

SK

SK

SK



EURÓPSKA KOMISIA

V Bruseli 22. 7. 2010
SEK(2010) 964 v konečnom znení

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

o fungovaní a potenciáli európskeho odvetvového sociálneho dialógu

OBSAH

ZHRNUTIE	4
1. Úvod	5
2. Výbory pre európsky odvetvový sociálny dialóg	6
2.1 Dynamika výborov	6
2.2 Rôznorodosť a relevantnosť výsledkov	9
2.3 Prispôsobenie sa rozšíreniu	12
3. Zlepšovanie konzultačného aspektu a aspektu rokovaní európskych výborov pre odvetvový sociálny dialóg	13
3.1 Konzultačné a správne kapacity európskych sociálnych partnerov	13
3.2 Rokovania a schopnosť dojednávať dohody	14
4. Posilnenie rozsahu a reprezentatívnosti európskych výborov pre odvetvový sociálny dialóg	16
4.1 Prispôsobenie oblasti pôsobnosti a veľkosti výborov	16
4.2 Zapojenie nových aktérov na účely prispôsobenia sa zmene	16
4.3 Podpora vyváženého zastúpenia žien a mužov	17
5. Posilnenie výkonnosti európskych výborov pre odvetvový sociálny dialóg	17
5.1 Medziodvetvová súčinnosť a výmena informácií	17
5.2 Účinné výsledky a lepšie monitorovanie vykonávania	18
5.3 Lepšie využívanie európskych finančných prostriedkov	19
6. Záver	20

- 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

ZHRNUTIE

Cieľom tohto dokumentu je vykonať bilanciu najdôležitejších úspechov európskeho odvetvového sociálneho dialógu a preskúmať fungovanie európskych výborov pre odvetvový sociálny dialóg. V dokumente sa vyzdvihuje dynamika, výsledky a potenciálny vplyv práce výborov od roku 1998 a uvádzajú sa možné zlepšenia s cieľom rozšíriť rozsah a kvalitu konzultačných a rokovacích postupov.

Kontext: Komisia sa v súlade so Zmluvou o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) zaväzuje podporovať a uľahčovať európsky sociálny dialóg na medziodvetvovej i odvetvovej úrovni. Odvetvový rozmer má v členských štátoch Európskej únie dlhoročnú tradíciu a je premietnutý do štruktúry organizácií sociálnych partnerov.

Na základe ustanovení uzákonených v Amsterdamskej zmluve v roku 1998 Komisia stanovila rámec pre európsky odvetvový sociálny dialóg. Komisia následne vytvorila 40 výborov pre európsky sociálny dialóg, ktoré v súčasnosti zastrešujú 145 miliónov pracovníkov v Európe v odvetviach kľúčového významu (*napr. doprava, energetika, poľnohospodárstvo, stavebníctvo, obchod, rybné hospodárstvo, verejnoprospešné služby, kovy, lodenice, vzdelávanie atď.*)

Výbory pre európsky odvetvový sociálny dialóg slúžia ako fóra pre konzultácie o európskych politikách. Zároveň sú nástrojmi autonómneho sociálneho dialógu medzi európskymi sociálnymi partnermi, ktorí môžu vyvinúť spoločné akcie a viesť rokovania o otázkach spoločného záujmu, čím priamo prispievajú k tvorbe pracovnoprávných predpisov a opatrení EÚ v oblasti práce.

Výbory sa zaoberajú otázkami ako zdravie a bezpečnosť pri práci, odborné vzdelávanie, zručnosti, rovnaké príležitosti, mobilita, sociálna zodpovednosť podnikov, pracovné podmienky, trvalo udržateľný rozvoj a pod.

Výsledky a výhľady: Výbory dosiahli rôzne druhy výsledkov, a to záväzných i nezáväzných, vrátane dohôd, ktoré sa vykonávajú prostredníctvom právnych predpisov EÚ. Počet prijímaných právne záväzných aktov postupom času narastal (len od roku 2004 boli prijaté štyri takéto akty a počas tohto obdobia bol prijatý rovnaký počet nových smerníc v oblasti zamestnanosti a zdravia a bezpečnosti).

Tieto výbory prispeli vďaka výsledkom svojej práce k zlepšeniu európskych politík v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti, ako aj pracovných podmienok v Európe. Majú potenciál ďalej v tom pokračovať. Ich skúsenosti a odborné znalosti v oblasti hospodárskych a sociálnych zmien na odvetvovej úrovni môžu byť nápomocné pri tvorbe vhodnej priemyselnej politiky. Môžu sa zapájať do rokovaní o dohodách, čím môžu prispieť k modernizácii pracovnoprávných vzťahov. Môžu prísť s vlastným príspevkom do stratégie „Európa 2020“, čím posilnia svoju zaangažovanosť na stratégii a prispejú k jej vykonávaniu.

Ak chceme dosiahnuť zlepšenia, európski odvetvoví sociálni partneri a k nim pridružené národné subjekty by mali aj naďalej dbať na ich administratívnu kapacitu, reprezentatívnosť a dosahovanie výsledkov. Pokiaľ ide o Komisiu, mala by v tejto súvislosti aj naďalej poskytovať svoju podporu a vykonávať dôkladné monitorovanie s cieľom zabezpečiť lepšiu súčinnosť medzi výbormi a významnejšie prispieť k politikám EÚ.

1. Úvod

Európska únia vníma sociálny dialóg ako jeden z pilierov európskeho sociálneho modelu a nástroj sociálnej súdržnosti a odolnosti. Táto skutočnosť bola potvrdená vstupom Lisabonskej zmluvy do platnosti. Novým článkom 152 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa vyzdvihuje záväzok Únie podporovať úlohu európskych sociálnych partnerov a sociálny dialóg. Zároveň sa ním uznáva autonómnosť európskych sociálnych partnerov¹. Odvetvový sociálny dialóg sa popri medziodvetvovom sociálnom dialógu stáva stále významnejšou súčasťou tohto nástroja európskej správy vecí verejných.

Konzultácie boli uznané za súčasť európskeho sociálneho dialógu v Zmluve o založení Európskeho spoločenstva uhlia a ocele v roku 1951 a v Rímskej zmluve v roku 1957. Prvok rokovania bol zavedený tzv. procesom z Val Duchesse² v roku 1985 a ďalej rozpracovaný dohodou európskych sociálnych partnerov o sociálnej politike v roku 1991. To malo za následok prijatie sociálneho protokolu, ktorý tvorí prílohu k Maastrichtskej zmluve z roku 1993 a ktorý bol trvalo začlenený³ do Európskej zmluvy v roku 1997.

Komisia v nadväznosti na to prijala Oznámenie o prispôbení a podpore sociálneho dialógu na úrovni Spoločenstva⁴ a rozhodnutie z 20. mája 1998, ktoré sa osobitne zaoberajú odvetvovým rozmerom európskeho sociálneho dialógu a ktorými sa vytvárajú výbory pre európsky odvetvový sociálny dialóg (ďalej len „výbory“). Tieto výbory sú dejiskom budovania dôvery, výmeny informácií, diskusií, konzultácií, rokovaní a spoločných akcií.

Komisia aj naďalej vytvára na základe spoločnej žiadosti európskych sociálnych partnerov pôsobiacich v príslušnom odvetví výbory v odvetviach, v ktorých sú splnené podmienky podľa rozhodnutia z roku 1998: európski sociálni partneri musia mať národných pridružených členov vo viacerých krajinách, pridružení členovia musia byť sami o sebe uznaní za sociálnych partnerov na národnej úrovni (reprezentatívnosť na národnej úrovni), mali by byť schopní dojednávať a prijímať dohody na európskej úrovni (spôsobilosť rokovať), mali by byť primerane štrukturálne vybavení a schopní zabezpečiť účinnú účasť. Súhrn týchto troch kritérií zakladá reprezentatívnosť na európskej úrovni, ktorú pravidelne monitoruje Komisia⁵.

Komisia doposiaľ zriadila 40 výborov. Výbory prostredníctvom svojich rozhodnutí, vyhlásení a dohôd zastrešujú takmer 145 miliónov zamestnancov, t. j. viac ako tri štvrtiny pracovných síl v EÚ. Prijali viac ako 500 dokumentov⁶ rôzneho druhu, ktoré sú v rôznej miere záväzné, a to vrátane dohôd, ktoré sa vykonávajú v členských štátoch buď prostredníctvom európskych smerníc alebo obvyklých vnútroštátnych postupov. Európski sociálni partneri v odvetviach nemocníc, námornej dopravy, leteckej dopravy a železníc prijali spolu šesť dohôd

¹ Článok 152 ZFEÚ: „Únia uznáva a podporuje úlohu sociálnych partnerov na svojej úrovni, pričom zohľadňuje rozmanitosť vnútroštátnych systémov. Uľahčuje dialóg medzi sociálnymi partnermi a rešpektuje pritom ich autonómiu. Vrcholná tripartitná sociálna schôdzka pre rast a zamestnanosť prispieva k sociálnemu dialógu.“

² „Val Duchesse“ je pojem, ktorým sa označuje vznik európskeho sociálneho dialógu v polovici osemdesiatych rokov dvadsiateho storočia, pretože jeho inauguračné stretnutie sa konalo na zámku Val Duchesse v blízkosti Bruselu. Stalo sa tak z iniciatívy predsedu Komisie Jacquesa Delorsa, ktorý v januári 1985 pozval predsedov a generálnych tajomníkov všetkých národných organizácií pridružených k sociálnym partnerom na úrovni EÚ (UNICE, dnes BusinessEurope), CEEP a ETUC).

