



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 12.8.2004
COM(2004) 557 definitief

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

**Partnerschap voor veranderingen in een uitgebreid Europa –
Een grotere inbreng van de Europese sociale dialoog**

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	De agenda voor hervorming: concurrentievermogen en meer en betere banen.....	4
2.1	Verbetering van het aanpassingsvermogen.....	4
2.2	Investeren in menselijk kapitaal en arbeidskwaliteit	5
2.3	De arbeidsmarkt moet meer mensen aantrekken	5
2.4	Hervormingen doorvoeren	5
3.	De rol van de sociale partners: de behoefte aan een versterkt partnerschap.....	6
3.1	De Europese sociale dialoog als een vorm van betere governance.....	6
3.2	De behoefte aan goede synergieën.....	6
3.2.1	Synergieën met het nationale niveau.....	6
3.2.2	Synergieën tussen sectoren	8
3.2.3	Synergieën tussen de Europese sociale dialoog en het bedrijfsniveau	8
4.	De rol van de Commissie bij de ondersteuning van de sociale dialoog.....	9
4.1	Versterking en uitbreiding van het partnerschap	9
4.2	Opvoering van de steun aan de structuren van de sociale dialoog in het kader van de uitbreiding	9
4.3	Verbetering van het effect en de follow-up van de Europese sociale dialoog.....	10
4.4	Autonome overeenkomsten.....	11
4.5	Inspelen op nieuwe ontwikkelingen.....	11
	Annex 1: Background to the European social dialogue	13
	Annex 2: Typology of the results of European social dialogue	16
	Annex 3: Drafting checklist for new generation social partner texts.....	21
	Annex 4: The sectoral social dialogue committees.....	22
	Annex 5: List of European social partner organisations consulted under Article 138 of the EC Treaty	23

1. INLEIDING

De behoefte aan een partnerschap voor veranderingen

De Europese Unie (EU) staat op het ogenblik voor veranderingen van een ongekeende omvang.

De EU heeft een strategie goedgekeurd om deze uitdaging aan te gaan: de uitbreiding tot nieuwe grenzen en de in 2000 tijdens de Europese Raad van Lissabon overeengekomen doelstelling van economische en sociale modernisering, waaraan in 2001 in Göteborg een milieudimensie werd toegevoegd.

Het Europees sociaal model legt grote nadruk op de sociale dialoog en alom wordt erkend dat goed presterende economieën in de 21e eeuw niet mogelijk zullen zijn zonder een modern arbeidsverhoudingenstelsel en doeltreffende strategieën voor een proactief veranderingsmanagement.

Ter onderbouwing van de implementatie van de Lissabon-agenda heeft de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad van 2004 de lidstaten opgeroepen partnerschappen voor veranderingen tot stand te brengen waarbij de sociale partners, het maatschappelijk middenveld en de overheidsinstanties betrokken worden, een en ander in overeenstemming met nationale regelingen en tradities.

De sociale partners hebben met actieve steun van de Europese Commissie de grondslagen gelegd voor de Europese sociale dialoog en zowel de tripartiete als de bipartiete dialoog heeft zich op dynamische en innovatieve wijze ontwikkeld. De laatste jaren wensten de sociale partners een meer autonome dialoog te voeren en hebben zij een reeks uiteenlopende initiatieven genomen, waaronder een toenemend aantal gemeenschappelijke teksten ‘van de nieuwe generatie’, die worden gekenmerkt door het feit dat de sociale partners er zelf gevolg aan moeten geven. Dit vergt een grotere wisselwerking tussen de verschillende niveaus van arbeidsverhoudingen, waaronder doeltreffende arbeidsverhoudingenstelsels en krachtdadige sociale partners op nationaal niveau.

De uitbreiding: uitdagingen en nieuwe kansen

De uitbreiding zal leiden tot een grotere behoefte aan sociale dialoog en partnerschap. De uitbreiding biedt nieuwe kansen voor de EU-economieën en het bedrijfsleven, maar er zijn nog grote aanpassingen nodig, met name in de economieën van de nieuwe lidstaten. Het partnerschap zal daarom van bijzonder belang zijn voor de beheersing van de gevolgen van de voortgaande herstructureringsin deze landen.

De uitbreiding van de EU betekent echter ook een uitdaging voor de Europese sociale dialoog. De sociale dialoog in de nieuwe lidstaten is overwegend tripartiet, de organisaties van sociale partners zijn relatief nieuw en de bilaterale sociale dialoog op landelijk en bedrijfstakniveau is onderontwikkeld. Van belang in dit verband is de **technische capaciteit** van de sociale partners.

