



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 12.8.2004
KOM(2004) 557 lopullinen

KOMISSION TIEDONANTO

**Muutoskumppanuus laajentuneessa Euroopassa -
Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vaikutusten lisääminen**

SISÄLLYSLUETTELO

1.	Johdanto	3
2.	Uudistuksen tavoite: kilpailukyky sekä enemmän ja parempia työpaikkoja	4
2.1	Lisätään sopeutumiskykyä	4
2.2	Investoidaan tietopääomaan ja työpaikkojen laatuun	5
2.3	Houkutellaan lisää väkeä työmarkkinoille	5
2.4	Toteutetaan uudistuksia.....	5
3.	Työmarkkinaosapuolten rooli: tiiviimmän kumppanuuden tarve	6
3.1	Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu osana parempaa hallintoa.....	6
3.2	Tehokkaiden yhteisvaikutusten tarve.....	6
3.2.1	Yhteisvaikutukset kansallisella tasolla.....	6
3.2.2	Yhteisvaikutukset eri alojen välillä.....	8
3.2.3	Yhteisvaikutukset Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja yritystason välillä.....	8
4.	Komission rooli työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tukena	9
4.1	Lujitetaan ja laajennetaan kumppanuutta.....	9
4.2	Tehostetaan Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun rakenteiden tukemista laajentumisen yhteydessä	9
4.3	Parannetaan Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vaikutuksia ja seurantaa.....	10
4.4	Itsenäiset sopimukset	10
4.5	Valmistaudutaan jatkokehitykseen.....	11
	Annex 1: Background to the European social dialogue	12
	Annex 2: Typology of the results of European social dialogue	15
	Annex 3: Drafting checklist for new generation social partner texts.....	20
	Annex 4: The sectoral social dialogue committees.....	21
	Annex 5: List of European social partner organisations consulted under Article 138 of the EC Treaty	22

1. JOHDANTO

Muutoskumppanuuden tarve

Euroopan unionilla (EU) on edessään ennen näkemättömän mittavia muutoksia.

Se on hyväksynyt strategian vastatakseen haasteisiin, joita ovat laajentuminen uusille rajoille ja Lissabonin Eurooppa-neuvoston hyväksymä talous- ja sosiaalipolitiikan uudistustavoite, johon lisättiin ympäristöulottuvuus Kööpenhaminassa vuonna 2001.

Eurooppalaisessa yhteiskuntamallissa korostetaan voimakkaasti työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, ja laajasti tunnustetaan, että taloudellisen menestymisen edellytyksenä tällä vuosisadalla ovat nykyaikaiset järjestelmät työmarkkinasuhteiden hoitamiseksi ja tehokkaat strategiat muutoksen ennakoivaa hallintaa varten.

Keväällä 2004 kokoontunut Eurooppa-neuvosto kehottaa jäsenvaltioita luomaan Lissabonin strategian täytäntöönpanon tueksi muutoskumppanuuksia, joihin osallistuu työmarkkinaosapuolia, kansalaisyhteiskunnan edustajia ja viranomaisia kansallisten käytäntöjen mukaisesti.

Työmarkkinaosapuolet ovat Euroopan komission aktiivisella tuella luoneet perustan Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle, ja sen sekä kolme- että kaksikantaiset rakenteet ovat kehittyneet dynaamisella ja innovatiivisella tavalla. Viime vuosina työmarkkinaosapuolet ovat halunneet jatkaa itsenäisempää vuoropuhelua ja ovat hyväksymässä joukon aloitteita, muun muassa yhä lukuisempia 'uuden sukupolven' yhteisasiakirjoja, joiden erityispiirteenä on, että työmarkkinaosapuolten on itse huolehdittava niiden seurannasta. Tämä edellyttää tiiviimpää yhteistyötä työmarkkinasuhteiden eri tasojen välillä sekä tehokkaita työmarkkinajärjestelmiä ja työmarkkinaosapuolten tehokasta toimintakykyä kansallisella tasolla.

Laajentumisen haasteet ja mahdollisuudet

Laajentuminen lisää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja kumppanuuden tarvetta. Se luo uusia mahdollisuuksia EU:n talouksille ja yrityksille, mutta merkittävät mukautukset ovat välttämättömiä etenkin uusien jäsenvaltioiden talouksissa. Kumppanuuden asema on siten erityisen tärkeä näiden maiden jatkuvien rakenneuudistuksien vaikutusten hallinnoinnin kannalta.

EU:n laajentuminen luo kuitenkin haasteen Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle. Uusissa jäsenvaltioissa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle on ominaista kolmikantaisuuden vallitseva asema, suhteellisen nuoret työmarkkinaosapuolten järjestöt ja työmarkkinaosapuolten kaksikantaisen vuoropuhelun alikehittyneisyys kansallisella ja alakohtaisella tasolla. Tässä yhteydessä merkittävässä asemassa on työmarkkinaosapuolten **tekninen kapasiteetti**.

