



Tööstussuhted Euroopas 2008



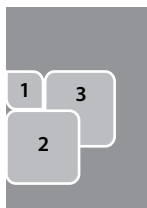
Tööstussuhted Euroopas 2008

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektooraat
Üksus F.1

Käsikiri valminud septembris 2008

Euroopa Komisjon ega ükski komisjoni nimel tegutsev isik ei vastuta käesolevas trükises sisalduva teabe kasutamise eest.



© photos 1, 2: Getty

© photo 3: 123RF

Et kasutada või reprodutseerida fotosid, mille autoriõigused ei kuulu Euroopa ühendustele, tuleb taotleda luba otse autoriõiguste valdaja(te)lt.

Europe Direct on teenus,
mis aitab leida vastused
Euroopa Liiduga seotud küsimustele

Tasuta infotelefon (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Mõned mobiilsideoperaatorid ei võimalda helistamist 00 800 numbritele või võtavad neile helistamise eest kõnetasu.

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saate Internetist „Europa” serverist (<http://europa.eu>).

Bibliograafilised andmed ja kokkuvõte on esitatud väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus, 2009

ISBN 978-92-79-10485-5
doi 10.2767/86813

© Euroopa ühendused, 2009
Allikale viitamisil on reprodutseerimine lubatud.

Kommenteeritud kokkuvõte

Ühtlustumist Euroopa tööstussuhetes saab omistada järgmiste tegurite ühendamisele: ühisväärtuste ja -normide kogumit puudutava konsensuse olemasolu; Euroopa Liidu enda meetmed reguleerimispädevuse teostamise ja sotsiaalse dialoogi tulemuste kaudu Euroopa tasandil, aga iseäranis olemasolev ELi hõlmav konkreetsete eesmärkide kogum, mis sobib kõikidele sidusrühmadele ja osalistele vastastikku tugevdava mehhanismi kaudu.

Euroopa Liit on maailma majandusrühmituste seas ainulaadne, ühendades turu kujundamise kava ja sotsiaalmeetmete kava, mis hõlmab ka ilmnevat riikidevaheliste tööstussuhete korda. Maailma muudes piirkondades on see protsess vaevu alanud ning ELi nähakse vahel piirkondliku sotsiaalse dialoogi arengu mudelina. Eristavaks teguriks on miinimumstandardite ja ühisväärtuste edendamine liikmesriikide poliitika toetamiseks selles valdkonnas. Samas hõlmab ELi määruste ja normide rakendamine suurt paindlikkust, mis lubab siseriiklikel tavadel ja tegevustel erineda (1. peatükk).

Sotsiaalpartnerite panus Lissaboni tegevuskava saavutamisel on iseäranis oluline tööhõive eesmärkideni jõudmisel ja turvalise paindlikkuse tegevuskava rakendamisel. Liikmesriigiti erineb sotsiaalpartnerite kaasamine poliitika kujundamisel ja rakendamisel suuresti, kuid üldiselt on poliitika eesmärkide poole püüdlemisel suund mitmekesisemate vahendite kasutamisele. Vaatamata sellele on sotsiaalpartnereid rõõmustava sotsiaalse ja institutsionaalse toe kvaliteet tõenäoliselt peamiseks otsustusteguriks sotsiaalpartnerite panuse kvaliteedil Lissaboni strateegiasse (2. peatükk).

Kollektiivläbirääkimised ja palkade kindlaksmääramine on kinni siseriiklikes tavades ja tegevustes. Hoolimata palgaläbirääkijate suurenevast nõrkusest – iseäranis koos ametiühingute osaluse kahanemisega – on palgaläbirääkimiste institutsioonid jäänud viimastel aastatel muutmatuks. ELis on suured erinevused. Sellegipoolest näib

tööandjate osaluse aste olevat läbirääkimiste katvuse põhitegur. Palgaläbirääkimiste institutsioonidel näib olevat väike, aga positiivne mõju majandustulemustele, kuid mitte palkade ebavõrdsusele, kus just ametiühingute osalus annab statistiliselt märkimisväärse tulemuse. Ametiühingute osaluse tõusu seostatakse palkade ebavõrdsuse vähenemisega. Kollektiivläbirääkimiste ulatuse kõrgeid määrad näivad viivat töötute väiksema osakaaluni, muud tegurid on võrdsed (3. peatükk).

Euroopa tasandil täidavad sotsiaalpartnerid oma kohustusi. Nad on sõlminud lepingud vägivalla ja ahistamise ning meretöönormide kohta ja andnud väärtusliku panuse tööhõive- ning sotsiaalpoliitika kujundamisse. Euroopa sotsiaalses dialoogis käsitletavate valdkondade kasv jätkub (4. peatükk). Sotsiaalpartnerid teavad töömaailma kõige paremini ning nad annavad juhtimisse suurema panuse ühiste kohustuste ja põhjendatud soovitude täitmise kaudu. Euroopa sotsiaalse dialoogi tekstide rakendamise esmamulje (iseäranis esimese tööstusharudevahelise kaugtööd puudutava autonoomse lepingu rakendamisel) näitab nende erinevust (5. peatükk). Lisaks on Euroopa õigusloome (sh tööõigus) olnud viimase aruande „Tööstussuhted Euroopas” ilmumisest saadik märkimisväärselt aktiivne (6. peatükk).