De uitbreiding stelt ook de **technische capaciteit van de Europese organisaties van sociale partners** op de proef. De verscheidenheid aan arbeidsverhoudingstradities zal erdoor toenemen en er zullen grotere onderhandelingsdelegaties komen, waardoor het moeilijker kan worden tot een akkoord te komen.

Doel van de mededeling

In de mededelingen over de sociale dialoog van 1998 en 2002 werd het institutionele kader beschreven en vastgesteld waarbinnen de Europese sociale partners functioneren en dat nu stevig verankerd is.¹

Nu de Lissabon-strategie en de evaluatie van de strategie voor duurzame ontwikkeling ongeveer halverwege zijn, is het een goed moment om de balans op te maken van de Europese sociale dialoog, met name met het oog op de recente oproepen tot een partnerschap voor veranderingen om de hervormingen te helpen doorvoeren die noodzakelijk zijn om de Lissabon-doelstellingen op tijd te halen. Daarnaast komt de recente uitbreiding van de EU op een moment dat binnen de Europese sociale dialoog belangrijke kwalitatieve ontwikkelingen plaatsvinden.

Tegen deze achtergrond en met volledige erkenning van het brede terrein dat de sociale dialoog bestrijkt, **beoogt deze mededeling de bekendheid met en het inzicht in de resultaten van de Europese sociale dialoog te vergroten, het effect ervan te verbeteren en nieuwe ontwikkelingen te bevorderen, gebaseerd op een doeltreffende wisselwerking tussen de verschillende niveaus van arbeidsverhoudingen.**

2. DE AGENDA VOOR HERVORMING: CONCURRENTIEVERMOGEN EN MEER EN BETERE BANEN

In een wereld van snelle veranderingen en grote mobiliteit van kapitaal en technologie is de kwaliteit van human resources de belangrijkste factor voor het internationaal concurrentievermogen.

Deze fundamentele veranderingen werken door in de manier van werken van Europa, in het werkgelegenheidsprofiel en in de traditionele opvattingen over hoe de arbeidsmarkten in de EU functioneren. Ondernemingen moeten op structurele veranderingen reageren, opnieuw bekijken welke vaardigheden zij nodig hebben en hoe de productie in het algemeen en de werkmethoden in het bijzonder moeten worden georganiseerd.

De uitdaging waarvoor wij staan, is de kwaliteit van de arbeid te verbeteren om alle aspecten van de verandering – de economische, de sociale en de milieuaspecten – in goede banen te leiden teneinde voor duurzame ontwikkeling en sociale samenhang te zorgen door het volledige potentieel van de huidige én de toekomstige beroepsbevolking te mobiliseren en verder te ontwikkelen. Daarom is het van het grootste belang dat het aanpassingsvermogen van werknemers, ondernemingen en bedrijfstakken in de EU wordt versterkt.

2.1 Verbetering van het aanpassingsvermogen

Voor een verbetering van het aanpassingsvermogen is het belangrijk een evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid in de arbeidsrelatie. Dit is van fundamenteel belang voor de werkgevers, die concurrerend moeten kunnen blijven, én voor de werknemers, die recht hebben op behoorlijke arbeidsomstandigheden en lonen.

¹ Mededeling van de Commissie, *De aanpassing en de bevordering van de sociale dialoog op communautair niveau*, COM(1998) 322 def.; Mededeling van de Commissie, *De Europese sociale dialoog, een kracht voor modernisering en verandering*, COM(2002) 341 def.

In dit verband rijzen nieuwe vragen ten aanzien van de manier waarop de arbeidskrachten moeten worden beheerd, en op alle niveaus wordt door de sociale partners onderhandeld over compromissen met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen, de mogelijkheden voor levenslang leren, flexibele arbeidstijdregelingen en de organisatie van transitionele arbeidsmarkten.

2.2 Investeren in menselijk kapitaal en arbeidskwaliteit

Duurzame ontwikkeling en productiviteitsgroei moeten worden onderbouwd door meer en doeltreffendere investeringen in menselijk kapitaal en door een betere arbeidskwaliteit.² Goed ontwikkelde arbeidsverhoudingstelsels kunnen gunstige voorwaarden helpen creëren voor innovatie en een verbetering van de arbeidskwaliteit en het concurrentievermogen.

