



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 12.8.2004  
COM(2004) 557 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN**

**Colaboración para el cambio en una Europa ampliada:  
Potenciar la contribución del diálogo social europeo**

## ÍNDICE

1.	Introducción .....	3
2.	El plan de reforma: competitividad y más y mejores puestos de trabajo.....	4
2.1	Mejorar la adaptabilidad .....	4
2.2	Invertir en capital humano y en calidad de los puestos de trabajo.....	5
2.3	Atraer a más gente al mercado de trabajo .....	5
2.4	Llevar a cabo reformas.....	5
3.	El papel de los interlocutores sociales: necesidad de una colaboración reforzada .....	6
3.1	El diálogo social europeo como forma de mejorar la gobernanza.....	6
3.2	Necesidad de sinergias de calidad.....	6
3.2.1	Sinergias con las relaciones laborales a nivel nacional.....	6
3.2.2	Sinergias entre sectores .....	8
3.2.3	Sinergias entre el diálogo social europeo y las relaciones laborales a nivel de empresa .....	8
4.	El papel de la Comisión en el apoyo al diálogo social.....	9
4.1	Intensificar y ampliar la colaboración.....	9
4.2	Aumentar el apoyo a las estructuras de diálogo social europeo en el contexto de la ampliación .....	9
4.3	Mejorar el impacto y el seguimiento del diálogo social europeo.....	10
4.4	Acuerdos autónomos .....	11
4.5	Preparar las actuaciones futuras .....	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 Treaty .....	23

## 1. INTRODUCCIÓN

---

### *Es necesaria una colaboración para el cambio*

Hoy en día, la Unión Europea (UE) se enfrenta al cambio a una escala sin precedentes.

Para enfrentarse a este reto, la UE ha adoptado una estrategia basada en la ampliación a nuevas fronteras y en el objetivo de modernización económica y social acordado en el Consejo Europeo de Lisboa de 2000, al que se añadió una dimensión medioambiental en 2001 en Gotemburgo.

El modelo social europeo hace un especial hincapié en la necesidad de diálogo social, y es un hecho ampliamente reconocido que, en el siglo XXI, las únicas economías que podrán tener éxito serán aquellas que cuenten con un sistema moderno de relaciones laborales y unas estrategias eficaces para gestionar el cambio de forma proactiva.

Para cimentar la aplicación de la agenda de Lisboa, el Consejo Europeo de primavera de 2004 pide a los Estados miembros que generen colaboraciones para el cambio en las que participen los interlocutores sociales, la sociedad civil y las autoridades públicas, siguiendo las respectivas tradiciones nacionales.

Los interlocutores sociales han contado con el apoyo activo de la Comisión Europea para poner los cimientos del diálogo social europeo, que se ha desarrollado de una manera dinámica e innovadora en sus dos dimensiones, tripartita y bipartita. Durante los últimos años, los interlocutores sociales han querido mantener un diálogo más autónomo, y están adoptando todo un abanico de iniciativas —entre ellas, un número creciente de textos conjuntos de «nueva generación»— caracterizadas por el hecho de que deben ser objeto de seguimiento por parte de los propios interlocutores sociales. Ello exige una mayor interacción entre los diferentes niveles de relaciones laborales, en especial unos sistemas de relaciones laborales eficaces y la existencia a nivel nacional de interlocutores sociales capacitados.

### *Ampliación: retos y oportunidades*

La ampliación hará que sean aún más necesarios el diálogo social y la colaboración. Aunque crea nuevas oportunidades para las economías y las empresas de la UE, sigue siendo necesario hacer ajustes importantes, sobre todo en las economías de los nuevos Estados miembros. Así pues, la colaboración revestirá una especial importancia a la hora de gestionar las repercusiones de la continua reestructuración que está teniendo lugar en esos países.

Sin embargo, la ampliación de la UE constituye también un reto para el diálogo social europeo: el diálogo social se caracteriza en los nuevos Estados miembros por el predominio de relaciones tripartitas, por unas organizaciones de interlocutores sociales relativamente nuevas y por un diálogo social bilateral que está poco desarrollado a nivel nacional y sectorial. En este contexto es importante la cuestión de la **capacidad técnica** de los interlocutores sociales.

La ampliación pondrá también a prueba la **capacidad técnica de las organizaciones europeas de interlocutores sociales**: habrá una mayor variedad de tradiciones en materia de relaciones laborales y las delegaciones negociadoras aumentarán de tamaño, lo que quizá haga más difícil el poder alcanzar acuerdos.

## ***Propósito de la Comunicación***

Las Comunicaciones sobre el diálogo social de 1998 y 2002 describían y establecían el marco institucional en el que operan los interlocutores sociales europeos, ya firmemente enraizado<sup>1</sup>.

