



**EU – PHARE BUSINESS SUPPORT PROGRAM SME – FIT
Social Dialogue and and Employment**

Socialni dialog in zaposlovanje v EU

(učno gradivo)

Ljubljana, 2004

KAZALO

Uvod

1. Zakonska podlaga za evropski socialni dialog

2. Glavne definicije in razvoj socialnega dialoga ter tripartitnega dogovarjanja

2.1 Bipartitni socialni dialog

2.2 Tripartitni socialni dialog

2.3 Pogajanja med socialnimi partnerji in odločitve Sveta

3. Kriteriji glede reprezentativnosti

4. Nekateri konkretni primeri socialnega dialoga

4.1 Bipartitni sektorski socialni dialog: primer kmetijstva

4.2 Širši sektorski socialni dialog in tripartitno dogovarjanje: primer starševskega dopusta

5. Razlogi za socialni dialog in tripartitno dogovarjanje

6. Socialni dialog in tripartitno dogovarjanje v državah članicah EU

7. Evropska pravila glede zaposlovanja: kompleksni pravni red

8. Informacije na internetu

Uvod

Učno gradivo, ki je pred vami je, je enostavni vodič za razumevanje vloge socialnega dialoga v Evropi. Gre za vlogo znotraj EU ter njenih institucij ter za izkušnje iz posameznih držav članic EU. Poseben namen tega gradiva prispevka je podati slušateljem predstavitev enega najpomembnejših elementov tako imenovanega »evropskega socialnega modela« (posebej tistim, ki delajo za organizacije, ki predstavljajo socialne partnerje).

Evropski socialni model je v glavnem osnovan na visoki stopnji zaščite delavcev ter na njihovi socialni varnosti. Temelji tudi na celi vrsti zakonov in regulativ, ki veljajo na celotnem evropski ravni. Čeprav prihaja do določenih razlik, pa je evropski pravni red na področju zaposlovanja in socialne varnosti iz leta v leto enotnejši. Nove države članice EU se v tem trenutku soočajo s problemom prilagajanja, ker imajo domača pravila, katera pa se bodo morala spremeniti tako na področju gospodarskih odnosov kot tudi zaposlovanja in socialne varnosti. Socialni dialog in tripartitno dogovarjanje postajata vedno bolj sestavni del pri sprejemanju odločitev znotraj EU. V kritičnih primerih na področju politike zaposlovanja in socialnih zadev so lahko aktivnosti in učinki socialnih partnerjev relevantni pri oblikovanju nove evropske zakonodaje.

Socialni dialog lahko definiramo kot proces stalnega sodelovanja med socialnimi partnerji, pri čemer gre za doseganje sporazumov ob kontroli določenih gospodarskih in socialnih raznolikosti tako na makro kot tudi na mikro nivoju. Zelo pogosto se definicija socialnega dialoga uporablja tudi v povezavi s sodelovanjem med socialnimi partnerji in vlado. Vendar je potrebno razločevati, kjer je to le možno, med socialnim dialogom med socialnimi partnerji in tripartitnim dialogom, kjer je se vključujejo o tudi vladne strukture. Prepričani smo, da zelo pogosto prihaja do skupnih stališč med socialnimi partnerji, kar se odraža tudi v plodnem oblikovanju politike na tem področju.

Bipartitni socialni dialog se lahko izvaja na sektorskem, med sektorskim, med gospodarskem ali med profesionalnem področju. Zadnje je še posebej pomembno na ravni v EU, kjer so pogosto prisotna različna nacionalna stališča tudi znotraj istih združenj.

Socialni dialog na različnih področjih poteka po različnih postopkih in prinaša različne rezultate.

Sektorski sporazumi so skoraj vedno glede na nacionalne izkušnje pogodbeni sporazumi, ki definirajo dinamiko plač, delovni čas, pogoje dela ter ostale podrobnosti, ki so v skladu z nacionalno zakonodajo. Na evropski ravni obstajajo še primeri sektorskih sporazumov, ki jih lahko obravnavamo kot modele nacionalnih sporazumov. V prihodnosti bo verjetno oblikovan tudi evropski sporazum. Vedeti pa moramo, da je bipartitni socialni dialog vedno potekal na podlagi skupnih mnenj, stališč, priporočil in podobnih instrumentov, ki pa niso pomenili pravno zavezujočih obveznosti.

Bipartitni med sektorski sporazum na podlagi pogodbe obstaja v nekaterih evropskih državah, vendar moramo poudariti, da je to instrument v Evropi med menedžmentom in delavci. Na nivoju EU je bilo podpisanih več bipartitnih sporazumov za določena področja, ki so bila po tem sprejeta v nacionalne zakonodaje držav članic EU.

Notranji ali med profesionalni dialog ponavadi poteka na nacionalni ravni. Res je, da diskusija in sporazumi znotraj menedžmenta ali delavcev tudi potekajo na evropski ravni ter s tem prispevajo k jasnejšim stališčem združenj podjetnikov in delavcev.

Tripartitni dialog poteka na različne načine. Na nacionalnem nivoju ter v večini Evropskih držav lahko govorimo o socialnem paktu na področju zaposlovanju in konkurenčnosti. Ti pakti so postali zelo pogosta nacionalna praksa med delodajalci, delojemalci in vlado na praktično vseh relevantnih področjih socialne in gospodarske politike. Na ravni EU temu še nismo bili priča, kar je verjetno posledica tega, ker je smo mnogi gospodarski vzvodi, predvsem na področju davkov še vedno v rokah nacionalnih oblasti.

Ne glede na razlike v posameznih državah članicah EU pa socialni dialog postaja vedno pomembnejši pri sprejemanju odločitev v EU.

Nove članice se bodo morale prilagoditi sistemu EU in sprejeti regulativo in postopke v okviru evropskega pravnega reda.

Socialni dialog postaja močnejši tudi zaradi vloge, ki jo pri tem igrajo socialni partnerji, kar vpliva na sprejemanje novih odločitev znotraj EU, hkrati pa to pomeni večjo moč EU in njenih pristojnosti. Tudi sprejetje enotne evropske valute je verjetno eden najboljših primerov in simbol za močno integracijo. Zadnji sporazum povezan s spremembami evropske ustave dokazuje, kako so se posamezne institucije povezovale v zadnjem času.