Sotsiaalpartnerite suutlikkus kvaliteetsete tööstussuhete võimaldamisel ja seega nende osa ELi majanduslike ning sotsiaalsete eesmärkide saavutamisel erineb ELi-siseselt, iseäranis 2004. ja 2007. aastal ELiga liitunud 12 liikmesriigis (EU-12), kus kahepoolsete autonoomsete tööstussuhete traditsioon on vähem arenenud. Seda tunnistades on praegu Euroopa Sotsiaalfondi kaudu saadaval abi, et aidata kaasa nendes riikides sotsiaalpartnerite suutlikkuse loomisele, samuti on tõendeid sotsiaalpartnerite kasvavast osalusest tõukefondide rakendamisel. Euroopa sotsiaalpartnerite organisatsioonid jätkavad ka ise mitmekülgset suutlikkuse loomist (7. peatükk).

1. peatükk. Euroopa tööstussuhted ülemaailmses perspektiivis

Tööstussuhted II maailmasõja järgses Lääne-Euroopas on lasunud neljal institutsionaalsel sambal: ametiühingute organiseeritus ehk osalus; läbirääkimiste koordineerimine; töötajate esindatus ettevõtetes; sotsiaalpartnerite regulaarne kaasatus sotsiaal- ja majanduspoliitikat puudutavatel nõupidamistel. Nelja samba arengud, mida jälgitakse ELi ajaloo jooksul liikmesriikide tasandil (6–27 liikmesriigis), näitavad seda, et pärast 1970ndate teravalt lahknevaid suundumusi on nende sammaste elementidest 1980ndate keskpaigast kokku puutunud teatava lähenemissuundumusega – vaatamata liikmesriikide arvu kasvule. Kuigi 2004. ja 2007. aasta laienemise tulemusel tekkis ELi piires tööstussuhete režiimide vahel viivitamatu suurenenud lahknevus, kaasnes sellega Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikide riiklike süsteemide sotsiaalsete eeskirjade tugevnemine (mõnel juhul tõeline arenemine), mis pärast 1989. a kaldus neid poliitilisest päevakorrast ja poliitikast välja tõrjuma.

Need suundumused osutavad ELi liikmesuse või selleks ettevalmistamise mõjule, ehkki oma osa võis olla ka muudel arengutel (analoogne üleilmastumisest tulenev surve või siseriiklikud poliitilised, sotsiaalsed või majanduslikud muutused). Valdcondades, kus ELi tasandi mõjud on väikesed, lähenemist ei täheldata: ametiühingute ja tööandjate liitude organiseerumine, kollektiivläbirääkimiste ja sotsiaalpaktide katvus ja organiseerumine – nendel näitajatel on endiselt suur ja kasvav lahknevus.

Erinevalt nimetatud siseriiklikest suundumustest on ELi tasandi tööstussuhete korrale iseloomulik olnud kasvutendents. Kuigi oma eksistentsi esimeste aastakümnete jooksul jäi ühenduse suutlikkus riigiüleste tööstussuhete rajamisel piiratuks, on alates 1980ndate keskpaigast Euroopa integratsiooniprojekti majanduse fookusega paralleelselt arenenud ka sotsiaalne mõõde. Tugevnenud on poliitika kujundamine sotsiaalvaldkonnas, k.a tööstussuhetes. Ühenduse tööstussuhete valdkonda puudutavate õigusaktide kohaldamise piiratud võimalusi on suurendatud ning tööhõive ja tööstussuhete kasvavat valdkonda on täiendatud kvalifitseeritud häälteenamusega. Seadusloome meetodit on täiendatud mitme protseduurilise uuendusega.

ELi tasandi tööstussuhete esilekerkimist tõendab (kasvav) ühisväärtuste ja -põhimõtete ning vastastikku tugevdavate institutsioonide, poliitike ja protsesside arv, mida iseloomustab kõvade (õiguslikult siduvad) ja pehmete (õiguslikult mittesiduvad) abinõude segu, mis keskendub turu sotsiaalsele mõõtmele. Need on institutsionaalselt kinnitatud ning mõne alus on asutamislepingutes.

Need neli sammast, mis toetavad Euroopa tööstuse tuumiksuhte korda siseriiklikul tasandil, näivad arenevat ka ELi tasandil, ehkki tulemused on endiselt riikidevaheliste institutsioonide tõhususe mõistes piiratud. Kuigi ELi tasandi sotsiaalpartnerite asend on tänu nende järkjärgulisele kaasamisele seadusloome protsessi tugevnenud, võib selliseid organisatsioone nagu Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC), BUSINESSEUROPE, UEAPME ja CEEP endiselt iseloomustada kui vähe tsentraliseeritud: nende liikmesorganisatsioonide juhtimise suutlikkus on piiratud. Siiski suureneb palgaväliste teemade koordineerimine lähtuvalt Euroopa autonoomsete lepingute sõlmimisest. Kollektiivläbirääkimiste riikidevaheline mõõde

on esile kerkinud viimastel aastakümnetel, sellele on kaasa aidanud ELi edendatud protsessid ja institutsioonid. Lisaks on Euroopa tööõukogude 1994. aasta direktiiv ja 2001. aasta Euroopa äriühingu direktiiv täiustanud tööjõu teavitamise ja nõustamise tava riikidevahelises kontekstis. Lõpuks on Euroopa sotsiaalsest dialoogist saanud ELi tasandi tööstussuhete piiritlev tunnusjoon, kuna see võimaldab sotsiaalpartnerite osalemist riigiüleses poliitika ettevalmistuses.

