich sektorach oraz znają doskonale realia swoich miejsc pracy. Komitety dysponują potencjałem, by udzielać pomocy w rozwiązywaniu takich kwestii, jak zarządzanie zmianą, restrukturyzacja, przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności i szkoleń, wchodzenie na rynek pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, integracja rynku pracy, zatrudnianie młodzieży, równość szans i zrównoważony rozwój oraz wszystkie zagadnienia związane ze strategią lizbońską 2000-2010, które będą również stanowiły element strategii „Europa 2020”⁷. Dlatego też europejscy sektorowi partnerzy społeczni w coraz większym stopniu angażują się w proces kształtowania polityki w Europie.

Niniejszy dokument roboczy został przygotowany po przeprowadzeniu konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi w 2009 r. W ramach konsultacji uzyskano 54 opinie, które przedyskutowano z sektorowymi partnerami społecznymi w okresie od 2009 do 2010 r. W niniejszym dokumencie roboczym służb Komisji dokonano podsumowania tych dyskusji i określono pole do ewentualnych udoskonaleń, z myślą o ułatwieniu funkcjonowania europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego.

2. EUROPEJSKIE KOMITETY SEKTOROWEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO

2.1 Dynamika komitetów

Obecnie istnieje 40 europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego⁸, przy czym trwają również rozmowy na temat ewentualnego utworzenia nowych komitetów ds. portów oraz sportu⁹.

Pierwsza generacja komitetów wywodziła się z komitetów doradczych i wspólnych, utworzonych w ramach Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Węgla i Stali oraz wstępnych kroków w kierunku utworzenia wspólnego rynku (*stal, kopalnie, rolnictwo, rybołówstwo morskie*). W następstwie decyzji z 1998 r. komitety te przekształcono w komitety sektorowego dialogu społecznego.

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

⁷ <http://ec.europa.eu/eu2020/>.

⁸ Liczba ta obejmuje również sektor administracji centralnej, który przeszedł pozytywnie fazę testów w 2010 r. Zob. również: Dynamika europejskiego sektorowego dialogu społecznego, Eurofound, 2009 r., <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/98/en/2/EF0898EN.pdf>.

⁹ W następstwie rekomendacji grupy wysokiego szczebla ds. konkurencyjności przemysłu rolno-spożywczego, partnerzy społeczni działający w tym przemyśle również badają możliwość stworzenia komitetu sektorowego dialogu społecznego.

Druga generacja komitetów powstała po ukształtowaniu się rynku wewnętrznego, charakteryzującego się większą liberalizacją, prywatyzacją oraz transgraniczną mobilnością pracowników. Utworzone w latach 90. jako wspólne komitety lub nieformalne grupy robocze, komitety drugiej generacji zostały sformalizowane w 1999 r. (*budownictwo, bankowość, handel, ubezpieczenia, usługi pocztowe, telekomunikacja, elektryczność, sztuki sceniczne*). W 2000 r. model europejskiego komitetu sektorowego dialogu społecznego został rozszerzony na inne sektory, takie jak szpitale, catering, stocznie, sztuki audio-wizualne, przemysł chemiczny oraz metalurgiczny, inżynieria oraz branże oparte na technologii. Koncentrowały się one głównie na takich zagadnieniach, jak kwalifikacje i mobilność pracowników, zdrowie i bezpieczeństwo, braki w umiejętnościach oraz środki wpływania na politykę europejską.

Pomimo dużych różnic pomiędzy sektorami w odniesieniu do zakresu, w jakim realizują one swoje działania w UE, wielkości organizacji w nie zaangażowanych oraz struktury organizacji partnerów społecznych¹⁰, komitety, utworzone w 1998 r., stworzyły wspólne ramy, którymi objąć można różnorodne formy dialogu społecznego, z zastosowaniem różnych metod pracy i formatów spotkań.

Wszystkie komitety mają pewne wspólne elementy. Jeśli organizacje europejskie, które posiadają wspólne cele, agendy i programy prac, a ponadto wzajemnie się uznają, chcą utworzyć komitet, składają wspólny wniosek do Komisji, która oceni ich reprezentatywność. Następnie Komisja zapewnia wsparcie logistyczne i operacyjne. Europejskim partnerom społecznym, którzy chcą tymczasowo spróbować działania w ramach sektorowego dialogu społecznego przed formalnym zobowiązaniem się do współpracy, Komisja proponuje wstępną fazę testową. Zapewnia ona większą elastyczność i była wykorzystywana w przypadku *administracji centralnej*.

Taki proces pomaga w integrowaniu zasad europejskiego dialogu społecznego zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym. Przyczynia się do budowania zaufania, rozwoju partnerskiego podejścia do przedmiotowego zagadnienia oraz wspierania właściwych struktur z reprezentatywnymi organizacjami partnerów społecznych. Faza testowa może dać partnerom społecznym szansę zdobycia wiedzy na temat europejskich polityk, zrozumienia misji realizowanych przez Komisję oraz możliwości, jakimi dysponuje.

¹⁰ W przypadku organizacji partnerów społecznych uczestniczących w komitetach, delegacje pracodawców są często reprezentowane przez kilka organizacji pochodzących z jednej branży (lotnictwo cywilne i bankowość). W innych sektorach gospodarki sytuacja jest nawet bardziej skomplikowana, ponieważ pracodawcy mogą reprezentować skonfliktowane segmenty rynku (w sprywatyzowanych dziedzinach gospodarki). Pracodawcy podzieleni są na 62 różne europejskie organizacje sektorowe. Takie rozwiązanie kontrastuje z sytuacją strony związkowej, która jest znacznie bardziej zintegrowana (17), tj. zrzeszona jest w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i jej dużych federacjach sektorowych. Ponadto delegacje komitetów mogą obejmować organizacje uznawane przez Komisję za europejskich sektorowych partnerów społecznych, a także innych przedstawicieli partnerów społecznych, dodatkowo zwiększających reprezentatywność tych ciał.

Tabela 1: Utworzenie europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego (KSDS)

	Sektory (40)	Europejscy sektorowi partnerzy społeczni		Struktura nieformalna	Formalny KSDS
		Pracownicy (17)	Pracodawcy (62)		
1. generacja	Hutnictwo stali	EMF	Eurofer	1951*	2006
	Przemysł wydobywczy	EMCEF	APEP, EURACOAL, UEPG, IMA, Euromines	1952*	2002
	Rolnictwo	EFFAT	GEOPA/COPA	1964**	1999
	Transport drogowy	ETF	IRU	1965**	2000
	Żegluga śródlądowa	ETF	EBU, ESO	1967**	1999
	Koleje	ETF	CER, EIM	1972**	1999
	Rybołówstwo morskie	ETF	Europêche, COGECA	1974**	1999
	Transport morski	ETF	ECSA	1987**	1999
2. generacja	Cukrownictwo	EFFAT	CEFS	1969	1999
	Obuwnictwo	ETUF: TCL	CEC	1982	1999
	Horeca/Turystyka	EFFAT	Hotrec	1983	1999
	Handel	UNI europa	EuroCommerce	1985	1999
	Ubezpieczenia	UNI europa	CEA, BIPAR, AMICE	1987	1999
	Telekomunikacja	UNI europa	ETNO	1990**	1999
	Bankowość	UNI europa	EBF-BCESA, ESBG, EACB	1990	1999
	Lotnictwo cywilne	ECA, ETF	ACI-Europe, AEA, CANSO ERA, IACA, IAHA,	1990**	2000
	Profesjonalne utrzymanie czystości	UNI europa	EFCI	1992	1999
	Budownictwo	EFBWW	FIEC	1992	1999
	Wyroby włókiennicze i odzieżowe	ETUF:TCL	Euratex	1992	1999
	Działalność ochroniarska	UNI europa	CoESS	1993	1999
	Usługi pocztowe	UNI europa	PostEurop	1994**	1999
	Stolarstwo	EFBWW	CEI-Bois	1994	2000
	Elektryczność	EPSU, EMCEF	Eurelectric	1996	2000
	Usługi w zakresie pielęgnacji	UNI europa	Coiffure EU	1998	1999
	Przemysł skórzaný i garbarski	ETUF:TCL	COTANCE	1999	2001
	Sztuki sceniczne	EAEA	Pearle		1999
	Praca czasowa	UNI europa	Eurociett		1999
	Meblarstwo	EFBWW	UEA, EFIC		2001
3. generacja	Budownictwo okrętowe	EMF	CESA		2003
	Sztuki audiowizualne	EUROMEI, EFJ, FIA, IFM	EBU, ACT, AER, CEPI, FIAPF		2004
	Przemysł chemiczny	EMCEF	ECEG		2004
	Samorządy lokalne i regionalne	EPSU	CEMR	1996	2004
	Szpitala	EPSU	HOSPEEM		2006
	Catering	EFFAT	FERCO	1998	2007
	Gazownictwo	EMCEF, EPSU	EUROGAS		2007
	Piłkarze zawodowi	FIFPro	EPFL, ECA		2008