³ Články 154 a 155 ZFEÚ (pôvodné články 138 a 139).

⁴ Oznámenie Komisie „Prispôbovanie a podpora sociálneho dialógu na úrovni Spoločenstva“, KOM(1998) 322 v konečnom znení a rozhodnutie Komisie 98/500/ES, ktoré tvorí jeho prílohu, Ú. V. ES L 225, 12.8.1998, s. 27.

⁵ S pomocou nadácie EUROFOUND a v súlade s normalizovanou metodikou

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

⁶ Databáza týkajúca sa sociálneho dialógu: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>.

o pracovných podmienkach, pracovnom čase a zdraví a bezpečnosti pri práci, ktoré boli vykonané prostredníctvom smerníc Rady.

Výbory sú v prvom rade fórami, na ktorých sa má diskutovať o tom, ako zlepšovať pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy v príslušných odvetviach a prijímať v tomto smere dohody. Tým prispievajú k modernizácii hospodárskej a sociálnej politiky. Európski sociálni partneri majú osobitné odborné znalosti vo svojich odvetviach, ako aj pokiaľ ide o reálne podmienky na ich pracoviskách. Majú výborné predpoklady na to, aby mohli prispieť k riešeniu otázok ako riadenie zmien, reštrukturalizácia, predvídanie žiadaných zručností a odbornej prípravy, prechod z nezamestnanosti do zamestnania, ochrana zdravia a bezpečnosti pri práci, začlenenie na trh práce, zamestnanosť mladých ľudí, rovnaké príležitosti a trvalo udržateľný rozvoj, čo sú všetko otázky prináležiace k lisabonskej stratégii 2000 – 2010, ktoré boli prevzaté do stratégie „Európa 2020“⁷. Z tohto dôvodu sú európski odvetvoví sociálni partneri stále vo väčšej miere zapájaní do procesu tvorby politík na európskej úrovni.

Tento pracovný dokument bol vypracovaný na základe konzultácií s európskymi sociálnymi partnermi uskutočnenými v roku 2009. Výsledkom týchto konzultácií bolo 54 príspevkov, ktoré boli prediskutované s odvetvovými sociálnymi partnermi v priebehu rokov 2009 a 2010. Tento pracovný dokument prináša bilanciu týchto diskusií a identifikuje možné zlepšenia s cieľom prispieť k lepšiemu fungovaniu výborov pre európsky odvetvový sociálny dialóg.

2. VÝBORY PRE EURÓPSKY ODVETVOVÝ SOCIÁLNY DIALÓG

2.1 Dynamika výborov

V súčasnosti existuje 40 výborov pre európsky odvetvový sociálny dialóg⁸ a prebiehajú diskusie o možnosti zriadiť nové výbory pre prístavy a šport⁹.

Prvá generácia výborov vznikla z poradných a spoločných výborov, ktoré boli vytvorené ako súčasť Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva uhlia a ocele a predstavovali prvé kroky k spoločnému trhu (*oceliarsky priemysel, baníctvo, poľnohospodárstvo, morský rybolov*). Tieto výbory sa potom na základe rozhodnutia z roku 1998 stali výbormi pre odvetvový sociálny dialóg.

Výbory druhej generácie boli zriadené v čase, keď sa vytváral vnútorný trh, ktorý priniesol väčšiu liberalizáciu, privatizáciu a cezhraničnú mobilitu pracovníkov. Výbory tejto generácie, ktoré boli zriaďované v deväťdesiatych rokoch dvadsiateho storočia ako spoločné výbory alebo neformálne pracovné skupiny, boli sformalizované v roku 1999 (*stavebníctvo, bankovníctvo, obchod, poisťovníctvo, poštové služby, telekomunikácie, elektrická energia, živé vystúpenia*). Od roku 2000 bol model výborov pre európsky odvetvový sociálny dialóg rozšírený na iné odvetvia ako napr. nemocnice, výroba a dodávka jedál, lodiarsky priemysel, audiovizuálny sektor, chemický priemysel a kovy, strojárstvo a priemyselné odvetvia založené na technológiách. Tieto výbory sa hlavne zaoberajú otázkami ako kvalifikácia

⁷<http://ec.europa.eu/eu2020/>.

⁸ Do tohto počtu je zahrnuté aj odvetvie ústrednej verejnej správy, v ktorom bola v roku 2010 úspešne zavŕšená skúšobná fáza. Pozri aj: Dynamics of European sectoral social dialogue, Eurofound, 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/98/en/2/EF0898EN.pdf>.

⁹ Sociálni partneri v agropotravinárskom priemysle tiež skúmajú možnosť zriadenia výboru pre odvetvový sociálny dialóg v nadväznosti na odporúčania skupiny na vysokej úrovni pre konkurencieschopnosť agropotravinárskeho priemyslu.

a mobilita pracovníkov, ochrana zdravia a bezpečnosti, nedostatok zručností alebo prostriedky ovplyvňovania európskych politík.

Napriek veľkým rozdielom medzi odvetviami, pokiaľ ide o mieru, do akej sú ich činnosti rozšírené v rámci EÚ, veľkosť organizácií do nich patriacich a štruktúru organizácií sociálnych partnerov¹⁰, výbory zriadené v roku 1998 vytvorili spoločný rámec, v rámci ktorého môže prebiehať sociálny dialóg v rôznych formách, za pomoci rôznych pracovných metód a na stretnutiach rôzneho formátu.

Všetky výbory majú určité prvky spoločné. Európske organizácie, ktoré majú spoločné ciele, priority a pracovné programy a ktoré sa navzájom uznávajú, môžu v prípade, že si to želajú, vytvoriť výbor a predložiť spoločnú žiadosť Komisii, ktorá posúdi ich reprezentatívnosť a následne poskytne logistickú a prevádzkovú podporu. Pre európskych sociálnych partnerov, ktorí si chcú predbežne vyskúšať odvetvový sociálny dialóg pred tým, než sa k nemu formálne zaviazajú, Komisia navrhla predbežnú skúšobnú fázu. To prináša viac pružnosti a bolo to použité v prípade *ústrednej verejnej správy*.

Takýto postup pomáha v zavádzaní zásad európskeho sociálneho dialógu na európskej i národnej úrovni. Prispieva k budovaniu dôvery, rozvíjaniu partnerského prístupu a podpore vhodných štruktúr s reprezentatívnymi organizáciami sociálnych partnerov. Skúšobná fáza môže sociálnym partnerom umožniť oboznámiť sa s európskymi politikami a porozumieť úlohám a kompetenciám Komisie.

¹⁰ Pokiaľ ide o organizácie sociálnych partnerov zúčastňujúcich sa vo výboroch, delegácie zamestnávateľov často pozostávajú z viacerých organizácií za jediné priemyselné odvetvie (civilné letectvo alebo bankovníctvo). V iných odvetviach hospodárstva je to ešte zložitejšie, pretože zamestnávatelia môžu zastupovať segmenty trhu, ktoré sú vo vzájomnom konflikte (v oblastiach hospodárstva, ktoré boli privatizované). Zamestnávatelia sú rozdelení do 62 rôznych európskych odvetvových organizácií. Táto situácia je v kontraste so situáciou na strane odborových zväzov, ktoré sú oveľa viac integrované (17), konkrétne do Európskej konfederácie odborových zväzov a jej veľkých odvetvových federácií. Okrem toho môžu delegácie výborov zahŕňať organizácie, ktoré Komisia uznáva za európskych sociálnych partnerov na odvetvovej úrovni, a tiež zástupcov iných sociálnych partnerov, ktorí prinášajú doplnkovú reprezentatívnosť.