Laajentuminen on haaste myös **Euroopan työmarkkinaosapuolten järjestöjen tekniselle kapasiteetille**. Se laajentaa työmarkkinasuhteisiin liittyvien käytäntöjen kirjoa ja aiheuttaa neuvotteluvaltuuskuntien koon kasvua, mikä voi vaikeuttaa sopimuksiin pääsyä.

Tiedonannon tarkoitus

Vuosina 1998 ja 2002 annetuissa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskeissa tiedonannoissa määriteltiin ja vahvistettiin Euroopan työmarkkinaosapuolten toiminnalle institutionaalinen kehys, joka nyt on jo vakiintunut¹.

Lissabonin strategian toteutuksen puoliväli ja kestävä kehityksen strategian tarkistaminen on hyvä ajankohta Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun liittyvien näkökohtien kartoittamiselle varsinkin, kun otetaan huomioon hiljattain esitetyt kehotukset toteuttaa muutuskumppanuus, jonka avulla voidaan panna toimeen Lissabonin tavoitteiden oikea-aikaisen saavuttamisen kannalta välttämättömiä uudistuksia. Äskettäin toteutunut EU:n laajentuminen osui lisäksi hetkeen, jolloin Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa on tapahtumassa huomattavaa laadullista kehitystä.

Tätä taustaa vasten – ja ottaen samalla täysin huomioon työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun laaja soveltamisala – **tämän tiedonannon tarkoituksena on parantaa tietoisuutta ja käsitystä Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tuloksista, lisätä niiden vaikutuksia sekä edistää eri työmarkkinatasojen väliseen tehokkaaseen vuorovaikutukseen perustuvaa jatkokehitystä.**

2. UUDISTUKSEN TAVOITE: KILPAILUKYKY SEKÄ ENEMMÄN JA PAREMPIA TYÖPAIKKOJA

Maailmassa tapahtuvien nopeiden muutosten sekä pääomien ja tekniikan suuren liikkuvuuden vuoksi henkilöresurssien laatu on kansainvälisen kilpailukyvyn avaintekijä.

Nämä perustavaa laatua olevat muutokset vaikuttavat Euroopassa käytettäviin toimintatapoihin, työllisyyden rakenteeseen ja perinteiseen käsitykseen EU:n työmarkkinoiden toiminnasta. Yritysten on reagoitava rakenteellisiin muutoksiin sekä arvioitava uudelleen tarvitsemansa taidot ja yleensäkin tuotannon ja etenkin työskentelyprosessien organisointi.

Haastavana tavoitteena on parantaa työn laatua ja hallita myönteisellä tavalla muutoksen kaikki – taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristöön liittyvät – ulottuvuudet, jotta kestävä kehitys ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus voidaan varmistaa hyödyntämällä koko nykyisen ja tulevan työvoiman tarjoama potentiaali ja kehittämällä sitä. Työntekijöiden, yritysten ja EU:n talussektorien sopeutumiskyvyn lisääminen on näin ollen olennaisen tärkeää.

2.1 Lisätään sopeutumiskykyä

Sopeutumiskyvyn lisäämiseksi on saatava aikaan tasapaino työsuhteiden joustavuuden ja turvallisuuden välillä. Tämä on olennaisen tärkeää sekä työnantajille näiden yritysten kilpailukyvyn vuoksi että työntekijöille, jotta he voivat työskennellä asianmukaisissa työoloissa ja saada asianmukaista palkkaa.

Tässä yhteydessä esiin tulee työvoiman hallinnointiin liittyviä uusia seikkoja, ja työmarkkinaosapuolet kaikilla tasoilla neuvottelevat työsuhteita, elinikäisen oppimisen

¹ Komission tiedonanto – *Yhteisön tason työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun mukauttaminen ja edistäminen*, KOM(1998) 322 lopullinen; komission tiedonanto – *Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu – uudistumisen ja muutoksen taustavoima*, KOM(2002) 341 lopullinen.

mahdollisuuksia, joustavia työaikajärjestelyjä ja siirtymäkauden työmarkkinoiden organisointia koskevista kompromisseista.

2.2 Investoidaan tietopääomaan ja työpaikkojen laatuun

Kestävää työllisyyttä ja tuottavuuden kasvua on tuettava suuremmilla ja tehokkaammilla investoinneilla tietopääomaan ja työpaikkojen laadun parantamiseen.² Hyvin kehittyneet työmarkkinajärjestelmät voivat osaltaan auttaa luomaan innovointia; työpaikkojen laadun kohentamista sekä kilpailukykyä suosivia olosuhteita.

Työpaikkojen laatuun – työterveyteen ja -turvallisuuteen, koulutuksen asianmukaiseen saatavuuteen ja ammattitaitojen kehittämiseen kaikissa ikäryhmissä sekä hyviin työoloihin henkilöstön pitämiseksi yrityksen palveluksessa ja saamiseksi yrityksen palvelukseen – investoiminen on tärkeä elementti muutoksen hallintaa koskevaan haasteeseen vastaamisessa.