Obseg in intenzivnost pristojnosti EU sta se večali iz leta v leto vzporedno s širitvami EU. Prišlo je do petih širitvev EU, kar pomeni, da so odločitve, ki se sprejemajo v Bruslju, Strasbourga ...pomembno vplivajo na življenje stotine ljudi. Zato je zelo lahko razumeti, zakaj je socialni dialog na Evropskem nivoju tako pomemben.

Socialni partnerji se soočajo z izzivi globalizacije in modernizacije in lahko vplivajo na politiko zaposlovanja in socialne politike, spreminjajo delovne pogoje in tako tudi vplivajo na vsakodnevno življenje ljudi v 25 različnih državah.

Bipartitni socialni dialog ter doseganje sporazumov na evropskem nivoju pomeni instrument v procesu evropske integracije. To bo tudi v prihodnosti pomenilo pomemben element pri oblikovanju boljšega okolja za razvoj gospodarstva v EU.

Poleg tega pa tudi redne diskusije med različnimi organizacijami prispevajo k temu, da se lažje premoščajo kulturne razlike med različnimi državami.

V gradivu bomo predstavili problematiko socialnega dialoga v okviru sledečih sklopov:

1.del

Prestavitev pravne podlage evropskega socialnega dialoga. Analiza v glavnem temelji na členih Sporazuma o ustanovitvi Evropske skupnosti (v nadaljevanju »sporazum«). Posebna pozornost je tudi posvečena socialnemu dialogu v končnem osnutku nove Evropske ustave.

2. del

Ponovna obravnava osnovnih definicij socialnega dialoga in tripartitnega dogovarjanja.

3. del

Kratka predstavitev glavnih kriterijev za zastopanje na Evropski ravni.

4. del

Predstavitev in analizi nekaterih konkretnih primerov aktivnosti na področju socialnega dialoga.

5. del

Razlogi, ki opravičujejo socialno partnerstvo tudi v industrijskih odnosih. Predstavljena je pomembna razlika med socialnim dialogom in tripartitnim dogovarjanjem.

6. del

Predstavitev socialnega dialoga v državah članicah EU. Poseben poudarek je namenjen instrumentu socialnega pakta, ki so ga sprejeli v večini držav članic EU.

7. del

Predstavitev glavnih elementov evropske zakonodaje na področju zaposlovanja in pregled kompleksne EU delovne zakonodaje, katere obseg se hitro povečuje.

Aneks vsebuje slovar glavnih izrazov v tem besedilu ter izraze v uradni dokumentaciji EU, kratko bibliografijo ter celo vrsto koristnih povezav po internetu, ki so lahko koristne za pridobitev podrobnejših podatkov.

1. Zakonska podlaga za evropski socialni dialog

Vloga socialnih partnerjev in socialnega dialoga v EU je navedena v sporazumu iz Maastrichta, dopolnjena pa je s sporazumi iz Amsterdama (1997) in Nice (2000).

Priznavanje socialnih partnerjev in socialnega dialoga sta jasno določena v členu 138(1): »Komisija ima za svojo nalogo promocijo posvetovanja menedžmenta in delavce na ravni EU in bo sprejela vse ustrezne ukrepe za pomoč dialogu, s tem da bo zagotavljala obema strankama uravnoteženo pomoč«. Način dialoga med socialnimi partnerji je usmerjen v visoko stopnjo avtonomije. Predvsem člen 139 (1), ki pokriva sektorske in med industrijske odnose govori, da naj dialog med menedžmentom in delom na ravni Skupnosti vodi k pogodbenim razmerjem, vključno s sklepanjem sporazumov. To je zelo pomembno, ker so socialni partnerji pooblašteni za sklepanje evropskih pogodb, če to želijo. Sporazum predstavlja potencialni in močan element na nadnacionalnem področju, seveda če socialni partnerji želijo delovati v tem smislu – tudi na področjih, kjer EU tradicionalno upošteva različne oblike nacionalnih praks, še posebno na področju pogodbenih razmerij (člen 136 (1)). V tem specifičnem primeru je proces integracije EU v rokah Evropskih socialnih partnerjev in ostale družbe in ni odvisen od odločitev EU od zgoraj navzdol.

Sporazum pa vseeno vzpostavlja močno povezavo med pripravljenostjo socialnih partnerjev da se dogovarjajo na EU ravni in EU procesom odločanja. Člen 139 (2) določa, da naj bi bili sporazumi sprejeti na ravni EU implementirani bodisi v skladu s procedurami in prakso menedžmenta in delavcev in držav članic ali v primerih, ki jih obravnava člen 137, na skupno zahtevo podpisnic, na osnovi odločitve Sveta na osnovi predloga Komisije. podpisnic, je potrebno imeti odločitev na predlog Evropske komisije. Tako lahko sporazum s strani socialnih partnerjev v skladu s členom 139 (2) postane bolj obvezujoča odločitev EU.

Področja, ki jih obravnava člen 137 Maastrichtskega sporazuma

- a) izboljšava delovnega okolja v smislu zaščite zdravja delavcev in skrb za varstvo pri delu;
- b) delovni pogoji;
- c) socialno varstvo in socialna zaščita delavcev;
- d) zaščita delavcev v primerih, ko so njihove delovne pogodbe časovno omejene;
- e) informacije in razgovori z delavci;
- f) zastopanje in kolektivna obramba interesov delavcev in delodajalcev
- g) pogoji zaposlovanja za prebivalce iz tretjih dežel, ki imajo stalno prebivališče na območju EU;
- h) integracija oseb, ki so izključene iz trga delovne sile;
- i) enakopravnost med moškimi in ženskami glede možnosti zaposlitve in delovnih odnosov;
- j) borba proti izključitvah iz socialnega življenja;
- k) modernizacija režimov socialnega zavarovanja.

Področje c),d),f),g) zahteva enoglasno odločitev za sprejetje v Evropskem svetu.

To je tudi prvi način s katerim se kaže povečana vloga socialnih partnerjev, pri čemer je potrebno upoštevati dejstvo, da se odločitve sprejemajo v skladu s konzultacijami z Evropskim ekonomsko socialnim svetom.

Jasno je, da so zadeve, ki smo jih navedli, v glavnem s področja trga delovne sile in socialne politike.