Investeren in arbeidskwaliteit op het punt van veiligheid en gezondheid op het werk, adequate toegang tot scholing en de ontwikkeling van vaardigheden voor alle leeftijdsgroepen en goede arbeidsomstandigheden om personeel aan te trekken en in dienst te houden, zijn belangrijke ingrediënten van een goed veranderingsmanagement.

Voor een goed presterende arbeidsorganisatie is overleg tussen de sociale partners een vereiste, en dit overleg kan het best gestalte krijgen in onderhandelingen en samenwerking op ondernemingsniveau.

2.3 De arbeidsmarkt moet meer mensen aantrekken

Europa moet betaald werk voor iedereen tot een reële mogelijkheid maken. Een hogere werkgelegenheidsgraad en arbeidsmarktparticipatie zijn des te meer noodzakelijk daar de bevolking in de leeftijd van 15-64 jaar in de toekomst terug zal lopen.

Door middel van collectieve onderhandelingen kunnen de sociale partners de arbeidsmarktvoorwaarden helpen verbeteren zodat het voor werkgevers gemakkelijker wordt werklozen aan te werven en zodat zwartwerk kan worden bestreden. De participatiegraad in de EU kan worden vergroot door de nog steeds aanwezige belemmeringen voor de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en gehandicapten uit de weg te ruimen.

Een andere belangrijke bron die voor een vergroting van het arbeidsaanbod kan worden aangeboord, is ervoor te zorgen dat mensen langer blijven doorwerken, wat brede strategieën voor actief ouder worden vergt.³ De sociale partners moeten dringend maatregelen treffen om vervroegde uittreding minder aantrekkelijk en langer doorwerken aantrekkelijker te maken.

2.4 Hervormingen doorvoeren

In het verslag van de taakgroep Werkgelegenheid⁴ wordt gesteld dat duurzame hervormingen investeringen in 'politiek kapitaal' en inspanningen voor de ontwikkeling van intelligente en doeltreffende instellingen vergen.

² Mededeling van de Commissie, *De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen*, COM(2003) 728 def.

³ Mededeling van de Commissie, *Langere deelname aan en latere uittreding uit het arbeidsproces van oudere werknemers*, COM(2004) 146 def.

⁴ *Jobs, Jobs, Jobs – Creating more employment in Europe*, Verslag van de taakgroep Werkgelegenheid, november 2003.

De Commissie roept de Europese en nationale sociale partners op deel te nemen aan een echt partnerschap voor veranderingen door opvoering van hun inspanningen om de hierboven genoemde onderwerpen aan te pakken en door een zo concreet en doeltreffend mogelijke inbreng.

3. DE ROL VAN DE SOCIALE PARTNERS: DE BEHOEFTE AAN EEN VERSTERKT PARTNERSCHAP

3.1 De Europese sociale dialoog als een vorm van betere governance

De Europese sociale dialoog in zijn huidige vorm heeft sinds hij in 1985 van start ging een aanzienlijke ontwikkeling doorgemaakt. Uit **kwantitatief** oogpunt hebben de werkzaamheden van de verschillende comités voor de sociale dialoog geresulteerd in meer dan driehonderd gemeenschappelijke teksten en de sociale partners hebben een groot aantal **gezamenlijke transnationale projecten** uitgevoerd.

De laatste jaren heeft er bij de sociale dialoog een **kwalitatieve verschuiving** plaatsgevonden in de richting van een **grotere autonomie**. Dit komt tot uiting in het toenemende aantal teksten ‘van de nieuwe generatie’ die door de sociale partners worden aangenomen, waarin zij bepaalde verbintenissen aangaan of aanbevelingen aan hun nationale leden formuleren, en waaraan zij op nationaal niveau actief gevolg proberen te geven.

Deze ontwikkeling van de sociale dialoog strookt met de algemenere inspanningen van de Commissie om de Europese governance te verbeteren. De sociale dialoog is immers een lichtend voorbeeld van beter overleg en de toepassing van subsidiariteit in de praktijk, en alom wordt erkend dat hij een wezenlijke bijdrage levert tot betere governance omdat de sociale partners dichterbij de werkplek staan. Ook verschillen de sociale partners van andere organisaties, zoals pressie- of belangengroepen, doordat zij aan collectieve onderhandelingen deel kunnen nemen.

Ondanks alles wat de Europese sociale partners tot stand hebben gebracht, en enkele veelbelovende ontwikkelingen ten spijt (zie bijlage 1), zou de **impact** van hun initiatieven verbeterd kunnen worden, vooral van de teksten van de nieuwe generatie, waarvan er een hoop op Lissabon-onderwerpen betrekking hebben. Het probleem is vaak dat veel van deze teksten onnauwkeurige en vage follow-upbepalingen bevatten. Een doeltreffende follow-up op nationaal niveau is echter alleen mogelijk als de teksten van de Europese sociale partners op dit punt gedetailleerde bepalingen bevatten.