A mitad de camino de la estrategia de Lisboa y de la revisión a que está siendo sometido el planteamiento de la estrategia de desarrollo sostenible, es un buen momento para hacer balance del diálogo social europeo, sobre todo a la vista de las peticiones hechas recientemente de una colaboración para el cambio que contribuya a realizar las reformas necesarias que permitan alcanzar a tiempo los objetivos de Lisboa. Además, la reciente ampliación de la UE coincide con una serie de cambios cualitativos importantes que se están produciendo en el diálogo social europeo.

Con este telón de fondo, y sabiendo que el diálogo social abarca un ámbito muy amplio, **el propósito de la presente Comunicación es concienciar de los resultados del diálogo social europeo, hacer que se comprendan mejor, que tengan un mayor impacto y que sigan evolucionando merced a la interacción eficaz entre los distintos niveles en que se establecen las relaciones laborales.**

## **2. EL PLAN DE REFORMA: COMPETITIVIDAD Y MÁS Y MEJORES PUESTOS DE TRABAJO**

---

En un mundo de cambio acelerado y de gran movilidad del capital y la tecnología, la calidad de los recursos humanos constituye el factor clave de la competitividad internacional.

Estas transformaciones fundamentales están cambiando la manera de funcionar de Europa, el perfil de empleo y la idea tradicional que se tiene del funcionamiento de los mercados de trabajo europeos. Las empresas tienen que responder al cambio estructural y replantearse las capacidades que necesitan, así como la manera de organizar la producción, en general, y los procesos de trabajo, en particular.

El desafío planteado es mejorar la calidad en el trabajo para gestionar positivamente el cambio —económico, social y medioambiental—, a fin de garantizar el desarrollo sostenible y la cohesión social movilizando y desarrollando todo el potencial de la mano de obra presente y futura. Por lo tanto, es de vital importancia aumentar la adaptabilidad de los trabajadores, de las empresas y de los sectores de las economías de la UE.

### **2.1 Mejorar la adaptabilidad**

Para poder mejorar la adaptabilidad, es importante alcanzar un equilibrio en la relación de empleo entre flexibilidad y seguridad, algo que resulta fundamental tanto para los empleadores, que podrán así gestionar empresas competitivas, como para los empleados, que se beneficiarán de unas condiciones de trabajo y unos salarios decentes.

En este contexto se plantean nuevas cuestiones sobre cómo abordar la gestión de la mano de obra. Los interlocutores sociales están negociando compromisos a todos los niveles con respecto a las relaciones de empleo, las posibilidades de aprendizaje permanente, la organización flexible del tiempo de trabajo y la organización de mercados de trabajo de transición.

---

<sup>1</sup> Comunicación de la Comisión, *Adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria*, COM(1998) 322 final; Comunicación de la Comisión *El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio*, COM(2002) 341 final.

## 2.2 Invertir en capital humano y en calidad de los puestos de trabajo

Para que el empleo y el crecimiento de la productividad sean sostenibles tienen que apoyarse en una inversión mayor y más eficaz en capital humano y en puestos de trabajo de mayor calidad<sup>2</sup>. Unos sistemas de relaciones laborales bien desarrollados pueden ayudar a crear condiciones favorables para la innovación, la mejora de la calidad de los puestos de trabajo y la competitividad.

La inversión en calidad de los puestos de trabajo, por lo que se refiere a la salud y la seguridad, al acceso adecuado a la formación y al desarrollo de capacidades para todos los grupos de edad, y a unas buenas condiciones de trabajo que conserven y atraigan al personal, es un ingrediente importante para poder gestionar el cambio.

Una organización del trabajo de alto rendimiento se crea mediante el consenso entre la dirección y los empleados, y la mejor manera de llegar a este consenso es a través de la negociación y de la colaboración dentro de la empresa.

## 2.3 Atraer a más gente al mercado de trabajo

Europa tiene que conseguir que el trabajo sea una opción real abierta a todos. La necesidad de aumentar las tasas de empleo y la participación en el mercado de trabajo es aún mayor si se tiene en cuenta que, en el futuro, la población en edad de trabajar se habrá reducido.

Los interlocutores sociales, por medio de la negociación colectiva, pueden ayudar a mejorar las disposiciones relativas al mercado de trabajo, a fin de crear incentivos para que los empleadores contraten con más facilidad a personas en paro y de ayudar a luchar contra el trabajo no declarado. Las tasas de participación de la UE pueden aumentarse eliminando los obstáculos que siguen oponiéndose a la participación en el mercado de trabajo de las mujeres y las personas con discapacidad.

Otra forma importante de incrementar el suministro de mano de obra es hacer que las personas prolonguen su vida laboral, lo cual exige crear estrategias exhaustivas de envejecimiento activo<sup>3</sup>. Los interlocutores sociales tienen que actuar urgentemente para eliminar los incentivos a la jubilación anticipada y crear otros que inciten a permanecer más tiempo activos.

