



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 12.8.2004
KOM(2004) 557 endelig

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

**Reformpartnerskaber i et udvidet Europa -
Øge den europæiske sociale dialog's bidrag**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Dagordenen for reform: konkurrenceevne og flere og bedre arbejdspladser.....	4
2.1	Forbedre tilpasningsevnen	4
2.2	Investere i menneskelige ressourcer og jobkvalitet	5
2.3	Tiltrække flere til arbejdsmarkedet	5
2.4	Gennemføre reformer	5
3.	Arbejdsmarkedsparternes rolle: behov for et udvidet partnerskab	6
3.1	Den europæiske sociale dialog som en bedre styreform.....	6
3.2	Behov for gode synergier	6
3.2.1	Synergier med det nationale niveau	6
3.2.2	Synergier mellem sektorer	8
3.2.3	Synergier mellem den europæiske sociale dialog og virksomhedsniveauet	8
4.	Kommissionens rolle i forbindelse med den sociale dialog.....	9
4.1	Styrke og udvide partnerskabet.....	9
4.2	Øge støtten til den europæiske sociale dialogs strukturer i forbindelse med udvidelsen	9
4.3	Forbedre den europæiske sociale dialogs virkning og opfølgning.....	10
4.4	Selvstændige aftaler	10
4.5	Forberede videreudvikling	11
	Annex 1: Background to the European social dialogue	12
	Annex 2: Typology of the results of European social dialogue	15
	Annex 3: Drafting checklist for new generation social partner texts.....	20
	Annex 4: The sectoral social dialogue committees.....	21
	Annex 5: List of European social partner organisations consulted under Article 138 of the Treaty	22

1. INDLEDNING

Behov for reformpartnerskaber

Den Europæiske Union (EU) er i øjeblikket konfronteret med forandringer af hidtil ukendt omfang.

EU har lagt en strategi for, hvordan denne udfordring skal tages op. Strategien indebærer en udvidelse til nye grænser og målsætningen fra Det Europæiske Råds møde i Lissabon i 2000 om modernisering af de økonomiske, sociale og arbejdsmarkedsrelaterede forhold. Denne målsætning blev i øvrigt suppleret med en miljødimension i Göteborg i 2001.

Den europæiske sociale model lægger stor vægt på behovet for social dialog, og det er almindeligt anerkendt, at økonomisk vækst i det 21. århundrede er betinget af et moderne forhold mellem arbejdsmarkedets parter og effektive strategier for proaktiv forvaltning af forandringer.

For at fremme gennemførelsen af Lissabon-dagsordenen opfordrede Det Europæiske Råd på mødet i foråret 2004 medlemsstaterne til at danne reformpartnerskaber med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, civilsamfundet og de offentlige myndigheder i overensstemmelse med nationale traditioner.

Arbejdsmarkedets parter har med direkte støtte fra Europa-Kommissionen skabt grundlaget for den europæiske sociale dialog, og både dens treparts- og topartsdimensioner har udviklet sig på en dynamisk og innovativ måde. I de senere år har arbejdsmarkedets parter ønsket at føre en mere autonom dialog og er i færd med at vedtage en række forskellige initiativer, herunder et stigende antal fælles tekster, de såkaldte andengenerationstekster, som er kendetegnet ved, at de skal følges op af arbejdsmarkedets parter selv. Det kræver større interaktion mellem de forskellige niveauer i den sociale dialog, herunder en effektiv tilrettelæggelse af arbejdsmarkedsrelationerne og arbejdsmarkedsparter med kompetence på nationalt plan.

Udvidelsen: Udfordringer og muligheder

Udvidelsen vil øge behovet for social dialog og partnerskaber. Udvidelsen skaber nye muligheder for EU's økonomi og virksomheder, men der er stadig behov for større tilpasninger, navnlig på det økonomiske område i de nye medlemsstater. Partnerskaber vil derfor blive af særlig betydning for forvaltningen af den fortsatte omstrukturings konsekvenser i disse lande.

Men EU's udvidelse er også en udfordring for den europæiske sociale dialog. I de nye medlemsstater er den sociale dialog hovedsagelig kendetegnet ved trepartssamarbejde, relativt nye organisationer for arbejdsmarkedets parter og en underudviklet bilateral social dialog på nationalt plan og sektorniveau. Spørgsmålet om arbejdsmarkedsparternes **tekniske kompetence** er vigtigt i denne forbindelse.

Udvidelsen vil også blive en udfordring for **arbejdsmarkedsparternes organisationer på europæisk niveau og deres tekniske kompetence**. Den vil bevirke, at der bliver langt flere forskellige traditioner for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter og større forhandlingsdelegationer, som måske vil gøre det vanskeligere at nå til enighed.

Meddelelsens formål

Meddelelserne fra 1998 og 2002 om den sociale dialog beskriver og opretter de institutionelle rammer for de europæiske arbejdsmarkedsparters arbejde. Rammerne har nu et solidt rod fæste¹.

Næsten halvdelen af Lissabon-strategien er gennemført, og vurderingen af strategien for bæredygtig udvikling står for døren. Derfor er det et godt tidspunkt at gøre status over den europæiske sociale dialog, navnlig i betragtning af de seneste henstillinger om reformpartnerskaber, som skal medvirke til at gennemføre de forandringer, der er nødvendige for at realisere Lissabon-målsætningerne i tide. Endvidere falder den seneste udvidelse af EU sammen med vigtige kvalitetsforbedringer inden for den europæiske sociale dialog.

På denne baggrund og vel vidende, at den sociale dialog dækker et bredt spektrum, **har denne meddelelse til formål at gøre opmærksom på resultaterne af den europæiske sociale dialog og forklare dem nærmere, øge virkningen heraf og fremme en videreudvikling på grundlag af effektiv interaktion mellem arbejdsmarkedets parter på forskellige niveauer.**

2. DAGORDENEN FOR REFORM: KONKURRENCEEVNE OG FLERE OG BEDRE ARBEJDSPLADSER

I en verden præget af hurtige forandringer og med stor bevægelsesfrihed for kapital og teknologi er de menneskelige ressourcers kvalitet af afgørende betydning for konkurrenceevnen på internationalt plan.

Disse fundamentale forandringer ændrer den måde Europa fungerer på, beskæftigelsesprofilen og den gængse opfattelse af, hvordan arbejdsmarkedet fungerer i EU. Virksomhederne er nødt til at reagere på strukturændringer og foretage en nyvurdering for at fastlægge, hvilke færdigheder de har brug for, og hvordan produktionen i almindelighed og arbejdsprocesserne i særdeleshed bør tilrettelægges.

Udfordringen kommer til at ligge i at forbedre arbejdskvaliteten med det sigte at forvalte alle aspekter ved forandringen - det være sig de økonomiske, de sociale, de arbejdsmarkedsrelaterede og de miljømæssige - på en positiv måde for således at sikre en bæredygtig udvikling og social samhørighed ved at mobilisere og udvikle både den nuværende og den fremtidige arbejdsstyrkes fulde potentiale. Det er derfor helt afgørende at forbedre arbejdstageres, virksomhedernes og erhvervssektorenes tilpasningsevne i EU.