3.2 De behoefte aan goede synergieën

Willen de Europese sociale partners daadwerkelijk bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de Lissabon-strategie, dan is een goede wisselwerking tussen de verschillende niveaus van arbeidsverhoudingen een essentieel vereiste.

3.2.1 Synergieën met het nationale niveau

De toenemende verzelfstandiging van de Europese sociale dialoog, en met name het groeiende aantal initiatieven en teksten van de nieuwe generatie die door de sociale partners zelf moeten worden opgevolgd, betekenen dat een doeltreffende wisselwerking tussen het Europese en de nationale niveaus van arbeidsverhoudingen van fundamenteel belang is. Goede arbeidsverhoudingen op nationaal niveau zijn daarom van het grootste belang.

Capaciteiten

In de praktijk zal de invloed van de teksten van de sociale partners grotendeels afhangen van de **politieke wil** van de nationale leden om de tekst te implementeren, en hun **technische capaciteiten** om dat te doen, alsook van hun representativiteit. Gegevens over de dekkingsgraad van collectieve overeenkomsten in de lidstaten, met name na de uitbreiding, duiden erop dat de daadwerkelijke tenuitvoerlegging in tal van lidstaten problemen zou kunnen opleveren.

De Commissie dringt er bij de sociale partners en de lidstaten op aan samen te werken om de sociale partners te helpen bij de versterking van de bestuurlijke capaciteiten van de nationale organisaties van sociale partners, bijvoorbeeld via de door de structuurfondsen – en met name het Europees Sociaal Fonds (ESF) – geboden mogelijkheden⁵.

De **nationale overheden** zouden in sommige lidstaten een faciliterende rol kunnen spelen ten aanzien van de implementatie van Europese teksten. Deze mogelijke rol komt immers tot uiting in artikel 139, lid 2, van het EG-Verdrag, dat bepaalt dat overeenkomsten ten uitvoer worden gelegd volgens de procedures en gebruiken die "eigen zijn aan de sociale partners *en* aan de lidstaten" (cursivering van de Commissie). Als bijvoorbeeld een tekst of de bepalingen daarin door middel van een collectieve overeenkomst op nationaal niveau ten uitvoer worden gelegd in lidstaten waar algemeenbindendverklaringen tot de normale praktijk op het gebied van de arbeidsverhoudingen behoren, zou dit de reikwijdte van de Europese tekst helpen vergroten. In sommige lidstaten kunnen tripartiete mechanismen en structuren ook nuttig zijn.

Bewustmaking

Voor een zo groot mogelijke synergie tussen het Europese en de nationale niveaus is het belangrijk dat de sociale partners door middel van promotionele activiteiten de **bekendheid** met hun teksten op alle niveaus **bevorderen**. Regelmatige bijeenkomsten van de Europese sociale partners en de nationale leden, zoals in de comités voor de sociale dialoog, of door de sociale partners zelf georganiseerde conferenties en andere evenementen, zullen daarom in een uitgebreid Europa des te belangrijker zijn om teksten van de nieuwe generatie daadwerkelijk ten uitvoer te leggen.

Transparantie

Om een zo groot mogelijke synergie te bereiken is het ook van essentieel belang dat de resultaten van de Europese sociale dialoog voor al degenen die bij de onderhandelingen over en de follow-up van de teksten betrokken zijn, zo **transparant** mogelijk zijn. De betekenis en status van de teksten van de Europese sociale partners zijn namelijk voor de niet rechtstreeks bij de dialoog betrokkenen niet altijd even gemakkelijk te doorgronden, deels vanwege de uiteenlopende titels en formaten die worden gebruikt, en het nogal losse gebruik van terminologie. Onnauwkeurige terminologie en het feit dat tijdens onderhandelingen niet alle aspecten van de follow-up van teksten worden opgehelderd, kunnen bij de praktische tenuitvoerlegging tot problemen leiden.