	Metalurgia***	EMF	CEEMET	2006	2010
	Papiernictwo	EMCEF	CEPI		2010
	Edukacja	ETUCE	EFEE		2010
	<i>Administracja centralna</i>	<i>TUNED (EPSU+CESI)</i>	<i>EUPAN (Europejska sieć administracji publicznej)</i>	<i>Faza testowa (2008-2010)</i>	

* Komitety doradcze zgodnie z Traktatem EWWS ** Wspólne komitety zgodnie z traktatem rzymskim

*** Przemysły: metalurgiczny, inżynierski oraz nowoczesnych technologii

2.2 Różnorodność i znaczenie wyników prac

W swoim komunikacie z 1998 r. Komisja stwierdziła, że europejskie komitety sektorowego dialogu społecznego stanowią narzędzie konsultacji, negocjacji i wspólnych działań. W 2004 r. Komisja zasugerowała typologię¹¹ klasyfikacji rezultatów dialogu społecznego. Podkreślono w ten sposób, że wartość dodana tekstu zależy nie tylko wyłącznie od tego, czy jest on wiążący, ale również od działań, jakie podjęto na jego podstawie i od jego skutecznego wdrożenia.

Do wyników prac komitetów należą:

- (1) **umowy** (*wdrożone poprzez europejskie dyrektywy lub nie*), które są wiążące i które muszą być realizowane i monitorowane, ponieważ są oparte na art. 155 traktatu lizbońskiego,
- (2) **teksty dotyczące procesów** (*ramy działań, wytyczne, kodeksy postępowania, cele polityki*), które, choć nie są prawnie wiążące, muszą być realizowane, a postępy w ich wdrażaniu muszą być regularnie oceniane,
- (3) **wspólne opinie i narzędzia**, których celem jest wpływanie na polityki w Europie i pomoc w dzieleniu się wiedzą.

Większość tekstów przyjęta przez europejskie komitety sektorowego dialogu społecznego opisuje narzędzia techniczne, które pomagają w nadaniu konkretnym zagadnieniom europejskiego wymiaru (*np. wspólna strona internetowa dotycząca delegowania pracowników w sektorze budownictwa; wspólne CV w rolnictwie; przewodnik i regularne sprawozdania na temat odpowiedzialnej restrukturyzacji w przemyśle cukrowym itd.*). W ramach europejskiego sektorowego dialogu społecznego przyjęto wiążące umowy, które są wdrażane poprzez europejskie dyrektywy lub w drodze wewnętrznych procedur, zarówno na szczeblu sektorowym, jak i ponadsektorowym.

Ogólnego funkcjonowania komitetów nie można oceniać wyłącznie przez pryzmat liczby opracowanych tekstów. Konkretnie działania podejmowane na poziomie kraju lub przedsiębiorstwa nie zawsze są dokumentowane i większość rezultatów ma charakter raczej jakościowy, mając na celu podnoszenie świadomości, wspieranie dialogu społecznego na poziomie kraju/regionu lub przedsiębiorstwa, bądź też wpływanie na kształt polityki. Wspólne teksty, prezentacje dobrych praktyk lub zaangażowanie we wspólne projekty (seminaria, konferencje, badania, warsztaty) oferują partnerom społecznym możliwości wymiany doświadczeń i budowania zaufania.

Okazało się, że wspólne opinie i wspólny wkład w konsultacje również są potężnymi instrumentami umożliwiającymi wpływanie na polityki europejskie oraz bronienie interesów

¹¹ Komunikat Komisji „Partnerstwo na rzecz zmian w rozszerzonej Europie - wzmocnienie wkładu europejskiego dialogu społecznego” COM(2004) 557 wersja ostateczna z dnia 12 sierpnia 2004 r.

sektora, przykładowo w czasie debat na temat dyrektyw dotyczących delegowania pracowników¹² i usług na rynku wewnętrznym¹³ w sektorze budownictwa.

¹² Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

¹³ Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. w sprawie usług na rynku wewnętrznym

Tabela 2: Przykłady znaczących narzędzi i rezultatów pracy europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego (2006-2010)

Rolnictwo	Porozumienie ramowe w sprawie ograniczenia narażenia pracowników na ryzyko dolegliwości mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą (2006 r.)
Lotnictwo cywilne	Wytyczne dotyczące ustaleń konsultacyjnych w sprawie funkcjonalnych bloków przestrzeni powietrznej (2007 r.)
Handel	Zestaw narzędzi dotyczący zapobiegania przypadkom przemocy ze strony osób trzecich w handlu (2009 r.)
Budownictwo	Zalecenia dotyczące samozatrudnienia i fikcyjnego samozatrudnienia (2010 r.) Wspólna „baza danych dotycząca delegowania” (2008 r.)
Catering	Wspólne oświadczenie w sprawie otyłości (2007 r.)
Elektryczność	Zestaw narzędzi dotyczący społecznie odpowiedzialnej restrukturyzacji z przewodnikiem po najlepszych praktykach (2008 r.)
Gazownictwo	Zestaw narzędzi dotyczący zmian demograficznych, zarządzania wiekiem i kompetencji (2009 r.)
Szpital	Kodeks postępowania i działania następcze w odniesieniu do etycznego zatrudniania transgranicznego i zatrzymywania pracowników (2008 r.)
Profesjonalne utrzymanie czystości	Podręcznik dotyczący ergonomii podczas wykonywania czynności związanych z utrzymaniem czystości (2007 r.)
Ubezpieczenia	Wspólne oświadczenie w sprawie wyzwań demograficznych (2010 r.)
Samorządy lokalne i regionalne	Wytyczne dotyczące przygotowywania planów działania w zakresie równości płci (2007 r.)
Usługi w zakresie pielęgnacji	Porozumienie w sprawie wdrożenia europejskich certyfikatów fryzjerskich (2009 r.)
Działalność ochroniarska	Europejski edukacyjny zestaw narzędzi dla trzech profili działalności ochroniarskiej: 1. Patrole mobilne, 2. Centra reagowania na alarmy, 3. Bezpieczeństwo na lotniskach (2006 r.)
Koleje	Koncepcja zdolności do zatrudnienia w sektorze kolejnictwa – zalecenia (2007 r.) Wspólne zalecenia dotyczące szerszej reprezentacji i integracji kobiet w sektorze kolejnictwa (2007 r.)
Rybolówstwo morskie	Podręcznik na temat zapobiegania wypadkom na morzu i bezpieczeństwa rybaków (2007 r.)
Cukrownictwo	Piąte sprawozdanie z wdrożenia (2007 r.) dotyczące kodeksu postępowania w zakresie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw

Przemysł skórzany i garbarski	Normy sprawozdawczości społecznej i środowiskowej (2008 r.)
Telekomunikacja	Różnorodność w pracy: przegląd dobrych praktyk (2007 r.)
Wyroby włókiennicze i odzieżowe	Zalecenia: w jaki sposób lepiej przewidywać zmiany w przemyśle i restrukturyzacje w sektorze oraz jak nimi zarządzać (2008 r.)