2.1 Forbedre tilpasningsevnen

Hvis tilpasningsevnen skal forbedres, er det vigtigt at opnå balance mellem fleksibilitet og sikkerhed i beskæftigelsesforholdet. Det er af helt grundlæggende betydning både for arbejdsgiverne, for at sætte dem i stand til at drive konkurrencedygtige virksomheder, og for arbejdstagerne, således at de får rimelige arbejdsforhold og lønninger.

I den forbindelse melder der sig nye spørgsmål, som f.eks. hvordan man skal forvalte arbejdsstyrken, og arbejdsmarkedets parter indgår på alle niveauer kompromiser i forbindelse

¹ Meddelelse fra Kommissionen - *Tilpasning og fremme af den sociale dialog på fællesskabsplan*, KOM(1998) 322 endelig; Meddelelse fra Kommissionen - *Den europæiske sociale dialog som drivkraft bag modernisering og omstilling*, KOM(2002) 341 endelig.

med beskæftigelsesforhold, muligheder for livslang læring, fleksibel arbejdstid og oprettelse af overgangsarbejdsmarkeder.

2.2 Investere i menneskelige ressourcer og jobkvalitet

Bæredygtig udvikling og produktivitetsstigning skal underbygges med større og mere effektive investeringer i menneskelige ressourcer og bedre jobkvalitet². Godt tilrettelagte arbejdsmarkedsrelationer kan medvirke til at skabe gunstige forudsætninger for innovation og forbedring af jobkvaliteten og konkurrenceevnen.

Investeringer i jobkvalitet, i form af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, adgang til erhvervsuddannelse og efter- og videreuddannelse for alle aldersgrupper og gode arbejdsbetingelser for at holde på og tiltrække medarbejdere, er vigtige for at kunne reagere på den udfordring, der ligger i at styre forandringer.

Højt ydende aktører på arbejdsmarkedet opstår, når der er enighed mellem ledelsen og arbejdstagerne, hvilket bedst kan opnås gennem forhandlinger og samarbejde på virksomhedsplan.

2.3 Tiltrække flere til arbejdsmarkedet

Europa bliver nødt til at gøre arbejde til en reel mulighed for alle. Højere beskæftigelsesfrekvenser og større erhvervshyppighed er en nødvendighed, eftersom fremtiden byder på en nedgang i befolkningen i den erhvervsaktive alder.

Gennem kollektive overenskomster kan arbejdsmarkedets parter medvirke til at forbedre betingelserne på arbejdsmarkedet og på den måde tilskynde arbejdsgiverne til i højere grad at ansætte arbejdsløse og medvirke til at bekæmpe sort arbejde. Erhvervsfrekvensen i EU kan øges ved at fjerne de barrierer, der fortsat hindrer kvinder og handicappede i at deltage i arbejdsmarkedet.

Der er også god mulighed for at øge udbuddet på arbejdsmarkedet ved at sikre, at arbejdstagerne forbliver i arbejde længere. Det kræver imidlertid, at der lægges overordnede strategier for aktiv aldring³. Arbejdsmarkedets parter bliver nødt til omgående at fjerne tilskyndelser til førtidspension, samtidig med at arbejdstagerne opmuntres til at forblive i arbejde længere.

2.4 Gennemføre reformer

I henhold til rapporten fra Taskforcen for Beskæftigelse⁴ kræver bæredygtige reformer investering i ”politiske ressourcer” og bestræbelser for at skabe intelligente og effektive institutioner.

² Meddelelse fra Kommissionen - *Forbedring af kvaliteten i arbejdet: en gennemgang af den seneste udvikling*, KOM(2003) 728 endelig.

³ Meddelelse fra Kommissionen - *Flere ældre i arbejde - senere udtræden af arbejdsmarkedet*, KOM(2004) 146 endelig.

⁴ *Jobs, Jobs, Jobs – Creating more employment in Europe*, Rapport fra Taskforcen for Beskæftigelse, november 2003.

Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter på nationalt plan og EU-plan til at indgå i et ægte reformpartnerskab og øge deres bestræbelser på at behandle ovenstående spørgsmål og sikre, at deres bidrag bliver så konkrete og effektive som muligt.

3. ARBEJDSMARKEDSPARTERNE ROLLE: BEHOV FOR ET UDVIDET PARTNERSKAB

3.1 Den europæiske sociale dialog som en bedre styreform

Den europæiske sociale dialog, som vi kender den i dag, har udviklet sig betydeligt, siden den blev lanceret i 1985. **Kvantitativt** har arbejdet i de forskellige udvalg for den sociale dialog ført til, at arbejdsmarkedsparterne har vedtaget over tre hundrede fælles tekster og gennemført mange **tværnationale fællesprojekter**.

I de senere år er der sket et **kvalitativt skifte** i den sociale dialog i retning af **større autonomi**. Det viser sig ved, at arbejdsmarkedets parter nu vedtager flere og flere tekster, som falder ind under kategorien "andengenerationstekster", hvor de påtager sig visse forpligtelser eller fremsætter henstillinger til deres nationale medlemmer og gør en aktiv indsats for at følge teksten op på nationalt plan.

Denne udvikling i den sociale dialog falder i tråd med Kommissionens mere overordnede bestræbelser for at forbedre styreformerne på EU-plan. Den sociale dialog er et af de første eksempler på en bedre høringsproces og på anvendelse af subsidiaritetsprincippet i praksis. Det er også almindeligt anerkendt, at den sociale dialog yder et afgørende bidrag til bedre styreformer. Arbejdsmarkedets parter befinder sig nemlig tæt på virkeligheden, sådan som den tager sig ud på arbejdspladsen. Arbejdsmarkedets parter adskiller sig fra andre organisationer, som f.eks. pressions- og interessegrupper, fordi de kan deltage i kollektive overenskomstforhandlinger.

Til trods for de resultater, arbejdsmarkedets parter har opnået på EU-plan, og flere lovende udviklingstendenser (jf. bilag 1) kan deres initiativer få større **konsekvenser**, navnlig "andengenerationsteksterne", som for manges vedkommende omhandler temaerne fra Lissabon. En stor del af teksterne har det problem til fælles, at de indeholder upræcise og vage bestemmelser om opfølgning. Effektiv opfølgning på nationalt plan forudsætter dog, at teksterne fra arbejdsmarkedets parter på EU-plan indeholder nærmere bestemmelser om emnet.

3.2 Behov for gode synergier

Hvis arbejdsmarkedsparterne på EU-plan skal yde et effektivt bidrag til realiseringen af Lissabon-strategiens målsætninger, er det helt afgørende med god interaktion mellem arbejdsmarkedsparterne på de forskellige niveauer.