Obstaja pa tudi drugačen način s katerim lahko socialni partnerji močno vplivajo na vsebino in kvaliteto odločitev EU, predvsem na področju zaposlovanja in socialne politike: veliko je obveznih konzultacij, ki jih zahtevata tako Evropska komisija kot Evropski svet na različnih področjih. EESC tukaj igra pomembno vlogo, ker predstavlja institucijo za postopke konzultacij.¹ Področja obveznih konzultacij pred sprejemanjem odločitev s strani Evropskega sveta so različna:

- a) navodila glede zaposlovanja, ki jih določa Svet Evrope (člen 128(2));
- b) pospeševalni ukrepi za sodelovanje med državami članicami ter pomoč na področju zaposlovanja (člen 129);

¹ Dodati je potrebno, da je v konzultaciji Komisije ali Sveta Evrope enakopravno vključen tudi Odbor regij

c) področja na trgu delovne sile in oblikovanju socialne politike, ki so navedena v členu 137, sicer pa tudi vse, kar je navedeno v členu 138(2): preden Komisija poda predloge na področju oblikovanja socialne politike, mora izvesti razgovore z menedžmentom in delovno silo glede možnih aktivnosti pri sprejemanju direktive.

Normativno pokritje področja socialnega dialoga je v sporazumu zelo široko. Sektorski in med industrijski dialog in tudi tripartitno sporazumevanje so natančno določeni, kar daje socialnim partnerjem možnost več kot formalne možnosti nadnacionalnega kolektivnega dogovarjanja in možnost intervencije glede odločitev EU.

2. Glavne definicije ter razvoj socialnega dialoga in tripartitnega dogovarjanja

Socialni partnerji dobro razumejo pomembnost evropske politike pri sprejemanju novih oblik sodelovanja med sindikati in organizacijami delodajalcev. Tukaj moramo omeniti, da je prišlo do ustanavljanja industrijskih organizacij na nadnacionalni ravni že takrat, ko je bila ustanovljena EU. To so na primer Unija evropskih industrijskih in delodajalskih organizacij (UNICE), ki so jo ustanovili v letu 1958, Evropski center podjetij z javno udeležbo (CEEP), ki deluje od leta 1961 in Evropski sekretariatom sindikatov (SSE), ki je bil ustanovljen prav tako v letu 1958. Ostale pomembne institucije so bile ustanovljene leta 1969, kamor na primer spada Evropska konfederacija svobodnih sindikatov (CESL), v letu 1973 pa je bila ustanovljena Evropska konfederacija sindikatov (ETUC). Prav tako je pomembno omeniti Evropsko združenje za obrt ter mala in srednja podjetja (UEAPME), ki je bilo ustanovljeno leta 1979 ter Evropsko konfederacijo izvršilnega in menedžerskega osebja (CEC), ustanovljeno v letu 1989.

Te organizacije so bile vedno pripravljene sodelovati pri evropskem socialnem dialogu, konzultacijah in tripartitnem dogovarjanju. Čutile so se tudi odgovorne za sprejemanje odločitev znotraj EU in so se tudi trudile za približevanje med socialnimi partnerji in skrbele za integracijo med njimi.

Socialni dialog na Evropskem nivoju poteka na dva načina: bipartitni dialog in tripartitno dogovarjanje. Kot smo že omenili v prejšnjem delu, je lahko bipartitni dialog prvi korak za bolj direktno in uspešno vključevanje evropskih socialnih organizacij v proces odločanja EU. To sta dva elementa, ki sta medsebojno tesno povezana, hkrati pa si ne moremo predstavljati socialnega dialoga brez EU politike na področju dela in zaposlovanja, kar pa temelji na pogajanju med socialnimi partnerji.

2.1 Bipartitni socialni dialog

Bipartitni socialni dialog se razume v treh različnih oblikah:

- A) dialog med industrijo ali različnimi sektorji,
- B) sektorski dialog,
- C) dialog med različnimi poklici.

A)

Dialog med industrijo se je pričel prvič v januarju 1985 na skupščini Val Duchesse, kjer so sodelovale organizacije UNICE, CEEP, ETUC pod pokroviteljstvom Jackues Delors – a, ki je bil takrat predsednik Evropske komisije. Od takrat dalje so socialni partnerji sprejeli veliko število skupnih stališč na različnih področjih kot na primer izobraževanje, motivacija, informiranje in konzultacije delavcev, strategije zaposlovanja, osnovno izobraževanje, poklicno izobraževanje za odrasle, prehod iz šole v delovno okolje, nove tehnologije in organizacija dela, enakopravne možnosti, zdravje, varnost, svoboda gibanja ter socialni dialog. Pomembno pa je, da je bil ta socialni dialog vključen v sporazum iz Maastrichta in sicer v členih 138 in 139 kot ste lahko že prebrali v delu 1. Ta sporazum predstavlja tudi uradno priznavanje socialnega dialoga in enakovredne udeležbe pri pogajanjih na Evropskem nivoju.

Socialni dialog med industrijo se je okrepil po sprejetju sporazuma v Maastrichtu, nekaj let kasneje pa je bil sklenjen nov sporazum v Amsterdamu. Sprejetih je bila vrsta ukrepov na podlagi skupnih stališč, kot na primer na področju starševskega dopusta (1995), na področju polovičnega delovnega časa (1997), na področju stalnega zaposlovanja in pogodb v zvezi s tem (1999), kar je privedlo do odločitve Sveta Evrope in kar je postalo tudi del Evropske zakonodaje.

Na skupščini v Val Duchesse se je prvič zgodilo, da je prišlo do novega načina dialoga, ki je imel tudi plodne rezultate. Pobude s prvega srečanja v Val Duchesse in z naslednjih srečanj v zvezi s socialnim dialogom so pripomogle k krepitvi gospodarskih razmerij, hkrati pa omogočila socialnim partnerjem, da so lahko na evropskem nivoju preizkusili svoje možnosti za pogajanja na področju gospodarskega sodelovanja, poklicnega izobraževanja, rasizma, prilagajanja na trg delovne sile, strategije evropske politike izobraževanja in integracije invalidnih oseb v delovni proces.

B)

To je tudi razlog, zaradi katerega je socialni dialog postal vse bolj razširjen na Evropskem nivoju. Število sektorjev, ki so zainteresirani za dialog med socialnimi partnerji se neprestano povečuje in ta trenutek znaša skoraj 30. Izdelana je bila cela vrsta stališč, resolucij, deklaracij, predlogov, priporočil (več kot 150), predvsem na področju telekomunikacij, kmetijstva, zračne plovbe, ribištva. To je vse rezultat posebnega socialnega dialoga in dela sektorskih odborov na podlagi navodil in komunikacije z Evropsko komisijo, ki je potekala maja 1998 in ki se je nanašala na reformo socialnega dialoga.