De Commissie heeft twee belangrijke categorieën teksten aangewezen die als teksten 'van de nieuwe generatie' zouden kunnen worden bestempeld: autonome overeenkomsten en procesgerichte teksten met uiteenlopende aanbevelingen (actiekaders, richtsnoeren, gedragscodes en beleidsoriëntaties). Het belangrijkste verschil is dat overeenkomsten voor

⁵ COM(2004) 493 def.

een bepaalde datum moeten worden uitgevoerd en gecontroleerd, terwijl het tweede soort teksten een meer procesgerichte benadering impliceert, waarbij regelmatig verslag wordt uitgebracht over de vooruitgang die met de follow-up van de doelstellingen van de teksten is geboekt. Deze categorieën worden uitvoeriger in de typologie in bijlage 2 toegelicht.

De Commissie moedigt de sociale partners aan duidelijkere teksten te produceren en in hun teksten van de nieuwe generatie gedetailleerde follow-upbepalingen op te nemen. Hiertoe verzoekt de Commissie hun zich te baseren op bijgaande typologie en checklist voor de opstelling van teksten en te investeren in gezamenlijke follow-upmaatregelen.

3.2.2 Synergieën tussen sectoren

De sociale partners in verschillende sectoren – zowel op Europees, nationaal als bedrijfsniveau – kunnen veel van elkaars ervaringen leren. De resultaten van de Europese sociale dialoog zouden daarom verbeterd kunnen worden door de synergieën **tussen de verschillende sectoren en tussen het Europese centrale niveau en de bedrijfstakniveaus** te vergroten. Op het gebied van levenslang leren bijvoorbeeld baseren sommige sectoren (postdiensten, bankwezen, schoonmaakindustrie) zich op het bedrijfstakoverkoepelende actiekader. Ook op het gebied van telewerken hebben de sociale partners in de elektriciteitssector en de lokale en regionale overheidssector gemeenschappelijke teksten goedgekeurd waarin zij het centraal akkoord toejuichen en hun leden oproepen dit uiterlijk in juli 2005, de uitvoeringstermijn voor het centraal akkoord, volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners in hun sector, ten uitvoer te leggen. Beide sectoren hebben ook toegezegd de tenuitvoerlegging van de overeenkomst in 2005 in hun sector te controleren.

De Commissie moedigt de sociale partners aan op deze weg voort te gaan. In dit verband zou het goed zijn als de sociale partners meer bekendheid geven aan de resultaten van hun dialoog, en de Commissie zal hierbij helpen.

3.2.3 Synergieën tussen de Europese sociale dialoog en het bedrijfsniveau

Ten slotte zouden de sociale partners de mogelijke synergieën kunnen onderzoeken tussen de **Europese sociale dialoog en het bedrijfsniveau**. Eén voorbeeld is het verband tussen de sociale dialoog op bedrijfstakniveau en de **Europese ondernemingsraden**. De laatste jaren is er sprake geweest van een krachtige ontwikkeling van de sociale dialoog op bedrijfsniveau en van de goedkeuring van overeenkomsten binnen Europese concerns. Er zijn nu ongeveer 650 Europese ondernemingsraden, dikwijls in de grootste ondernemingen in de sector.

In toenemende mate komen in de Europese ondernemingsraden aangelegenheden aan de orde die het eigenlijke kader van bedrijfsprestaties en werkgelegenheid te buiten gaan en onderwerpen omvatten met een sterke Europese dimensie zoals veiligheid en gezondheid, gelijke kansen, opleiding en mobiliteit, maatschappelijk verantwoord ondernemen, milieuvraagstukken. Als deze en vergelijkbare onderwerpen door de sociale partners op bedrijfstakniveau besproken worden, zijn er synergieën mogelijk tussen dat niveau en de Europese ondernemingsraden in de betrokken sector.

De raadpleging door de Commissie over de herziening van de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden zou door de Europese sociale partners kunnen worden aangegrepen om de relatie tussen de Europese ondernemingsraden en de sociale dialoog te verbeteren.

Een andere mogelijkheid om de synergieën tussen het Europees en het bedrijfsniveau te bevorderen, ligt in de relatie tussen de **sociale dialoog en het ondernemingsbeleid ter**

bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).⁶ De laatste twintig jaar hebben ondernemingen een toenemend aantal initiatieven inzake milieu- en maatschappelijk verantwoord ondernemen genomen, soms onder druk van hun stakeholders. Sommige Europese sociale partners op bedrijfstakniveau nemen initiatieven in verband met MVO, waaronder handvesten en gedragscodes.

4. DE ROL VAN DE COMMISSIE BIJ DE ONDERSTEUNING VAN DE SOCIALE DIALOOG

Volgens artikel 138, lid 1, van het Verdrag heeft de Commissie tot taak de raadpleging van de sociale partners op communautair niveau te bevorderen en treft zij alle maatregelen die nuttig kunnen zijn om de dialoog tussen de partners te vergemakkelijken door middel van een evenwichtige ondersteuning van de partijen.