3.2.1 Synergier med det nationale niveau

Den tiltagende autonomi inden for den europæiske sociale dialog, navnlig den stadig hyppigere vedtagelse af forskellige initiativer og andengenerationstekster, som arbejdsmarkedsparterne selv følger op, betyder, at effektiv interaktion mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk og nationalt niveau er af helt central betydning. Derfor er et godt forhold mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau yderst vigtigt.

Kompetence

I praksis afhænger virkningen af arbejdsmarkedsparternes tekster i vidt omfang både af, om der er **politisk vilje** blandt de nationale medlemmer til at gennemføre teksterne, og om de har **teknisk kompetence** til at gøre det, herunder også om de er tilstrækkeligt repræsentative. Data om kollektive overenskomsters dækningsgrad i medlemsstaterne antyder, navnlig efter udvidelsen, at der kan blive problemer i mange medlemsstater med at gennemføre overenskomsterne effektivt.

Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedsparterne og medlemsstaterne til i fællesskab at hjælpe arbejdsmarkedsparterne med at øge den administrative kompetence blandt arbejdsmarkedorganisationerne på nationalt niveau, f.eks. gennem strukturfondene – navnlig Den Europæiske Socialfond (ESF)⁵.

I nogle medlemsstater kan **de offentlige myndigheder på nationalt plan** muligvis gøre deres til at lette gennemførelsen af tekster fra europæisk hold. Denne mulighed fremgår faktisk af EF-traktatens artikel 139, stk. 2, hvor det hedder, at iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan, finder sted – efter de fremgangsmåder og den praksis, ”arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne normalt anvender” (fremhævelsen er tilføjet). Således gælder det eksempelvis, at hvis en tekst eller dens bestemmelser gennemføres på nationalt plan ved hjælp af en kollektiv overenskomst, så kan det måske - i medlemsstater, hvor aftaler som led i den almindelige arbejdsmarkedspraksis gøres generelt gældende – befordre en øget virkning. I nogle medlemsstater kan trepartssamarbejde også være til nytte.

Bevidstgørelse

Hvis synergierne mellem det europæiske og det nationale niveau skal maksimeres, er det vigtigt at sikre, at arbejdsmarkedets parter **fremmer bevidstgørelse** om deres tekster på alle niveauer gennem PR-aktiviteter. Regelmæssige møder mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan og nationale medlemmer, f.eks. i udvalgene for den sociale dialog, eller på konferencer og ved andre foranstaltninger, som arbejdsmarkedets parter selv organiserer – vil derfor blive meget vigtigere i et udvidet Europa og til at sikre effektiv gennemførelse af den nye generation af tekster.

Gennemsigtighed

For at maksimere synergierne er det også helt centralt at sikre, at resultaterne af den europæiske sociale dialog bliver så **gennemsigtige** som muligt for alle dem, der er involveret i forhandlingerne og opfølgningen af teksterne. Det er ikke altid let for dem, der ikke er direkte involveret i dialogen, at forstå, hvilken betydning og status de europæiske arbejdsmarkedsparters tekster har, og det skyldes dels den lange række forskellige titler og formater, der anvendes, dels den ret løse brug af terminologien. Upræcis terminologi og manglende afklaring på alle aspekter ved teksternes opfølgning i forbindelse med forhandlingerne kan føre til problemer, når teksterne skal omsættes i praksis.

Kommissionen har opdelt de tekster, der kan betegnes som "andengenerationstekster", i to hovedkategorier. Det drejer sig om selvstændige aftaler og om procesorienterede tekster, som indeholder henstillinger af forskellig art (aktionsrammer, retningslinjer, adfærdskodekser og politikretningslinjer). Den vigtigste forskel er, at aftalerne skal gennemføres og overvåges inden en given dato, mens den anden slags tekster indebærer en mere procesorienteret tilgang

⁵ KOM(2004) 493 endelig.

med regelmæssig rapportering om fremskridt i forbindelse med opfølgningen af teksternes målsætninger. De to kategorier beskrives nærmere i den typologi, der findes i bilag 2.

Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter til at gøre deres tekster mere præcise og til at medtage nærmere bestemmelser om opfølgning i andengenerationsteksterne. Med dette mål for øje opfordrer Kommissionen dem til at anvende den typologi og den tjekliste, der er vedlagt som bilag, og til at investere i fælles opfølgningsaktioner.

3.2.2 Synergier mellem sektorer

Arbejdsmarkedets parter i de forskellige sektorer – både på europæisk og nationalt plan og på virksomhedsniveau – kan lære en hel del af hinandens erfaringer. Resultaterne af den europæiske sociale dialog kan derfor forbedres ved at øge synergierne **mellem de forskellige sektorer og mellem de europæiske tværfaglige og sektorspecifikke niveauer**. Inden for livslang læring har nogle sektorer (postvæsen, bankvæsen, rengøringsindustrien) eksempelvis henvist til den tværfaglige aktionsramme. Inden for telearbejde har arbejdsmarkedets parter i elsektoren og inden for den lokale og regionale forvaltning på lignende måde vedtaget fælles tekster, som hilser den tværfaglige aftale velkommen og opfordrer medlemmerne til at gennemføre den i deres respektive sektorer i overensstemmelse med de fremgangsmåder og den praksis, arbejdsmarkedets parter normalt anvender, inden fristen for gennemførelse af den tværfaglige aftale i juli 2005. Begge sektorer påtager sig også at føre tilsyn med aftalens gennemførelse i deres sektorer i 2005.

Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter til fortsat at undersøge lignende tilgange. I den forbindelse ville det være nyttigt, om arbejdsmarkedets parter gjorde større reklame for resultaterne af deres dialog, og Kommissionen er parat til at bistå dem i den forbindelse.

3.2.3 Synergier mellem den europæiske sociale dialog og virksomhedsniveauet

Endelig kunne arbejdsmarkedets parter undersøge mulighederne for synergier mellem den **europæiske sociale dialog og virksomhedsniveauet**. Som et eksempel kan man nævne forbindelsen mellem den sociale dialog på sektorplan og **europæiske samarbejdsudvalg (ESU'er)**. I de senere år har der været en intens udvikling i den sociale dialog på virksomhedsniveau og vedtagelse af aftaler i europæiske koncerner. Der er nu oprettet omkring 650 ESU'er, som i mange tilfælde omfatter sektorens største virksomheder.

Efterhånden omfatter de emner, ESU'erne behandler, mere end blot de helt centrale spørgsmål om virksomhedens resultater og beskæftigelsesforhold. Man drøfter også emner med en udtalt europæisk dimension, som f.eks. sundhed og sikkerhed, lige muligheder, erhvervsuddannelse og mobilitet, virksomhedens sociale ansvar og miljø. Når arbejdsmarkedets parter drøfter disse og lignende spørgsmål på sektorplan, er der mulighed for synergier mellem dette niveau og ESU'erne i den pågældende sektor.

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan kunne benytte sig af Kommissionens høring om reformen af ESU-direktivet til at forbedre forbindelsen mellem ESU'er og den sociale dialog.