Konkretne rezultate na področju bipartitnih sporazumov smo dosegli le na nekaj področjih, kot na primer skrajšanje delovnega časa v kmetijstvu (1997), organizaciji delovnega časa v pomorskem prometu in na področju železnic (oboje v 1998), delu na daljavo v trgovini in telekomunikacijah (oboje v 2001).

Kar je relevantno na tem področju, je integracija evropskega trga delovne sile, s katerim se socialni partnerji vedno bolj soočajo znotraj tako imenovane Evropske arene, hkrati pa se zavedajo, da morajo izvajati določene aktivnosti na tem področju.

C)

Posebna kategorija socialnega dialoga je dialog med različnimi poklici. Kot je navedel Allan Larsson, ki je bil generalni direktor v DG za zaposlovanje in socialne zadeve pri Evropski komisiji, socialni dialog ni samo stvar aktivnosti med dvema udeleženiima strankama. Gre

namreč za partnerstvo na isti strani in na različnih področjih. Doseženih je bilo veliko sporazumov med organizacijami delodajalcev in delojemalcev. Potrebno je omeniti sporazum, ki sta ga sklenili organizaciji UNICE in UEAPME ter podpisani sporazum z ETUC.

Tudi dialog med posameznimi poklici na Evropskem nivoju je pomemben za gospodarsko sodelovanje tako na nacionalnem nivoju kot na mednarodnih odnosih.

Bipartitni socialni dialog je v zadnjih letih postal pomemben element v okviru splošnega procesa Evropske integracije. Socialni partnerji zdaj lahko eksplicitno oblikujejo mnenja o najpomembnejših problemih glede zaposlovanja v EU, hkrati upoštevajoč globalizacijo in krepitev EU. Obravnavajo tudi probleme delovnih pogojev in enakopravnosti v zvezi s tem, kar se je do sedaj obravnavalo na nacionalni osnovi. Ta trend je do sedaj potekal le na trenutke. Novi člani, kjer mislimo tako na institucije in podjetnike, se morajo vedno bolj zavedati teh okoliščin.

2.2 Tripartitni socialni dialog

Tripartitni socialni dialog je dialog med socialnimi partnerji, Komisijo in Svetom Evrope, je del pogajanj, ki je nastal v zgodnjih 70. letih prejšnjega stoletja. Lahko ga obravnavamo tudi kot vrsto socialnega dialoga znotraj Skupnosti. Od leta 1970 obstaja nov Stalni odbor za zaposlovanje (SCE), kjer se redno srečujejo predstavniki Sveta in Komisije glede odnosov na področju gospodarstva in zaposlovanja. V zadnjem času so se ti postopki odvijali v okviru Evropskega Sveta, skupaj s socialnimi partnerji, imenovani Trojka, v katerih so zasedali tudi predsednik držav, vlade ter vodilni ostalih Evropskih institucij. Oblikovan je bil makroekonomski dialog kot rezultat skupščine v letu 1999 v Kölnu, na podlagi katere lahko socialni partnerji izrazijo svoje zahteve in vprašanja v zvezi s splošno gospodarsko politiko.

Drugi del socialnih pogajanj smo omenili že v predhodnem tekstu. Gre za konzultacije socialnih partnerjev, ki potekajo preko Evropskega odbora za gospodarstvo in socialne zadeve, kar je obvezujoče glede na sporazum iz Maastrichta (člena 138 in 139), obvezno pa je izvajanje predpisov z naslova socialnih partnerjev in EU odločitev.

2.3 Pogajanja med socialnimi partnerji in odločitve Sveta

V 1. delu smo navedli, kako pomembna je udeležba socialnih partnerjev v postopkih pogajanj, kar je navedeno tudi v sporazumih iz Maastrichta, Amsterdama in Nice in kar se mora upoštevati v skladu s členom 137. Ti postopki omogočajo socialnim partnerjem, da svoja skupna stališča, ki se nanašajo na temo zaposlovanja, preko EESC posredujejo Komisiji in Svetu.

Kot že omenjeno imajo socialni partnerji tudi druge močne instrumente, s katerimi lahko vplivajo na odločitve EU. Ti instrumenti so navedeni in opisani v členih 138 in 139 Sporazuma. Člen 138 predpisuje dvostopenjsko konzultacijo socialnih partnerjev s Komisijo. Na prvi stopnji (člen 138/2) naj bi se Komisija že pred lansiranjem določenega predloga s socialnega področja posredovala z menedžmentom in predstavniki delavcev. V drugi fazi (člen 138/3) pa se Komisija lahko ponovno, če ocenjuje, da je to potrebno, posvetuje o vsebini predloga. Na ta način je znano stališče socialnih partnerjev tako glede splošnega vidika pobude Skupnosti kot tudi glede bolj specifičnih podrobnosti. Na tej točki lahko govorimo

tudi o tretji stopnji pogajanj v skladu s členom 138 (3), kjer menedžment in delavci podajo svoje mnenje Komisiji, ali pa priporočilo, na podlagi katerega lahko Komisija sprejme primerne odločitve.

Obstaja še 4. stopnja v okviru pogajanj s socialnimi partnerji, ki omogoča alternativno rešitev člena 138 (4) in ki določa obveščanje Komisiji o željah za začetek postopka v skladu s členom 139. Gre za možnosti vzpostavitve pogodbenih odnosov, sporazumov med menedžmentom in delavci, vendar ta faza lahko traja največ 9 mesecev, za to pa je posebno pridobiti dovoljenje na nivoju Skupnosti. Člen 139 (2) nudi dve različni možnosti za izvajanje sporazumov sprejetih med socialnimi partnerji. Prvi mora biti v skladu s postopki in prakso, ki obstaja v državah članicah EU, pri drugem pa gre bolj za pogajanja, ki so v povezavi s členom 137 na podlagi odločitve Komisije. Komisija ima vedno pravico za zavrnitev predloga, ki ga dobi od socialnih partnerjev, vendar pa mora biti ta zavrnitev v skladu z zakonom Skupnosti, upoštevajoč vse pogoje malih in srednjih podjetij in sporazum Sveta Evrope, kateremu tudi svojo odločitev sporoči. Svet Evrope lahko sprejme direktivo, regulativo, odločitev ali pa predlog pošlje nazaj socialnim partnerjem, ki potem ponovno obravnavajo možnosti in poskušajo doseči sporazum v skladu s prvo opcijo.