Työn hyvin toimivan organisoinnin edellytyksenä ovat johdon ja työntekijöiden väliset sovittavat suhteet, joihin päästään parhaiten yritystason neuvottelujen ja yhteistyön avulla.

2.3 Houkutellaan lisää väkeä työmarkkinoille

Työstä on tehtävä todellinen vaihtoehto kaikille Euroopassa. Korkeampi työllisyysaste ja työvoimaosuus ovat yhä tärkeämpiä työikäisen väestön määrän vähentyessä tulevana vuosina.

Työehtosopimusneuvottelujen kautta työmarkkinaosapuolet voivat vaikuttaa työmarkkinasääntösten kehittämiseen, jotta työnantajille voidaan luoda kannustimia työttömien rekrytoimiseen helpommin ja jotta voidaan myötävaikuttaa pimeän työn torjumiseen. EU:n osallistumisasteita voidaan nostaa poistamalla esteitä, jotka edelleen haittaavat naisten ja vammaisten osallistumista työmarkkinoille.

Kolmas merkittävä keino työvoiman tarjonnan lisäämiseen on varmistaa, että ihmiset pysyvät työssä pitempään. Tämä vaatii kattavien aktiivisen ikääntymisen strategioiden kehittämistä.³ Työmarkkinaosapuolilta tarvitaan ripeitä toimia varhaiseläkkeelle siirtymisen kannustimien poistamiseksi ja työelämässä pysymisen kannustimien luomiseksi.

2.4 Toteutetaan uudistuksia

Työllisyystyöryhmän raportissa⁴ todetaan, että pysyvä uudistus vaatii investointeja 'poliittiseen pääomaan' ja pyrkimyksiä kehittää älykkäitä ja toimivia instituutioita.

Komissio kehottaa Euroopan ja jäsenvaltioiden tason työmarkkinaosapuolia osallistumaan aitoon muutoksumppanuuteen tehostamalla pyrkimyksiään käsitellä edellä mainittuja aihepiirejä ja varmistamalla, että niiden toimet ovat mahdollisimman konkreettisia ja tehokkaita.

² Komission tiedonanto – *Työn laadun parantaminen: katsaus viimeaikaiseen edistykseen*, KOM(2003) 728 lopullinen.

³ Komission tiedonanto – *Iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden lisääminen ja työmarkkinoilta poistumisen lykkääminen*, KOM(2004) 146 lopullinen.

⁴ *Jobs, Jobs, Jobs – Creating more employment in Europe*, työllisyystyöryhmän raportti, marraskuu 2003.

3. TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN ROOLI: TIIVIIMMÄN KUMPPANUUDEN TARVE

3.1 Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu osana parempaa hallintoa

Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on nykyisessä muodossaan kehittynyt huomattavasti siitä, kun se vuonna 1985 käynnistettiin. **Määrällisten** näkökohtien osalta voidaan todeta, että työmarkkinaosapuolet ovat eri neuvottelukomiteoidensa työn tuloksena hyväksyneet yli 300 yhteisasiakirjaa ja toteuttaneet lukuisia **valtioiden rajat ylittäviä yhteishankkeita**.

Viime vuosina työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa on tapahtunut **laadullista** kehitystä kohti suurempaa **riippumattomuutta**. Tästä ovat osoituksena myös yhä useammat työmarkkinaosapuolten hyväksymät 'uuden sukupolven' asiakirjat, joissa työmarkkinaosapuolet antavat tiettyjä sitoumuksia tai suosituksia kansallisille jäsenilleen ja pyrkivät aktiivisesti seuraamaan niiden toteutusta kansallisella tasolla.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kehittyminen on johdonmukaista eurooppalaisen hallintotavan parantamiseen tähtäävien komission yleisempien pyrkimysten kanssa. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on itse asiassa urauurtava esimerkki paremmasta kuulemisesta ja toissijaisuusperiaatteen käytännön soveltamisesta, ja sen olennainen vaikutus hallinnon parantamiseen tunnustetaan laajalti – onhan se tulosta siitä, että työmarkkinaosapuolet ovat lähellä työpaikan realiteetteja. Työmarkkinaosapuolet eroavatkin muista organisaatioista (kuten painostus- ja eturyhmistä) siinä, että ne voivat osallistua työehtosopimusneuvotteluihin.

Euroopan työmarkkinaosapuolten saavutuksista ja lupaavista kehityssuuntauksista (ks. liite 1) huolimatta näiden aloitteiden **vaikutuksia** voitaisiin parantaa. Tämä koskee etenkin uuden sukupolven asiakirjoja, joissa monessa käsitellään Lissabonin strategian aiheita. Asiakirjojen yleisenä ongelmana on, että seuranta koskevat määräykset ovat usein epätarkkoja. Kansallisella tasolla voidaan toteuttaa tehokkaita jatkotoimia ainoastaan sillä edellytyksellä, että eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten asiakirjoissa annetaan yksityiskohtaiset määräykset asiasta.