Turu kujundamise kava ja sotsiaalmeetmete kava ühendamisel (k.a esilekerkivad riikidevaheliste tööstussuhete ettevalmistused) edestab EL muid majanduslikke suurriike ja piirkondliku integratsiooni organisatsioone. Maailma muudes piirkondades on see protsess alles alanud ning ELi nähakse vahel piirkondliku sotsiaalse dialoogi arengu näidise või mudelina. Lisaks piirkondlikele tööstussuhete institutsioonide ja poliitika kogumile on EL välja töötanud algeos oleva riigiülese sotsiaalpoliitika tulude sotsiaalse ümberjaotamise, sotsiaalse reguleerimise ja sotsiaalsete õiguste vallas. Tõukefondid annavad mehhanismi, millega saab eraldada ressursse ELis majanduslike ja sotsiaalsete erinevustega tegelemiseks või neid kaasata maailmakaubanduses kahjudega kokku puutunud sotsiaalpartnerite ja töötajate abistamiseks. Töötervishoiu ja -ohutuse, võrdsete võimaluste, tööseaduse ja sotsiaalse turvalisuse ning pensionide vallas on olemas määrused (k.a võõrtöötajad ja nende pered) koos kõikides riikides kehtivate sotsiaalse dialoogi mehhanismidega. Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta määrab sotsiaalsete põhiõiguste kogumi, mida Euroopa Kohus (ECJ) on tunnustanud ühenduse õiguse põhiprintsipiide osana.

Tööstussuhete valdkonnas edendab EL tublisti sotsiaalset partnerlust ja koostööd, kehtestades töötajate esindamise miinimumstandardid riigi- ja piiriülestes ettevõtetes ning tunnustades sotsiaalpartnereid nõustamises ja mõnes valdkonnas kaasseadusandja rollis raamlepingute kaudu. Ometi jäävad kollektiivläbirääkimised ja palga määramine – tööstussuhete tuumikteemad – riigipõhiseks. Lisaks võimaldab ELi koordineerimisrežiim mitmesuguseid rakendusvahendeid ning tegelike standardite muutuvat rakendamist lähtuvalt siseriiklikest eelistustest ja potentsiaalst. Muude piirkondadega võrreldes on Mercosur tööstusliku ülesehituse ja sotsiaalpoliitiliste ambitsioonide poolest tõenäoliselt ELile kõige lähemal. Siiski näivad muud piirkondlikud organisatsioonid, eriti Aafrikas ja võib-olla vähemalt NAFTA, liikuvat samas suunas.

2. peatükk. Tööstussuhete kvaliteet ja Lissaboni strateegia

Kõikidel tasanditel – Euroopa, siseriiklik, valdkonna ja kohalik tasand – on sotsiaalpartnerid (ametiühingud ja tööandjad) üha rohkem Lissaboni strateegiasse hõlmatud. Sotsiaalpartnerite Euroopa tasandil võetud meetmed sisaldavad moderniseerimisküsimuste arvu identifitseerimist nende uuendatud tööprogrammis aastateks 2006–2008; „Euroopa tööturget puudutavate põhiväljakutsete“ (oktoober 2007) ühisanalüüsi; ning aastast 2002 mitut Euroopa raamlepingut, ühisarvamust ja meetmete raamistikku, mis nõuavad ühiskokkuleppeid ja järelevalvet. Siseriiklikul, valdkonna ja kohalikul tasandil on tööandjad ja ametiühingud hõlmatud tööturgude ajakohastamise kuluaaritöö kaudu valitsuses ja parlamendis, sotsiaalpakke käsitlevatesse läbirääkimistesse, mitme tasandi kollektiivlepingutesse ning osalemisse konkreetsete programmide ja poliitika rakendamisel ja korraldamisel.

ELi liikmesriikide ja läbivate poliitikateemade vahel on märkimisväärsed erinevused sotsiaalpartnerite hõlmamise olemuses ja määras. Mõnes liikmesriigis, iseäranis Põhja-Euroopas, kujuneb nende panus autonoomsete lepingute, kollektiivlääbirääkimiste ja seotud tegevuste kaudu ilma riigi vahetu järelevalveta. Muudes liikmesriikides, iseäranis Lõuna- ja Ida-Euroopas, on riigil ja kolmepoolsetel lepingutel, sotsiaal- ja majanduspoliitika nõukodadel ja riigi vahetu osalusega halduskavadel palju suurem osa.