Tabuľka 1: Zriadenie európskych výborov pre odvetvový sociálny dialóg (VOSD)

	Odvetvia (40)	Európski odvetvoví sociálni partneri		Neformál na štruktúra	Formál ny VOSD
		Zamestnanci (17)	Zamestnávateľia (62)		
1. generácia	Oceliarsky priemysel	EMF	Eurofer	1951*	2006
	Ťažobný priemysel	EMCEF	APEP, EURACOAL, UEPG, IMA, Euromines	1952*	2002
	Poľnohospodárstvo	EFFAT	GEOPA/COPA	1964**	1999
	Cestná doprava	ETF	IRU	1965**	2000
	Vnútrozemská vodná doprava	ETF	EBU, ESO	1967**	1999
	Železnice	ETF	CER, EIM	1972**	1999
	Morský rybolov	ETF	Europêche, COGECA	1974**	1999
	Námorná doprava	ETF	ECSA	1987**	1999
2. generácia	Cukor	EFFAT	CEFS	1969	1999
	Obuv	ETUF: TCL	CEC	1982	1999
	Stravovacie a reštauračné zariadenia/Cestovný ruch	EFFAT	Hotrec	1983	1999
	Obchod	UNI europa	EuroCommerce	1985	1999
	Poisťovníctvo	UNI europa	CEA, BIPAR, AMICE	1987	1999
	Telekomunikácie	UNI europa	ETNO	1990**	1999
	Bankovníctvo	UNI europa	EBF-BCESA, ESBG,EACB	1990	1999
	Letecká doprava	ECA, ETF	ACI-Europe, AEA, CANSO ERA, IACA, IAHA,	1990**	2000
	Upratovacie služby	UNI europa	EFCI	1992	1999
	Stavebníctvo	EFBWW	FIEC	1992	1999
	Textil/odevy	ETUF:TCL	Euratex	1992	1999
	Súkromné bezpečnostné služby	UNI europa	CoESS	1993	1999
	Poštové služby	UNI europa	PostEurop	1994**	1999
	Spracovanie dreva	EFBWW	CEI-Bois	1994	2000
	Elektrická energia	EPSU, EMCEF	Eurelectric	1996	2000
	Osobné služby	UNI europa	Coiffure EU	1998	1999
	Vyčiňovanie a spracovanie kože	ETUF:TCL	COTANCE	1999	2001
	Živé vystúpenie	EAEA	Pearle		1999
	Dočasná práca	UNI europa	Eurociett		1999
	Nábytok	EFBWW	UEA, EFIC		2001
3. generácia	Lodiarsky priemysel	EMF	CESA		2003
	Audiovizuálny sektor	EUROMEI, EFJ, FIA, IFM	EBU, ACT, AER, CEPI, FIAPF		2004
	Chemický priemysel	EMCEF	ECEG		2004
	Miestna a regionálna správa	EPSU	CEMR	1996	2004
	Nemocnice	EPSU	HOSPEEM		2006
	Výroba a dodávka jedál	EFFAT	FERCO	1998	2007
	Plyn	EMCEF, EPSU	EUROGAS		2007
	Profesionálny futbal	FIFPro	EPFL, ECA		2008

	Kovy***	EMF	CEEMET	2006	2010
	Papier	EMCEF	CEPI		2010
	Vzdelávanie	ETUCE	EFEE		2010
	Ústredná verejná správa	TUNED (EPSU+CESI)	EUPAN (Sieť európskej verejnej správy – European public administrations network)	Skúšobná fáza (2008-2010)	

* Poradné výbory podľa Zmluvy o ESUO ** Spoločné výbory podľa Rímskej zmluvy

*** Kovy, strojárstvo a priemyselné odvetvia založené na technológiách

2.2 Rôznorodosť a relevantnosť výsledkov

Komisia vo svojom oznámení z roku 1998 uviedla, že európske výbory pre odvetvový sociálny dialóg sú nástrojom slúžiacim na konzultácie, rokovania a spoločné akcie. V roku 2004 Komisia navrhla typológiu¹¹ na účely klasifikácie výsledkov sociálneho dialógu. Tým sa zdôraznila skutočnosť, že pridaná hodnota dokumentu nezávisí len na tom, či je záväzný alebo nie, ale aj na operatívnych opatreniach, ktoré naň nadväzujú, a na jeho účinnom vykonávaní.

Môže ísť o tieto výsledky:

1. dohody (bez ohľadu na to, či sa vykonávajú prostredníctvom európskych smerníc alebo nie), ktoré sú záväzné a musia sa vykonávať a monitorovať, keďže sú založené na článku 155 Lisabonskej zmluvy,

2. dokumenty zamerané na postupy (akčné rámce, usmernenia, kódexy správania, politické línie), v prípade ktorých sa aj napriek tomu, že nie sú záväzné, vyžadujú nadväzujúce opatrenia, pričom sa musí pravidelne hodnotiť pokrok vo vykonávaní týchto dokumentov,

3. spoločné stanoviská a nástroje, ktorých účelom je ovplyvňovať európske politiky a prispievať k zdieľaniu poznatkov.

Väčšina dokumentov prijatých európskymi výbormi pre odvetvový sociálny dialóg pozostáva z technických nástrojov, pomocou ktorých dostávajú konkrétne otázky európsky rozmer (napr. spoločná webová stránka o vysielaní pracovníkov v stavebníctve, jednotné profesijné životopisy v poľnohospodárstve, príručka a pravidelné podávanie správ o zodpovednej reštrukturalizácii odvetvia cukru atď.). V rámci európskeho odvetvového sociálneho dialógu boli prijaté záväzné dohody, ktoré sa vykonávajú prostredníctvom európskych smerníc alebo obvyklých vnútorných postupov na odvetvovej i viacodvetvovej úrovni.

Celkové fungovanie výborov nemožno posudzovať len na základe počtu dokumentov, ktoré vydávajú. Konkrétne opatrenia prijaté na národnej úrovni alebo na úrovni spoločností nemusia byť vždy zdokumentované a väčšina výsledkov je skôr kvalitatívnej povahy a ich účelom je zvyšovanie informovanosti, podpora sociálneho dialógu na národnej/regiónálnej úrovni alebo ovplyvňovanie tvorby politík. Spoločné dokumenty, zdieľanie osvedčených postupov alebo účasť na spoločných projektoch (semináre, konferencie, štúdie, workshopy) sú pre sociálnych partnerov príležitosťami učiť sa jeden od druhého a budovať dôveru.

Spoločné stanoviská a jednotné príspevky do konzultácií sa takisto ukázali byť silným nástrojom na ovplyvňovanie európskych politík alebo ochranu záujmov odvetvia, napríklad

¹¹ Oznámenie Komisie – Partnerstvo za zmenu v rozšírenej Európe – Posilnenie prínosu európskeho sociálneho dialógu, KOM(2004) 557 v konečnom znení z 12. augusta 2004.

v diskusiách o smernici o vysielaní pracovníkov¹² a v smernici o službách na vnútornom trhu¹³ v odvetví stavebníctva.

¹² Smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

¹³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu.

Tabuľka 2: Príklady významných nástrojov a výsledkov európskych výborov pre odvetvový sociálny dialóg (2006 – 2010)

Poľnohospodárstvo	Rámcová dohoda o znižovaní vystavovania pracovníkov riziku ochorenia a poškodení pohybovej sústavy súvisiacich s prácou (2006)
Letecká doprava	Usmernenia o štruktúrach pre konzultácie o funkčných blokoch vzdušného priestoru (2007)
Obchod	Súbor nástrojov na predchádzanie násillia zo strany tretích osôb v obchode (2009)
Stavebníctvo	Odporúčania o samostatnej zárobkovej činnosti a fiktívnej samostatnej zárobkovej činnosti (2010) Spoločná databáza pre vysielanie pracovníkov (2008)
Výroba a dodávka jedál	Spoločné vyhlásenie o obezite (2007)
Elektrická energia	Súbor nástrojov pre sociálne zodpovednú reštrukturalizáciu a príručka osvedčených postupov (2008)
Plyn	Súbor nástrojov pre demografickú zmenu, riadenie otázok týkajúcich sa veku a kompetencie (2009)
Nemocnice	Kódex správania pre etický cezhraničný nábor a udržanie pracovníkov a sledovanie vývoja v tejto oblasti (2008)
Upratovacie služby	Príručka o ergonomike pri upratovacích činnostiach (2007)
Poistovníctvo	Spoločné vyhlásenie o demografických výzvach (2010)
Miestna a regionálna správa	Usmernenia o vypracovávaní akčných plánov v otázke rodovej rovnosti (2007)
Osobné služby	Dohoda o vykonávaní európskych kaderníckych osvedčení (2009)
Súkromné bezpečnostné služby	Európsky vzdelávací súbor nástrojov pre tri druhy činností/profilov súkromných bezpečnostných služieb: 1. mobilné hliadky, 2. strediská núdzových volaní, 3. bezpečnosť letísk (2006)
Železnice	Pojem zamestnateľnosti v železničnom sektore – odporúčania (2007) Spoločné odporúčania pre lepšie zastúpenie a začlenenie žien v železničnom sektore (2007)
Morský rybolov	Príručka o predchádzaní nehodám na mori a bezpečnosti rybárov (2007)
Cukor	Piata správa o vykonávaní (2007) kódexu správania v otázke sociálnej zodpovednosti podnikov