3.2 Tehokkaiden yhteisvaikutusten tarve

Jotta Euroopan työmarkkinaosapuolet voisivat myötävaikuttaa tehokkaasti Lissabonin strategian tavoitteiden saavuttamiseen, tehokas vuorovaikutus eri työmarkkinatasojen välillä on olennaisen tärkeää.

3.2.1 Yhteisvaikutukset kansallisella tasolla

Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun lisääntyvä itsenäistyminen ja varsinkin yhä useammat aloitteet ja uuden sukupolven asiakirjat, joiden seurannasta työmarkkinaosapuolet huolehtivat itse, tekevät Euroopan ja kansallisten tasojen työmarkkinaosapuolten välisestä vuorovaikutuksesta olennaisen tärkeää. Hyvät ja laadukkaat kansallisen tason työmarkkinasuhteet ovat siksi äärimmäisen tärkeässä asemassa.

Kapasiteetti

Käytännössä työmarkkinaosapuolten asiakirjojen vaikutukset riippuvat suurelta osin sekä asiakirjojen soveltamisesta vastaavien kansallisen tason jäsenten **poliittisesta tahdosta** että niiden **teknisestä kapasiteetista** ja edustavuudesta. Työehtosopimusten kattavuusastetta eri jäsenvaltioissa koskevat tiedot etenkin laajentumisen jälkeen viittaavat siihen, että niiden tehokas soveltaminen voi olla ongelmallista useissa jäsenvaltioissa.

Komissio kehottaa työmarkkinaosapuolia ja jäsenvaltioita tekemään yhteistyötä työmarkkinaosapuolten kansallisten organisaatioiden hallintokapasiteetin lisäämiseksi esimerkiksi rakennerahastojen – etenkin Euroopan sosiaalirahaston (ESR) – tarjoamien mahdollisuuksien avulla⁵.

Kansalliset viranomaiset voisivat mahdollisesti edistää yhteisön tason asiakirjojen soveltamista joissakin jäsenvaltioissa. Tämä mahdollisuus tulee esiin EY:n perustamissopimuksen 139 artiklan 2 kohdassa, jonka mukaan sopimukset pannaan täytäntöön ”työmarkkinaosapuolten ja jäsenvaltioiden omien” menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti (kursivointi lisätty). Esimerkiksi jos asiakirja tai sen määräykset pannaan kansallisella tasolla täytäntöön työehtosopimuksen kautta, tämä voisi mahdollistaa yhteisön tason asiakirjojen vaikutusten laajentamisen jäsenvaltioissa, joissa laajentamismenettelyjen käyttö kuuluu tavanomaisiin työmarkkinasuhdekäytäntöihin. Joissakin jäsenvaltioissa hyödyllisiä voivat olla myös kolmikantamekanismit ja -rakenteet.

Tietoisuuden lisääminen

Jotta yhteisön ja kansallisen tason väliset yhteisvaikutukset olisivat mahdollisimman suuria, olisi tärkeää varmistaa, että työmarkkinaosapuolet **lisäävät tietoisuutta** asiakirjoistaan kaikilla tasoilla organisoimalla tiedotustoimintaa. Säännölliset kokoukset Euroopan työmarkkinaosapuolten ja kansallisten jäsenten välillä esimerkiksi neuvottelukomiteoissa tai työmarkkinaosapuolten itsensä järjestämissä konferensseissa ja muissa tapahtumissa tulevat yhä merkittävimmiksi Euroopan laajentuessa, jotta voidaan varmistaa uuden sukupolven asiakirjojen tehokas täytäntöönpano.

Avoimuus

Yhteisvaikutusten maksimoimisen kannalta äärimmäisen tärkeää on myös sen varmistaminen, että Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tulokset ovat mahdollisimman **avoimia** kaikille asiakirjojen neuvottelu- ja seurantaprosessiin osallistuville. Euroopan työmarkkinaosapuolten asiakirjojen merkitys ja asema eivät ole aina helposti ymmärrettäviä niiden kannalta, jotka eivät ole suoraan mukana vuoropuhelussa. Tämä johtuu osittain asiakirjoissa käytetyistä vaihtelevista nimityksistä ja malleista sekä epätarkasta terminologiasta. Epätarkka terminologia sekä se, ettei neuvotteluissa selkeytetä kaikkia asiakirjojen seurantaan liittyviä näkökohtia, voivat johtaa vaikeuksiin asiakirjojen käytännön täytäntöönpanossa.