Vaadeldakse kuut Lissaboni strateegia ja turvalise paindlikkuse tegevuskavaga seotud valdkonda: 1) ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele ja sotsiaalkindlustuse reformidele suunatud aktiivne tööturu poliitika; 2) noorte koolitus ja sisenemine tööturule; 3) elukestev õpe ja vanemaelised töötajad; 4) tööaeg ja selle paindlikkus; 5) töö- ja pereelu sobitamine ning 6) töötingimused. Igaühte neist annavad sotsiaalpartnerid oma panuse valitsuse poliitika mõjutamise, omavaheliste lepingute ja programmide korraldamise abil. Ometi ei ole igas nimetatud valdkonnas nende mõju ja osa samasugune. Aktiivses tööturupoliitikas kehtestab enamik liikmesriikidest tööturupoliitika parameetrid seadusega ning sotsiaalpartnerite osa piirub valitsuse poliitika mõjutamise ja mõnikord valitsuse määratud konkreetsete programmide kaashaldamisega. Tööaja, töö- ja perepoliitika, töötingimuste, koolituse ja elukestva õppe vallas kaldub sotsiaalpartnerite mõju ja autonoomia olema tugevam, kuid kõigis nendes poliitikavaldkondades leidub mõningat vastasmõju õigusloome ja riikliku poliitikaga.

Sotsiaalpartnerite kaasamine erineb ka liikmesriigiti. Tööstussuhteid kujundavad mitmesugused traditsioonid, institutsioonid ja tavad, mis mõjutavad riikliku poliitika, kollektiivlääbirääkimiste ja sotsiaalse dialoogi vastasmõju. Peamine erinevus on kõikehõlmava, dualistliku ja turu-töösuhete režiimi vahel. Kõikehõlmava režiimi puhul peaks suurendama töötava elanikkonna töösuhetes osalemist ja tööalaseid õigusi. Dualistlik režiimi tunneb vähem muret tööhõive kogutase pärast, kuid tagavad pikaajaliste töötajate tuumiktöäjõule tugevad õigused. Turupõhise režiimi puhul eeldatakse tööhõive tasemete ja töötasude isereguleerumist. See klassifikatsioon kattub osaliselt Põhjamaade, Mandri-Euroopa, liberaalsete ja lõunapoolsete tööstussuhete režiimidega – ometi on seni selgusetu, kas kõik või osa uutest Ida-Euroopa liikmesriikidest mõne nimetatuga sarnaneb. Need tööstussuhted erinevad ametiühingute tugevuse, sotsiaalpartnerite autonoomia, riigi sekkumise ning riigi tasandil ja ettevõttesiseses sotsiaalse dialoogi poolest.

Tööhõive ja tööstussuhete režiimide liigitus aitab mõista Lissaboni päevakorra reageeringute erinevusi siseriiklikul või kohalikul tasandil. Need selgitavad kokkulepete taseme ja kasutatud meetodite erinevusi. Üks konkreetne vorm, mille kaudu on sotsiaalpartnereid hakatud kaasama ELi reformide päevakorda, on sotsiaalpakti ehk valitsusega kokkuleppe sõlmimine. Sellised kolmepoolsed paktid sõlmiti Iirimaa, Hispaanias, Itaalias, Portugalis, Sloveenias, Soomes, Bulgaarias ja Rumeenias. Sotsiaalpaktid puudutavad nii palga- kui palgaväliseid küsimusi, iseäranis tööpuuduse, turvalise paindlikkuse, pensionide, aktiivse tööturupoliitika ja koolitusega seonduvat. Töö- ja pereelu sobitamise, töötingimuste ning tööaja ja selle paindlikkuse suhtes on sotsiaalpartnerite osa selgemini kujundatud kollektiivlääbirääkimiste kaudu, ehkki mitmes lõuna- ja idapoolses liikmesriigis jääb seadus määruste ja sätete põhialuseks ning sotsiaalpartnerite lepingud lisavad vähe täiendavat paindlikkust.

Tööstussuhted ja Lissaboni strateegia on põimunud ühte. Paljud küsimused on läinud kõigi tasandite sotsiaalpartnerite päevakorda. Kasutatakse mitmesuguseid vahendeid, mis sageli põhinevad kollektiivläbirääkimiste ja seaduse vastasmõjul, aga ka teabevahetusel, nõustamisel, hea tava levitamisel, võrdlusuuringul või ühishaldamisel ja fondi juhtimisel. Harvemal juhul on ülekaal ühel meetodil: seadusel või klassikalistel siduvatel kollektiivlepingutel.

Väidetavalt ei saa ilma sotsiaalpartnerite kaasamiseta kõigil tasanditel Lissaboni strateegia reformide tegevuskava töömaailmas läbi viia. Just rakendamisele paindlikkuse lisamisega ja altpoolt tulevatele lahendustele toetuse otimisega pakuvad sotsiaalpartnerid ja tööstussuhted üldiselt võtmeressurssi. Ametiühingud ja tööandjad peavad end „sisse ostma“ Lissaboni päevakorda ja sotsiaalse dialoogi protsessi, kuid nad teevad seda vaid juhul, kui see annab võimaluse mõttekaks koostööks ja võimaluse mõjutada poliitika suunda ja tulemust. Lõpetuseks on sotsiaalpartnerite panuse kvaliteet seotud sotsiaalse ja institutsionaalse toega, mis neil on Euroopa, siseriiklikul ja kohalikul tasandil. Sotsiaalset tuge näitavad liikmesus, mobiliseeriv jõud ja avalik arvamus. Institutsionaalne tugi põhineb sotsiaalpartnerite ja esindusõiguste tunnustamisel, seadusloojate nõustamisel ja kaasmääratlemisel, mis on seadusena õigusnormides või laiapähelepetes ning mida toetavad riiklik poliitika ja avalik arvamus.