4.1 Versterking en uitbreiding van het partnerschap

De Commissie is van mening dat onderhandelingen het meest geschikte middel zijn om kwesties in verband met de werkorganisatie en arbeidsbetrekkingen zowel op centraal als op bedrijfstakniveau te regelen, en juicht het toe dat de sociale partners een meer autonome dialoog willen voeren en willen bijdragen tot de verwezenlijking van de Lissabon-doelstellingen. Zij moedigt de sociale partners ook aan van de door een groot aantal communautaire richtlijnen geboden mogelijkheid gebruik te maken om sommige kwesties nader uit te werken in onderhandelingen tussen de sociale partners op alle relevante niveaus.

In aansluiting op de conclusies van de Europese Raad van maart 2004 inzake de behoefte aan een partnerschap voor veranderingen zal de Commissie toezien op de follow-up die door de sociale partners gegeven wordt aan hun bijdrage aan en evaluatie van de verwezenlijking van de Lissabon-doelstellingen.

4.2 Opvoering van de steun aan de structuren van de sociale dialoog in het kader van de uitbreiding

In het kader van een uitgebreid Europa moet de steun voor de bipartiete sociale dialoog worden opgevoerd. De comités voor de sociale dialoog zijn de aangewezen gremia voor de ontwikkeling van de sociale dialoog. De Commissie zal nieuwe sectoren aanmoedigen een sociale dialoog te ontwikkelen en hun bijdrage te leveren tot de inspanningen ter verwezenlijking van de Lissabon-doelstellingen.

De Europese sociale dialoog heeft een hechte basis nodig, wat betekent dat in sommige gevallen de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen op nationaal en gedecentraliseerd niveau moet worden verbeterd.

De Commissie zal de ontwikkeling van de bilaterale sociale dialoog in de nieuwe lidstaten blijven aanmoedigen en haar steun aan de Europese sociale partners opvoeren met het oog op de gevolgen van de uitbreiding.

⁶ Mededeling van de Commissie, *De sociale verantwoordelijkheid van bedrijven: een bijdrage van het bedrijfsleven aan duurzame ontwikkeling*, COM(2002) 347 def.

Er zij echter op gewezen dat, aangezien de sociale partners autonoom zijn en de sociale dialoog in de EU gebaseerd is op de vrijheid van vereniging, capaciteitsvorming voornamelijk van onderuit moet komen en afhangt van de inzet van de sociale partners zelf.

Uitbreiding en bijwerking van de representativiteitsonderzoeken

Om te bepalen welke sociale partners uit hoofde van artikel 138 van het EG-Verdrag moeten worden geraadpleegd, voert de Commissie onderzoeken uit naar de representativiteit van de Europese organisaties. Deze informatie is ook belangrijk voor de oprichting van nieuwe comités voor de sociale dialoog op bedrijfstakniveau en voor de beoordeling van de representativiteit van de ondertekenende partijen bij overeenkomsten uit hoofde van artikel 139, lid 2.

Met het oog op de uitbreiding van de comités voor de sociale dialoog op bedrijfstakniveau en de uitbreiding van de EU moet het huidige tempo van de onderzoeken en monografieën worden opgevoerd en moeten de bestaande onderzoeken regelmatig worden bijgewerkt en openbaar worden gemaakt.

De Commissie stelt voor de representativiteitsonderzoeken te laten uitvoeren door de Europese Waarnemingspost voor arbeidsverhoudingen van de Stichting in Dublin.

4.3 Verbetering van het effect en de follow-up van de Europese sociale dialoog

De Commissie juicht het toe dat de sociale partners steeds meer teksten goedkeuren die uiteenlopende aanbevelingen aan hun nationale leden bevatten (zie bijlage 2).

Zij moedigt de sociale partners aan meer gebruik te maken van collegiale-toetsingstechnieken gebaseerd op de open coördinatiemethode voor de follow-up van deze teksten, bijvoorbeeld door (waar mogelijk kwantitatieve) doelstellingen of benchmarks vast te stellen en regelmatig verslag uit te brengen over de daarbij geboekte vooruitgang.