Komissio on yksilöinyt kaksi asiakirjatyyppeä, joita voidaan pitää ’uuden sukupolven’ asiakirjoina: itsenäiset sopimukset ja prosessipainotteiset asiakirjat, joissa tehdään erilaisia suosituksia (toimintapuitteet, suuntaviivat, käytänneoppaat ja poliittiset linjaukset). Merkittävin ero näiden kahden asiakirjatyypin välillä on se, että sopimukset on pantava täytäntöön ja niiden täytäntöönpanoa on seurattava tiettyyn päivämäärään mennessä, kun taas toisen tyypin asiakirjoissa painotetaan prosessia ja niihin liittyy säännöllinen raportointi asiakirjojen tavoitteiden saavuttamisen edistymisestä. Näitä tyyppisiä selvitetään tarkemmin liitteessä 2 esitetystä luokittelusta.

Komissio kannustaa työmarkkinaosapuolia selkeyttämään asiakirjojaan ja sisällyttämään uuden sukupolven asiakirjoihinsa yksityiskohtaiset seurantamääräykset. Tässä tarkoituksessa komissio kehottaa työmarkkinaosapuolia hyödyntämään liitteissä esitettyä luokittelua ja asiakirjojen laadintaa koskevaa tarkistuslistaa.

⁵ KOM(2004) 493 lopullinen.

3.2.2 Yhteisvaikutukset eri alojen välillä

Eri alojen työmarkkinaosapuolet sekä yhteisön, jäsenvaltion että yrityksen tasolla voivat oppia paljon toistensa kokemuksista. Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tuloksia voitaisiin näin ollen parantaa lisäämällä yhteisvaikutuksia sekä **eri alojen välillä** että **eurooppalaisten monialaisten ja alakohtaisten tasojen välillä**. Esimerkiksi elinikäisen oppimisen alalla jotkin alat (postipalvelut, pankkitoiminta, siivousala) ovat käyttäneet toimintansa perustana useita toimialoja kattavaa kehystä. Samoin etätyön alalla työmarkkinaosapuolet sähköalalla ja paikallis- ja aluehallinnon sektoreilla ovat hyväksyneet yhteisasiakirjoja, joissa monialaista sopimusta pidetään tervetulleena ja kehoitetaan jäseniä panemaan se omilla aloillaan täytäntöön työmarkkinaosapuolten omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti heinäkuuhun 2005 eli monialaisen sopimuksen täytäntöönpanon määräaikaan mennessä. Molemmat alat sitoutuvat myös seuraamaan sopimuksen täytäntöönpanoa omilla aloillaan vuonna 2005.

Komissio kannustaa työmarkkinaosapuolet kokeilemaan edelleen samankaltaisia toimintamalleja. Suuremmasta julkisuudesta työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tuloksille olisi apua tässä yhteydessä, ja komissio aikoo avustaa tässä prosessissa.

3.2.3 Yhteisvaikutukset Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja yritystason välillä

Työmarkkinaosapuolet voisivat tarkastella yhteisvaikutusmahdollisuuksia **Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja yritystason** välillä. Esimerkkinä mainittakoon yhteys alakohtaisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja **eurooppalaisten yritysneuvostojen** välillä. Viime vuosina on tapahtunut voimakasta kehitystä yritystason työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa ja sopimusten hyväksymisessä yhteisön tason ryhmissä. Tähän mennessä on perustettu noin 650 eurooppalaista yritysneuvostoa, joissa on usein mukana alan suurimpia yrityksiä.

Yritysneuvostoissa käsiteltävien kysymysten kirjo laajenee yhä voimakkaammin yrityksen suorituskykyä ja työllisyyttä koskevien ydinkysymysten ulkopuolelle aiheisiin, joissa on voimakas eurooppalainen ulottuvuus. Näitä ovat esimerkiksi terveys ja turvallisuus, yhtäläiset mahdollisuudet, koulutus ja liikkuvuus, yritysten sosiaalinen vastuu ja ympäristökysymykset. Kun työmarkkinaosapuolet käsittelevät tämän kaltaisia aiheita alakohtaisella tasolla, on mahdollista saada aikaan yhteisvaikutuksia kyseisen tason ja kyseisellä alalla toimivien eurooppalaisten yritysneuvostojen välillä.

Euroopan työmarkkinaosapuolet voisivat hyödyntää mahdollisuutta, jonka tarjoaa komission järjestämä kuuleminen eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan direktiivin tarkistamisesta. Kuulemisen tarkoituksena on parantaa yhteyttä eurooppalaisten yritysneuvostojen ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun välillä.

Toinen toimintaväylä, jota voitaisiin tarkastella perusteellisemmin pyrittäessä lisäämään Euroopan tason ja yritystason välisiä yhteisvaikutuksia, olisi yhteys **työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja yritysten sosiaalista vastuuta edistävien yrityksissä sovellettavien toimintalinjojen välillä**.⁶ Viimeisten kahden vuosikymmenen aikana yritykset ovat käynnistäneet yhä lukuisampia sosiaalista ja ympäristöön liittyvää vastuuta koskevia aloitteita – toisinaan vastauksena sidosryhmiensä painostukseen. Jotkin Euroopan alakohtaisista

⁶ Komission tiedonanto – Yritysten sosiaalinen vastuu: elinkeinoelämän panos kestävään kehitykseen, KOM(2002) 347 lopullinen.

työmarkkinaosapuolista panevat toimeen yritysten sosiaaliseen vastuuseen liittyviä aloitteita, joihin sisältyy peruskirjoja ja käytännesääntöjä.