3. peatükk. Palga reguleerimine, miinimumpalk ja tööstussuhted

Ametiühingud on liikmeid kaotanud nii absoluut- kui ka suhtarvudes. Eriti märkimisväärselt on ametiühingute osalus vähenenud viimasel aastakümnel. Samal ajal püsib ELi piires suur erinevus ametiühingute ja tööandjate osalusmäärade vahel. Tööandjate osalus on üldiselt ametiühingute osalusmäärast suurem. Ametiühinguliikmete vähenemine on paljudes riikides viinud organisatsiooniliste ümberkorraldusteni. Ametiühingute ühinemisuuringute suurenemine on kaasa toonud ametiühinguorganisatsioonide pideva koondumisprotsessi.

Palgaläbirääkimiste institutsioonid ja tööstussuhetes osalejad on omavahel tugevasti seotud. Tööandjate osalusmäärad on suures vastavuses palgaläbirääkimiste tsentraliseerimise ja läbirääkimiste katvusega. Tööandjate ametiühingutest suurem osalus määrab palgaläbirääkimiste institutsioonide stabiilsuse. Tööandjate kehva osaluse tulemusena on palgaläbirääkimiste institutsioonid EU-12 piires nõrgemad kui EU-15 piires.

Kohustuslik ja kollektiivlepinguga heakskiidetud miinimumpalk on Euroopa Liidu palgareguleerimise institutsioonides üha olulisem komponent, eriti Kesk- ja Ida-Euroopa riikides. Üksnes väga tugevate palgaläbirääkimiste institutsioonide ja läbirääkijatega riigid ei ole kehtestanud kohustuslikku miinimumpalka.

Miinimumpalga reguleerimisinstitsioonid toimivad vastastikku palgaläbirääkimiste institutsioonidega. Riikides, kus palgaläbirääkimiste institutsioonid on tugevad (tugevad osalejad, koordineeritud protsessid ja suured osalusmäärad), esineb kohustuslikku miinimumpalka harva ja palga alammäär reguleeritakse lepinguga. Kui kohustuslik miinimumpalk siiski eksisteerib, kaldub tsentraliseeritud palgaläbirääkimiste ja ametiühingute olemasolu suurendama miinimumpalga ja keskmise palga suhet.

Kollektiivlääbirääkimiste institutsioonid täiendavad kohustuslikku miinimumpalka nii, et kohustuslik miinimumpalk saab tulu tugevate kollektiivlääbirääkimiste institutsioonide pealt. Tööandjate osaluse ja sellega seonduva kollektiivlääbirääkimiste katvuse kahanemine ei pruugi mitte üksnes suurendada miinimumpalga summat, vaid muuta ka tõenäolisemaks miinimumpalga juurutamise.

Palgareguleerimise Euroopa institutsioonide mõjude analüüs kinnitab olemasolevat uurimust, mille järgi institutsionaalselt tugevatel töösuhetel on nominaalpalga väljatöötamisele piirav mõju. Palgareguleerimise institutsioonide ohjeldav mõju näib olevat viimastel aastatel nõrgenenud.

Tööstussuhete institutsioonid saavad vähendada sugudevahelist palgaerinevust. Suurema läbirääkimiste katvusega ning muus osas võrdõiguslikkust järgival ELi riigil kaldub olema väiksem sugudevaheline palgaerinevus kui väikese läbirääkimiste katvusega ELi riikidel.

Palgalääbirääkimiste institutsioonidel (lääbirääkimiste tsentraliseerimine, läbirääkimiste katvus ja koordineerimine) ei tundu olevat palga võrdsusele märkimisväärset mõju. Ametiühingute osalusel on sellegipoolest väga märkimisväärne ja jõuline positiivne mõju. Suurema ametiühingute osalusega ning muude konstantsete muutujatega riikides on palkade võrdsus suurem. Meie uurimus näitab, et ametiühingute osalussuhte 10% kasv vähendaks palkade ebavõrdsuse määra keskmiselt 2%.

Lääbirääkimiste osalusel on märkimisväärne ja jõuline negatiivne mõju keskmisest sissetulekust 60% vähem teenivate töötajate osakaalule, samas kui palgalääbirääkimiste tsentraliseerimisel, ametiühingute osalusel ja koordineerimisel ei tundu olevat märkimisväärset mõju. See näitab, et kõigi muude konstantsete muutujate puhul seostub palgalääbirääkimiste katvuse 10% kasv töölkäijate vaesuse umbes 0,5% kahanemisega.