Tabela 3: Europejskie umowy sektorowe i ponadsektorowe (wdrożone poprzez dyrektywy UE lub procedury wewnętrzne)

Sektory	Porozumienia
Szpitala	DYREKTYWA RADY 2010/32/UE z dnia 10 maja 2010 r. w sprawie wykonania umowy ramowej dotyczącej zapobiegania zranieniom ostrymi narzędziami w sektorze szpitali i opieki zdrowotnej zawartej między HOSPEEM a EPSU
Transport morski	DYREKTYWA RADY 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE DYREKTYWA RADY 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotycząca Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej
Koleje	DYREKTYWA RADY 2005/47/WE z dnia 18 lipca 2005 r. w sprawie umowy między Stowarzyszeniem Kolei Europejskich (CER) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie uczestniczących w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym
Lotnictwo cywilne	DYREKTYWA RADY 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotycząca Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym , zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA)
14 sektorów przemysłowych	Umowa dotycząca ochrony zdrowia pracowników poprzez prawidłowe obchodzenie się i użytkowanie krzemionki krystalicznej i produktów, które ją zawierają (podpisana w dniu 25 kwietnia 2006 r.)

2.3 Dostosowanie się do rozszerzenia

Po ostatnich rozszerzeniach (lata 2004 i 2007) wszystkie europejskie organizacje sektorowych partnerów społecznych poszerzyły swoje partnerstwa o odpowiednich sektorowych partnerów społecznych w nowych państwach członkowskich.

Komisja jest w pełni świadoma, że propagowanie europejskiego sektorowego dialogu społecznego w 27 państwach członkowskich stanowi wyzwanie, jako że europejscy sektorowi partnerzy społeczni reprezentują krajowe organizacje członkowskie, które działają w różnych krajach, używają różnych języków i funkcjonują w różnych warunkach społeczno-ekonomicznych oraz w różnych krajowych systemach stosunków panujących pomiędzy pracownikami a pracodawcami¹⁴. Ponadto w większości nowych państw sektorowy wymiar negocjacji zbiorowych był raczej słabo rozwinięty. Dlatego też Komisja wspierała inicjatywy europejskich i krajowych partnerów społecznych mające na celu poprawę zdolności administracyjnych partnerów społecznych, szczególnie w regionach konwergencji, oraz promowanie rozszerzenia europejskiego dialogu społecznego w nowych państwach członkowskich¹⁵.

Aktywne angażowanie wszystkich krajowych partnerów społecznych jest nieodzowne, jeśli europejski proces dialogu społecznego ma być prawnie umocowany i ma przynieść konkretne rezultaty na poziomie krajowym we wszystkich państwach członkowskich. Europejscy partnerzy społeczni poczynili postępy, dbając o to, by stowarzyszeni członkowie z państw członkowskich uczestniczyli w ich delegacjach, jednak wciąż pozostaje wiele do zrobienia, na przykład w sektorach silnie zdominowanych przez tradycyjne, często państwowe podmioty gospodarcze.

3. ZWIĘKSZANIE KONSULTACYJNEGO I NEGOCJACYJNEGO WYMIARU EUROPEJSKICH KOMITETÓW SEKTOROWEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO

3.1 Zdolności konsultacyjne i administracyjne europejskich partnerów społecznych

Europejscy partnerzy społeczni w coraz większym stopniu angażują się w proces kształtowania polityki w Europie.

Zgodnie z art. 154 traktatu lizbońskiego Komisja konsultuje się z europejskimi partnerami społecznymi co do zasad i treści wszelkich inicjatyw z zakresu europejskiej polityki społecznej. W ostatnich latach tempo i liczba tych formalnych konsultacji wzrosły (zob. załącznik 2). Ponadto z europejskimi partnerami społecznymi konsultują się służby Komisji zajmujące się politykami sektorowymi (*takimi jak polityki dotyczące handlu, rynku wewnętrznego, edukacji, przemysłu czy transportu*).

¹⁴ Po rozszerzeniach europejscy partnerzy społeczni przyjęli nowych członków, którzy nie zawsze mają możliwość prowadzenia negocjacji zbiorowych.

¹⁵ Europejski Fundusz Społeczny (EFS) może znacząco wspierać inicjatywy mające na celu wzmocnienie zdolności administracyjnych organizacji partnerów społecznych w nowych państwach członkowskich. Ponadto linie budżetowe Komisji związane z dialogiem społecznym i stosunkami panującymi pomiędzy pracownikami a pracodawcami wspierały konkretne projekty na szczeblach sektorowych. Kilkanaście komitetów zorganizowało posiedzenia okrągłego stołu i wizyty w poszczególnych krajach (zob. Sprawozdanie Komisji Europejskiej na temat stosunków pracy w Europie w 2008 r., rozdział 8). Przy wsparciu Komisji Europejskiej partnerzy społeczni w sektorach – *wyrobów włókienniczych i odzieżowych oraz skórzanym i garbarskim* – przeprowadzili dwa projekty w latach 2006 – 2008 z myślą o zachęceniu sektorowych partnerów społecznych z nowych państw członkowskich i państw kandydujących do pełnego uczestnictwa w europejskim dialogu sektorowym oraz wzmocnieniu ich zdolności administracyjnych. Działania te zakończyły się podpisaniem Krajowych planów działania i ich wdrożeniem.

Komisja opracowała metodologię i procedurę **oceny skutków** wszystkich swoich inicjatyw. Wytyczne ws. oceny zawierają specjalne odniesienie do konsultacji z europejskimi komitetami sektorowego dialogu społecznego, dając im w ten sposób nową możliwość uczestniczenia w kształtowaniu polityk europejskich¹⁶. Jeśli partnerzy mają skutecznie odnaleźć się w swojej nowej roli, muszą potrafić przekazywać swój wkład w takie konsultacje w wyznaczonych terminach.

Europejscy sektorowi partnerzy społeczni mogą również odgrywać aktywną rolę w promowaniu współpracy krajowych obserwatoriów sektorowych, innych ciał i przedstawicieli instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, której celem jest dzielenie się informacjami i najlepszymi praktykami na szczeblu europejskim w dziedzinie tendencji, jakie obserwuje się w zakresie potrzeb dotyczących zatrudnienia i umiejętności (zob. załącznik 7). Takie pilotażowe projekty współpracy zostaną uruchomione wkrótce w niektórych sektorach, przy aktywnym zaangażowaniu europejskich partnerów społecznych. W ramach działań następczych po opublikowaniu komunikatu Komisji dotyczącego nowych umiejętności w nowych miejscach pracy¹⁷ z grudnia 2008 r. oraz komunikatu „Wspólne zaangażowanie na rzecz zatrudnienia”¹⁸ z czerwca 2009 r. Komisja zbadała możliwość utworzenia **europejskich rad ds. umiejętności i miejsc pracy**. Inicjatywa ta została również zarekomendowana jako jedno z kluczowych działań przez grupę ekspercką ds. nowych umiejętności w nowych miejscach pracy¹⁹ i wsparta przez Komisję Konsultacyjną ds. Przemian w Przemysle przy Europejskim Komitecie Ekonomiczno-Społecznym²⁰.