En anden mulighed, som kunne undersøges nærmere i forbindelse med bestræbelserne for at fremme synergier mellem det europæiske niveau og virksomhedsniveauet, er forbindelsen mellem den **sociale dialog og virksomhedernes politik til fremme af deres sociale ansvar**

(VSA)⁶. I den seneste snes år har virksomhederne iværksat stadig flere initiativer som følge af deres sociale ansvar og miljøansvar. I nogle tilfælde er det sket efter pres fra de berørte parter. Nogle af de sektorspecifikke arbejdsmarkedsparter på europæisk niveau gennemfører VSA-relaterede initiativer, herunder chartre og adfærdskodekser.

4. KOMMISSIONENS ROLLE I FORBINDELSE MED DEN SOCIALE DIALOG

I henhold til EF-traktatens artikel 138, stk. 1, har Kommissionen til opgave at fremme konsultationen af arbejdsmarkedets parter og træffer alle nødvendige foranstaltninger med henblik på at lette dialogen mellem dem, idet den samtidig sørger for en afbalanceret støtte til begge parter.

4.1 Styrke og udvide partnerskabet

Kommissionen ser forhandlinger som det mest hensigtsmæssige middel til at afgøre spørgsmål om arbejdstilrettelæggelse og beskæftigelsesforhold både på tværfagligt plan og sektorplan og glæder sig over arbejdsmarkedsparternes ønske om at føre en mere autonom dialog og bidrage til realiseringen af Lissabon-målsætningerne. Den tilskynder også arbejdsmarkedets parter til at benytte sig af den mulighed, som mange fællesskabsdirektiver giver for at afgøre bestemte spørgsmål ved forhandlinger mellem arbejdsmarkedsparterne på alle relevante niveauer.

Som følge af Det Europæiske Råds konklusioner i marts 2004 om behovet for et reformpartnerskab vil Kommissionen overvåge den opfølgning, som arbejdsmarkedets parter foretager af deres bidrag til og vurdering af realiseringen af Lissabon-målsætningerne.

4.2 Øge støtten til den europæiske sociale dialogs strukturer i forbindelse med udvidelsen

I forbindelse med et udvidet Europa er det nødvendigt at øge støtten til topartsdialoger mellem arbejdsmarkedets parter. Udvalgene for den sociale dialog er de rette til at udvikle den sociale dialog. Kommissionen vil tilskynde nye sektorer til at udvikle en social dialog og bidrage til bestræbelser for at realisere Lissabon-målsætningerne.

Den europæiske sociale dialog har behov for et solidt grundlag, og derfor er det i nogle tilfælde nødvendigt at forbedre arbejdsmarkedsrelationernes kvalitet på nationalt og decentralt niveau.

Kommissionen vil fortsat tilskynde til udvikling af topartsdialoger mellem arbejdsmarkedets parter i de nye medlemsstater. Den vil øge støtten til arbejdsmarkedsparterne på europæisk niveau for at tackle konsekvenserne af udvidelsen.

Det er dog vigtigt at bemærke, at eftersom arbejdsmarkedsparterne er autonome, og den sociale dialog i EU er baseret på foreningsfrihed, er kapacitetsopbygning i bund og grund en bottom-up-proces, som afhænger af arbejdsmarkedsparternes egen indsats.

Udvide og opdatere undersøgelser af repræsentativitet

⁶ Meddelelse fra Kommissionen om *Virksomhedernes sociale ansvar: Virksomhedernes bidrag til bæredygtig udvikling*, KOM(2002) 347 endelig.

Kommissionen foretager undersøgelser af europæiske organisationers repræsentativitet for at finde frem til de arbejdsmarkedsparter, der skal høres i henhold til EF-traktatens artikel 138. Disse informationer er også vigtige, når der skal oprettes nye sektorudvalg for den sociale dialog, og når Kommissionen skal vurdere de underskrivende parters repræsentativitet i forbindelse med aftaler i henhold til artikel 139, stk. 2.

Som følge af de stadig flere sektordialogudvalg og EU-udvidelsen er det nødvendigt at fremskynde undersøgelserne og monografierne, og de nuværende undersøgelser skal opdateres regelmæssigt og gøres offentligt tilgængelige.

Kommissionen foreslår at lade undersøgelserne af repræsentativitet foretage af Det Europæiske Observationsorgan for Arbejdsmarkedsrelationer under Dublin-instituttet.

4.3 Forbedre den europæiske sociale dialogs virkning og opfølgning

Kommissionen glæder sig over, at der vedtages stadig flere tekster fra arbejdsmarkedsparternes side med henstillinger af forskellig art til medlemmerne om opfølgning på nationalt plan (jf. bilag 2).

Den tilskynder arbejdsmarkedets parter til i højere grad at gøre brug af peer-reviewteknikker - inspireret af den åbne koordinationsmetode - til opfølgning af disse tekster, f.eks. ved at fastsætte mål (kvantitative, om muligt) eller benchmarks, og til regelmæssigt at aflægge rapport om fremskridt.

Kommissionen har til hensigt at gøre den europæiske sociale dialog mere synlig og hjælpe arbejdsmarkedets parter med at følge op på deres tekster ved at:

- Undersøge mulighederne for at fremme udveksling af erfaringer med opfølgingspraksis, f.eks. ved hjælp af elektroniske nyhedsbreve, kontaktforummet og diverse forummer for erfaringsudveksling.
- Yde støtte til arbejdsmarkedets parter over webstedet for den sociale dialog. Støtten kunne bestå af en typologi over den sociale dialogs tekster baseret på den, der foreslås i denne meddelelse, et glossar for den sociale dialog, en tjekliste for andengenerationsteksterne, gode eksempler på opfølgingsbestemmelser, information om europæiske selskabsaftaler og andre nyttige informationer. Kommissionen vil også indlæse alle arbejdsmarkedsparternes tekster i en database.
- Øge det finansielle tilskud til fælles opfølgningsaktioner for arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau.
- Tilrettelægge nationale seminarer i de enkelte medlemsstater – først i de nye – for at gøre opmærksom på den europæiske sociale dialogs betydning for arbejdsmarkedsrelationerne på nationalt plan.

4.4 Selvstændige aftaler

Kommissionen anerkender fuldt ud arbejdsmarkedsparternes ret til selv at forhandle om de emner, der falder ind under deres kompetenceområde.

I forbindelse med de selvstændige aftaler, der gennemføres i henhold til artikel 139, stk. 2, har Kommissionen dog en særlig opgave, hvis aftalen er resultatet af en høring i henhold til 138. Det skyldes blandt andet, at arbejdsmarkedsparternes beslutning om at forhandle

sig frem til en aftale midlertidigt suspenderer den lovgivningsproces på fællesskabsplan, som Kommissionen havde iværksat på dette område.