3. Kriteriji glede reprezentativnosti

Glede na pomembnost socialnega dialoga na nivoju Skupnosti je potrebno, da imajo organizacije tudi ustrezne certifikate. Za izpolnjevanje postopkov določenih v členih 137 do 139 Sporazuma morajo socialne organizacije izpolnjevati naslednje zahteve, ki jih določa Evropska komisija:

- 1)
Morajo biti več sektorske, ali se nanašati na specifične sektorje ali kategorije in morajo biti organizirane na evropskem nivoju.
- 2)
Sestavljati jo morajo organizacije, ki so priznane kot članice struktur socialnih partnerjev iz držav EU, sposobne morajo biti izvajati pogajanja ter sklepati sporazume in predstavljajo naj čim več držav članic EU.
- 3)
Imeti morajo primerno strukturo za zagotavljanje njihove učinkovite udeležbe v procesu pogajanj.

Glede na vse močnejši socialni dialog ter na povečanje števila sektorjev, ki želijo biti vključeni v EU, se tudi število organizacij pri socialnem dialogu na nivoju Evropske Unije povečuje. V tem trenutku imamo 30 združenj, ki izpolnjujejo kriterije, ki jih določa Evropska Komisija.

4. Nekateri konkretni primeri socialnega dialoga

V tem delu predstavljamo dva primera socialnega dialoga na Evropskem nivoju.

Prvi se nanaša na bipartitni sektorski socialni dialog, drugi pa na med sektorsko tripartitno dogovarjanje.

4.1 Bipartitni sektorski socialni dialog: primer kmetijstva

Glede na direktivo, sprejeto novembra leta 1993, ki se nanaša na organizacijo delovnega časa v Skupnosti in v tem kontekstu specialno na kmetijski sektor, so socialni partnerji dosegli sporazum v juliju 1997, ki določa izboljšanje plačane delovne sile v kmetijstvu. Socialna partnerja na Evropskem nivoju sta bila: Skupina delodajalcev v Odboru kmetijskih organizacij v Evropi (GEOPA/COPA) in Evropska federacija sindikatov kmetijskih delavcev (EFA/ETUC). To je bil prvi sektorski okvirni sporazum med socialnimi partnerji na evropskem nivoju. Sporazum je imel naravo priporočila in naj bi se izvajal na prostovoljni osnovi upoštevajoč nacionalne kolektivne pogodbe v kmetijstvu. To pomeni v svetovnem merilu 2,5 milijona plačanih delavcev iz 8 milijonov kmetij.

Kar je tukaj zelo pomembno je dejstvo, da je na podlagi člena 139 Sporazuma omogočeno, da socialni partnerji upoštevajo nacionalno zakonodajo ne glede na odločitve Evropske komisije ali Sveta Evrope, z izjemo, če to ni posebna direktiva za to področje. Avtonomija, ki je na tem področju omogočena je dokazala tudi konkretne primere, kako lahko EU uspešno uravnava tudi to področje.

4.2 Medsektorski socialni dialog in tripartitno dogovarjanje: primer starševskega dopusta

Vprašanje dopusta iz naslova starševskih obveznosti je medsektorske narave. Nanaša se na starše, ki so v delovnem razmerju ne glede na njihovo plačo in službo, in morajo skrbeti za vzgojo in izobrazbo otrok. Socialni partnerji so v letu 1996 podpisali sporazum, ki je pomenil prvi evropski kolektivni sporazum izhajajoč iz sporazuma o socialni politiki EU.

Glede na kompleksnost tega problema, je še bolj pomembno, da je medsektorski sporazum prinesel podlago, na osnovi katere je lahko Komisija poslala predlog Svetu Evrope, ki je sprejel posebno direktivo glede starševstva in odsotnosti od dela v tej povezavi.

Države članice EU so pričele izvajati direktivo junija leta 1998, čeprav je bila dovoljena določena fleksibilnost zaradi nacionalnih posebnosti. Poudariti je potrebno, da so bili upoštevani nacionalni elementi na socialnem področju, hkrati pa direktiva tudi ni postavljala strogih pravil, ki bi bili obvezujoči. Direktiva je predvidela minimalne standarde za starševski dopust, za vsa vprašanja v zvezi s tem, hkrati pa tudi plačilo in odpovedne roke za zaposlene.

5. Razlogi za socialni dialoga in tripartitno dogovarjanje

Kar zadeva bipartitni dialog se največkrat navajajo utemeljitve, da avtonomija, ki jo imajo socialni partnerji v socialnem dogovarjanju na različnih področjih lahko pripomore k večji enakopravnosti na trgu dela, večji koheziji in boljši gospodarski integraciji v vsaki državi.

Redna pogajanja in možnost upravljanja preko sodelovanja in konsenza pomenita boljši menedžment procesa sprememb in inovacij. Inovacije pa so tiste, ki lahko pogosto vodijo k konfliktom, socialnim napetostim ter ekonomski dislokaciji. Zato je potreben neprekinjen dialog s podjetniki, obrtniki, delavci, kmeti, kar vodi v premagovanje ovir, ki utegnejo voditi do teh konfliktov.

Prav tako je potrebno imeti demokratične razmere v procesih sprejemanja odločitev. Naši institucionalni sistemi, ki so osnovani na suverenosti parlamenta in izvoljene vlade predstavljajo garancijo za popolno demokracijo. Hkrati pa morajo socialni partnerji zagovarjati razvoj odločitev na državnem nivoju, ki so v skladu s pričakovanji prebivalcev in mnenjem menedžmenta ter delavcev.

Boljša razmerja med vlado in socialnimi partnerji so v prid gospodarski politiki. Stališča podjetnikov in delavcev ter njihovih združenj so sicer osnovna stališča, kajti socialni partnerji se prav gotovo zavedajo specifičnih problemov v okviru svojega sektorja. Lahko pa dobijo uporabne predloge za napredovanje na področju zakonodaje, kar temelji na podlagi lastnih izkušenj in opazovanj s strani socialnih partnerjev.

Postopki odprtih konzultacij menedžmenta z delavci ter združenji za varstvo potrošnikov omogočajo, da je proces odločanja bolj transparenten. Tako se lahko tudi zmanjšujejo vpliv lobistov in zainteresiranih skupin.