Kožiarsky/garbiarsky priemysel	Normy v oblasti predkladania správ o sociálnych a environmentálnych otázkach (2008)
Telekomunikácie	Rozmanitosť na pracovisku: revízia osvedčených postupov (2007)
Textil a odevy	Odporúčania: ako zabezpečiť lepšie predvídanie a riadenie priemyselných zmien a sociálnej reštrukturalizácie (2008)

Tabuľka 3: Európske odvetvové a viacodvetvové dohody (vykonávané prostredníctvom smerníc EÚ alebo vnútorných postupov)

Odvetvia	Dohody
Nemocnice	SMERNICA RADY 2010/32/EÚ z 10. mája 2010, ktorou sa vykonáva Rámcová dohoda o prevencii poranení ostrými predmetmi v nemocničnom a zdravotníckom sektore, uzavretá medzi HOSPEEM a EPSU
Námorná doprava	SMERNICA RADY 2009/13/ES zo 16. februára 2009, ktorou sa vykonáva Dohoda uzavretá Združením vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 a ktorou sa mení a dopĺňa smernica 1999/63/ES
	SMERNICA RADY 1999/63/ES z 21. júna 1999, ktorá sa týka Dohody o organizácii pracovného času námorníkov , uzavretej Združením majiteľov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Odborovou federáciou pracovníkov dopravy v Európskej únii (FST)
Železnice	SMERNICA RADY 2005/47/ES z 18. júla 2005 o Dohode medzi Spoločenstvom európskych železníc (CER) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o niektorých aspektoch pracovných podmienok mobilných pracovníkov , ktorí pôsobia v interoperabilnej cezhraničnej doprave v sektore železníc
Letecká doprava	SMERNICA RADY 2000/79/ES z 27. novembra 2000, ktorá sa týka Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva , ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA)
14 priemyselných odvetví	Dohoda o ochrane zdravia pracovníkov pri práci prostredníctvom správnej manipulácie a správneho používania kryštálického kremeňa a produktov, ktoré ho obsahujú (podpísaná 25. apríla 2006)

2.3 Prispôsobenie sa rozšíreniu

Všetky organizácie európskych odvetvových sociálnych partnerov rozšírili v súvislosti s nedávnymi rozšíreniami (v roku 2004 a 2007) svoje partnerstvá o príslušných odvetvových sociálnych partnerov v nových členských štátoch.

Komisia si je plne vedomá, že presadzovanie európskeho odvetvového sociálneho dialógu v 27 členských štátoch je výzvou, pretože európski odvetvoví sociálni partneri zastupujú národné členské organizácie, ktoré sú činné v rôznych krajinách, používajú rôzne jazyky a pôsobia v rôznych socioekonomických podmienkach v rôznych národných systémoch pracovnoprávných vzťahov¹⁴. Navyše vo väčšine členských štátov bol odvetvový aspekt kolektívneho vyjednávania skôr nevyvinutý. Komisia preto podporila iniciatívy európskych a národných sociálnych partnerov na zlepšenie správnej kapacity sociálnych partnerov, najmä v konvergenčných regiónoch, a na presadzovanie rozšírenia európskeho sociálneho dialógu v nových členských štátoch¹⁵.

Aktívne zapojenie všetkých národných sociálnych partnerov je kľúčové pre zabezpečenie legitimacy procesu európskeho sociálneho dialógu a dosiahnutie účinných výsledkov a nadväzujúcich opatrení na národnej úrovni vo všetkých členských štátoch. Európski sociálni partneri dosiahli pokrok pri zabezpečení toho, že sa pridružení členovia z členských štátov zúčastňujú ich delegácií, mnoho práce však zostáva ešte vykonať napríklad v odvetviach, v ktorých stále prevládajú tradičné hospodárske subjekty, ktoré sú často vo vlastníctve štátu.

3. ZLEPŠOVANIE KONZULTAČNÉHO ASPEKTU A ASPEKTU ROKOVANÍ EURÓPSKÝCH VÝBOROV PRE ODVETVOVÝ SOCIÁLNY DIALÓG

3.1 Konzultačné a správne kapacity európskych sociálnych partnerov

Európski odvetvoví sociálni partneri sú stále vo väčšej miere zapájaní do procesu tvorby politík na európskej úrovni.

Európski sociálni partneri sú podľa článku 154 Lisabonskej zmluvy konzultovaní v otázkach zamerania a obsahu akejkoľvek iniciatívy v oblasti sociálnej politiky. V posledných rokoch sa tempo a počet týchto formálnych konzultácií zvýšil (pozri prílohu 2). S európskymi sociálnymi partnermi okrem toho konzultujú útvary Komisie, ktoré sa zaoberajú politikami jednotlivých odvetví (*napríklad obchodná politika, politika vnútorného trhu, vzdelávanie, priemyselná alebo dopravná politika*).

Komisia vytvorila metodiku a postup **posudzovania vplyvu** všetkých svojich iniciatív. V usmerneniach k posudzovaniu vplyvu je uvedený osobitný odkaz na konzultáciu európskych výborov pre odvetvový sociálny dialóg, čo im ponúka novú príležitosť prispieť k tvorbe európskych politík¹⁶. Ak chcú partneri účinne vykonávať túto novú úlohu, musia byť schopní včas reagovať na také konzultácie.

¹⁴ Po rozšírení sa k európskym sociálnym partnerom pripojili noví aktéri, ktorí nie vždy majú kapacitu na kolektívne vyjednanie.

¹⁵ Európsky sociálny fond (ESF) môže významne ovplyvňovať iniciatívy zamerané na posilnenie správnej kapacity organizácií sociálnych partnerov v nových členských štátoch. V rámci rozpočtových riadkov Komisie týkajúcich sa sociálneho dialógu a pracovnoprávných vzťahov boli tiež podporené osobitné projekty na odvetvovej úrovni.

Viac než desať výborov zorganizovalo okrúhle stoly a cesty do jednotlivých krajín (pozri správu Európskej komisie Pracovné vzťahy v Európe, rok 2008, kapitola 8). Sociálni partneri v *textilnom a odevnom a garbiarskom a kožiarskom* odvetví uskutočnili v období od roku 2006 do roku 2008 za podpory Európskej komisie dva projekty s cieľom podporiť plnú účasť odvetvových sociálnych partnerov z nových členských štátov a kandidátskych krajín na európskom odvetvom dialógu a posilniť ich správnu kapacitu. Tieto akcie boli zavŕšené podpisom národných akčných plánov a ich vykonávaním.

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

Komisia s cieľom umožniť transparentné a účinné konzultácie uverejní spoločne s pracovným programom Komisie zoznam plánovaných posudzovaní vplyvov.

Európski odvetvoví sociálni partneri môžu tiež hrať aktívnu úlohu pri podpore vytvárania sietí národných stredísk pre sledovanie jednotlivých odvetví, ďalších subjektov a zástupcov poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom zdieľať informácie a osvedčené postupy na úrovni Únie v súvislosti so smermi vývoja v oblasti zamestnanosti a požadovaných zručností (pozri prílohu 7). Také pilotné projekty týkajúce sa vytvárania sietí sa čoskoro začnú za aktívnej účasti európskych sociálnych partnerov v niektorých odvetviach. Komisia v nadväznosti na svoje oznámenie „*Nové zručnosti pre nové pracovné miesta*“¹⁷ z decembra 2008 a oznámenia „*Spoločný záväzok pre zamestnanosť*“¹⁸ z júna 2009 preskúmala možnosť vytvorenia **európskych rád pre zručnosti a pracovné miesta**. Túto iniciatívu odporučila tiež ako jednu zo svojich kľúčových akcií skupina odborníkov pre iniciatívu „nové zručnosti pre nové pracovné miesta“¹⁹ a podporila ju aj Poradná komisia pre priemyselné zmeny v Európskom hospodárskom a sociálnom výbore²⁰.

Európski sociálni partneri musia mať na to, aby mohli pozitívne reagovať na zvyšujúci sa počet výziev na účasť na konzultáciách, kapacitu zabezpečiť koordináciu konzultácií medzi ich členmi, ako aj kapacitu dosahovať výsledky a prinášať príspevky. Ich kapacita však závisí od kapacity ich národných pridružených členov, ktorých silné stránky a zdroje môžu byť obmedzené alebo ktorých organizačná štruktúra môže byť stále v procese vývoja, najmä v nových členských štátoch a v odvetviach prechádzajúcich štrukturálnou zmenou vrátane vstupu nových aktérov. Je dôležité, aby národní odvetvoví sociálni partneri a orgány vyvíjali a vyhodnocovali svoju vlastnú kapacitu, a to sčasti aj tým, že plne využijú európske finančné prostriedky z rozpočtovej položky týkajúcej sa sociálneho dialógu a z Európskeho sociálneho fondu²¹. Vzhľadom na to, akú kľúčovú úlohu môžu európski odvetvoví sociálni partneri zohrávať v procese tvorby politík, je otázka kapacity nesmierne dôležitá.