Aby pozytywnie odpowiedzieć na rosnącą liczbę wezwań do uczestnictwa i konsultacji, europejscy partnerzy społeczni muszą być w stanie zapewnić, że konsultacje będą koordynowane wśród ich członków oraz muszą mieć zdolność osiągania wyników i przedstawiania swojego merytorycznego wkładu w rozwiązywanie problemów. Ich możliwości zależą jednak od tego, czego mogą dokonać ich krajowe organizacje stowarzyszone, których siła i zasoby mogą być ograniczone lub których struktury mogą wciąż ewoluować, szczególnie w nowych państwach członkowskich i w sektorach doświadczających zmian strukturalnych, gdzie m.in. pojawiają się nowi aktorzy. Kluczowe jest rozwijanie i ocenianie własnych zdolności przez krajowych sektorowych partnerów społecznych i władze, częściowo poprzez pełne wykorzystywanie europejskich funduszy z pozycji budżetowych dotyczących dialogu społecznego i Europejskiego Funduszu Społecznego²¹. Biorąc pod uwagę kluczową rolę, jaką mogą odgrywać europejscy sektorowi partnerzy społeczni w procesie kształtowania polityki, kwestia zdolności, jakimi dysponują, ma ogromne znaczenie.

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

Aby umożliwić przejrzyste i skuteczne konsultacje, Komisja opublikuje listę wszystkich planowanych ocen skutków, wraz z programem prac Komisji.

¹⁷ *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy: Czas na działanie*

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

¹⁸ COM(2009) 257 wersja ostateczna: Wspólne zaangażowanie na rzecz zatrudnienia.

¹⁹ *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy: Czas na działanie*

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

²⁰ Opinia rozpoznawcza CCMI/68 przyjęta w dniu 17 lutego 2010 r. w sprawie dopasowania umiejętności do potrzeb przemysłu i ewoluującego sektora usług — potencjalne wprowadzenie na szczeblu europejskim rad ds. zatrudnienia i umiejętności utworzonych z podziałem na sektory.

²¹ Artykuł 5 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1081/2006 z dnia 31 lipca 2007 r.: „W ramach celu Konwergencja z zasobów EFS przydzielana jest odpowiednia kwota na budowę zdolności, w tym na szkolenia, działania mające na celu tworzenie sieci współpracy, wzmacnianie dialogu społecznego oraz działalność podejmowaną wspólnie przez partnerów społecznych, w szczególności w odniesieniu do zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw, o których mowa w art. 3 ust. 1 lit. a).”

3.2 Negocjacje i zdolność do negocjowania umów

Wraz z europejskim prawodawstwem społecznym europejski dialog społeczny stanowi ważny instrument poprawy standardów pracy w Unii Europejskiej i wpływania na modernizację tych rynków.

Od czasu traktatu amsterdamskiego²² europejski dialog społeczny pełni rolę niezależnego źródła europejskiego prawodawstwa w dziedzinie polityki społecznej. Europejscy partnerzy społeczni mogą przyjmować umowy, które mogą być wdrażane poprzez dyrektywy Rady, co czyni je prawnie wiążącymi dla wszystkich pracodawców i pracowników w Europie z chwilą, gdy zostaną poddane transpozycji do prawodawstwa krajowego, lub poprzez umowy zbiorowe (*skuteczne erga omnes*); mogą również zawierać umowy autonomiczne, które zostają wdrożone poprzez właściwe procedury krajowe. W tym drugim przypadku umowy są wiążące tylko dla sygnatariuszy i organizacji z nimi stowarzyszonych (*skuteczność relatywna*)²³.

W swoim komunikacie dotyczącym europejskiego dialogu społecznego z 1998 r. Komisja zachęcała do rozwijania wspólnych działań i negocjacji zarówno na szczeblu ponadsektorowym, jak i sektorowym. W szczególności podkreślono potencjał europejskiego sektorowego dialogu społecznego. W rezultacie jako jeden z warunków uczestnictwa w Komitecie wskazano zdolność do negocjowania umów na szczeblu europejskim. Wymiar negocjacyjny okazał się bardzo użyteczny dla europejskich sektorowych partnerów społecznych, umożliwiając dopasowanie ogólne zasad czasu pracy w UE do szczególnych warunków w ich sektorach, takich jak kolej, lotnictwo cywilne i transport morski. Negocjacje w ramach sektorowego dialogu społecznego rozpoczęto również w celu przygotowania konsultacji w sprawie ewentualnych inicjatyw legislacyjnych (*umowy dotyczące ochrony pracowników przed zranieniem ostrymi narzędziami w szpitalach, przeciwko pyłom z krzemionki krystalicznej w przemyśle oraz w sprawie wdrożenia konwencji o pracy na morzu MOP*).

Rozwój sytuacji wskazuje, że liczba umów sektorowych może jeszcze bardziej wzrosnąć i że takie negocjacje są w coraz większym stopniu uniezależnione od formalnych konsultacji wszczynanych przez Komisję. Rozpoczynają się lub już trwają negocjacje w takich sektorach, jak usługi w zakresie pielęgnacji, zawodowa piłka nożna, żegluga śródlądowa i rybołówstwo morskie.

Jednakże sektorowi partnerzy społeczni prawdopodobnie jeszcze nie całkiem wykorzystali potencjał, jaki niosą za sobą takie rozwiązania ramowe dla negocjacji sektorowych. Przykładowo, główne sektory, w których dominują duże przedsiębiorstwa ponadnarodowe (*metalurgia, telekomunikacja, przemysł chemiczny, lotnictwo cywilne*) zwykle przykładają mniejszą wagę do europejskiego szczebla sektorowego, ponieważ partnerzy społeczni wolą negocjować bezpośrednio na poziomie przedsiębiorstwa, również w europejskich radach zakładowych. Sektor publiczny również nie uczestniczył w negocjacjach sektorowych aż do czasu umowy ramowej dotyczącej zranień ostrymi narzędziami w sektorze szpitali, zawartej w 2009 r.

²² Artykuł 155 TFUE (dawny art. 139).

²³ Takie rozwiązanie nie wyklucza stosowania lub transpozycji umowy, w całości lub częściowo, poprzez ustawodawstwo na szczeblu krajowym: zob. dokument roboczy służb Komisji z dnia 2 lipca 2008 r.: Sprawozdanie z wdrożenia umowy ramowej europejskich partnerów społecznych w sprawie telepracy SEC(2008)2178.