4. KOMISSIION ROOLI TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VUOROPUHELUN TUKENA

Perustamissopimuksen 138 artiklan 1 kohdan mukaan komission tehtävänä on edistää työmarkkinaosapuolten kuulemista ja toteuttaa kaikki tarvittavat toimenpiteet näiden osapuolten vuoropuhelun helpottamiseksi varmistamalla molemmille osapuolille tasapuolinen tuki.

4.1 Lujitetaan ja laajennetaan kumppanuutta

Komissio katsoo, että neuvottelut ovat asianmukaisin tapa ratkaista työn organisointiin ja työmarkkinasuhteisiin liittyvät kysymykset sekä monialaisella että alakohtaisella tasolla, ja pitää tervetulleena työmarkkinaosapuolten pyrkimystä jatkaa itsenäisempää vuoropuhelua ja myötävaikuttaa Lissabonin tavoitteiden saavuttamiseen. Se myös kannustaa työmarkkinaosapuolia hyödyntämään useiden yhteisön direktiivien tarjoamaa mahdollisuutta käsitellä tiettyjä kysymyksiä työmarkkinaosapuolten välisissä neuvotteluissa kaikilla asianmukaisilla tasoilla.

Jatkona Eurooppa-neuvoston maaliskuussa 2004 antamille päätelmille komissio seuraa jatkotoimia, joita työmarkkinaosapuolet toteuttavat edistääkseen ja arvioidakseen Lissabonin tavoitteiden saavuttamista.

4.2 Tehostetaan Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun rakenteiden tukemista laajentumisen yhteydessä

Euroopan laajennuttua on tehostettava kaksikantaisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tukemista. Neuvottelukomiteat ovat soveltuvia tahoja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kehittämiseksi. Komissio kannustaa uusia aloja kehittämään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja osallistumaan Lissabonin tavoitteiden saavuttamispyrkimyksiin.

Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu tarvitsee lujan perustan, mikä joissakin tapauksissa tarkoittaa sitä, että työmarkkinasuhteiden laatua on tarpeen parantaa kansallisella ja hajautetuilla tasoilla.

Komissio kannustaa edelleen työmarkkinaosapuolten kaksikantaisen vuoropuhelun kehittämiseen uusissa jäsenvaltioissa ja lisää Euroopan työmarkkinaosapuolille antamaansa tukea laajentumisen seurausten hoitamista varten.

On kuitenkin syytä huomata, että koska työmarkkinaosapuolet ovat itsenäisiä ja että EU:ssa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu perustuu yhdistymisvapauteen, kapasiteetin lisääminen on alhaalta ylöspäin etenevä prosessi, joka riippuu työmarkkinaosapuolten omista pyrkimyksistä.

Laajennetaan ja päivitetään edustavuutta koskevia selvityksiä

Kartoittaakseen EY:n perustamissopimuksen 138 artiklan mukaisesti kuultavat työmarkkinaosapuolet komissio toteuttaa yhteisön tason organisaatioiden edustavuutta koskevia selvityksiä. Nämä tiedot ovat tärkeitä myös silloin, kun perustetaan uusia alakohtaisia neuvottelukomiteoita ja kun komissio arvioi 139 artiklan 2 kohdan mukaisten sopimusten allekirjoittajaosapuolten edustavuutta.

Kun otetaan huomioon alakohtaisten neuvottelukomiteoiden määrän lisääntyminen ja EU:n laajentuminen, nykyistä selvitysten ja monografioiden laatimistahtia on nopeutettava ja nykyiset selvitykset on päivitettävä säännöllisesti ja julkaistava.

Komissio ehdottaa, että Dublinin säätöön yhteydessä toimiva työmarkkinasuhteiden seurantakeskus toteuttaisi edustavuutta koskevia selvityksiä.

4.3 Parannetaan Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vaikutuksia ja seurantaa

Komissio pitää hyvänä, että työmarkkinaosapuolet hyväksyvät yhä useampia asiakirjoja, joissa työmarkkinaosapuolet antavat jäsenilleen erilaisia suosituksia, joiden seuranta on tarkoitus toteuttaa kansallisella tasolla.

Komissio kannustaa työmarkkinaosapuolia hyödyntämään asiakirjojen seurannassa avoimen koordinoitimenetelmän tavoin vertaisarviointitekniikoita esimerkiksi määrittelemällä (mahdollisuuksien mukaan määrällisiä) tavoitteita tai vertailuarvoja ja raportoimalla säännöllisesti tavoitteiden saavuttamisen edistymisestä.