## 2.4 Llevar a cabo reformas

El informe del Grupo Europeo de Empleo<sup>4</sup> argumenta que una reforma sostenible requiere invertir en «capital político» y esforzarse por crear instituciones inteligentes y eficaces.

***La Comisión pide a los interlocutores sociales europeos y nacionales que participen en una auténtica colaboración para el cambio esforzándose más para abordar los temas planteados anteriormente y asegurándose de que sus contribuciones son lo más concretas y eficaces posible.***

---

<sup>2</sup> Comunicación de la Comisión, *Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes*, COM(2003) 728 final.

<sup>3</sup> Comunicación de la Comisión, *Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo*, COM(2004) 146 final.

<sup>4</sup> *Jobs, Jobs, Jobs – Creating more employment in Europe*, (Puestos y más puestos de trabajo: Crear más empleo en Europa), informe del Grupo Europeo de Empleo, noviembre de 2003.

### 3. EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES: NECESIDAD DE UNA COLABORACIÓN REFORZADA

---

#### 3.1 El diálogo social europeo como forma de mejorar la gobernanza

Tal como está configurado hoy en día, el diálogo social europeo ha evolucionado considerablemente desde su inicio en 1985. Desde un **punto de vista cuantitativo**, la labor de los diversos comités de diálogo social ha conducido a la adopción por parte de los interlocutores sociales de más de trescientos textos conjuntos, además de los muchos **proyectos transnacionales conjuntos** que se han llevado a cabo.

En los últimos años se ha producido un **cambio cualitativo** en la naturaleza del diálogo social, que ha adquirido una **mayor autonomía**. Ello queda reflejado en el número creciente de textos de «nueva generación» adoptados por los interlocutores sociales, en los que estos asumen determinados compromisos o formulan recomendaciones a sus miembros nacionales, procurando llevar a cabo un seguimiento activo del texto a nivel nacional.

Esta evolución del diálogo social es coherente con los esfuerzos que realiza la Comisión, de modo más general, para mejorar la gobernanza europea. De hecho, el diálogo social es un ejemplo pionero de la intensificación de las consultas y de la aplicación del principio de subsidiariedad en la práctica, y se le reconoce ampliamente su papel esencial en la mejora de la gobernanza, merced a la proximidad de los interlocutores sociales con las realidades del lugar de trabajo. En efecto, los interlocutores sociales se diferencian por naturaleza de otras organizaciones, como pueden ser los grupos de presión o de interés, ya que pueden participar en la negociación colectiva.

A pesar de los logros alcanzados por los interlocutores sociales, y de algunos avances prometedores (véase el anexo 1), el **impacto** de sus iniciativas podría aumentarse, en especial en relación con los textos de nueva generación, muchos de los cuales abordan los temas tratados en Lisboa. Un problema que tienen en común estos textos es que muchos de ellos contienen disposiciones vagas e imprecisas con respecto al seguimiento. Y, sin embargo, sólo es posible un seguimiento eficaz a nivel nacional si los textos de los interlocutores sociales europeos incluyen disposiciones detalladas a este respecto.

#### 3.2 Necesidad de sinergias de calidad

Si se quiere que los interlocutores sociales europeos contribuyan eficazmente a la consecución de los objetivos de la estrategia de Lisboa, es esencial que exista una correcta interacción entre los diferentes niveles en que se establecen las relaciones laborales.

##### 3.2.1 Sinergias con las relaciones laborales a nivel nacional

La creciente autonomía del diálogo social europeo, en particular la adopción de un número cada vez mayor de iniciativas y textos de nueva generación de cuyo seguimiento se encargan los propios interlocutores sociales, exige una interacción eficaz entre las relaciones laborales a nivel europeo y a nivel nacional. Por lo tanto, es de vital importancia que las relaciones laborales a nivel nacional tengan una calidad adecuada.

##### *Capacidades*

En la práctica, el impacto de los textos de los interlocutores sociales dependerá en gran medida tanto de la **voluntad política** de los afiliados nacionales para aplicarlos como de sus **capacidades técnicas** para hacerlo, incluida su representatividad. Los datos sobre los índices de cobertura de los convenios colectivos en los Estados miembros, en particular tras la

ampliación, sugieren que la aplicación efectiva puede resultar problemática en muchos de ellos.

*La Comisión insta a los interlocutores sociales y a los Estados miembros a que cooperen para ayudar a aquellos a reforzar las capacidades administrativas de las organizaciones nacionales de interlocutores sociales, por ejemplo aprovechando las posibilidades que ofrecen los Fondos estructurales y, en particular, el Fondo Social Europeo (FSE)*<sup>5</sup>.