Wzrastająca złożoność dzisiejszego świata pracy wymaga stosowania na szczeblu UE elastycznych rozwiązań regulacyjnych, w zakresie, w jakim są one uzasadnione na gruncie zasady pomocniczości²⁴. Takie zagadnienia, jak bezpieczeństwo i higiena pracy, jej warunki oraz czas, mają w niektórych przypadkach wyraźny wymiar sektorowy. Zdolność sektorowych partnerów społecznych do negocjowania zrównoważonych kompromisów i ich doświadczenie w danym obszarze mogą pomóc im w skutecznym opracowaniu konkretnych rozwiązań na poziomie sektorowym, wspólnych dla wszystkich lub co najmniej dla większości państw członkowskich. Komisja pragnie w dalszym ciągu udzielać technicznego i finansowego wsparcia takim negocjacjom zawsze, gdy będzie taka konieczność. Jako że spójność z prawem europejskim i jakość redagowania projektów aktów prawnych są szczególnie ważne w przypadku umów, które mają zostać wdrożone poprzez dyrektywy UE, Komisja jest gotowa zapewnić wsparcie prawne na etapie negocjacji tam, gdzie będzie to właściwe.

4. WZMACNIANIE ZAKRESU DZIAŁANIA I REPREZENTATYWNOŚCI EUROPEJSKICH KOMITETÓW SEKTOROWEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO

4.1. Dostosowywanie zakresu działania i wielkości komitetów

Od 1998 r. Komisja jest proszona o tworzenie komitetów w dużych sektorach gospodarki (*budownictwo, rolnictwo, usługi pocztowe, szpitale, edukacja, handel, metalurgia, inżynieria i branże nowoczesnych technologii*) oraz w mniejszych sektorach, takich jak stocznie, bądź mikrosektorach, takich jak zawodowa piłka nożna. Podkreśla to znaczenie rozdziału komitetów. Określenie wielkości danego sektora²⁵ jest bardzo trudne, ponieważ sektory objęte dialogiem społecznym i negocjacjami zbiorowymi różnią się bardzo w zależności od państwa członkowskiego. Ponadto struktury komitetów różnią się między sobą w poszczególnych sektorach.

Aby ocenić, czy granice danego sektora są właściwe, Komisja uwzględnia przedmiotową działalność gospodarczą i konfigurację instytucjonalną jej partnerów społecznych, biorąc pod uwagę, iż do osiągnięcia konkretnych wyników niezbędna jest odpowiednio duża skala działań. W praktyce zakres działalności komitetu sektorowego dialogu społecznego jest ściśle związany z reprezentatywnością jego członków²⁶. Dlatego też aby działalność komitetów była dla ich członków interesująca, muszą być one jak najbardziej reprezentatywne²⁷, a przy tym tak skoncentrowane na danej dziedzinie, jak to konieczne. Powinny one zrzeszać wszystkich związanych z daną dziedziną partnerów oraz zapewniać wystarczającą reprezentatywność.

Takie podejście do wielkości sektorów nie uniemożliwia Komisji bieżącego wspierania tworzenia w razie potrzeby grup roboczych zajmujących się kwestiami podsektorowymi (*kierowanie ruchem lotniczym w ramach lotnictwa cywilnego*) lub ponadsektorowymi (np.

²⁴ Jak pokazały takie kwestie, jak bezpieczeństwo i higiena pracy czy też czas pracy, wymiar sektorowy stanowi znaczący element tej złożoności.

²⁵ W oparciu o klasyfikację NACE, zgodnie z podejściem metodologicznym przyjętym przez EUROFOUND, który prowadzi obecnie badania nad reprezentatywnością http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm.

²⁶ Organizacje pracodawców działają zazwyczaj na węższych obszarach, przeciwnie do związków zawodowych.

²⁷ Komisja będzie na przykład zachęcała do stworzenia dużego wspólnego komitetu sportowego zamiast tworzenia oddzielnych komitetów dla poszczególnych dyscyplin.

polityka handlowa, stabilność, oceny skutków oraz mechanizmy monitoringu) bądź rozpoczynających procesy negocjacyjne (*np. w sprawie krzemionki krystalicznej*²⁸).

4.2. Przystosowanie się do zachodzących zmian wymaga angażowania nowych graczy

W kontekście zmian strukturalnych oddziałujących na działalność gospodarczą i struktury zatrudnienia w wyniku globalizacji, rozwoju rynku i zmian technologicznych należy również rozważyć zmianę granic poszczególnych sektorów.

Aktorzy ekonomiczni i społeczni mogą pojawiać się i znikać w każdym z sektorów. W ostatnich latach pojawiły się nowe podmioty, takie jak *tanie linie lotnicze* w lotnictwie cywilnym, *prywatni operatorzy* w sektorze usług pocztowych i telekomunikacji, czy *wiejscy podwykonawcy* w rolnictwie. W sektorze publicznym niektóre organizacje poddane zostały prywatyzacji i restrukturyzacji. Ponadto struktura organizacji partnerów społecznych może ewoluować na szczeblu europejskim i krajowym, prowadząc do pojawienia się nowych lub silniejszych aktorów. Przykładowo małe i średnie przedsiębiorstwa w coraz większym stopniu wyrażają zainteresowanie europejskim sektorowym dialogiem społecznym.

Pojawiające się na rynku nowe podmioty niekoniecznie muszą być zainteresowane uczestnictwem w organizacji partnera społecznego, mogą też nie być w wystarczającym stopniu zorganizowane. Jeśli jednak tacy nowi gracze pragną włączyć się w europejski dialog społeczny i spełnić odpowiednie kryteria, komitety powinny promować angażowanie się w swoich właściwych delegacjach i zachęcać do niego, tak by mieć pewność, że ich skład będzie odzwierciedlał zmiany realiów ekonomicznych i na rynku pracy. Tacy nowi gracze mogą zwiększać reprezentatywność w danym sektorze, jeśli nowe organizacje uczestniczą w komitetach, bazując na wzajemnym uznaniu i konsensusie. Proste środki, takie jak składane nowym aktorom w odpowiednich sytuacjach zaproszenia do przyłączenia się lub do uczestniczenia w spotkaniach w roli pełnoprawnych członków lub obserwatorów²⁹ mogą ułatwić integrację wszystkich związanych z sektorem partnerów. Komisja będzie z uwagą przyglądać się rozwojowi sytuacji w ramach monitoringu reprezentatywności komitetów, w pełni respektując przy tym niezależność partnerów społecznych.

4.3 Wspieranie równości płci

Niektóre komitety przyjęły teksty i projekty dotyczące równości płci na rynku pracy, takie jak plany działania w zakresie równości lub przewodniki dotyczące dobrych praktyk w miejscu pracy. Jednak już w składach delegacji komitetów kobiety nie są reprezentowane w wystarczającym stopniu, biorąc pod uwagę rolę, jaką odgrywają w danych sektorach.

Sytuacja różni się pomiędzy poszczególnymi sektorami i wynika głównie z procesu mianowania w krajowych organizacjach stowarzyszonych. Jednak, działając w zgodzie z europejską polityką w zakresie równych szans dla osób obojga płci oraz niedyskryminacji³⁰, Komisja zwróciła się do europejskich partnerów społecznych z prośbą, by współpracowali oni

²⁸ Europejska Sieć ds. Krzemionki (NEPSI) utworzona przez europejskie stowarzyszenia sektorowe pracowników i pracodawców, które podpisały w dniu 25 kwietnia 2006 r. umowę będącą wynikiem dialogu społecznego zatytułowaną „Umowa dotycząca ochrony zdrowia pracowników poprzez prawidłowe obchodzenie się i użytkowanie krzemionki krystalicznej i produktów, które ją zawierają”.

²⁹ Takie podejście z powodzeniem zastosowano przy okazji opracowywania umowy dotyczącej ochrony pracowników przed pyłem z krzemionki krystalicznej w 2006 r. W niektórych komitetach lub grupach roboczych przedstawiciele specjalnych grup interesu, MŚP lub osób samozatrudnionych mogą również uczestniczyć w roli obserwatorów.