3.2 Rokovania a schopnosť dojednávať dohody

Európsky sociálny dialóg je spolu s európskymi sociálnymi právnymi predpismi hlavným nástrojom zlepšovania pracovných noriem v Európskej únii a prispieva k modernizácii trhov práce.

Od Amsterdamskej zmluvy²² je európsky sociálny dialóg samostatným zdrojom právnych predpisov európskej sociálnej politiky. Európski sociálni partneri môžu prijímať dohody, ktoré možno vykonávať smernicou Rady a ktoré sa stávajú právne záväznými pre všetkých zamestnávateľov a pracovníkov v Európe po ich transpozícii do vnútroštátnych právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv (*účinnok erga omnes*); môžu taktiež prijímať autonómne

¹⁷ *Nové zručnosti pre nové pracovné miesta: súčasné kroky*

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

¹⁸ KOM(2009) 257 v konečnom znení: Spoločný záväzok pre zamestnanosť.

¹⁹ *Nové zručnosti pre nové pracovné miesta: súčasné kroky*

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

²⁰ Prieskumné stanovisko CCMI/68 *Zosúladenie zručností s potrebami priemyslu a vyvíjajúcich sa služieb – príspevok k prípadnému vytvoreniu európskych sektorových rád pre zamestnanosť a zručnosti*, prijaté 17. februára 2010.

²¹ Článok 5 ods. 3 nariadenia (ES) č. 1081/2006 z 31. júla 2007: „V súlade s cieľom Konvergencia sa primeraná suma zo zdrojov ESF prideli na budovanie kapacít, ktoré zahŕňajú odbornú prípravu, opatrenia na vytváranie kontaktných sietí, posilňovanie sociálneho dialógu a činnosti uskutočňované spoločne sociálnymi partnermi, najmä pokiaľ ide o prispôbovnosť pracovníkov a podnikov uvedenú v článku 3 ods. 1 písm. a).“

²² Článok 155 ZFEÚ (pôvodný článok 139).

dohody, ktoré sa vykonávajú prostredníctvom obvyklých vnútroštátnych postupov. V tomto prípade sú dohody záväzné len pre signatárov a ich pridružených členov (*relatívny účinok*)²³.

Komisia vo svojom oznámení o európskom sociálnom dialógu z roku 1998 podporila rozvoj spoločných akcií a rokovaní na medziodvetvovej a odvetvovej úrovni. Vyzdvihla najmä potenciál európskeho odvetvového sociálneho dialógu. Schopnosť dojednávať dohody na európskej úrovni tak bola zaradená medzi podmienky pre účasť vo výbore. Tento aspekt rokovania sa pre európskych odvetvových sociálnych partnerov ukázal byť veľmi užitočným prostriedkom, ktorý umožňuje prispôbiť všeobecné pravidlá EÚ týkajúce sa pracovného času osobitným podmienkam v príslušných odvetviach ako napr. železnice, letecká doprava alebo námorná doprava. V jednotlivých odvetviach boli v rámci európskeho sociálneho dialógu začaté rokovania aj na účely prípravy konzultácií o možných legislatívnych iniciatívach (*dohody o ochrane pracovníkov pred poranením ostrými predmetmi v nemocniciach, pred prachom kryštalického oxidu kremičitého v priemysle alebo presadzovanie dohody MOP o námornej doprave*).

Nedávny vývoj ukazuje, že počet odvetvových dohôd môže ešte viac narastať a že také rokovania sú čím ďalej tým viac nezávislejšie na formálnych konzultáciách iniciovaných Komisiou. V mnohých odvetviach vrátane osobných služieb, profesionálneho futbalu, vnútrozemskej vodnej dopravy a morského rybolovu sa začínajú alebo už prebiehajú rokovania.

Je však možné, že odvetvoví sociálni partneri ešte plne nevyužili potenciál, ktorý sa v tomto rámci ponúka odvetvovým rokovaniám. Napríklad významné odvetvia, v ktorých prevažujú nadnárodné spoločnosti (*oceliarsky priemysel, telekomunikácie, chemický priemysel, letecká doprava*), majú tendenciu venovať menšiu pozornosť úrovni európskych odvetví, pretože sociálni partneri uprednostňujú rokovania priamo na úrovni spoločnosti (okrem iného v rámci európskych rád zamestnancov). Verejný sektor bol do dokončenia prelomovej dohody o ochrane pred poranením ostrými predmetmi v roku 2009 tiež vylúčený z odvetvových rokovaní.

Pružné riešenia vo forme právnych predpisov sa na riešenie zvyšujúcej sa zložitosti dnešného sveta práce²⁴ vyžadujú na úrovni EÚ do tej miery, do akej sú oprávnené z hľadiska subsidiarity. Otázky ako bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, pracovné podmienky a pracovný čas majú v určitých prípadoch jednoznačne špecifický odvetvový rozmer. Schopnosť odvetvových sociálnych partnerov dojednávať vyvážené kompromisy a ich praktické odborné znalosti im môžu pomôcť zohrávať veľmi účinnú úlohu pri riešení konkrétnych otázok na odvetvovej úrovni, ak ide o otázky, ktoré sú predmetom záujmu všetkých alebo aspoň niektorých členských štátov. Komisia je pripravená poskytovať pri takýchto rokovaní aj naďalej v prípade potreby technickú a finančnú podporu. Keďže súlad s európskym právom a kvalita návrhov právnych predpisov sú obzvlášť dôležité pri dohodách, ktoré sa vykonávajú prostredníctvom európskych smerníc, je Komisia pripravená poskytovať v priebehu rokovaní v prípade potreby právnu pomoc.

²³ Táto možnosť nevylučuje, aby sa dohoda uplatňovala alebo transponovala, v celku alebo sčasti, právnymi predpismi na vnútroštátnej úrovni: Pozri pracovný dokument útvarov Komisie z 2. júla 2008: Správa o uplatňovaní rámcovej dohody európskych sociálnych partnerov o práci na diaľku SEK(2008) 217.

²⁴ Ako ukazujú otázky ako bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci alebo pracovný čas, odvetvový aspekt tvorí významnú časť tejto zložitosti.

4. POSILNENIE ROZSAHU A REPREZENTATÍVNOSTI EURÓPSKÝCH VÝBOROV PRE ODVETVOVÝ SOCIÁLNY DIALÓG

4.1 Prispôsobenie oblasti pôsobnosti a veľkosti výborov

Od Komisie sa od roku 1998 žiada, aby zriaďovala výbory vo veľkých hospodárskych odvetviach (*stavebníctvo, poľnohospodárstvo, poštové služby, nemocnice, vzdelávanie, obchod, spracovanie kovov, strojárstvo a technologický priemysel*), ako aj v menších odvetviach ako stavba lodí alebo mikroodvetviach ako profesionálny futbal. To zdôrazňuje problém vymedzenia pôsobnosti výborov. Vymedziť oblasť pôsobnosti určitého odvetvia²⁵ je ešte zložitejšie, pretože rozsah sociálneho dialógu v jednotlivých odvetviach a kolektívneho vyjednávania sa medzi členskými štátmi veľmi líši. Okrem toho sa líši aj štruktúra výborov v jednotlivých odvetviach.

Komisia posudzuje, či vymedzenie určitého odvetvia zodpovedá vyvíjanej hospodárskej činnosti, pričom zohľadňuje inštitucionálne usporiadanie sociálnych partnerov v odvetví ako aj skutočnosť, že na dosiahnutie konkrétnych výsledkov je potrebné určitá kritická veľkosť. V praxi oblasť pôsobnosti určitého výboru pre odvetvový sociálny dialóg úzko súvisí s reprezentatívnosťou jeho členov²⁶. Z tohto dôvodu by mal byť výbor čo najotvorenejší²⁷ a zameraný na ciele v takej miere, aká je potrebná na to, aby bol pre zúčastnené strany prínosný. Mal by zahŕňať všetkých príslušných partnerov a zabezpečiť primeranú reprezentatívnosť.

Tento prístup k veľkosti odvetví Komisii nebráni v jednotlivých prípadoch podporovať podľa potreby vytváranie pracovných skupín pre riešenie pododvetvových otázok (*riadenie letovej prevádzky v rámci odvetvia leteckej dopravy*) alebo medziodvetvových otázok (*napr. obchodná politika, udržateľný vývoj, mechanizmy posudzovania vplyvov a monitorovania*) alebo pre otvorenie procesov rokovaní (*napr. o kryštalickom oxide kremičitom*²⁸).

4.2 Zapojenie nových aktérov na účely prispôsobenia sa zmene

Pri vymedzovaní odvetví sa musia zohľadniť aj štrukturálne zmeny, ktoré v dôsledku globalizácie, vývoja trhu a technologických zmien ovplyvňujú hospodárske činnosti a zamestnanecké štruktúry.