Komissio lisää Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun näkyvyyttä ja avustaa työmarkkinaosapuolia näiden asiakirjojen seurannassa seuraavin toimin:

- Tarkastelemalla keinoja edistää seurantakäytännöistä saatujen kokemusten jakamista esimerkiksi tuottamalla sähköisiä tiedotteita ja hyödyntämällä yhdysfoorumia ja kokemusten jakamiseen tähtäviä foorumeita.
- Tarjoamalla työmarkkinaosapuolille tukea työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle omistetun www-sivuston kautta. Tukeen voisi sisältyä tässä tiedonannossa ehdotettuun asiakirjaluokitukseen perustuva työmarkkinaosapuolten asiakirjojen luokitus, työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun liittyvää terminologiaa sisältävä sanasto, tarkistuslista uuden sukupolven asiakirjojen laadintaa varten, hyviä esimerkkejä seurantamääräyksistä, tietoa eurooppalaisista yritystason sopimuksista ja muuta hyödyllistä tietoa. Komissio aikoo myös koota kaikki työmarkkinaosapuolten asiakirjat tietokantaan.
- Lisäämällä rahoitustukea Euroopan työmarkkinaosapuolten toteuttamille yhteisille seurantatoimille.
- Järjestämällä uusista jäsenvaltioista alkaen kaikissa jäsenvaltioissa kansallisia seminaareja, joilla lisätään tietoisuutta Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun merkityksestä kansallisille työmarkkinasuhteille.

4.4 Itsenäiset sopimukset

Komissio tunnustaa työmarkkinaosapuolten itsenäisyyden niiden toimivaltaan kuuluvia kysymyksiä koskevissa neuvotteluissa.

Komissiolla on kuitenkin erityinen tehtävä EY:n perustamissopimuksen 139 artiklan 2 kohdan mukaisesti täytäntöön pantavien itsenäisten sopimusten erityistapauksessa, jos sopimus on tulosta 138 artiklan mukaisesta kuulemisesta, muun muassa siksi, että työmarkkinaosapuolten päätös neuvotella sopimuksesta keskeyttää väliaikaisesti komission tällä alalla käynnistämän yhteisön tason lainsäädäntömenettelyn.

Vaikka komissio noudattaa työmarkkinaosapuolten itsenäisyysperiaatetta, se aikoo julkaista itsenäiset sopimukset ja tiedottaa Euroopan parlamentille ja ministerineuvostolle asiasta

suoritettuaan ennakoarvion, kuten se tekee 139 artiklan 2 kohdan mukaisten neuvoston päätöksellä täytäntöön pantavien sopimusten yhteydessä.

Vaikka komissio pitää ensisijaisena työmarkkinaosapuolten itsensä toteuttamaa seurantaa, se aikoo täytäntöönpano- ja seurantajakson päättymisen jälkeen toteuttaa itse sopimuksen seurannan arvioidakseen, missä määrin sopimus on myötävaikuttanut yhteisön tavoitteiden saavuttamiseen.

Jos komissio katsoo, että yhteisön tavoitteita ei onnistuta saavuttamaan sopimuksen avulla, se harkitsee mahdollisuutta esittää tarvittaessa lainsäädäntöehdotuksen. Komissio voi myös missä tahansa vaiheessa – myös täytäntöönpanovaiheen aikana – käyttää omaa aloiteoikeuttaan, jos se katsoo, että jokin työmarkkinaosapuolista viivyttää yhteisön tavoitteisiin pääsyä.

Samalla kun tunnustetaan työmarkkinaosapuolten toimivallan laajuus, kuten komissio on aiemminkin esittänyt, tapauksissa, joissa on kyse perusoikeuksista tai tärkeistä poliittisista valinnoista, taikka joissa sääntöjä on sovellettava yhdenmukaisesti kaikissa jäsenvaltioissa ja kaikki seikat kattaen, ensisijaisena olisi pidettävä täytäntöönpanoa neuvoston päätöksellä. Itsenäiset sopimukset eivät myöskään ole asianmukainen väline sellaisten aiempien direktiivien tarkistamiseen, jotka neuvosto ja Euroopan parlamentti ovat hyväksyneet tavanomaisessa lainsäädäntömenettelyssä.

4.5 Valmistaudutaan jatkokehitykseen

Koska uuden sukupolven asiakirjojen määrä lisääntyy, komissio pitää tarpeellisena puitteita, joilla lisätään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tulosten johdonmukaisuutta ja avoimuutta. Komissio ottaa ensiaskeleen tähän suuntaan tekemällä ehdotuksen luokitukseksi (liite 2) ja asiakirjojen laatimista koskevaksi tarkistuslistaksi (liite 3).

Komissio aikoo tarkastella mahdollisuutta laatia kattavammat puitteet. Komissio pitäisi parhaana toimintamallina sitä, että työmarkkinaosapuolet neuvottelisivat itse näistä puitteista, ja se pyytääkin työmarkkinaosapuolia harkitsemaan tätä vaihtoehtoa.