4. peatükk. Euroopa sotsiaalse dialoogi arengud 2006–2008

Viimased kaks aastat on kinnitanud, et Euroopa sotsiaalpartnerid suudavad täita oma kohustusi ja kujundada tööstussuhteid ELs. Erinevate tööstusharude sotsiaalpartnerite (BUSINESSEUROPE, CEEP – Euroopa riigiosalusega ettevõtete keskus, UEAPME – Euroopa väike- ja keskmiste ettevõtete keskliit, ETUC – Euroopa ametiühingute keskliit) koostatud Euroopa tööturu põhiväljakutsete ühisanalüüs aitas 2007. aasta detsembri Euroopa Ülemkogul luua ELis konsensust turvalise paindlikkuse üldpõhimõtete osas. Samaaegselt jätkati autonoomseid tegevusi, eriti märkimisväärne oli tööalast ahistamist ja vägivalda puudutava autonoomse raamlepingu sõlmimine. Kui riiklikud liikmesorganisatsioonid ja/või liikmesriigid seda täidavad, aitab see leping vältida ja hallata psühholoogilisi probleeme ning seksuaalset ahistamist ja füüsilist vägivalda töökohal. Leping kohustab ettevõtteid vastu võtma nulltolerantsi poliitika ja täpsustama menetluskorda (kiire reageerimine kaebustele, vääriskuse, erapooletuse ja õiglase kohtlemise põhimõtted, distsiplinaarmed, ohvriabi jne). Järelikult on juhtkonna ja mitme valdkonna töötajaskonna esindajad (äritegevus, kohalikud omavalitsused, haiglad, eraturvafirmad), keda iseloomustavad kokkupuuted klientidega, patsientidega jms, ELi tasandil kaasa löönud mitme valdkonna algatuses kolmandate isikute vägivalda osas, et täita käesolevat eri

tööstusharude vahelist lepingut. Muud valdkonnad (puhastusteenindus, era-
turvafirmad, toitlustus) on teinud koostööd teadlikkuse tõstmisel sotsiaalselt
vastutustundlike hangete puhul.

Tööstusharude vahelised Euroopa sotsiaalpartnerid peavad praegu läbirääkimisi
kahe raamlepingu üle. Esimene puudutab lapsehoolduspuhkuse direktiivi revi-
deerimist. Esmakordselt hakkavad partnerid ise revideerima üht enda lepingut,
mis rakendati ELi direktiiviga juba 1995. aastal. Teine raamleping määratleb
viisi, kuidas sotsiaalpartnerid saavad kõige paremini panustada kogu tööturu ja
maksimeerida Euroopa tööturu potentsiaali ja tööjõudu. See hõlmab sätteid eba-
soodsas olukorras olevate rühmade tööturule pääsemise ja seal edasiliikumise
hõlbustamiseks ennetus- ja parandusabinõude, sh elukestva õppe kaudu.

2008. aastal nägi ilmavalgust ka meretöönormide ühine leping, mille eesmärk on
kirjendada ILO (Rahvusvaheline Tööorganisatsioon) 2006. aasta meretöökon-
ventsiooni sätteid ühenduse õigusse. Meretöö norme tugevdatakse kogu maail-
mas ning see aitab pikaajaliselt võidelda normidele mittevastavate töötingimuste
ja sotsiaalse dumping'uga. Sõlmitud on ka Euroopa naha- ja parkimistööstuse
sotsiaalseid ja keskkonna aruandlusnorme puudutav raamleping. Lisaks toimu-
vad siseveeteede valdkonna sotsiaalpartnerite läbirääkimised kokkuleppe üle,
millega kohandatakse tööajatekirju valdkonna eritingimusi arvestades.

Mobiilsusest on saanud Euroopa sotsiaalse dialoogi üks olulisemaid teemasid.
Sotsiaalpartnerid, kelle tööjõud on väga mobiilne või vajab valdkonnas ter-
vikuna oskustasemete tõstmist, on välja töötanud erialase ettevalmistuse ja os-
kuste passid (külalislahkus), töötanud Euroopa kvalifikatsioonide raamistiku
(siseveeteed), vahetusplatvormide (põllumajandus) või koostöökavade ja -tun-
nistuste kallal (äritegevus ja juuksurid). Muudatuste, soolise võrdõiguslikkuse
ning tervishoiu ja turvalisuse korraldamine äratas Euroopa tasandi sotsiaalpar-
tnerite seas jätkuvalt huvi. (Iseäranis võivad valdkonnas konkreetseid olukordi
käsitlevatest soovitustest ja praktilistest juhenditest kasu saada töötervishoiu ja
tööohutuse tavad ettevõtetes.) Soolise võrdõiguslikkuse puhul on osa valdkonna
sotsiaalpartnereid uuenduslikult kasutanud sooliste tegevusplaanide suuniseid
(kohalikud ja piirkondlikud omavalitsused), tööplaaniga kaasnevaid ambitsioo-
nikaid poliitikasuundi (raudteed) või praktilisi inimressursihalduse tööriistu
(elektrienergia ja side).