Hospodárski a sociálni aktéri sa môžu v určitom odvetví objavovať alebo z neho vytrácať. V posledných rokoch sa objavili nové subjekty ako napr. *nízkonákladové spoločnosti* v leteckej doprave, *súkromné hospodárske subjekty* v poštových službách a telekomunikáciách, *subdodávateľia* v poľnohospodárstve. Vo verejnom sektore prešli niektoré organizácie privatizáciou a reštrukturalizáciou. Štruktúra organizácií sociálnych partnerov sa tiež môže vyvíjať na európskej i vnútroštátnej úrovni a viesť k vzniku nových

²⁵ Podľa klasifikácie NACE v súlade s metodickým prístupom prijatým Európskou nadáciou pre zlepšenie životných a pracovných podmienok (EUROFOUND), ktorá v súčasnosti vykonáva štúdiu o reprezentatívnosti http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm.

²⁶ Organizácie zamestnávateľov sú obvykle usporiadané podľa úzkej oblasti pôsobnosti, kým odborové organizácie bývajú usporiadané skôr na širšom základe.

²⁷ Komisia bude napríklad podporovať zriadenie veľkého zastrešujúceho výboru pre šport namiesto vytvárania jednotlivých výborov pre každú disciplínu.

²⁸ Európska sieť pre kremík (European Network for Silica, NEPSI), vytvorená európskymi odvetvovými združeniami zamestnancov a zamestnávateľov, podpísala 25. apríla 2006 „Dohodu o ochrane zdravia pracovníkov pri práci prostredníctvom správnej manipulácie a správneho používania kryštalického kremeňa a produktov, ktoré ho obsahujú“.

alebo silnejších aktérov. Napríklad malé a stredné podniky sa stále viac zaujímajú o európsky odvetvový sociálny dialóg.

Hospodárske subjekty, ktoré vstupujú prvý raz na trh, sa nemusia nutne zaujímať o účasť v organizáciách sociálnych partnerov alebo nemusia byť vhodne organizované, aby sa do nich mohli zapojiť. Ak sa však takí noví aktéri chcú zapojiť do európskeho sociálneho dialógu a spĺňajú príslušné kritériá, výbory by mali presadzovať a podporovať ich zapojenie do príslušných delegácií, aby zabezpečili, že zloženie výborov zodpovedá zmenám hospodárskej situácie a situácie v oblasti zamestnanosti. Takí noví aktéri môžu v určitom odvetví dopĺňať reprezentatívnosť, ak sa nové organizácie zapoja do výborov na základe vzájomného uznania a dohody. Jednoduché opatrenia ako prizvanie nových aktérov, aby sa stali členmi a/alebo aby sa zúčastňovali na zasadaniach ako riadni členovia alebo prípadne ako pozorovatelia²⁹, môžu uľahčiť začlenenie všetkých príslušných partnerov. Komisia bude tomuto novému vývoju venovať osobitnú pozornosť pri monitorovaní reprezentatívnosti výborov, pričom bude plne rešpektovať samostatnosť sociálnych partnerov.

4.3 Podpora vyváženého zastúpenia žien a mužov

Niektoré výbory prijali dokumenty a projekty týkajúce sa rovnosti žien a mužov na trhu práce, ako sú akčné plány v oblasti rovnosti žien a mužov alebo príručky osvedčených postupov na pracovisku. Pokiaľ však ide o účasť v delegáciách výborov, ženy sú obvykle vzhľadom na svoj význam v príslušnom odvetví skôr nedostatočne zastúpené.

Situácia sa líši od odvetvia k odvetviu a závisí najmä od postupu výberu a menovania v národných pridružených organizáciách. Komisia však v súlade s európskou politikou rovnakých príležitostí pre ženy a mužov a nediskriminácie³⁰ vyzvala európskych sociálnych partnerov, aby so svojimi národnými pridruženými členmi pracovali na dosiahnutí vyváženejšej účasti žien a mužov v predstavenstvách výborov, pokiaľ ide o zastúpenie i mieru účasti³¹. V tom istom duchu Komisia vyzvala európskych sociálnych partnerov, aby naďalej rozvíjali súčasné činnosti a zvážili nové činnosti na zvýšenie povedomia a aby sa aj naďalej venovali problematike rovnosti žien a mužov.

5. POSILNENIE VÝKONNOSTI EURÓPSKÝCH VÝBOROV PRE ODVETVOVÝ SOCIÁLNY DIALÓG

5.1 Medziodvetvová súčinnosť a výmena informácií

Komisia podporuje a odporúča iniciatívy medzi výbormi a medzi medziodvetvovým a európskym odvetvovým sociálnym dialógom. V posledných rokoch prinášala táto súčinnosť ovocie, nielen pokiaľ ide o prerokúvané témy, ale aj pokiaľ ide o výsledky, najmä autonómne dohody. Takýto druh spolupráce posilňuje pridanú hodnotu, ktorú môže európsky sociálny dialóg priniesť, a predchádza zdvojeniu práce sociálnych partnerov a odlišnosti ich stanovísk.

V roku 2006 sa medzi odvetviami dosiahol významný posun vpred, keď 14 priemyselných odvetví uzatvorilo autonómnu medziodvetvovú dohodu *o ochrane zdravia pracovníkov pri*

²⁹ To sa úspešne dosiahol počas vypracúvania návrhu dohody o ochrane zamestnancov pred prachom kryštalického oxidu kremičitého v roku 2006. V niektorých výboroch alebo pracovných skupinách môžu ako pozorovatelia pôsobiť tiež zástupcovia osobitných záujmových skupín, malých a stredných podnikov a/alebo samostatne zárobkovo činných osôb.

³⁰ Článok 10 ZFEÚ: „Pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.“

³¹ Útvary Komisie zhromažďujú údaje o zložení delegácií výborov z hľadiska zastúpenia žien a mužov.

práci prostredníctvom správnej manipulácie a správneho používania kryštallického kremeňa a produktov, ktoré ho obsahujú.

Prvý príklad úspešnej vzájomnej súčinnosti medziodvetvového a odvetvového sociálneho dialógu sa týkal práce na diaľku (v roku 2002). Telekomunikácie boli prvým odvetvím, ktoré prijalo usmernenia, a následne bola podobná medziodvetvová dohoda uzatvorená v niekoľkých ďalších odvetviach. Na autonómnú dohodu o strese pri práci (z roku 2004) priamo odkazovali spoločné dokumenty týkajúce sa súkromných bezpečnostných služieb, stavebníctva, elektrotechnického priemyslu a ústredných správ.

Medziodvetvová autonómna dohoda o násilí na pracovisku z roku 2006 neobsahovala podrobné ustanovenia týkajúce sa násilia páchaného tretími stranami (t. j. násilie páchané jednotlivcami, ktorí nie sú zamestnancami podniku³²). Odvetvie obchodu, miestnej a regionálnej samosprávy, nemocníc a súkromných bezpečnostných služieb sa následne usilovali o doplnenie medziodvetvovej dohody zo špecifického odvetvového a/alebo medziodvetvového uhla pohľadu. V roku 2010 začali rokovať o procesne zameranom dokumente.

Okrem týchto troch príkladov medziodvetvovej spolupráce stojí za zmienku aj možná výmena skúseností medzi výbormi. Jednou z otázok, ktoré sa týkajú mnohých odvetví, je sociálne zodpovedné zadávanie verejných zákaziek. Niekoľko výborov sa tejto téme venovalo zo svojho uhla pohľadu a následná výmena skúseností vyústila do vydania niekoľkých podobných brožúr/manuálov s návodom pre organizácie a verejné orgány, ktoré zadávajú zákazky v príslušných odvetviach³³. Ich skúsenosti sú pre prácu Komisie v oblasti sociálnych aspektov pri zadávaní verejných zákaziek cenné. Využívajú sa tiež v širokej škále odvetví³⁴. Taká spolupráca vyžaduje pravidelný tok informácií o činnostiach európskeho odvetvového sociálneho dialógu a monitorovanie na to, aby sa identifikovali body, ktoré by mohli byť predmetom spoločného záujmu. Jedným z nástrojov Komisie na uľahčenie vzájomného obohacovania medzi výbormi je kontaktné fórum³⁵, v rámci ktorého sa štyrikrát ročne schádzajú zástupcovia všetkých organizácií európskeho odvetvového sociálneho dialógu.

Rozvíjanie súčinnosti medzi výbormi a medzi odvetvovým i medziodvetvovým sociálnym dialógom by mohlo byť užitočným príspevkom k presadzovaniu cieľov politiky zamestnanosti a sociálnej politiky EÚ, ako sa stanovuje v článku 9 Lisabonskej zmluvy³⁶.

5.2 Účinné výsledky a lepšie monitorovanie vykonávania

To, či je možné v rámci európskeho odvetvového sociálneho dialógu zlepšiť pracovné podmienky v Európe, závisí od toho, ako sa výsledky uplatňujú na pracovisku. Komisia vo svojom oznámení z 12. augusta 2004³⁷ upozornila európskych sociálnych partnerov na

³² Môže ísť o zneužívajúce konanie klientov a pacientov i ozbrojenú lúpež.