De Commissie zal de zichtbaarheid van de Europese sociale dialoog verbeteren en de sociale partners helpen bij de follow-up van hun teksten door:

- Naar wegen te zoeken om de uitwisseling van ervaringen met de follow-up te bevorderen, bijvoorbeeld via elektronische nieuwsbrieven, het Verbindingsforum en forums voor de uitwisseling van ervaringen;
- Steun te verlenen aan de sociale partners, die toegankelijk zal zijn op de website over de sociale dialoog. Deze steun kan bestaan in een typologie van sociale-dialoogteksten, gebaseerd op die welke in deze mededeling wordt voorgesteld, een lexicon van termen op het gebied van de sociale dialoog, een checklist voor het opstellen van teksten van de nieuwe generatie, goede voorbeelden van bepalingen inzake de follow-up, informatie over Europese bedrijfsovereenkomsten en andere nuttige informatie. De Commissie zal ook alle teksten van de sociale partners in een databank opnemen;
- De financiële steun voor gezamenlijke follow-upmaatregelen door de Europese sociale partners te verhogen;
- In elke lidstaat – om te beginnen in de nieuwe – nationale seminars te organiseren om het bewustzijn van het belang van de Europese sociale dialoog voor de nationale arbeidsverhoudingen te vergroten.

4.4 Autonome overeenkomsten

De Commissie erkent de onderhandelingsautonomie van de sociale partners over binnen hun bevoegdheden vallende onderwerpen volledig.

In het specifieke geval echter van autonome overeenkomsten uit hoofde van artikel 139, lid 2, is er voor de Commissie een bijzondere rol weggelegd als de overeenkomst voortvloeit uit een raadpleging op grond van artikel 138, onder andere omdat, wanneer de sociale partners besluiten tot onderhandelingen over een overeenkomst, het door de Commissie op dit gebied geïnitieerde wetgevingsproces op communautair niveau tijdelijk wordt opgeschort.

Met inachtneming van het beginsel dat de sociale partners autonoom zijn, zal de Commissie autonome overeenkomsten publiceren en het Europees Parlement en de Raad van Ministers informeren, na een beoordeling vooraf zoals zij doet voor overeenkomsten op grond van artikel 139, lid 2, die bij een besluit van de Raad ten uitvoer moeten worden gelegd.

Na afloop van de uitvoerings- en toezichtperiode, waarbij voorrang zal worden gegeven aan het toezicht door de sociale partners zelf, zal de Commissie zelf tot controle overgaan om te beoordelen in hoeverre de overeenkomst tot de verwezenlijking van de communautaire doelstellingen heeft bijgedragen.

Mocht de Commissie tot de conclusie komen dat de overeenkomst niet aan de doelstellingen van de Gemeenschap beantwoordt, dan zal zij zo nodig de mogelijkheid van een wetgevingsvoorstel overwegen. De Commissie kan ook te allen tijde haar recht van initiatief uitoefenen, ook tijdens de uitvoeringsperiode, als zij tot de conclusie komt dat hetzij de werkgevers hetzij de werknemers de verwezenlijking van de communautaire doelstellingen ophouden.

Hoewel de ruime bevoegdheden van de sociale partners worden erkend, moet derhalve, wanneer de grondrechten of belangrijke beleidskeuzes in het geding zijn of in situaties waarin de voorschriften op uniforme wijze in alle lidstaten moeten worden toegepast en een volledige dekking vereist is, de voorkeur worden gegeven aan tenuitvoerlegging door middel van een besluit van de Raad. Autonome overeenkomsten zijn evenmin geschikt voor de herziening van bestaande richtlijnen die via de normale wetgevingsprocedure door de Raad en het Europees Parlement zijn vastgesteld.

4.5 Inspelen op nieuwe ontwikkelingen

Gezien het toenemende aantal teksten van de nieuwe generatie is de Commissie van mening dat er een kader moet komen om de consistentie van de resultaten van de sociale dialoog te verbeteren en de transparantie te vergroten. Deze mededeling zet een eerste stap in die richting met het voorstel voor een typologie (bijlage 2) en een checklist voor de opstelling van die teksten (bijlage 3).

De Commissie zal de mogelijkheid bestuderen om een uitgebreider kader op te stellen. Haar voorkeur gaat ernaar uit dat de sociale partners hun eigen kader overeenkomen, en zij verzoekt hun dan ook deze mogelijkheid in overweging te nemen.

De belangstelling voor en het belang van transnationale collectieve onderhandelingen zijn de afgelopen jaren toegenomen, vooral als reactie op de mondialisering en de economische en monetaire unie. De Europese ondernemingsraden sluiten binnen multinationals hoe langer hoe

meer overeenkomsten die voor werknemers in meer dan een lidstaat gelden. Ook is er groeiende belangstelling voor grensoverschrijdende overeenkomsten tussen sociale partners uit aan elkaar grenzende lidstaten en overeenkomsten tussen sociale partners in bepaalde sectoren die in meer dan een lidstaat gelden.