En algunos Estados miembros, las **autoridades públicas nacionales** podrían facilitar la aplicación de los textos europeos. De hecho, este papel potencial está contemplado en el apartado 2 del artículo 139 del Tratado CE, que establece que los acuerdos se aplicarán según los procedimientos y las prácticas «propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros» (la cursiva se ha añadido). Por ejemplo, si un texto o sus disposiciones se aplican a nivel nacional a través de un convenio colectivo, ello podría ayudar a extender el alcance del texto europeo en aquellos Estados miembros donde los procedimientos de extensión formen parte de las relaciones laborales habituales. En algunos Estados miembros también pueden resultar útiles los mecanismos y estructuras tripartitos.

### **Concienciación**

Si se han de aumentar al máximo las sinergias entre las relaciones laborales europeas y nacionales, los interlocutores sociales tienen que llevar a cabo a todos los niveles una labor de **concienciación** con respecto a sus textos, organizando actividades de promoción. Las reuniones periódicas entre los interlocutores sociales europeos y sus afiliados nacionales — como ocurre en el seno de los comités de diálogo social—, o las conferencias y otros actos organizados por los propios interlocutores sociales, adquirirán una importancia aún mayor en una Europa ampliada y para asegurar la aplicación efectiva de los textos de nueva generación.

### **Transparencia**

Para potenciar al máximo las sinergias será también esencial que los resultados del diálogo social europeo sean lo más **transparentes** posible para todos aquellos que participan en la negociación y el seguimiento de los textos. En efecto, para quienes no participan directamente en el diálogo no siempre es fácil entender cuál es la importancia y la categoría de los textos de los interlocutores sociales europeos, debido, en parte, a la variedad de títulos y formatos empleados y al uso más bien impreciso de la terminología. Y, sin embargo, si se utiliza una terminología imprecisa y no se clarifican todos los aspectos del seguimiento de los textos en las negociaciones, más adelante puede resultar difícil aplicarlos en la práctica.

La Comisión ha identificado dos categorías principales de textos que podrían considerarse textos «de nueva generación»: acuerdos autónomos y textos orientados a los procesos en los que se formulan recomendaciones de diversa índole (marcos de acción, directrices, códigos de conducta y orientaciones de actuación). La diferencia fundamental es que los acuerdos deben aplicarse y someterse a seguimiento dentro de un plazo determinado, mientras que el segundo tipo de texto conlleva un planteamiento más determinado por los procesos, que contempla la información periódica sobre los progresos realizados en el seguimiento de los objetivos fijados en los textos. Estas categorías se explican con mayor detalle en la tipología del anexo 2.

---

<sup>5</sup> COM(2004) 493 final.

*La Comisión anima a los interlocutores sociales a que mejoren la claridad de sus textos e incluyan en sus textos de nueva generación disposiciones precisas sobre el seguimiento. Teniendo presente este objetivo, los invita a que se basen en la tipología y la lista de control para la redacción que figuran como anexos, así como a invertir en acciones de seguimiento conjuntas.*

### 3.2.2 Sinergias entre sectores

Los interlocutores sociales de los distintos sectores —a escala europea, nacional y de empresa— pueden aprender mucho de sus respectivas experiencias. El diálogo social europeo podría tener mejores resultados si se incrementaran las sinergias **entre los diversos sectores y entre las relaciones laborales intersectoriales y sectoriales europeas**. Por ejemplo, en el ámbito del aprendizaje permanente, algunos sectores (correos, banca, limpieza) se han remitido al marco de acción intersectorial. De modo similar, con respecto al teletrabajo, los interlocutores sociales del sector eléctrico y de la administración local y regional han adoptado textos conjuntos en los que se congratulan del acuerdo intersectorial y piden a sus miembros que lo apliquen en sus respectivos sectores conforme a los procedimientos y las prácticas específicos de los interlocutores sociales no más tarde de julio de 2005, que es el plazo de aplicación del acuerdo intersectorial. Ambos sectores se han comprometido a efectuar en 2005 el seguimiento de la aplicación del acuerdo en sus respectivos ámbitos.

*La Comisión anima a los interlocutores sociales a seguir buscando planteamientos similares. A este respecto sería de ayuda que los interlocutores sociales dieran más publicidad a los resultados de su diálogo social, actividad en la que contarían con el respaldo de la Comisión.*

### 3.2.3 Sinergias entre el diálogo social europeo y las relaciones laborales a nivel de empresa

Por último, los interlocutores sociales podrían estudiar las posibles sinergias **entre el diálogo social europeo y las relaciones laborales a nivel de empresa**. Ejemplo de ello es el vínculo establecido entre el diálogo social europeo y los **comités de empresa europeos**. En los últimos años se ha desarrollado intensamente el diálogo social dentro de las empresas, al igual que la adopción de acuerdos dentro de grupos europeos. Se han creado ya unos seiscientos cincuenta comités de empresa europeos, que con frecuencia engloban a las mayores empresas del sector.