³³ Súkromné bezpečnostné služby (rok 1999), upratovacie služby (rok 2002), textilný a odevný priemysel (rok 2005) a zmluvná výroba a dodávka jedál (rok 2006).

³⁴ Pozri pracovný dokument útvarov Komisie o príručke o zohľadňovaní sociálnych aspektov pri zadávaní verejných zákaziek („Buying social!“)

³⁵ Komisia toto fórum organizuje štyri až päťkrát za rok a pozýva naň generálnych tajomníkov a predsedov i iných zainteresovaných členov organizácií európskych sociálnych partnerov a výborov sociálneho dialógu na odvetvovej i medziodvetvovej úrovni. Hlavným účelom fóra je umožniť výmenu informácií a skúseností a zvýšiť súčinnosť medzi odvetviami, ako aj súčinnosť odvetvového a medziodvetvového sociálneho dialógu.

³⁶ „Pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností Únia prihliada na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, zárukou primeranej sociálnej ochrany, bojom proti sociálnemu vylúčeniu a s vysokou úrovňou vzdelávania, odbornej prípravy a ochrany ľudského zdravia.“

³⁷ Pozri poznámku pod čiarou 11.

potrebu vypracovať podrobné predpisy týkajúce sa následných opatrení a podávania správ, aby bolo možné monitorovať vplyv výsledkov.

Pre väčšinu organizácií európskych odvetvových sociálnych partnerov je príznačná nízka miera centralizácie. Majú tak obmedzenú možnosť ovplyvňovať svojich národných pridružených členov. Následné opatrenia európskeho dialógu na národnej úrovni závisí od účinného zapojenia národných odvetvových sociálnych partnerov do dialógu EÚ a od vzájomného ovplyvňovania medzi mechanizmami sociálneho dialógu EÚ a rôznych systémov národných pracovnoprávných vzťahov. Účinné následné opatrenia na vnútroštátnej úrovni jasne súvisia s reprezentatívnosťou sociálnych partnerov, a to je tiež dôvodom, prečo je dôležité, aby boli výbory čo najotvorenejšie a schopné v prípade potreby zapojiť nových aktérov: vnútroštátne organizácie, ktoré nie sú zapojené do práce výborov na európskej úrovni možno nebudú chcieť vykonávať právne predpisy, ku ktorým neprispeli.

Väčšina výsledkov odvetvového sociálneho dialógu EÚ má nezáväznú povahu, a teda ich cieľom je zvyšovať povedomie, šíriť osvedčené postupy alebo pomáhať v dosahovaní konsenzu a budovaní dôvery. Výsledky na celoštátnej úrovni možno hodnotiť pomocou kvalitatívnych ukazovateľov, nie však na základe systematických kvantitatívnych údajov.

Pokiaľ ide o spôsob, akým sa autonómne dohody dojednané na úrovni EÚ vykonávajú na vnútroštátnej úrovni, tieto dohody zaväzujú signatárov a ich národných pridružených členov na vykonávanie prostredníctvom vnútroštátnych opatrení z ich vlastnej iniciatívy (právne predpisy, kolektívne zmluvy, kódexy správania, spoločná propagácia nástrojov atď.). Ak sa sociálni partneri rozhodnú dojsť dohodu, ktorá vedie k pozastaveniu návrhu právneho predpisu vypracovaného Komisiou, je povinnosť vykonať následné opatrenia ešte dôležitejšia. To núti sociálnych partnerov EÚ k tomu, aby také dohody vykonávali riadne a účinne. Európski sociálni partneri potrebujú investovať viac do procesov monitorovania a vyvinúť príslušné ukazovatele, aby zlepšili vykonávanie a hodnotenie dojednaných dokumentov³⁸.

Komisia ich môže podporiť prostredníctvom koordinácie a technickej podpory vrátane prekladov originálu dojednaného národnými sociálnymi partnermi a prostredníctvom príručiek pre vykonávanie, zvyšovaním povedomia, nepretržitým vzdelávaním, monitorovaním a správami podávanými európskymi sociálnymi partnermi a Európskou komisiou.

Komisia nesie zodpovednosť za monitorovanie práce výborov pre odvetvový sociálny dialóg a podporu ich činnosti, pričom zohľadňuje osobitosti jednotlivých odvetví. Komisia tak dohliada na aspekty ich pôsobenia ako náležitý pracovný program, náležitý rokovací poriadok a na zmysluplný program zasadnutí ako aj zápisnice a závery orientované na konkrétne kroky a na ich účinné následné opatrenia. Skúsenosti ukazujú, že výbory môžu v dôsledku sporov medzi sociálnymi partnermi alebo nedostatku reprezentatívnosti prechádzať obdobia určitej nečinnosti. V takých prípadoch bude Komisia výborom aj naďalej poskytovať pomoc, pričom si ponechá možnosť rozpustiť výbor, ktorý nebude schopný plniť svoje záväzky.

5.3 Lepšie využívanie európskych finančných prostriedkov

Komisia má k dispozícii finančné prostriedky na podporu zavedenia a fungovania európskeho odvetvového sociálneho dialógu. Tieto prostriedky sú k dispozícii pre organizáciu zasadnutí, náhrady výdavkov odborníkov a na tlmočenie. Komisia organizuje viac ako 180 zasadnutí

³⁸ Napríklad dokumentov určených na vykonávanie autonómnej dohody o ochrane zdravia pracovníkov pri práci prostredníctvom správnej manipulácie a správneho používania kryštalického kremeňa a produktov, ktoré ho obsahujú.

ročne (čo predstavuje v priemere 1 až 2 plenárne zasadania a 3 až 4 zasadania pracovných skupín na každý výbor).

Komisia sa usiluje dosiahnuť hospodárne, efektívne a účinné využívanie týchto finančných prostriedkov. Od európskych odvetvových sociálnych partnerov sa žiada, aby v stanovených lehotách vypracúvali príslušné pracovné programy, programy zasadaní, pracovné dokumenty a príspevky, aby organizovali účinné zasadania a čo najlepšie využívali zariadenia poskytnuté Komisiou (*napríklad pokiaľ ide o zdieľanie informácií a odborných znalostí, režimy tlmočenia alebo miestnosti, ktoré sú partnerom k dispozícii*).

Komisia takisto podporuje projekty prostredníctvom dvoch rozpočtových položiek, ktoré jej umožňujú financovať sociálny dialóg, informačné opatrenia a odbornú prípravu³⁹ na európskej i vnútroštátnej úrovni. Odvetvoví sociálni partneri sú zapojení do viac ako 100 projektov. Každý rok sa uskutočňuje 30 až 50 projektov, ktoré sa týkajú organizácií odvetvových sociálnych partnerov a ich pridružených členov.

6. ZÁVER

Predložené zhrnutie a zhodnotenie európskeho odvetvového sociálneho dialógu za posledných 12 rokov ukazuje hodnotu jeho prínosu k európskemu sociálnemu modelu. Ukazuje, že existuje priama súvislosť medzi účinnosťou národného sociálneho dialógu a účinnosťou na európskej úrovni a to, že sa navzájom posilňujú. Zdôrazňuje, že je potrebné, aby výbory pre odvetvový sociálny dialóg reagovali na potrebu prispôbiť sa novým úlohám a zmenám v politike.

Výbory pre odvetvový sociálny dialóg ponúkajú sociálnym partnerom rámec pre koordináciu, spoločnú akciu a rokovania, ktorý môžu ďalej využívať všetci odvetvoví sociálni partneri. Na posilnenie konzultačného aspektu by výbory mali byť systematickejšie zapojené do procesu posudzovania vplyvu. Účasť na radách pre zručnosti špecifické pre jednotlivé odvetvia môžu sociálnym partnerom pomôcť zapojiť sa do spoločných akcií s ostatnými partnermi a byť doplnkom k ich autonómnemu dialógu.

Pokiaľ ide o podporu aspektov rokovania, výbory poskytujú pružný nástroj na riešenie otázok súvisiacich s problematikou práce a riešenia, ktorými sa zohľadňuje rozmanitosť a zložitosť rôznych odvetví. Komisia zabezpečí, aby finančná a technická podpora, ktorú poskytuje výborom pre odvetvový sociálny dialóg, bola vhodná a primeraná tak, aby európski sociálni partneri mohli prinášať vysoko kvalitné príspevky a dosahovať spoločné výsledky, ktoré sa riadne vykonávajú a monitorujú.