³⁰ Artykuł 10 TFUE: „Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.”

ze swoimi krajowymi organizacjami stowarzyszonymi w celu osiągnięcia większej równowagi płci, zarówno w odniesieniu do uczestników prac, jak i przedstawicieli w zarządach komitetów³¹. W tym samym duchu Komisja zwróciła się do europejskich partnerów społecznych o dalsze rozwijanie prowadzonych już działań i rozważenie nowych, z myślą o zwiększaniu świadomości i utrzymywaniu kwestii równości płci w swoich programach.

5. POPRAWA SKUTECZNOŚCI EUROPEJSKICH KOMITETÓW SEKTOROWEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO

5.1 Synergie i wymiana informacji pomiędzy sektorami

Komisja zachęca do podejmowania wspólnych inicjatyw przez komitety oraz przez przedstawicieli ponadsektorowego i sektorowego europejskiego dialogu społecznego oraz wspiera takie inicjatywy. W ostatnich latach synergia te zaowocowały nie tylko dyskusjami na wybrane tematy, ale również konkretnymi wynikami, w szczególności autonomicznymi umowami. Ten rodzaj współpracy zwiększa wartość dodaną, jaką niesie ze sobą europejski sektorowy dialog społeczny, pozwalając równocześnie na uniknięcie dublowania pracy i zmniejszanie rozbieżności między stanowiskami partnerów społecznych.

Przełom w pracy sektorów nastąpił w 2006 r., gdy 14 sektorów przemysłowych zawarło autonomiczną wielosektorową umowę dotyczącą *ochrony zdrowia pracowników poprzez prawidłowe obchodzenie się i użytkowanie krzemionki krystalicznej i produktów, które ją zawierają*.

Współpraca pomiędzy ponadsektorowym a sektorowym dialogiem społecznym wystąpiła po raz pierwszy przy okazji działań związanych z telepracą (2002 r.). Jako pierwszy wytyczne przyjął sektor telekomunikacyjny, a następnie umowę ponadsektorową przyjęło kilka kolejnych branż. Po przyjęciu autonomicznej umowy dotyczącej stresu związanego z pracą (2004 r.), bezpośrednie odniesienia do niej znalazły się we wspólnych tekstach w sektorach: ochroniarskim, budownictwa, elektrycznym oraz administracji centralnej.

W 2006 r. w ponadsektorowej autonomicznej umowie dotyczącej przemocy w miejscu pracy nie zawarto postanowień odnoszących się do przemocy ze strony osób trzecich (tj. przemocy, której dopuszczają się osoby spoza przedsiębiorstwa³²). Sektory: handlowy, samorządów lokalnych i regionalnych, szpitali oraz ochroniarski starały się następnie uzupełnić umowę ponadsektorową o punkty niezbędne z branżowego lub ponadbranżowego punktu widzenia. W 2010 r. rozpoczęto negocjacje tekstu zorientowanego na proces.

Oprócz powyższych przykładów współpracy wielosektorowej warto zwrócić uwagę na możliwą wymianę doświadczeń pomiędzy komitetami. Jedną z kwestii, które dotyczą kilku sektorów, jest zagadnienie społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych. Kilka komitetów pracowało nad tą sprawą ze swojego punktu widzenia, a późniejsza wymiana doświadczeń zaowocowała publikacją serii podobnych broszur/podręczników zawierających wytyczne dla organizacji i organów publicznych udzielających zamówień w tych sektorach³³.

³¹ Służby Komisji zbierają dane na temat składów delegacji komitetów pod kątem płci osób do nich należących.

³² Dotyczy to różnych aktów przemocy, począwszy od niewłaściwego zachowania klientów i pacjentów, a skończywszy na napadzie z bronią w ręku.

³³ Działalność ochroniarska (1999 r.), profesjonalne utrzymanie czystości (2002 r.), wyroby włókiennicze i odzieżowe (2005 r.) oraz zlecane usługi cateringowe (2006 r.).

Ich doświadczenie ma związek z pracami Komisji nad zagadnieniami społecznymi w zamówieniach publicznych. Kilka innych sektorów również skorzystało z tych doświadczeń³⁴. Taka współpraca wymaga regularnego przepływu informacji na temat działań europejskiego sektorowego dialogu społecznego oraz monitoringu, mającego na celu wytypowanie elementów, które mogą leżeć we wspólnym kręgu zainteresowań. Jednym z narzędzi Komisji ułatwiającym wzajemne wzbogacanie się komitetów jest forum łącznikowe³⁵, które cztery razy do roku gromadzi przedstawicieli wszystkich organizacji europejskiego sektorowego dialogu społecznego.

Rozwijanie synergii pomiędzy komitetami oraz pomiędzy ponadsektorowym i sektorowym dialogiem społecznym może znacząco przyczynić się do promowania unijnych celów w zakresie zatrudnienia i polityki społecznej, zgodnie z art. 9 traktatu lizbońskiego³⁶.

5.2 Skuteczne ustalenia dialogu i lepsze monitorowanie sposobu ich realizacji

Zdolność europejskiego sektorowego dialogu społecznego do poprawy warunków pracy w Europie zależy od tego, jak jego ustalenia wdrażane są w miejscach pracy. W swoim komunikacie z dnia 12 sierpnia 2004 r.³⁷ Komisja zwróciła uwagę europejskich partnerów społecznych na potrzebę wprowadzenia szczegółowych przepisów w zakresie działań następczych i sprawozdawczości, umożliwiających śledzenie wyników, jakie przyniosły ustalenia dialogu.

Większość organizacji europejskich sektorowych partnerów społecznych cechuje się niskim stopniem centralizacji, a co za tym idzie dysponują one niewielkimi możliwościami wpływania na swoje krajowe organizacje stowarzyszone. Realizacja na szczeblu krajowym ustaleń dialogu prowadzonego na szczeblu europejskim zależy od skutecznego zaangażowania krajowych sektorowych partnerów społecznych w dialog UE i od interakcji pomiędzy mechanizmami unijnego dialogu społecznego a różnymi krajowymi systemami stosunków pracy. Skuteczna realizacja ustaleń na poziomie krajowym ma również ścisły związek z reprezentatywnością partnerów społecznych i dlatego ważne jest, by komitety posiadały jak najwięcej członków i potrafiły angażować w razie potrzeby nowych graczy: organizacje krajowe nie uczestniczące w pracach komitetów na szczeblu europejskim mogą nie chcieć realizować postanowień, w których opracowywaniu nie brały udziału.

Większość ustaleń unijnego sektorowego dialogu społecznego ma „miękki” charakter, tj. mają one na celu podnoszenie świadomości, rozpowszechnianie dobrych praktyk oraz pomoc w budowaniu konsensusu i zaufania. Wyniki na szczeblu krajowym mogą być oceniane za pomocą wskaźników jakościowych, jednak już nie z wykorzystaniem systematycznych danych ilościowych.

Co się tyczy sposobu, w jaki autonomiczne umowy zawierane na szczeblu UE są wdrażane na szczeblu krajowym, umowy takie zobowiązują sygnatariuszy i ich krajowe organizacje

³⁴ Zob. dokument roboczy służb Komisji dotyczący uwzględniania kwestii społecznych przy zamówieniach publicznych („Kupowanie z uwzględnieniem kwestii społecznych”).

³⁵ Komisja organizuje spotkania forum 4 -5 razy do roku i zaprasza na nie sekretarzy generalnych oraz przewodniczących, a także innych zainteresowanych członków europejskich organizacji partnerów społecznych i komitetów dialogu społecznego, zarówno na szczeblu sektorowym, jak i ponadsektorowym. Głównym celem forum jest umożliwienie wymiany informacji i doświadczeń oraz zwiększenie synergii pomiędzy sektorami oraz pomiędzy sektorowym i ponadsektorowym dialogiem społecznym.