Kansainvälisten työehtosopimusneuvottelujen hyödyt ja merkitys ovat lisääntyneet viime vuosina etenkin globalisaation ja talous- ja rahaliiton vuoksi. Yritysneuvostot hyväksyvät monikansallisissa yrityksissä yhä lukuisempia sopimuksia, joiden soveltamisalaan kuuluu työntekijöitä useissa jäsenvaltioissa. Kiinnostus on kasvamassa myös rajanaapurijäsenvaltioista peräisin olevien työmarkkinaosapuolten rajatylittäviä sopimuksia samoin kuin useampia jäsenvaltioita kattavilla erityissectoreilla toimivien työmarkkinaosapuolten välisiä sopimuksia kohtaan.

Komissio toteuttaa tämän kehityssuuntauksen huomioon ottaen rajatylittäviä työehtosopimusneuvotteluja koskevan selvityksen ja tiedottaa selvityksen tuloksista työmarkkinaosapuolille. Myöhemmässä vaiheessa komissio kuulee työmarkkinaosapuolia rajatylittäviin työehtosopimusneuvotteluihin sovellettavien yhteisön puitteiden kehittämisestä.

Annex 1: Background to the European social dialogue

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

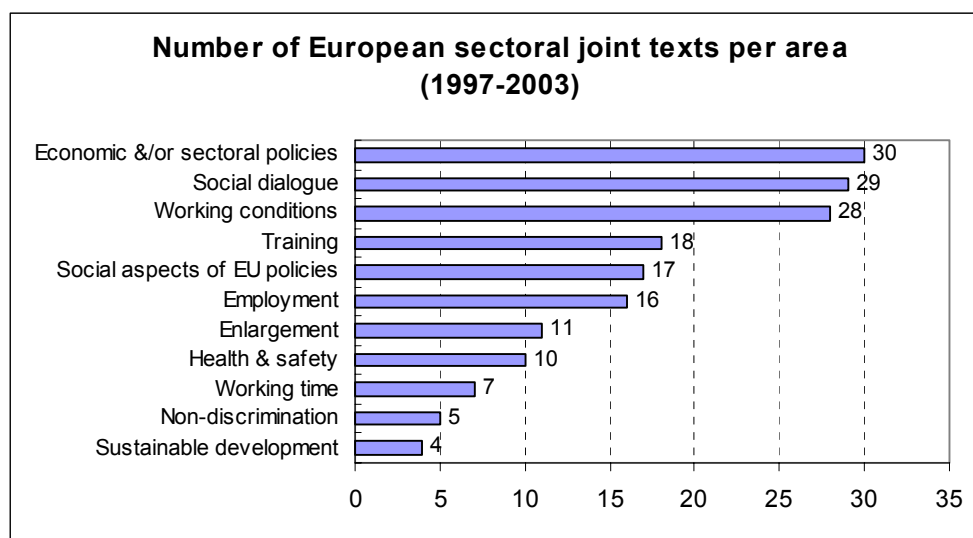
European **tripartite** social dialogue takes place within the Tripartite Social Summit for Growth and Employment, established in March 2003⁷, as well as the dialogues on macroeconomics, employment, social protection and education and training.

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.



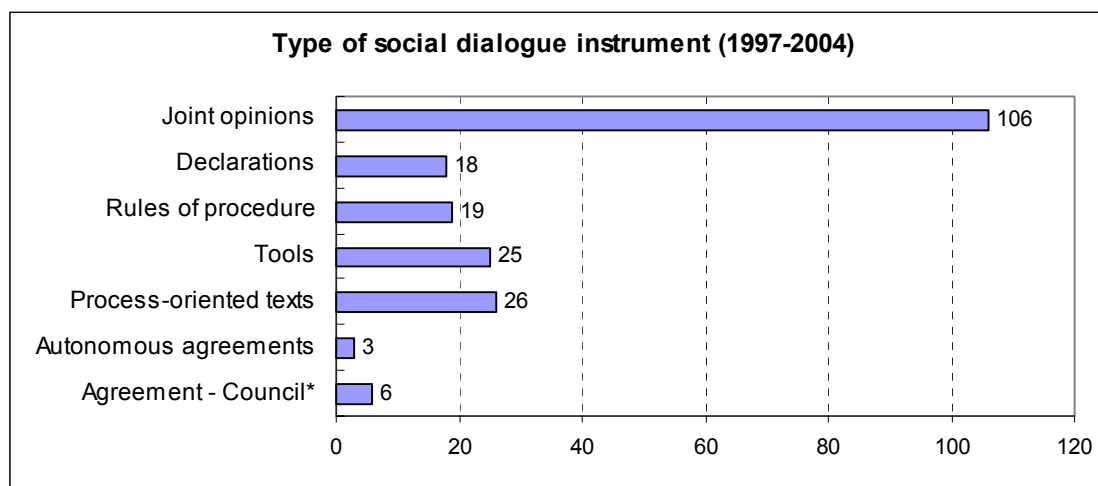
* This table identifies the main topic to which the joint text refers, however in practice many overlap categories.

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.*