Kommissionen overholder princippet om arbejdsmarkedsparternes autonomi, men offentliggør selvstændige aftaler og informerer Europa-Parlamentet og Rådet efter en forudgående vurdering som i forbindelse med aftaler i henhold til artikel 139, stk. 2, der skal gennemføres, ved at Rådet træffer afgørelse.

Når fristen for iværksættelse og overvågning er udløbet, foretager Kommissionen sin egen overvågning af aftalen for at vurdere, i hvilket omfang aftalen har medvirket til at nå Fællesskabets mål. Arbejdsmarkedsparternes overvågning har dog førsteprioritet.

Hvis Kommissionen bestemmer, at aftalen ikke opfylder Fællesskabets mål, kan den i givet fald overveje at fremsætte et forslag til retsakt. Kommissionen kan også til enhver tid gøre brug af sin initiativret, herunder i gennemførelsesperioden, såfremt den konkluderer, at arbejdsgiverne eller arbejdstagerne forhælder realiseringen af Fællesskabets målsætninger.

Kommissionen anerkender arbejdsmarkedsparternes brede kompetence, men i tråd med Kommissionens tidligere betænkeligheder bør gennemførelse, ved at Rådet træffer afgørelse, foretrækkes, når der står grundlæggende rettigheder eller vigtige politiske spørgsmål på spil, og i situationer, hvor bestemmelserne skal finde ensartet anvendelse i alle medlemsstaterne, og der skal være fuldstændig dækning. Det er heller ikke hensigtsmæssigt at anvende selvstændige aftaler til at ændre tidligere direktiver, som Rådet og Europa-Parlamentet har vedtaget under den almindelige lovgivningsprocedure.

4.5 Forberede videreudvikling

Som følge af det stigende antal andengenerationstekster mener Kommissionen, at der er behov for en ramme, som kan medvirke til at skabe større konsekvens i resultaterne af den sociale dialog og forbedre gennemsigtigheden. Denne meddelelse er et første skridt i den retning ved at foreslå en typologi (bilag 2) og en tjekliste (bilag 3).

Kommissionen vil undersøge muligheden for at skabe mere omfattende rammer. Kommissionen ville foretrække, om arbejdsmarkedets parter selv forhandlede sig frem til deres egne rammer, og den opfordrer arbejdsmarkedets parter til at overveje denne mulighed.

I de senere år har der været stigende interesse for tværnationale overenskomstforhandlinger, som også har fået større betydning. Det skyldes navnlig globaliseringen og den økonomiske og monetære union. ESU'er indgår stadig flere aftaler i multinationale virksomheder, som dækker arbejdstagere i adskillige medlemsstater. Der er også stigende interesse for grænseoverskridende aftaler mellem arbejdsmarkedsparter fra geografisk sammenhængende medlemsstater og aftaler mellem arbejdsmarkedsparterne i bestemte sektorer, som omfatter mere en én medlemsstat.

Som følge af denne trend er Kommissionen i færd med at undersøge tværnationale kollektive overenskomstforhandlinger og vil stille resultaterne til rådighed for arbejdsmarkedets parter. På et senere tidspunkt vil Kommissionen høre arbejdsmarkedsparterne med resultaterne med henblik på at skabe en fællesskabsramme for tværnationale kollektive overenskomstforhandlinger.

Annex 1: Background to the European social dialogue

The European social dialogue has evolved considerably over recent years and is now well-established.

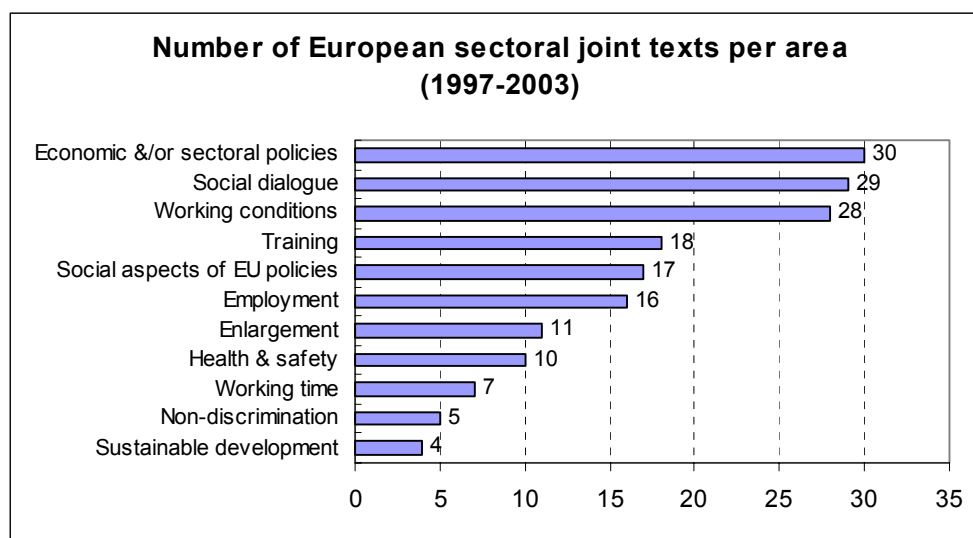
European **tripartite** social dialogue takes place within the Tripartite Social Summit for Growth and Employment, established in March 2003⁷, as well as the dialogues on macroeconomics, employment, social protection and education and training.

European **bipartite** social dialogue takes place within the cross-industry social dialogue committee and 30 sectoral social dialogue committees (see Annex 4), on the basis of work programmes adopted by the social partners.

Both bipartite and tripartite dialogue contribute to better cohesion and to building consensus by stimulating cooperation between levels of industrial relations players which helps to develop trust and mutual understanding.

Quantitatively, the work of the various social dialogue committees has resulted in the adoption of over 40 joint texts by the cross-industry social partners and approximately 300 by the sectoral social partners. These take a variety of forms, ranging from joint opinions to guidelines, codes of conduct and agreements. Some of these initiatives, such as three of the agreements concluded by the cross-industry social partners and those in the transport sector, have been implemented by Council directives.

The social dialogue has also evolved considerably in terms of the **scope** of the topics addressed. The topics covered by the social dialogue are diverse and have widened over the past few years.