³⁶ „Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wyłączenia społecznego, a także z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego.”

³⁷ Zob. przypis 11.

stowarzyszone do ich realizacji poprzez krajowe procedury prowadzone z ich inicjatywy (prawodawstwo, umowy zbiorowe, kodeksy postępowania, wspólna promocja narzędzi itd.). Obowiązek realizacji ustaleń ma jeszcze bardziej wiążący charakter, jeśli partnerzy społeczni zdecydują się negocjować umowę, której skutkiem jest zawieszenie wniosku legislacyjnego Komisji. Oznacza to presję na partnerów społecznych UE, by takie umowy były wdrażane skutecznie i w całości. Europejscy partnerzy społeczni muszą więcej inwestować w procesy monitorowania i rozwijać odpowiednie wskaźniki w celu poprawy przebiegu realizacji postanowień uzgodnionych przez nich tekstów³⁸.

Komisja może im udzielać pomocy, zapewniając koordynację i wsparcie techniczne, w tym poprzez dokonywanie tłumaczeń na podstawie oryginału uzgodnionego przez krajowych partnerów społecznych oraz przewodników na temat wdrożeń, podnoszenie świadomości uczestników, proces ciągłego kształcenia, monitorowanie oraz sprawozdawczość ze strony europejskich partnerów społecznych i Komisji Europejskiej.

Komisja jest odpowiedzialna za monitorowanie prac komitetów sektorowego dialogu społecznego i stymulowanie ich działalności, z uwzględnieniem specyfiki każdego z sektorów. Komisja przykładą wagę do kwestii takich, jak przyjmowanie właściwego programu prac, właściwe zasady postępowania, merytoryczne agendy spotkań, a także zorientowane na działania protokoły i wnioski z nich oraz skuteczna realizacja ustaleń. Jak pokazuje doświadczenie, komitety mogą przechodzić przez okresy stosunkowej nieaktywności wynikającej z konfliktów pomiędzy partnerami społecznymi lub brakiem reprezentatywności. W takich przypadkach Komisja będzie w dalszym ciągu udzielała pomocy komitetom, zastrzegając sobie możliwość zawieszenia komitetu niezdolnego do wypełniania swoich obowiązków.

5.3 Lepsze wykorzystanie funduszy europejskich

Komisja dysponuje funduszami, którymi wspiera tworzenie i funkcjonowanie komitetów europejskiego sektorowego dialogu społecznego. Mogą one służyć finansowaniu organizacji spotkań, zwrotu wydatków ponoszonych przez ekspertów oraz tłumaczeń ustnych. Komisja organizuje ponad 180 spotkań rocznie (w tym rocznie, dla każdego komitetu, jedno - dwa posiedzenia plenarne oraz trzy - cztery spotkania grup roboczych).

Komisja popiera wykorzystywanie funduszy w oszczędny, wydajny i skuteczny sposób. Europejscy sektorowi partnerzy społeczni proszeni są o przygotowywanie w stosownych terminach odpowiednich programów prac, agend, dokumentów roboczych i informacji merytorycznych, organizowanie efektywnych spotkań oraz jak najlepsze wykorzystywanie środków udostępnionych przez Komisję (*na przykład w odniesieniu do dzielenia się informacjami i doświadczeniami, korzystania z tłumaczy czy korzystania z sal udostępnianych partnerom*).

Komisja wspiera również projekty z dwóch pozycji budżetowych, które umożliwiają jej finansowanie dialogu społecznego oraz działań informacyjnych i szkoleniowych³⁹ zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym. Sektorowi partnerzy społeczni zaangażowani są w ponad 100 projektów. Każdego roku realizowanych jest ok. 30-50 projektów, w których uczestniczą organizacje sektorowych partnerów społecznych i ich organizacje stowarzyszone.

³⁸ Przykładowo, wskaźniki opracowane dla wdrożenia autonomicznej umowy dotyczącej ochrony zdrowia pracowników poprzez prawidłowe obchodzenie się i użytkowanie krzemionki krystalicznej i produktów, które ją zawierają.

³⁹ Pozycja budżetowa 04.03.03.01 Stosunki pracy i dialog społeczny,

Pozycja budżetowa 04.03.03.02 Działania informacyjne i szkoleniowe dla organizacji pracowniczych.

6. WNIOSKI

Niniejsza ocena europejskiego sektorowego dialogu społecznego w okresie ostatnich 12 lat pokazuje wartość wkładu, jaki wniósł on w europejski model społeczny. Wynika z niej, iż istnieje bezpośredni związek pomiędzy skutecznością krajowego dialogu społecznego i skutecznością dialogu na szczeblu europejskim, oraz że oba jego rodzaje wzajemnie się wzmacniają. Ocena ta podkreśla konieczność dostosowania się komitetów sektorowego dialogu społecznego do nowych wyzwań i zmian polityki.

Komitety sektorowego dialogu społecznego oferują partnerom społecznym ramy koordynacji, wspólnych działań i negocjacji, które mogą być następnie wykorzystywane przez wszystkich sektorowych partnerów społecznych. Aby zwiększyć wymiar konsultacyjny, komitety powinny być bardziej systematycznie angażowane w proces oceny skutków. Uczestnictwo w sektorowych radach ds. umiejętności może pomóc partnerom społecznym w zaangażowaniu się we wspólne działania z innymi partnerami, w formie uzupełnienia ich autonomicznego dialogu.

Komitety mogą również służyć promowaniu wymiaru negocjacyjnego z partnerami społecznymi: ich elastyczność umożliwia znajdowanie rozwiązań problemów pracowniczych dopasowanych do różnorodności i złożoności poszczególnych sektorów. Komisja zadba, by jej wsparcie finansowe i techniczne dla komitetów sektorowego dialogu społecznego było właściwe i proporcjonalne, tak by europejscy partnerzy społeczni potrafili zapewnić wysokiej jakości wkład i osiągać wspólne rezultaty, które będą odpowiednio wdrożone i monitorowane.

Komisja stosuje elastyczne, proaktywne podejście, aby rozszerzyć zasięg komitetów sektorowego dialogu społecznego na całą gospodarkę i rynek pracy. Uwidacznia to wartość dodaną zakładania nowych komitetów sektorowego dialogu społecznego. Komisja zawsze popierała przyjmowanie wszystkich partnerów społecznych do tworzonych europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego przy zachowaniu zasad pluralizmu⁴⁰ i autonomii tych partnerów. Europejscy partnerzy społeczni powinni przyjąć środki ułatwiające integrację wszystkich powiązanych partnerów społecznych.

Przed założeniem nowego komitetu partnerzy społeczni proszeni są o rozważenie przeprowadzenia fazy testowej. Powinni ocenić, czy ich zdolności administracyjne są wystarczające dla większego zaangażowania się w proces kształtowania polityki europejskiej. Aby zwiększyć te zdolności, szczególnie w nowych państwach członkowskich, wnioskuje się do krajowych sektorowych partnerów społecznych i władz o pełne wykorzystywanie wsparcia finansowego z pozycji budżetowych dotyczących dialogu społecznego i Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zwiększanie reprezentatywności europejskiego dialogu społecznego wymaga, by europejscy partnerzy społeczni powinni regularnie dokonywać przeglądu swoich komitetów w celu dostosowania ich do zmian w danym sektorze i w całej gospodarce. Aby rozwijać sektorowy dialog społeczny i mieć pewność, że odpowiada on rzeczywistej sytuacji w danej dziedzinie, należy częściej kontrolować i zwiększać reprezentatywność sektorową.