Socialni dialog in tripartitno dogovarjanje sta sama po sebi pomemben pokazatelj intenzivnosti evropske integracije. Pogajanja so pomemben indikator za Evropsko integracijo. Z večjo močjo, ki jo vzpostavljajo EU institucije ter s skupnim Evropskim trgovom, ki vsak dan postaja vedno večja realnost, so tudi industrijski odnosi vedno bolj vezani na evropske dimenzije.

6. Socialni dialog in tripartitno dogovarjanje v članicah EU

Socialni dialog in tripartitno dogovarjanje na Evropskem nivoju temeljita na dolgoročnih izkušnjah in razmerjih med socialnimi partnerji in vlado v posameznih državah članicah.. V zadnjih desetletjih, z izjemo Velike Britanije in v nekaterih primerih tudi Francije, države članice EU tvorijo model industrijskih odnosov, ki temelji na močni avtonomiji socialnih partnerjev glede sklepanja pogodb- v okviru EU in nacionalnih zakonov, ki se nanašajo na delovni čas, delovne pogoje, plače. Ta model se je uveljavil v večini držav z določeno stopnjo fleksibilnosti in je tudi predmet kolektivnih pogajanj med udeleženci.

V večini Evropskih držav so sklenili socialne pakte med menedžmentom, delovno silo in vlado, ki predstavljajo makroekonomski okvire, osnove za davčno politiko, pomoč na področju raziskav in inovacij, izobraževanje in teritorialne vzpodbude.

Socialni dialog ter tripartitna pogajanja na področju industrijskih odnosov potrebujejo široko razvejano omrežje ter priznane socialne partnerje, organizacije delodajalcev in še posebej sindikate. V tem smislu lahko ugotovimo, da je število članov sindikatov glede na popolno plačilno listo še vedno zelo visoko, čeprav smo v zadnjem času beležili zmanjševanje članov sindikatov v državah EU. Prav tako lahko beležimo višjo stopnjo registriranih članov sindikatov v novih državah članicah EU.

Ti podatki nam dajejo veliko relevantnih indikatorjev glede na raznolikost evropskega modela industrijskih odnosov. Severne države kot so Danska, Finska, Švedska kažejo 80% sindikalno

povezanih delavce, Španija in Francija pa sta na stopnjah 15% do samo 10%. Belgija ima zelo veliko povezanost s stopnjo, ki znaša 70%, Grčija in Italija pa le 30 do 40%.

Visoka sindikalna povezanost delavcev pomeni tudi veliko področij pokritih s kolektivnimi pogodbami. To velja predvsem za Skandinavske države in za Belgijo med tem ko velja nižja stopnja sklepanja takšnih pogodb za Italijo, Španijo in celo za Francijo. Zanimivo je, da imajo nove države članice EU, z izjemo Slovenije zelo malo pokritje.

Pogajanja, predvsem na področju plač, lahko prav tako prispevajo k boljšim modelom industrijskih odnosov. Centralizirana in izven sektorska pogajanja na podjetniškem nivoju ter pogajanjih o plačah, predstavljata izraz sporazumevanja med socialnimi partnerji.

Naslednji model EU na področju industrijskih odnosov se nanaša na tesno sodelovanje med oblikovalci skupne politike in socialnim partnerji. Večina držav članic EU ima dolgo tradicijo na področju dialoga med vlado in sindikati ter združenji delodajalcev. To velja predvsem za Nemčijo, Nizozemsko, Italijo. Ta pogajanja so bila oblikovana v pakete zaposlovanja in konkurenčno sposobnost (PEC). Medtem, ko so bili socialni pakti usmerjeni v stran povpraševanja in se tudi skušali izogniti inflaciji, pa so ti pakti danes na strani dobaviteljev in se zavzemajo za večje število zaposlovanja (EC 2003 stran 18). Socialni pakti so bili podpisani v najmanj enajst EU državah z izjemo Velike Britanije in Francije.

Ti pakti so rezultat dolgih in kompleksnih pogajanj, pri čemer se vsaka stran obvezuje, da bo sprejela recipročno dogovorjene cilje. Sindikati lahko vplivajo na oblikovanje plač, podjetniška združenja se lahko udeležujejo pri aktivnostih glede zasebnih investicij, država pa lahko vpliva na javno infrastrukturo, znižuje davke, predvsem pri tistih družinah, ki imajo nizke dohodke, hkrati pa znižuje davke od dobička, s čimer prispeva k večjemu financiranju na področjih, ki so v podrejenem položaju. Osnovno idejo bo verjetno težko realizirati, kajti gre za socialni konsenz v povezavi z davčno zakonodajo in bo težko uvesti stabilno makroekonomske politiko, ki pa pomeni tudi nižjo inflacijo, prilagajanja znotraj računskih sredstev ter preračunavanja različnih monetarnih vrednosti. Glede na to ozadje in negotovost makroekonomske situacije naj bi politika bila usmerjena v povečanje dohodka in zaposlovanja. Domače in tuje konkurenčne sposobnosti se bodo tudi izboljšale kot je pričakovati. Ti socialni pakti so zelo natančni na socialnem nivoju in so zelo blizu vladnim programom. Lahko jih tudi definiramo kot vladne programe, ki jih odobri parlament in ostali organi za socialne zadeve.

Socialni pakti imajo več različnih stopenj učinkovitosti v svoji državi. Primer je tudi izkušnja v 90. letih v Italiji. V juliju 1993 je bil podpisan sporazum med vlado in socialnimi partnerji. Cilj je bil oblikovanje institucionalnih mehanizmov, ki bi prispevali, da bi Italija zmanjšala stopnjo inflacije v primerjavi s stopnjami v EU, hkrati pa oblikovati dinamiko gibanja plač, zmanjševati stopnjo inflacije na sploh ter stabilizirati valuto. Sindikati so se strinjali glede programa o stopnji inflacije in so tudi izrazili svoja pričakovanja v zvezi s tem, kar so utemeljili z dejstvom, da bodo plače na ta način tudi boljše zaščitene. Izvedeni so bili postopki konzultacij s socialnimi partnerji tudi na podlagi ukrepov, ki jih je sprejela vlada.

Italijanski julij 1993 predstavlja sporazum, ki je izjemno uspešen in ima jasne linije glede makroekonomskih pogojev na področju gospodarstva v zadnjem desetletnem obdobju. Manj uspešno je bilo obdobje sprejemanja socialnih paktov v letih 1996 in 1998, ko so bili sprejeti pakti v širšem smislu pomena. Celotni spekter politike je postal predmet diskusije med socialnimi partnerji in vlado. Sprejet je bil splošni sporazum v smislu iz leta 1993, vendar

spremenjen z dolgim spiskom dodatnih elementov, ki so bili skoraj v večini na strani vlade. Ta tip sporazuma je postal zelo težaven za izvajanje, ker tudi ni bil popoln, hkrati pa je predstavljal nevarnost pri odnosih med vlado in socialnimi partnerji. Sporazuma iz leta 1996 in 1998 sta vsekakor podaljšala pogajanja na področju plač in socialnega dialoga, kar je vodilo do davčnih sprememb.