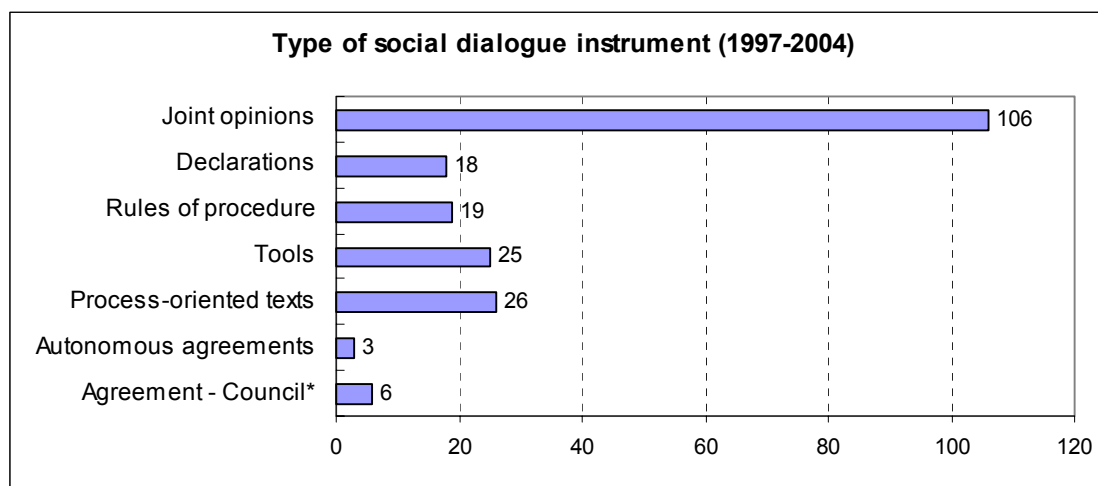
* This table identifies the main topic to which the joint text refers, however in practice many overlap categories.

The activities of the social partners are not confined to the adoption of joint texts. The social partners undertake many **transnational joint projects**. They consist of a large variety of activities, including the organisation of roundtables, studies, and the production of practical tools, such as handbooks on vocational training, health and safety and procurement practices. The transnational nature of these projects means that they make a very practical contribution to increasing the interplay between industrial relations actors at the European and national

⁷ OJ L 70, 14.3.2003, p. 31.

levels, promoting the exchange of experience and best practice, and improving understanding of European policy at the grass-roots level.

It is now widely recognised that better governance in the field of employment and social policy entails a **variety of policy instruments**, including a combination of legislation, social dialogue, corporate social responsibility, the open method of coordination, the structural funds, action programmes, mainstreaming measures, policy analysis and research. The variety of tools employed by the social partners reflects this recognition in the industrial relations field.



* Although the table covers the period 1997-2004, this category includes the cross-industry agreement on parental leave from 1995.

Many of the European social partners' joint opinions targeted at the European institutions have been important in influencing the content of EU legislation and policies, particularly by helping to identify the compromise position between the social partners.

More recently there has been a **qualitative** evolution in the European social dialogue towards greater autonomy. This is reflected partly by the social partners' increasing adoption of joint work programmes. Another indication of this qualitative shift is the increasing adoption by the social partners of **'new generation' texts**, which are characterised by the fact that the European social partners make recommendations to their members and the social partners undertake to follow them up at the national level.

In spite of the achievements of the European social dialogue so far, in certain areas its **impact** could be improved. In particular, the significance and status of the European social partners' texts is not always easy to understand to those not directly involved in their dialogue, partly because of the diversity of titles and formats employed, and the rather **loose use of terminology**.

The problem of the loose use of terminology by the social partners was first identified by the Commission in its Communication of June 2002,⁸ in which it called on the social partners to endeavour to clarify the terms used to describe their contributions and to reserve the term 'agreement' for texts implemented in accordance with the procedures laid down in Article 139(2) of the Treaty. Indeed the term 'agreement' has been employed in a very general way in the past. For example, it has been used for texts aimed at setting up social dialogue

⁸ COM(2002) 341 final.

committees, as well as texts which essentially make recommendations, rather than being real 'agreements'. Equally there are some texts which might arguably qualify as 'agreements' or other types of new generation texts, but which have weaker titles.

The impact of some of the European social partners' initiatives, especially the new generation texts, many of which address the Lisbon themes, could be improved by including more **detailed follow-up and reporting provisions**. At present these range from precise examples explaining how, through which structures and at which intervals the text will be evaluated, to much vaguer provisions, with the social partners simply undertaking to regularly discuss the follow-up given, or undertaking to follow it up but without giving any indication as to how often. Some texts include no follow-up provisions at all. Imprecise terminology, as well as failure to clarify all aspects of the follow-up of texts in negotiations, can result in difficulties when it comes to implementing them in practice.

Some promising developments include the cross-industry social partners' *Framework of actions on the lifelong development of competencies and qualifications* and the sugar sector's *Code of conduct on corporate social responsibility in the sugar industry*. Both include clear follow-up provisions and have produced their follow-up reports to schedule. Initiatives have recently been undertaken in the textile & clothing, leather & tanning sectors to implement their codes of conduct, and social partners in the agriculture sector are undertaking initiatives to follow-up their agreement on vocational training.

Annex 2: Typology of the results of European social dialogue

With a view to assisting understanding of the various social dialogue instruments and helping the social partners to improve transparency, the following typology identifies four broad categories, each of which has sub-categories: agreements implemented in accordance with Article 139(2); process-oriented texts; joint opinions and tools; and procedural texts. The social partners are encouraged to draw on this typology when drafting their texts in the future.

The **new generation texts**, which the social partners seek to follow-up themselves, fall within the first two categories, namely **autonomous agreements** and **process-oriented texts**.

It should be pointed out that the loose use of terminology makes it difficult to categorise some of the texts and some overlap categories.

I. Agreements implemented in accordance with Article 139(2): minimum standards

The texts in this category establish minimum standards and entail the implementation of certain commitments by a given deadline. Article 139(2) makes it clear that two main types of agreement fall within this category, the main difference relating to the method of implementation foreseen.

Agreements implemented in accordance with Article 139(2): minimum standards	
Type of agreement	Examples
<p><i>Agreements implemented by Council decision</i></p> <p>Implemented by Council decision, monitored by the Commission</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Framework agreement on parental leave, 1995 – Framework agreement on part-time work, 1997 – Framework agreement on fixed-term work, 1999 – European agreement on the organisation of working time of seafarers, 1998 – European agreement on the organisation of working time of mobile workers in civil aviation, 2000 – Agreement on certain aspects of the working conditions of mobile workers assigned to interoperable cross-border services, 2004⁹
<p><i>Autonomous agreements implemented by the procedures and practices specific to management and labour and the Member States</i></p> <p>Implementation and monitoring by the social partners</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Framework agreement on telework, 2002 – Framework agreement on work-related, stress, 2004¹⁰ – Agreement on the European licence for drivers carrying out a cross-border interoperability service, 2004

Agreements implemented by Council decision

The first kind of agreement consists of those which are implemented at the joint request of the signatory parties by a Council decision (in practice so far by Council directives) on a proposal from the Commission. This category includes the three cross-industry framework agreements on parental leave, part-time work and fixed-term contracts, as well as the maritime transport and civil aviation sector agreements on working time, and the railway sector agreement on the working conditions of mobile workers assigned to cross-border interoperable services. The three cross-industry framework agreements were negotiated as a result of a Commission

⁹ Implementation by Council decision requested at the time of publication.

¹⁰ Formal adoption pending at the time of publication.

consultation under Article 138, whereas the sectoral agreements make use of the space left to the social partners by a directive¹¹ to adapt the Community provisions to the specific needs of the sector.