El abanico de cuestiones tratadas en estos comités de empresa europeos está sobrepasando cada vez más el núcleo específico del rendimiento empresarial y el empleo, para abarcar temas de marcado carácter europeo como son la salud y la seguridad, la igualdad de oportunidades, la formación y la movilidad, la responsabilidad civil de las empresas y las cuestiones medioambientales. Cuando estos y otros temas similares están siendo abordados por los interlocutores sociales sectoriales, puede darse la oportunidad de establecer sinergias entre ellos y los comités de empresa europeos del sector de que se trate.

*Los interlocutores sociales europeos podrían aprovechar la oportunidad que les ofrece la consulta de la Comisión acerca de la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos para intensificar los vínculos entre estos y el diálogo social.*

Otra vía que podría explorarse al intentar promover las sinergias entre las relaciones laborales a nivel europeo y a nivel de empresa es la que constituye el vínculo **entre el diálogo social y**



**las políticas empresariales en fomento de la responsabilidad social de las empresas**<sup>6</sup>. Durante los últimos veinte años, las empresas han puesto en marcha un número cada vez mayor de iniciativas relacionadas con su responsabilidad social y medioambiental, a veces movidas por presiones de su propio accionariado. Algunos interlocutores sociales europeos a nivel sectorial están emprendiendo iniciativas relacionadas con la responsabilidad social de las empresas, entre las que cabe citar las cartas (*charters*) y los códigos de conducta.

#### **4. EL PAPEL DE LA COMISIÓN EN EL APOYO AL DIÁLOGO SOCIAL**

---

Conforme al apartado 1 del artículo 138 del Tratado CE, la Comisión tiene como cometido fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel comunitario y adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo, velando por que ambas partes reciban un apoyo equilibrado.

##### **4.1 Intensificar y ampliar la colaboración**

La Comisión opina que la mejor manera de zanjar cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y las relaciones de empleo a nivel intersectorial y sectorial es la negociación, y se congratula del deseo expresado por los interlocutores sociales de mantener un diálogo más autónomo y de contribuir a la consecución de los objetivos de Lisboa. Asimismo, los anima a aprovechar las posibilidades que les ofrecen muchas directivas comunitarias para hacer realidad algunas cuestiones a través de la negociación entre los interlocutores sociales a todos los niveles pertinentes.

*En línea con las conclusiones del Consejo Europeo de marzo de 2004 relativas a la necesidad de una colaboración para el cambio, la Comisión supervisará el seguimiento que hagan los interlocutores sociales de su propia contribución y su evaluación de los progresos realizados en la consecución de los objetivos de Lisboa.*

##### **4.2 Aumentar el apoyo a las estructuras de diálogo social europeo en el contexto de la ampliación**

En el contexto de una Europa ampliada es necesario aumentar el apoyo al diálogo social bipartito. Los organismos más adecuados para desarrollar el diálogo social son los comités creados al efecto. Por otro lado, la Comisión animará a nuevos sectores a que establezcan un diálogo social y se unan a los esfuerzos por alcanzar los objetivos de Lisboa.

El diálogo social europeo requiere unos cimientos sólidos; ello significa que, en algunos casos, debe aumentar la calidad de las relaciones laborales tanto a nivel nacional como a nivel descentralizado.

*La Comisión seguirá fomentando el desarrollo del diálogo social bilateral en los nuevos Estados miembros e incrementará el apoyo que proporciona a los interlocutores sociales europeos para hacer frente a las consecuencias de la ampliación.*

No obstante, ha de tenerse presente que, puesto que los interlocutores sociales son independientes y el diálogo social en la UE se basa en el libre derecho de asociación, el

---

<sup>6</sup> Comunicación de la Comisión relativa a la *responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, COM(2002) 347 final.

desarrollo de capacidades constituye, en esencia, un proceso que parte desde abajo y que depende de los esfuerzos de los propios interlocutores sociales.

### ***Ampliar y actualizar los estudios de representatividad***

Para saber a qué interlocutores sociales debe consultar conforme al artículo 138 del Tratado CE, la Comisión lleva a cabo estudios de representatividad de las organizaciones europeas. La información obtenida sirve también para crear nuevos comités de diálogo social sectorial y para que la Comisión evalúe la cualidad de representante de las partes signatarias de los acuerdos celebrados conforme al apartado 2 del artículo 139 del Tratado CE.

Ante la proliferación de comités de diálogo social sectorial y la ampliación de la UE, es necesario agilizar los estudios y las monografías que se están preparando; asimismo, habrá que actualizar periódicamente los ya existentes y ponerlos a disposición del público.