7. Evropska pravila glede zaposlovanja: kompleksni pravni red

Bipartitni socialni dialog ter tripartino dogovarjanje predstavljata instrumente za doseganje novih pravil na področju socialnega varstva, trga delovne sile in zaposlovanja.

Kot smo že večkrat omenili, socialno varstvo in zaposlovanje še vedno predstavljata privilegirano področje na nacionalnem nivoju. Gre za sektor heterogenosti med državami članicami EU, kar predstavlja močnejši element v menedžmentu specifičnih sektorjev na mednarodnem nivoju.

Razne direktive EU, priporočila, regulative, komunikacije se nanašajo na področja socialnega varstva in zaposlovanja. Vloga EU pri sprejemanju odločitev postaja vedno pomembnejša, zato bi bilo danes težko trditi, da bi sistem socialnega varstva ter trga delovne sile obravnavali samo kot primer na nacionalnih nivojih. Situacija je sicer postala bolj komplicirana, kajti gre za glavni okvir zakonodaje v kombinaciji z nacionalno zakonodajo, ki so ukvarja z drugimi zakonodajami. Obstaja tudi literatura, ki se nanaša na zakonodajo EU (TREU, 2001, stran 77), ki določa, da se lahko najdejo dodatne možnosti med posameznimi področji, kadar ne pride do jasnih linij.

V prihodnosti je pričakovati večjo vlogo s strani EU, predvsem glede pravnega reda na področju socialnega varstva, zaposlovanja in trga delovne sile. To je tudi vzrok, da se socialni partnerji še bolj vključujejo v procese konzultacij, s tem pa tudi v oblikovanje politike in bodo tudi v prihodnosti namenili posebno pozornost glavnim točkam pri zasedanjih EU v zvezi s tem in se bodo trudili najti najboljše možne rešitve pri zgoraj omenjenih zadevah.

Vsa ta prizadevanja so v glavnem v interesu podjetij (predvsem malih), ki prihajajo iz novih držav članic EU, ki imajo za svojo nalogo, da se najprej prilagajajo vsem problemom glede prilagoditve na evropski pravni red in to v primerno kratkem času.

Če se povrnemo na konkretno stanje evropskega pravnega reda, se je potrebno vprašati, kakšne so novitete na področju trga delovne sile, katerim se bodo nove države EU morale prilagoditi.

Sintetično bomo prikazali glavne elemente zakonodaje EU, ki izhajajo iz avtonomnih odločitev in iz socialnega dialoga ter pogajanj.

Najprej je potrebno povedati, da je zaposlovanje določeno v številnih delih Sporazuma. V celoti to predstavlja splošne indikacije, kar pa pomeni, da EU postaja vedno bolj sposobna vplivati na odločitve na nacionalnem nivoju.

Poslanstvo EU na področju trga delovne sile in socialnega varstva je posebej poudarjeno v členu 2 Sporazuma. Gre za promocijo tega področja, ki določa število intervencij z različnimi stopnjami intenzivnosti, kar je bilo tudi izvedeno v zadnjih letih. Ostale pomembne indikacije

o vlogi EU lahko najdemo v členu 3 Sporazuma, kjer je zapisan tudi način sprejemanja ukrepov glede prostega pretoka delovne sile, koordinacije med državami članicami na področju zaposlovanja politike na socialnem področju.

Sporazum se nanaša na regulativo na področju trga delovne sile in socialne politike. Določeni so posebni členi (39 do 42), ki se nanašajo na prosti pretok delovne sile, členi 43- 48 pa se nanašajo na princip prostega ustanavljanja podjetij v vseh državah članicah EU. Ostali deli Sporazuma se nanašajo na možnost prostega pretoka storitev (49 in 50). V primeru, da to ne bi bilo dovolj pa Sporazum predpisuje upoštevanje nacionalne zakonodaje na področju trga delovne sile (člen 93) ter na področju celotnega sistema zaposlovanja (členi 125 do 130) ter ostale ukrepe na področju socialne politike (členi 136 do 145).

Osnova za izdelavo principov na področju zaposlovanja in zakonodaje s področja socialnega varstva, je torej zelo široka in predstavlja osnovo za številne odločitve v državah EU.

Naslednje odločitve so najbolj relevantne in predstavljajo tudi norme za pravni red EU.

Prva svoboščina se nanaša na prosti pretok delovne sile znotraj EU. Ta predvideva pravico vsakega evropskega delavca, da lahko poišče službo v vsaki državi članici EU in sicer po enakih pogojih, ki sicer veljajo za njihove državljane. Te direktive sicer vplivajo na nacionalno zakonodajo. V principu pa naj bi delavec iz Poljske ali Estonije delal v Avstriji ali Italiji in imel enake pravice kot avstrijski ali italijanski delavec.

Druga svoboščina se nanaša na prosto ustanavljanje podjetij v katerikoli državi EU. Vsak Evropski državljan ali podjetje lahko izvaja svoje aktivnosti v vsaki državi EU. Prav tako je tudi odprta možnost za podjetnika, da lahko izvaja svojo aktivnost v več kot eni državi istočasno.

Tretja svoboščina se nanaša na prosti pretok storitev na katerikoli državi EU. To pomeni, da se lahko vse komercialne, obrtne in ostale poklicne storitve izvajajo na področju celotne EU in sicer pod enakimi pogoji, ki jih imajo v določeni državi EU. Obstajajo sicer določene omejitve za podjetnike, ki izvajajo svoje storitve v določeni državi, ker morajo upoštevati pravila njihovih poklicev, tudi če se razlikujejo od pravil, ki jih določa njihova država. Gre za princip medsebojnega priznavanja poklicev: vsaka država sprejema določeno zakonodajo iz vsake druge države. Zaradi tega prihaja do določenih razlik na nacionalnem nivoju, vendar pa je princip prostega pretoka ustanavljanja podjetij zagotovljen.