Kahe ülejäänud valdkonna – lepinguline toitlustamine ja kutseline jalgpall – sot-
siaalpartnerid on viimase kahe aasta jooksul otsustanud osaleda dialoogis ELi
tasandil. Riiklikud haldusorganid käivitasid kaheaastase katsetapi. Sotsiaalne
dialoog Euroopa spordialadel on konsolideerumas ning Euroopa Komisjon er-
gutas seda protsessi oma 2007. aasta valges raamatus spordi kohta.

5. peatükk. Euroopa sotsiaalse dialoogi rakendamise väljakutse

Euroopa sotsiaalse dialoogi ühistekstide rakendamine äratas kasvavat tähe-
lepanu sotsiaalpartnerite, akadeemiliste ringkondade ja ametivõimude seas.
Euroopa sotsiaalpartnerid peavad läbirääkimisi palgaväliseid teemasid puudu-
tavate lepingute üle, mida saab kohaldada nõukogu direktiivi kaudu või saavad
nad seda ise teha pigem kohalike sidusettevõtjate (nn autonoomsed raamlepin-
gud) ja protsessile suunatud tekstide kaudu, milles nad võtavad kohustusi või
annavad siseriiklikul tasandil järgitavaid soovitusi.

2002. aasta kaugtöö autonoomse lepinguga on sotsiaalpartnerid esmakordselt võtnud ELi tasandil vastutuse lepingu täitmiseks vastavuses siseriiklike tööstussuhete süsteemide ja traditsioonidega. Lepingut täidetakse 21 liikmesriigis. Valitud vahendid (soovitused, kollektiivlepingud või õigusaktid) on vastavuses 2. peatükis kirjeldatud tööstussuhete režiimidega. Samas näivad Poola (õigusaktid põhinevad siseriiklikul kollektiivlepingul) ja Ühendkuningriik (siseriiklikul tasandil kokku lepitud suunised) olevat edasi liikunud. Palju on juba tehtud teise, stressi puudutava autonoomse lepingu täitmiseks. Kogemused näitavad ka seda, et lepingu täitmine ei ole ühekordne tegevus, vaid õppimise ja usalduse loomise protsess. Märkimisväärne uuendus on mitme valdkonna leping töötajate kaitsmise kohta ränikristalltolmu eest. See loob head tavad ja aruandluse korra, mis on allkirjastanud poolte esindatud ettevõtetele vahetult siduvad.

Euroopa autonoomsetel lepingutel on olnud selge mõju töötingimustele, sobides ülihästi teatavate töötingimuste aspektide reguleerimise vahendiks. Kuna nad ei suuda tagada eeskirjade täielikku katvust ja pidevat rakendamist, tuleks mõnel vajalikul juhul eelistada Euroopa sotsiaalse dialoogi lepingu täitmist nõukogu direktiivi kaudu. Aga ka sellisel juhul on sotsiaalpartneritel eriline vastutus viia ellu, jälgida ja revideerida neid punkte, mida tööstusharude vahelised sotsiaalpartnerid eeldavad lapsehoolduspuhkuse direktiivi uuesti üle vaadates vajaliku olevat.

Protsessile suunatud tekstid on tegevusraamistikud (nt tööstusharude vahelises sotsiaalses dialoogis sõlmitud sugude võrdõiguslikkus või skeletilihaste haigused põllumajanduses), soovitused ja suunised. Kuna nende täitmine on kasvamas ja tugineb vabatahtlikule tegevusele, on selle mõju raske hinnata. Saadaolevad tõendid osutavad sellele, et parimaid tulemusi pakuvad selgete tegevusprioriteetide sisseseadmine ja õppimise hõlbustamine struktureeritud aruandluskorra kaudu. Ühisaruannete koostamise kohustus annab siseriiklikele sotsiaalpartneritele võimaluse arutada võimalikke tegevusi, mis vahel mõjutavad kollektiivläbirääkimiste päevakorda. Ehkki täitmine võib näida ebaühtlasena, näitavad ülduuringud, et vabaharidust ja protsessile suunatud tekstide kasvava mõju teadlikkust ei tohiks alahinnata.

Täitmise kogemus on seni parandanud eri osalejate vastutuse mõistmist ning viinud mõne olulise uuenduseni. Peamine on Euroopa ja iseäranis siseriiklike sotsiaalpartnerite kohustus ja suutlikkus. ELi tasandi organisatsioonid peavad abistama, koordineerima, jälgima ja teavitama. Tööstusharude vahelised sotsiaalpartnerid on samuti viimistlenud oma autonoomsete lepingute järelsätteid. Üldistavalt: ebaselged järelsätted toovad kaasa kehva täitmise. Kõik osalejad peavad töötama koos, et üksikud tööandjad ja ametiühingutegelased oleksid sotsiaalpartnerite ühiskohustustest teadlikud. Liikmesriigid saavad ka toetada sotsiaalpartnerite jõupingutusi, nt Euroopa Sotsiaalfondist rahastamise kaudu. Mõnes liikmesriigis on autonoomsed lepingud kirjutatud siseriiklikesse õigusaktidesse. Euroopa Komisjon toetab, jälgib ja hindab täitmise kulgu. Euroopa Komisjon on võtnud ka meetmeid autonoomsete lepingute regulatiivse olemuse toonitamiseks, edastades need Euroopa Parlamendile ja Nõukogule ning avaldades Euroopa Liidu Teatajas.