***La Comisión propone que el estudio de representatividad sea elaborado por el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales de la Fundación de Dublín.***

### **4.3 Mejorar el impacto y el seguimiento del diálogo social europeo**

La Comisión se congratula de que los interlocutores sociales adopten cada vez más textos en los que formulan a sus miembros recomendaciones de diversa índole para el seguimiento a nivel nacional (véase el anexo 2).

Para el seguimiento de los textos, anima a los interlocutores sociales a que utilicen en mayor medida técnicas de revisión por pares inspiradas por el método abierto de coordinación, por ejemplo fijando objetivos (cuantitativos, cuando sea posible) o puntos de referencia e informando con regularidad sobre los progresos realizados en la consecución de los mismos.

***La Comisión mejorará la visibilidad del diálogo social europeo y ayudará a los interlocutores sociales a efectuar el seguimiento de sus textos de la siguiente manera:***

- Buscando la forma de promover el intercambio de experiencia en relación con las prácticas de seguimiento, por ejemplo produciendo boletines electrónicos o a través del Foro de enlace y de foros de intercambio de experiencia.
- Ofreciendo a los interlocutores sociales un apoyo que sea accesible a través del sitio web de diálogo social. Este apoyo podría consistir en una tipología de textos de diálogo social basada en la que propone la presente Comunicación, un léxico de terminología específica, una lista de control para la redacción de textos de nueva generación, buenos ejemplos de disposiciones relativas al seguimiento, información sobre acuerdos relativos a sociedades anónimas europeas, y cualquier otra información útil. Además, la Comisión introducirá todos los textos de los interlocutores sociales en una base de datos.
- Reforzando el apoyo financiero a las acciones de seguimiento conjuntas emprendidas por los interlocutores sociales europeos.
- Organizando seminarios nacionales en cada Estado miembro —empezando por los nuevos— destinados a concienciar de la importancia del diálogo social europeo para las relaciones laborales nacionales.

#### 4.4 Acuerdos autónomos

La Comisión reconoce plenamente la autonomía negociadora de los interlocutores sociales con respecto a los temas que entran en su ámbito de competencias.

*Sin embargo, en el caso específico de los acuerdos autónomos aplicados conforme al apartado 2 del artículo 139 del Tratado CE, la Comisión tiene un papel concreto que desempeñar si el acuerdo es el resultado de una consulta conforme al artículo 138, entre otras cosas porque la decisión de los interlocutores sociales de negociar un acuerdo suspende temporalmente el proceso legislativo comunitario iniciado por la Comisión en el ámbito en cuestión.*

Con el debido respeto al principio de autonomía de los interlocutores sociales, la Comisión publicará acuerdos autónomos e informará al Parlamento Europeo y al Consejo de Ministros, tras efectuar una evaluación *ex-ante* del mismo modo que hace con los acuerdos adoptados conforme al apartado 2 del artículo 139 que han de ser aplicados por decisión del Consejo.

Una vez terminado el periodo de aplicación y seguimiento, y dando prioridad al seguimiento realizado por los propios interlocutores sociales, la Comisión llevará a cabo su propio seguimiento del acuerdo, a fin de evaluar en qué medida ha contribuido a la consecución de los objetivos de la Comunidad.

Si la Comisión considerara que el acuerdo no cumple los objetivos comunitarios, se plantearía la posibilidad de presentar, si es necesario, una propuesta de acto legislativo. Asimismo, la Comisión puede en todo momento ejercer su derecho de iniciativa, incluso durante el periodo de aplicación, si llega a la conclusión de que alguno de los interlocutores sociales está entorpeciendo la consecución de los objetivos de la Comunidad.

Reconociendo que las competencias de los interlocutores sociales abarcan un ámbito extenso, y en línea con las preocupaciones de la Comisión ya expuestas, debe darse prioridad a la aplicación por decisión del Consejo cuando estén en juego derechos fundamentales u opciones políticas importantes, o en situaciones en que las normas deban aplicarse uniformemente en todos los Estados miembros y la cobertura deba ser completa. Los acuerdos autónomos tampoco son apropiados para la revisión de directivas existentes adoptadas por el Consejo y el Parlamento Europeo siguiendo el procedimiento legislativo ordinario.

#### 4.5 Preparar las actuaciones futuras

Ante el creciente número de textos de nueva generación, la Comisión cree que es necesario establecer un marco que ayude a mejorar la coherencia de los resultados del diálogo social y a aumentar la transparencia. La presente Comunicación da un primer paso en esta dirección proponiendo una tipología (anexo 2) y una lista de control para la redacción (anexo 3).