Pomembna izjema teh treh svoboščin pa se nanaša na omejitve, ki jih lahko vsaka država postavi glede ustanavljanja podjetij in sicer v interesu javnega reda, zdravja in varnosti prebivalcev.

Četrto področje, ki ga je EU razvila na področju trga delovne sile in socialnega varstva se posebej nanaša na probleme zdravja in varstva pri delu. Člen 137 Sporazuma določa osnovne norme ter direktive in predpise EU. Gre za harmonizacijo zahtev, ki se nanašajo na to področje glede delovnih mest, zaščite pred nesrečami ter za izboljšavo zdravstvenih pogojev delavcev, zato socialni partnerji preko EESC poskušajo uveljaviti svoje zahteve na teh področjih na podlagi konzultacijskih postopkov, ki so natančno določeni v Sporazumu. Odločitve EU so presegle enostavna pravila, ki so navedena v zakonodaji. Veliko direktiv za sektorje, kjer so delavci posebej izpostavljeni nevarnostim (kot npr. v rudarstvu, gradbeništvu,...) ter nevarnostim za noseče matere in mlade ljudi na delovnem mestu.

Peti del odločitev EU, ki lahko vpliva na delo malih podjetij je organizacija delovnega časa. V okviru EU se poskuša sprejeti splošno osnovo za zakonodajo ter sprejetje direktiv, od katerih je najpomembnejša iz leta 2000, ki določa dnevni in tedenski počitek delavcev, maksimalni tedenski delovni čas, število plačanih počitnic ter pogoje glede nočnega dela. EU standardi vseeno prepuščajo nekoliko avtonomije nacionalnim oblastem in sporazumom med socialnimi partnerji, vendar pa naj bi bili ti usklajeni s pravili znotraj EU.

Dve področji, kjer je EU posebej stroga, se nanaša na enakopravnost pri delu med moškimi in ženskami. To je bilo vedno občutljivo področje na evropskem nivoju, člen 3 (2) Sporazuma pa posebej navaja enakopravni položaj in enake možnosti zaposlovanja ne glede na spol. Poudariti je potrebno tudi, da se veliko evropskih odločitev, direktiv ter priporočil in resolucij nanaša na aktivnosti samozaposlenih. Zakonodaja Skupnosti se nanaša tudi na področja kot na primer dostop do delovnega mesta, šolanje, promocija poklicev, zagotavljanje delovnih pogojev.

Sedmo področje se nanaša na starševski dopust in odsotnost od dela, ki temelji na enakopravnosti obeh staršev. To določa direktiva, ki je bila sprejeta v letu 1996 in ki poskuša uvajati okolje, v katerem se upoštevajo naravne potrebe družine predvsem ob rojstvu otroka in kjer so obveznosti očetov in mater enake ne glede na njihov status delovnega mesta. Ta direktiva določa minimalne standarde (npr. ob rojstvu otroka porodniški dopust ne sme znašati manj kot 3 mesece), sicer pa je nacionalnim oblastem prepuščeno določati detajle v okviru lastne zakonodaje.

Naslednje področje, ki ga je EU natančno določila je prepoved diskriminacije, ki temelji na rasi, etničnem poreklu, veri, osebnih mnenj, invalidnosti, starosti, spolnim nagnjenjem. Govorimo o Sporazumu iz Amsterdama (glej člen 13) na podlagi katerega sta bili sprejeti dve direktivi v letu 2000. Ti dve direktivi sta del pravnega reda in jih je potrebno sprejeti do konca leta 2003.

Omeniti je potrebno še splošno področje, s katerim se EU ukvarja s progresivno konvergenco nacionalne zakonodaje na področju industrijskim odnosov, delovnih pogodb. Ker je to v rokah nacionalnih socialnih partnerjev, je poseganje s strani EU zelo občutljive narave. Sporazum v svojih členih 94, 95 in 136 poudarja vse te normative, vendar pa je tudi EU izdala številne pomembne direktive glede izostanka od dela, informacij o njihovih pogodbah, skrajšanem delovnem času ter o rednih delovnih razmerjih. Tudi odpovedi so navedene v teh direktivah, kar pa ni tako pomembno za podjetja, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev. Pomembnejše je področje skrajšanega delovnega časa in rednega delovnega razmerja, kar je bilo sprejeto v letih 1997 in 1999. Obe direktivi sta rezultat dveh sporazumov med socialnimi partnerji (UNICE, CEEP, CIF). Smisel obeh direktiv je najti fleksibilnost med pogodbami za polovični delovni čas in polni delovni čas, vendar v zaščito delavcev. Nacionalne oblasti imajo pri tem določeno avtonomijo pri izvajanju odločitev EU.

Na koncu moramo omeniti, da je EU sprejela celo vrsto standardov, ki upoštevajo tudi pogoje nacionalnih vlad glede zaposlovanja in socialnega varstva. Takšna usmeritev bo vedno močnejša tudi v prihodnosti, ker socialni dialog postaja vedno pomembnejši na evropskem nivoju. To je najboljša pot za podjetja, predvsem za mala podjetja, da si pridobijo podporo pri svojih zahtevah in interesih v oblikovanju politike, ki pa nedvomno vpliva na njih.

8. Informacije na internetu

Glavni vir za informacije je spletna stran EU (<http://europa.eu.int>). Podrobnosti o socialnem dialogu lahko najdemo na naslednjih spletnih straneh:

<http://europa.eu.int/comm/employment-social/index-en.htm>, ki je glavna povezava s spletno stranjo Generalne direkcije za zaposlovanje in socialne zadeve Evropske komisije;

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/index_en.htm z vsemi relevantnimi informacijami o evropskih gospodarskih razmerjih in menjavi;

http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/pub/index_en.htm s podrobnostmi o publikacijah s strani DG o zaposlovanju in socialnih zadevah.

Glejte tudi spletno stran Evropskega odbora za gospodarstvo in socialne zadeve:

<http://www.esc.eu.int>.

Zelo koristna povezava na področju industrijskih odnosov in socialnega dialoga (tudi za nove države, članice EU) je spletna stran Evropske fundacije za izboljšavo življenjskih in delovnih pogojev, predvsem je to Evropski observatorij za industrijske odnose:

<http://www.eiro.eurofound.ie>.

Zelo koristne so tudi povezave med organizacijami, ki nastopajo kot socialni partnerji:

UEAPME (<http://www.ueapme.com>), UNICE (<http://www.unice.org>),

CEEP (<http://www.ceep.org>), ETUC (<http://www.etuc.org>).