⁴⁰ Komitet lotnictwa cywilnego uwzględnia specyfikę załóg obsługi naziemnej, kontroli ruchu lotniczego i samolotów, przy równoczesnym zapewnieniu synergii pomiędzy podsektorami.

W celu podniesienia skuteczności europejskiego sektorowego dialogu społecznego należy zwrócić szczególną uwagę na konsultacje, spójność i synergie pomiędzy sektorami. Forum łącznikowe stanowi odpowiednią platformę do takich dyskusji i wymiany najlepszych praktyk.

Aby lepiej pokazać rezultaty europejskiego sektorowego dialogu społecznego i wesprzeć monitoring ich realizacji, partnerzy społeczni powinni wykorzystać całe wsparcie udostępniane przez Komisję. Obejmuje to koordynację i wsparcie techniczne, zwiększanie świadomości i sprawozdawczość. Komisja regularnie prezentuje postępy w zakresie europejskiego dialogu społecznego w swoim ukazującym się dwa razy do roku sprawozdaniu „*Stosunki pracy w Europie*” oraz w sprawozdaniach dla państw członkowskich w Grupie dyrektorów generalnych ds. stosunków pracy.

Obecny kryzys gospodarczy potwierdził rolę europejskiego dialogu społecznego zarówno na poziomie ponadsektorowym, jak i sektorowym, a także znaczenie inicjatyw partnerów społecznych dostosowanych do realiów przedsiębiorstw i sektorów. Podobnie jak ponadsektorowy dialog społeczny, sektorowy dialog społeczny jest szczególnie istotny, co wykazały toczące się w różnych komitetach prace. Sektorowi partnerzy społeczni mogą wnieść swój wkład w podejmowane działania.

Komisja będzie w dalszym ciągu wspierać takie inicjatywy, zarówno w ramach strategii Europa 2020, jak i poprzez swoje wzajemnie się uzupełniające polityki – gospodarczą, społeczną i w zakresie środowiska naturalnego – otwierając drogę do wyjścia z obecnego kryzysu.

Załącznik 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)

Załącznik 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	

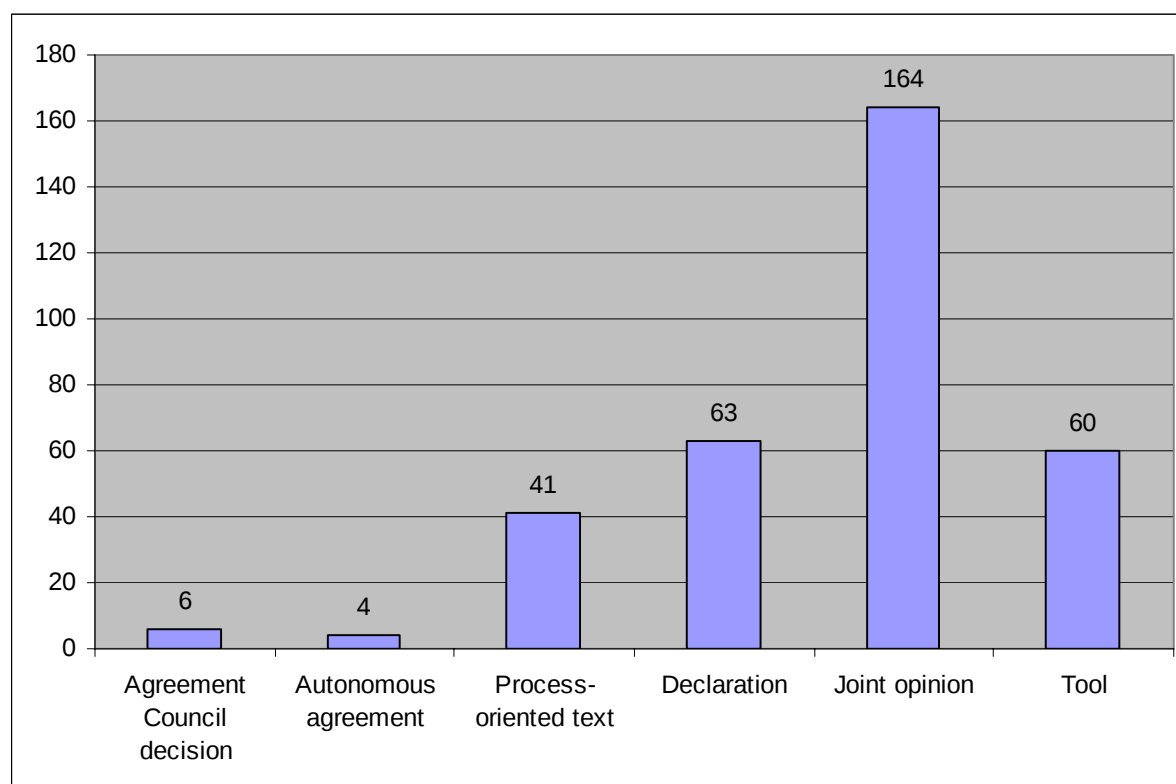
Załącznik 3

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

Załącznik 4

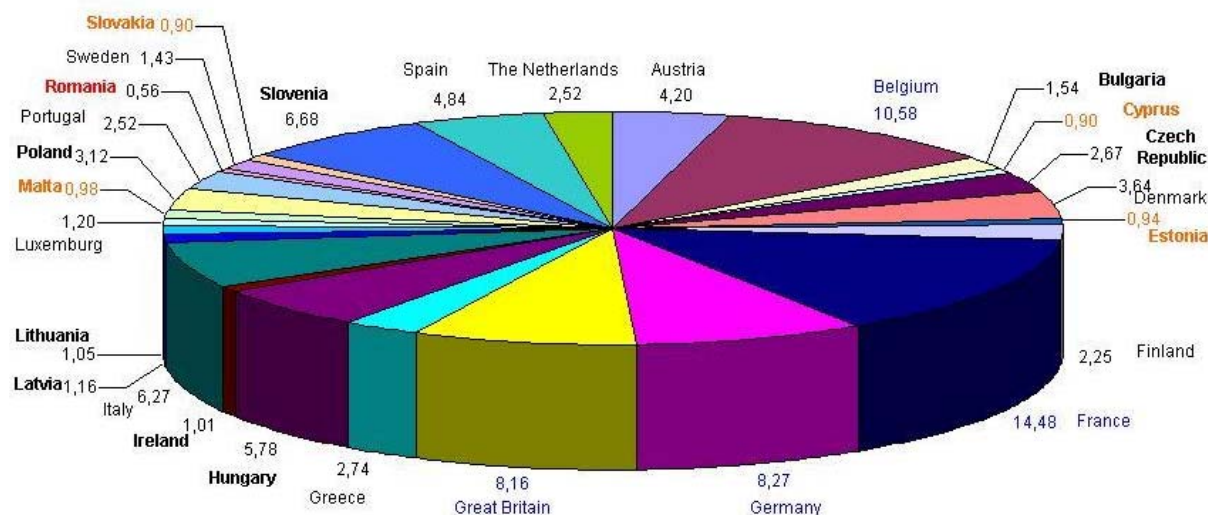
Joint outcomes of the European social dialogue committees (1998- February 2010)



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.

Załącznik 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 %).

Załącznik 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

Załącznik 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.

Załącznik 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.

Załącznik 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

Załącznik 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