Aby sa pôsobnosť výborov pre odvetvový sociálny dialóg rozšírila na celé hospodárstvo a celý trh práce, Komisia zaujala pružný, proaktívny postoj. Tým sa vyzdvihuje pridaná hodnota zakladania nových výborov pre odvetvový sociálny dialóg. Komisia vždy podporovala otvorený prístup k zriaďovaniu európskych výborov pre odvetvový sociálny dialóg, pričom zohľadňovala zásady plurality⁴⁰ a samostatnosť sociálnych partnerov. Európski sociálni partneri by mali prijať opatrenia, ktoré uľahčia začlenenie všetkých príslušných sociálnych partnerov.

³⁹ Rozpočtová položka 04.03.03.01 týkajúca sa pracovnoprávných vzťahov a sociálneho dialógu, rozpočtová položka 04.03.03.02 týkajúca sa informácií a opatrení na odbornú prípravu pre organizácie pracovníkov.

⁴⁰ Výbor pre leteckú dopravu rešpektuje osobitosti týkajúce sa pozemného odbavenia, riadenia leteckej premávky a členov posádok, pričom zabezpečuje súčinnosť medzi pododvetviami.

Pred založením nového výboru sa sociálnym partnerom navrhuje, aby zvážili vyskúšať si fungovanie v skúšobnej fáze. Mali by vyhodnotiť, či je ich administratívna kapacita schopná vyrovnať sa s väčším zapojením do procesu tvorby európskej politiky. Na posilnenie tejto kapacity, najmä v nových členských štátoch, sa národní odvetvoví partneri a orgány vyzývajú, aby plne využívali finančnú podporu z rozpočtových položiek týkajúcich sa sociálneho dialógu a z Európskeho sociálneho fondu.

Na posilnenie reprezentatívnosti európskeho sociálneho dialógu by európski sociálni partneri mali pravidelne preskúmať usporiadanie svojich výborov, aby zabezpečili, že zodpovedajú zmenám v ich odvetví a v hospodárstve ako celku. Pre rozvoj európskeho odvetvového sociálneho dialógu je nevyhnutné zvýšiť frekvenciu vykonávania štúdií a ich aktualizácií týkajúcich sa odvetvovej reprezentatívnosti tak, aby zodpovedali vývoju.

Aby bol európsky odvetvový sociálny dialóg účinnejší, mala by sa osobitná pozornosť venovať konzultáciám, súdržnosti a súčinnosti medzi odvetviami. Kontaktné fórum je vhodnou platformou na tieto diskusie i na výmenu osvedčených postupov.

Na zviditeľnenie výsledkov európskeho odvetvového sociálneho dialógu a na podporu monitorovania vykonávania by sociálni partneri mali využívať všetku dostupnú podporu Komisie. To zahŕňa koordinačnú a technickú podporu, opatrenia na zvyšovanie povedomia a podávanie správ. Komisia pravidelne informuje o vývoji európskeho sociálneho dialógu vo svojej polročnej správe „*Pracovnoprávne vzťahy v Európe*“ a podáva členským štátom správy prostredníctvom skupiny generálnych riaditeľov pre pracovnoprávne vzťahy.

Súčasná hospodárska kríza potvrdila význam európskeho sociálneho dialógu na medziodvetvovej i odvetvovej úrovni a tiež význam iniciatív sociálnych partnerov, ktoré sú prispôbené situácii v spoločnostiach a odvetviach. Ako ukazujú prebiehajúce práce v rôznych výboroch, odvetvový sociálny dialóg je veľmi dôležitý rovnako ako medziodvetvový sociálny dialóg. Odvetvoví sociálni partneri môžu k tomuto úsiliu prispieť.

Komisia bude aj naďalej podporovať takéto iniciatívy ako súčasť stratégie Európa 2020 a ako súčasť svojich vzájomne sa posilňujúcich politík v hospodárskej a sociálnej oblasti a v oblasti životného prostredia, aby pripravila podmienky na prekonanie súčasnej krízy.

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	

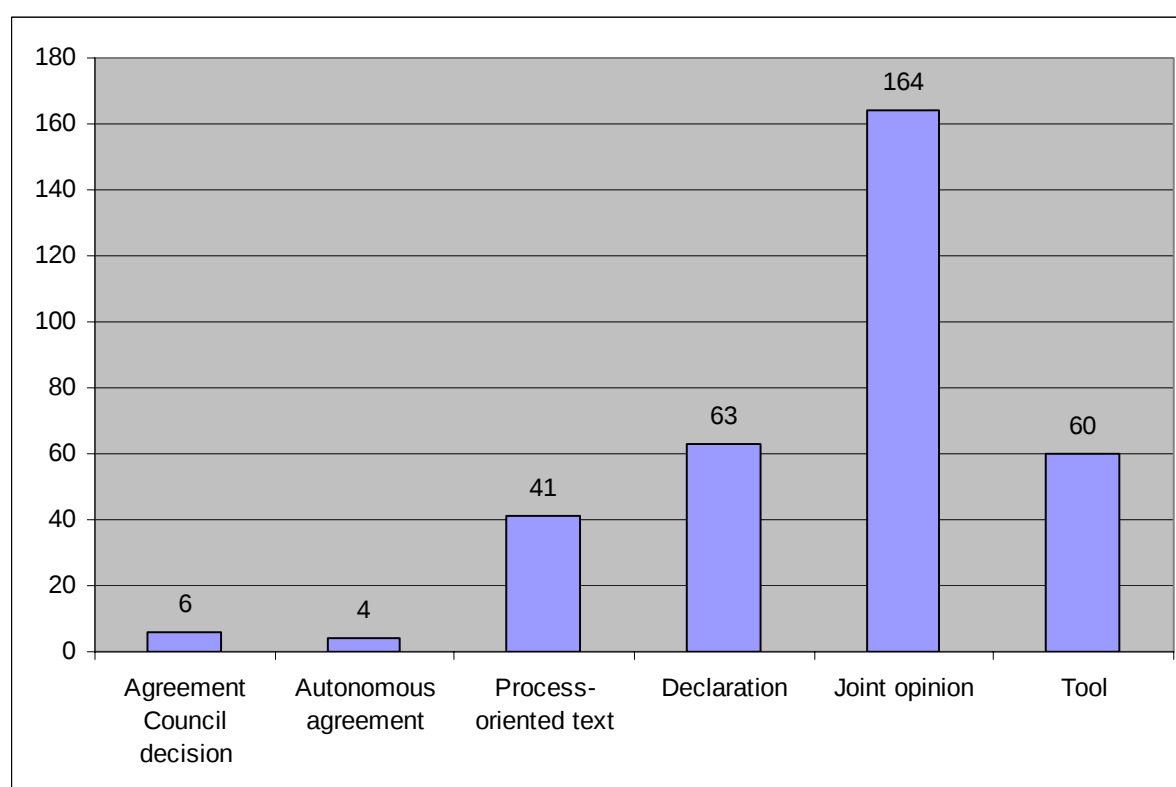
Annex 3

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

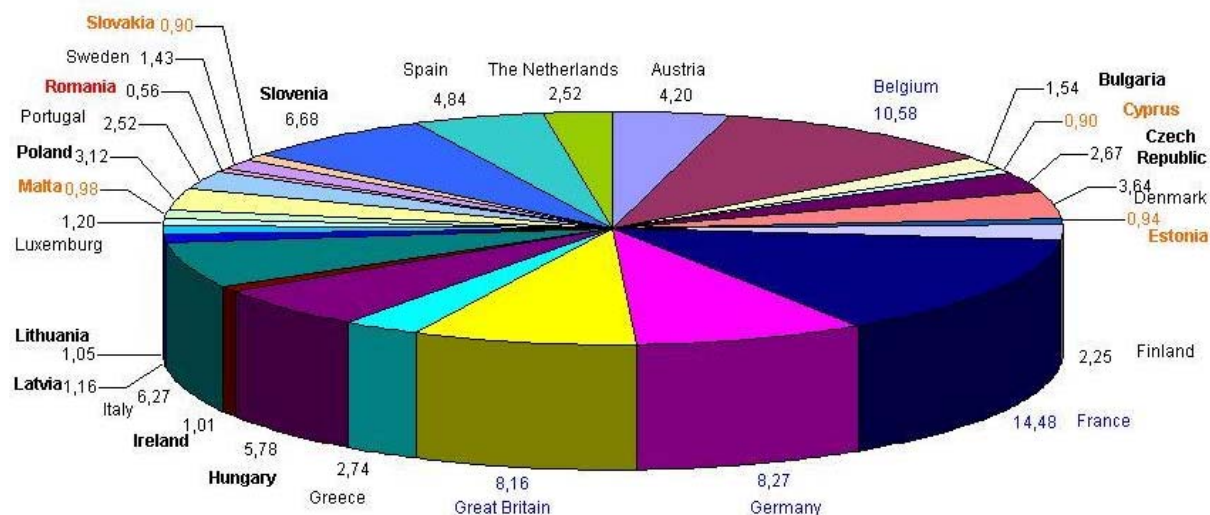
Joint outcomes of the European social dialogue committees (1998- February 2010)



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