Gezien deze ontwikkeling voert de Commissie een studie uit naar transnationale collectieve onderhandelingen en zal zij de resultaten daarvan aan de sociale partners ter beschikking stellen. In een later stadium zal de Commissie de sociale partners raadplegen over de door hen bereikte resultaten met betrekking tot de opstelling van een communautair kader voor transnationale collectieve onderhandelingen.

Annex 1: Background to the European social dialogue

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

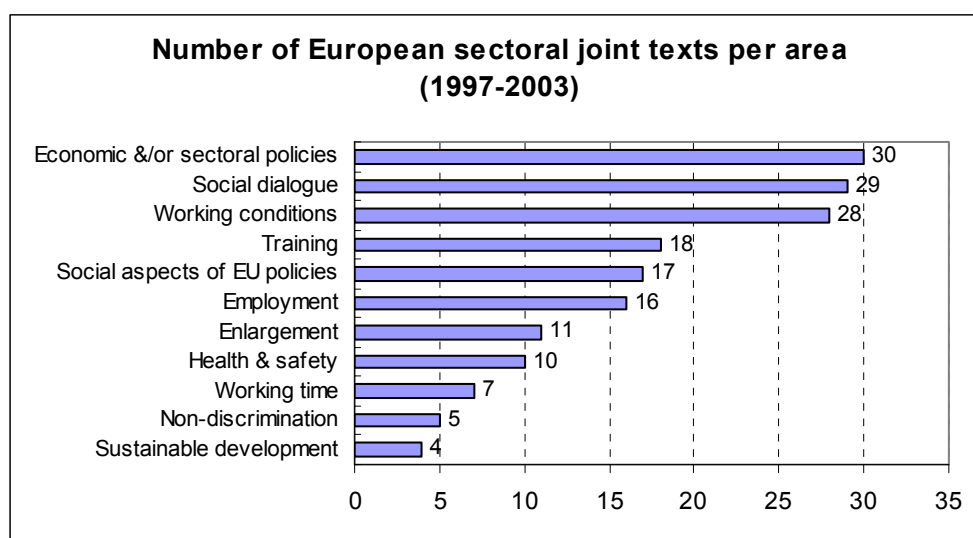
European **tripartite** social dialogue takes place within the Tripartite Social Summit for Growth and Employment, established in March 2003⁷, as well as the dialogues on macroeconomics, employment, social protection and education and training.

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.



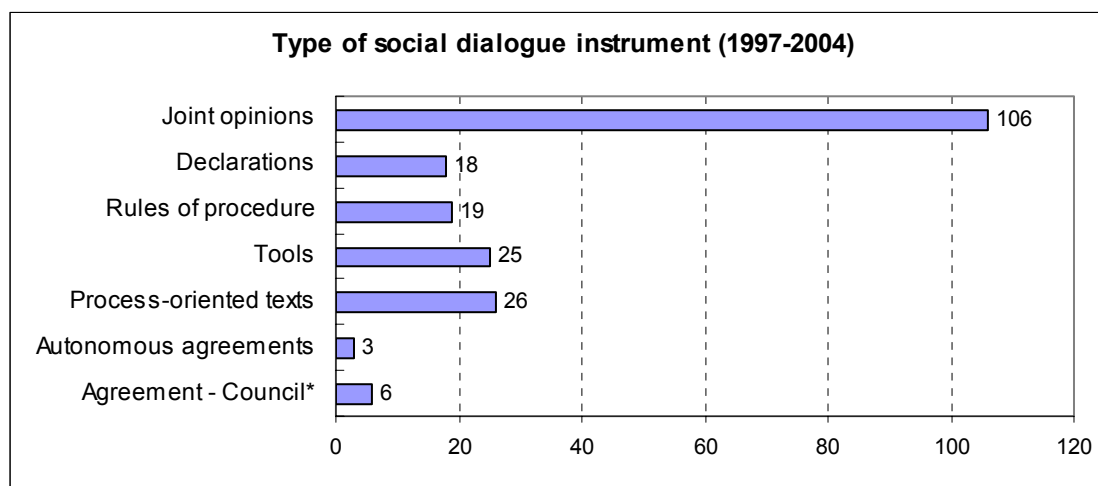
* This table identifies the main topic to which the joint text refers, however in practice many overlap categories.

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.*