*La Comisión estudiará la posibilidad de elaborar un marco más extenso, pero preferiría que los interlocutores sociales negociaran un marco propio; les pide, por tanto, que estudien esta posibilidad.*

En los últimos años han aumentado tanto el interés por la negociación colectiva transnacional como la importancia de la misma, sobre todo en respuesta a la globalización y a la unión económica y monetaria. Los comités de empresa europeos están adoptando cada vez más acuerdos en empresas multinacionales que tienen empleados en varios Estados miembros. Aumenta asimismo el interés por los acuerdos transfronterizos entre interlocutores sociales de

Estados miembros geográficamente contiguos, así como por los acuerdos entre los interlocutores sociales de sectores concretos que abarcan más de un Estado miembro.

*A la vista de esta tendencia, la Comisión está elaborando un estudio sobre la negociación colectiva transnacional, cuyos resultados pondrá a disposición de los interlocutores sociales. Más adelante los consultará sobre las conclusiones a las que han llegado con respecto al establecimiento de un marco comunitario para la negociación colectiva transnacional.*

---

## Annex 1: Background to the European social dialogue

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

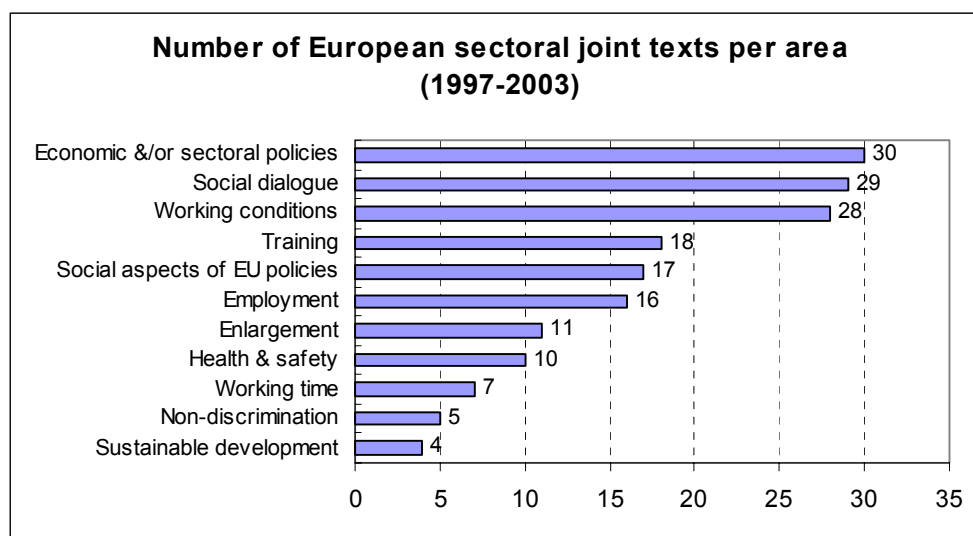
European **tripartite** social dialogue takes place within the Tripartite Social Summit for Growth and Employment, established in March 2003<sup>7</sup>, as well as the dialogues on macroeconomics, employment, social protection and education and training.

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.



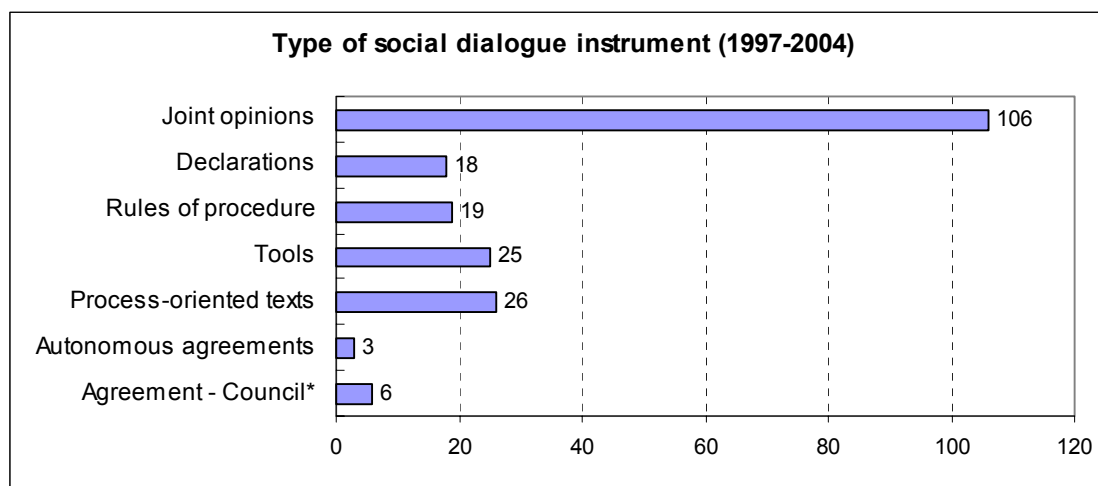
\* This table identifies the main topic to which the joint text refers, however in practice many overlap categories.