The responsibility for ensuring that agreements implemented by Council decision are transposed and implemented lies with the Member States, even in cases where the provisions are implemented through collective bargaining by the social partners. Responsibility for monitoring these agreements lies with the Commission, although the social partners are systematically consulted on the implementation reports.¹²

Autonomous agreements

With regard to the second type of agreement – those implemented in accordance with the procedures and practices specific to management and labour and the Member States - it is the social partners themselves who are responsible for implementing and monitoring these agreements. The *Framework agreement on telework* of July 2002 is the first cross-industry example of this type of agreement and was the result of an Article 138 consultation. In May 2004 the cross-industry social partners concluded their second agreement of this type on the topic of work-related stress, which was also the result of an Article 138 consultation. However at the time of publication the agreement had not yet been formally approved.

Effective implementation and monitoring is important in the case of agreements of this kind, particularly if they have been negotiated subsequent to a Commission consultation under Article 138. Article 139(2) states that the Community level agreements "*shall* be implemented" (emphasis added), which implies that there is an obligation to implement these agreements and for the signatory parties to exercise influence on their members in order to implement the European agreement.

II. Process-oriented texts

This category consists of a variety of joint texts which are implemented in a more incremental and process-oriented way than agreements. In these texts the European social partners make recommendations of various kinds to their members for follow-up, and they should involve regular evaluation of the progress made towards achieving their objectives in order to ensure they have a real impact. The implementation of some aspects of these texts may require cooperation with national public authorities.

Texts of this kind can be useful in areas in which legislation at European level may not be the most appropriate solution, often because of the complex and diverse array of measures already in place in Member States, but in which the social partners may nevertheless have an interest in working together. They can also assist the exchange of good practice and mutual learning. Such texts sometimes help to prepare the ground for future Community legislation.

There are three main types of instrument falling within this category.

¹¹ In this instance Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (OJ L 307, 13.12.1993).

¹² The ETUC's European Trade Union Institute (ETUI) has produced its own implementation reports on the parental leave, part-time and fixed-term work agreements through its NETLEX network of national legal experts. The agreement on working time in civil aviation and the agreement on working conditions in the railway sector indicate that the social partners will undertake evaluations of the implementation of these agreements.

Frameworks of action

Frameworks of action consist of the identification of certain policy priorities towards which the national social partners undertake to work. These priorities serve as benchmarks and the social partners report annually on the action taken to follow-up these texts.

Guidelines and codes of conduct

Guidelines and codes of conduct make recommendations and/or provide guidelines to national affiliates concerning the establishment of standards or principles. In some cases these are intended to serve as principles or minimum European standards to be implemented at national or company level. In other cases they seek to promote higher standards than those provided for in existing legislation. This category also includes codes of conduct intended to promote the implementation in companies' supply chains of existing internationally agreed standards in the area of labour law established by international conventions. The content of some of these codes of conduct goes beyond the core ILO conventions.

Policy orientations

This sub-category refers to texts in which the social partners pursue a proactive approach to promoting certain policies among their members. The texts explain how these will be promoted (e.g. collection and exchange of good practice, awareness-raising activities) and how the social partners undertake to assess the follow-up given and its impact.

Process-oriented texts	
Type of text	Examples¹³
<i>Frameworks of action</i> - working towards common priorities Follow-up and annual reporting by the social partners	Framework of actions on the lifelong development of competencies and qualifications, 2002
<i>Guidelines, codes of conduct</i> - establishing standards or principles Regular follow-up and reporting by the social partners	Establishing new European standards or principles: <ul style="list-style-type: none">- Recommendation framework agreement on the improvement of paid employment in agriculture, 1997*- Agreement on promoting employment in the postal sector in Europe, 1998- Guidelines on telework in telecommunications, 2001- European agreement on guidelines on telework in commerce, 2001- Code of conduct – Guidelines for European hairdressers, 2001- Voluntary guidelines supporting age diversity in commerce, 2002- Joint declaration on lifelong learning in the banking sector, 2002- European agreement on vocational training in agriculture, 2002*- Code of conduct on CSR in the European sugar industry, 2003- Code of conduct and ethics for the private security sector, 2003- Electricity sector joint declaration on telework, 2003- Local & regional government joint statement on telework, 2004- Statement on promoting employment and integration of disabled people in the commerce and distribution sector, 2004

¹³ Some of these texts do not include detailed provisions on follow-up and reporting, but have been included because they consist of recommendations to the members of the signatory organisations.

	<ul style="list-style-type: none"> - Guidelines for customer contact centres (telecommunications), 2004 <p>Promoting and enforcing existing internationally agreed standards:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Code of conduct on child labour in the footwear sector, 1996 - Code of conduct for the European textile/clothing sector, 1997 - Agreement on Fundamental Rights and Principles at Work, in the commerce sector, 1999 - Code of conduct in the leather and tanning sector, 2000 - Code of conduct in the footwear sector, 2000 - Code of Conduct – A Charter for the social partners in the European woodworking industry, 2002
<p>Policy orientations – the proactive promotion of policies</p> <p>Regular follow-up and reporting by the social partners</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Joint recommendation on apprenticeship in the sugar sector, 1998 - Electricity sector joint declaration on equal opportunities/diversity, 2003 - Orientations for reference in managing change and its social consequences, 2003 (cross-industry social partners) - Joint Statement on Corporate Social Responsibility in commerce, 2003 - Common recommendations of the European social partners for the cleaning industry, 2004

* Although these texts are referred to as 'agreements', they have been included in this category as their provisions appear to consist mainly of recommendations to their members and do not include a date by which implementation of the various objectives must be accomplished.

III. Joint opinions and tools: Exchange of information

This category consists of social partner texts and tools which contribute to exchanging information, either upwards from the social partners to the European institutions and/or national public authorities, or downwards, by explaining the implications of EU policies to national members. The instruments in this category do not entail any implementation, monitoring or follow-up provisions.

Joint opinions

This category includes the majority of social partner texts adopted over the years such as their joint opinions and joint statements, which are generally intended to provide input to the European institutions and/or national public authorities. These include texts which respond to a Community consultation (green and white papers, consultation documents, Communications), which adopt a joint position with regard to a given Community policy, which explicitly ask the Commission to adopt a particular stance, or which ask the Commission to undertake studies or other actions.

Declarations

This category refers to texts which are essentially declarations – usually directed at the social partners themselves - outlining future work and activities which the social partners intend to undertake (e.g. the organisation of seminars, roundtables, etc).

Tools

This category refers to the tools developed by the social partners, such as guides and manuals providing practical advice to employees and companies on subjects such as vocational training, health and safety and public procurement, often with the assistance of Community grants. These can make a very practical contribution at the grass-roots level, for example by

helping to explain the implications of EU legislation on certain topics, or helping to exchange knowledge of good practice.