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

<sup>7</sup> 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,<sup>8</sup> 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

<sup>8</sup> 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"> <li>– Framework agreement on parental leave, 1995</li> <li>– Framework agreement on part-time work, 1997</li> <li>– Framework agreement on fixed-term work, 1999</li> <li>– European agreement on the organisation of working time of seafarers, 1998</li> <li>– European agreement on the organisation of working time of mobile workers in civil aviation, 2000</li> <li>– Agreement on certain aspects of the working conditions of mobile workers assigned to interoperable cross-border services, 2004<sup>9</sup></li> </ul>
<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"> <li>– Framework agreement on telework, 2002</li> <li>– Framework agreement on work-related, stress, 2004<sup>10</sup></li> <li>– Agreement on the European licence for drivers carrying out a cross-border interoperability service, 2004</li> </ul>

#### *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

<sup>9</sup> Implementation by Council decision requested at the time of publication.

<sup>10</sup> 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 directive<sup>11</sup> 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.<sup>12</sup>

### ***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.

---

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

<sup>12</sup> 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.

<b>Process-oriented texts</b>	
<b>Type of text</b>	<b>Examples<sup>13</sup></b>
<b><i>Frameworks of action</i></b> - 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
<b><i>Guidelines, codes of conduct</i></b> - 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"><li>– Recommendation framework agreement on the improvement of paid employment in agriculture, 1997*</li><li>– Agreement on promoting employment in the postal sector in Europe, 1998</li><li>– Guidelines on telework in telecommunications, 2001</li><li>– European agreement on guidelines on telework in commerce, 2001</li><li>– Code of conduct – Guidelines for European hairdressers, 2001</li><li>– Voluntary guidelines supporting age diversity in commerce, 2002</li><li>– Joint declaration on lifelong learning in the banking sector, 2002</li><li>– European agreement on vocational training in agriculture, 2002*</li><li>– Code of conduct on CSR in the European sugar industry, 2003</li><li>– Code of conduct and ethics for the private security sector, 2003</li><li>– Electricity sector joint declaration on telework, 2003</li><li>– Local &amp; regional government joint statement on telework, 2004</li><li>– Statement on promoting employment and integration of disabled people in the commerce and distribution sector, 2004</li></ul>

<sup>13</sup> 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"> <li>- Guidelines for customer contact centres (telecommunications), 2004</li> </ul> <p>Promoting and enforcing existing internationally agreed standards:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code of conduct on child labour in the footwear sector, 1996</li> <li>- Code of conduct for the European textile/clothing sector, 1997</li> <li>- Agreement on Fundamental Rights and Principles at Work, in the commerce sector, 1999</li> <li>- Code of conduct in the leather and tanning sector, 2000</li> <li>- Code of conduct in the footwear sector, 2000</li> <li>- Code of Conduct – A Charter for the social partners in the European woodworking industry, 2002</li> </ul>
<p><b>Policy orientations</b> – the proactive promotion of policies</p> <p>Regular follow-up and reporting by the social partners</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Joint recommendation on apprenticeship in the sugar sector, 1998</li> <li>- Electricity sector joint declaration on equal opportunities/diversity, 2003</li> <li>- Orientations for reference in managing change and its social consequences, 2003 (cross-industry social partners)</li> <li>- Joint Statement on Corporate Social Responsibility in commerce, 2003</li> <li>- Common recommendations of the European social partners for the cleaning industry, 2004</li> </ul>

\* 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.

<b>Joint opinions and tools</b>	
<b>Type of instrument</b>	<b>Examples<sup>14</sup></b>
Joint opinions	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Position on training and continuing training (mines), 2003</li> <li>– Joint declaration on the European harmonisation of legislation governing the private security sector, 2001</li> <li>– Joint declaration on the objectives of the European directive on private agency work (temporary work sector), 2001</li> <li>– Joint opinion of the European social partners in aviation, 2001</li> </ul>
Declarations	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Joint declaration on the social partners of the cleaning industry and EU enlargement, 2000</li> <li>– Joint statement and final report on the study on life-long learning in the electricity sector, 2003</li> </ul>
Tools	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Selecting best value – A guide for organisations awarding contracts for cleaning services (cleaning industry)</li> <li>– Training Kit of Basic Office Cleaning Techniques (cleaning industry)</li> <li>– European Vocational Training Manual for Basic Guarding (private security)</li> <li>– Brochure on tutoring in the construction industry, 2004</li> <li>– Website of the postal sector social dialogue committee, 2003</li> </ul>

#### **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.

---



---

<sup>14</sup> 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.*