Joint opinions and tools	
Type of instrument	Examples¹⁴
Joint opinions	<ul style="list-style-type: none"> – Position on training and continuing training (mines), 2003 – Joint declaration on the European harmonisation of legislation governing the private security sector, 2001 – Joint declaration on the objectives of the European directive on private agency work (temporary work sector), 2001 – Joint opinion of the European social partners in aviation, 2001
Declarations	<ul style="list-style-type: none"> – Joint declaration on the social partners of the cleaning industry and EU enlargement, 2000 – Joint statement and final report on the study on life-long learning in the electricity sector, 2003
Tools	<ul style="list-style-type: none"> – Selecting best value – A guide for organisations awarding contracts for cleaning services (cleaning industry) – Training Kit of Basic Office Cleaning Techniques (cleaning industry) – European Vocational Training Manual for Basic Guarding (private security) – Brochure on tutoring in the construction industry, 2004 – Website of the postal sector social dialogue committee, 2003

IV. Procedural texts

This final category consists of texts which seek to lay down the rules for the bipartite dialogue between the parties. This includes the cross-industry social partners' *Agreement of 31 October 1991*, which made proposals for the revision of the policy-making procedures in the EC Treaty in the social policy field. These proposals were incorporated virtually verbatim into the Treaty on European Union by the Intergovernmental Conference of 1991. This category also includes the social partner texts which determine the rules of procedure for the sectoral social dialogue committees.

¹⁴ This list is not exhaustive and only provides a few examples.

Annex 3: Drafting checklist for new generation social partner texts

- Clearly indicate to whom they or the various provisions are addressed, e.g. the Commission, other European Union institutions, national public authorities, social partners;
 - Indicate the status and purpose of the text clearly;
 - Where applicable, indicate the deadline by which the provisions should be implemented;
 - Indicate clearly how the text will be implemented and promoted at national level, including whether or not it should be implemented in a binding fashion in all cases;
 - Indicate clearly through which structures the monitoring/reporting will be undertaken, and the purpose of the reports at different stages;
 - Indicate when and/or at which intervals monitoring/reporting will take place;
 - Specify the procedures to be followed for dispute settlement (e.g. disagreements over the interpretation of the meaning of the text);
 - Be dated;
 - Be signed;
 - Agreements should include an annex listing the members of the signatory parties at whom the text is directed;
 - Indicate which language(s) is/are the original.
-

Annex 4: The sectoral social dialogue committees

Sectors	Employees' organisations	Employers' organisations	Date of creation
Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA	1999
Audiovisual	EFJ, EURO-MEL, FIA, FIM	ACT, AER, CEPI, EBU, FIAPF	2004
Banking	UNI-Europa	EACB, ESBG, FBE	1999
Civil aviation	ECA, ETF	ACI EUROPE, AEA, CANSO, ERA, IACA	2000
Cleaning industry	UNI-Europa	EFCI	1999
Commerce	UNI-Europa	EuroCommerce	1999
Construction	EFBWW	FIEC	1999
Electricity	EMCEF, EPSU	EURELECTRIC	2000
Footwear	ETUF:TCL	CEC	1999
Furniture	EFBWW	UEA	2001
Horeca	EFFAT	HOTREC	1999
Inland waterways	ETF	EBU, ESO	1999
Insurance	UNI-Europa	ACME, BIPAR, CEA	1999
Live performance	EAEA	PEARLE	1999
Local & regional government	EPSU	CEMR	2004
Mines	EMCEF	APEP, Euracoal, Euromines, IMA	2002
Personal services	UNI-Europa	EU Coiffure	1999
Postal services	UNI-Europa	PostEurop	1999
Private security	UNI-Europa	CoESS	1999
Railways	ETF	CER	1999
Road transport	ETF	IRU	1999
Sea fishing	ETF	EUROPECHE/COGECA	1999
Sea transport	ETF	ECSA	1999
Shipbuilding	EMF	CESA	2003
Sugar	EFFAT	CEFS	1999
Tanning and leather	ETUF:TCL	COTANCE	2001
Telecommunications	UNI-Europa	ETNO	1999
Temporary work	UNI-Europa	Euro CIETT	2000
Textile and clothing	ETUF:TCL	EURATEX	1999
Woodworking	EFBWW	CEI-Bois	2000

Annex 5: List of European social partner organisations consulted under Article 138 of the EC Treaty

1. General cross-industry organisations
 - European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP)
 - European Trade Union Confederation (ETUC)
 - Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE)
2. Cross-industry organisations representing certain categories of workers or undertakings
 - Eurocadres
 - European Association of Craft and Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME)
 - European Confederation of Executives and Managerial Staff (CEC)
3. Specific organisations
 - Eurochambres
4. Sectoral organisations representing employers
 - Airports Council International – Europe (ACI EUROPE)
 - Association of Commercial Television in Europe (ACT)
 - Association of European Airlines (AEA)
 - Association of European Cooperative and Mutual Insurers (ACME)
 - Association of European Public Postal Operators (PostEurop)
 - Association of European Radios (AER)
 - Association of National Organisations of Fishing Enterprises in the EU (EUROPECHE)
 - Civil Air Navigation Services Association (CANSO)
 - 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 National Associations of Tanners and Dressers of the European Community (COTANCE)
 - Council of European Municipalities and Regions (CEMR)
 - Employers' Group of the Committee of Agricultural Organisations in the European Union (GEOPA)
 - Euracoal
 - Euromines
 - European Apparel and Textile Organisation (EURATEX)
 - European Association of Cooperative Banks (EACB)
 - European Association of Potash Producers (APEP)
 - European Banking Federation (FBE)
 - European Barge Union (EBU)
 - European Broadcasting Union (EBU)
 - European Committee of Sugar Manufacturers (CEFS)
 - European Community Shipowners Association (ECSA)
 - European Confederation of the Footwear Industry (CEC)
 - European Confederation of Hairdressing employers' organisations (EU Coiffure)
 - 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 National Insurance Associations (CEA)
- European Federation of Security Services (CoESS)
- European Furniture Manufacturers' Federation (UEA)
- European Industrial Minerals Association (IMA)
- European Regions Airline Association (ERA)
- European Savings Banks Group (ESBG)
- European Skippers' Organisation (ESO)
- European Telecommunications Network Operators' Association (ETNO)
- General Committee for Agricultural Cooperation in the European Union (COGECA)
- Hotels, Restaurants and Cafés in Europe (HOTREC)
- International Air Carrier Association (IACA)
- International Confederation of Temporary Work Businesses (Euro CIETT)
- 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)

5. European trade union organisations

- European Arts and Entertainment Alliance (EAEA)
- 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 Federation: Textiles, Clothing and Leather (ETUF:TCL)
- European Transport Workers' Federation (ETF)
- International Federation of Actors (FIA)
- International Federation of Musicians (IFM)
- Union Network International – Europe (UNI–Europa)
- Union Network International – Media and Entertainment International – Europe (EURO-MEI)
- European Trade Union Committee for Education (ETUCE)*

The list will be adapted as new sectoral social dialogue committees are set up and/or in the light of the study on representativeness.

** Organisations affiliated to ETUC receiving copies of information.*