Euroopa sotsiaalne dialoog aitab nõustamise abil kaasa paremale juhtimisele ja subsidiaarsuse põhimõtte rakendamisele. Sotsiaalpartnerid teavad kõige paremini töökoha tegelikku olukorda ning saavad suunata oma tarbijaskonda

konkreetsetele tegudele, mis eristab neid muudest organisatsioonidest (nt huvigrupid). Hiljutine kogemus näitab, et kui siseriiklikul või valdkonna tasandil võetakse täitmist tõsiselt, suudavad Euroopa sotsiaalse dialoogi tulemused süüvitsi parandada töötingimusi ja ajakohastada töökohti. See on endiselt hiljutine protsess, kuid juba saab täheldada esimesi edulugusid ja järkjärgulist paranemist.

6. peatükk. Euroopa õigusaktide ülevaade 2006–2008

Mitmeaastaste läbirääkimiste tulemusena jõudis nõukogu poliitilisele kokkuleppele tööaja direktiivi ja ajutise vahendustöö direktiivi revideerimise osas. Esimene esitaks valveaja erisätted ja säilitaks individuaalse loobumise tavalisest 48tunnisest piirangust, mis kuulub töötaja lisagarantiide alla. Teine tagaks põhitöötingimuste puhul võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise esimesest päevast ajutiste töötajate ja kasutajatest ettevõtete vahetult tööle võetud töötajate vahel. Erandid on lubatud juhul, kui need on esitatud kollektiivlepingus või siseriiklike sotsiaalpartnerite vahelises lepingus.

Komisjon tegi osana oma 2. juuli 2008. aasta uuendatud sotsiaalmeetmete kava paketi ettepaneku Euroopa tööõukogu direktiivi ümbervaatomiseks. Selle revideerimise eesmärk on tagada töötajate riikidevahelise teabe- ja nõustamisõiguste tõhusus, kasvatada Euroopa tööõukogude algatusi, kirjendada viimatistes direktiivides sisalduvaid mõisteid ja sätteid ning likvideerida õigusliku selguse puudused. Uuendatud sotsiaalmeetmete kava pakett hõlmas ka personalialast töödokumenti riikidevaheliste ettevõttelepingute kohta, mille üle käib riikidevahelistes ettevõtetes üha enam läbirääkimisi juhtkonna ja töötajate vahel. See kaardistab selle ilmingu olulisuse, rõhutab riikidevaheliste ettevõttelepingute potentsiaali, vaatleb võimalikke lahknevusi tekstide riikidevahelise ulatuse ning siseriiklike normide ja viidete vahel.

Mis puudutab töötajate kaasamist siseriiklikul tasandil, siis vaatas komisjon üle 2002. aastast pärineva teabe- ja nõustamisdirektiivi rakendamise. Tähelepanek on olulist mõju, iseäranis liikmesriikides, kus varem ei olnud üldist püsivat kohustuslikku süsteemi. Sellegipoolest järeldati, et on liiga vara otsustada võimaliku revideerimise üle, sest direktiivi täielik mõju ei ole veel avaldunud. Jõupingutused tuleks suunata teadlikkuse tõstmisele, parimate tavade vahetamisele, uuringutele ja sidusrühmade suutlikkuse loomisele.

Komisjon jätkas töötajate lähetamise direktiivi rakendamisega tõstatatud probleemide uurimist ja võttis 2008. aasta aprillis vastu soovitusel põhustatud koostöö hõlbustamiseks siseriiklike talituste vahel. Lisaks on komisjon üle vaadanud tööõiguslaste eridirektiivide (nt äriühingute ülemineku direktiiv, tähtajalise töö direktiiv, tööandja maksejõuetuse direktiiv) rakendamise (eriviitega täiendavatele pensionirežiimidele). Paralleelselt viidi läbi ulatuslikud horisontaaluuringud tööõiguse ELi organi rakendamisel. Puuduste tuvastamisel töötas komisjon nende kõrvaldamiseks koos liikmesriikidega ning käivitas ka rikkumismenetlusi.

Ulatusliku arutelu Euroopas käivitas 2006. aasta roheline raamat tööõiguse ajakohastamise kohta. Esilekerkiv Euroopa tööturg esitab väljakutseid tööle esineva paindlikkuse ja ohutuse ühendamise sobivaima viisi osas. Üldiselt eelistasid toetajad lahenduste otsimist peamiselt tegevuste kaudu siseriiklikul tasandil, mis hõlmaks paljusid siseriiklikke õigustavasid, tööstussuhteid ja tegevust kajastavaid lähenemisviise. Ometi väljendasid nad tugevat soovi selle

kogemuse katsetamiseks dialoogi ja heade tavade vahetamise kaudu ELi tasandil. Kuigi komisjon otsustas mitte kavandada uusi seaduslikke algatusi, tuvatati siiski mitu täiendavat uurimist ja vaatlemist vajavat valdkonda: deklareerimata töö, elukestev õpe, tööõiguse ja sotsiaalse kaitse eeskirjade vastasmõju, töösuhte olemus ja allhankeketid.

Mitu Euroopa kohtu otsust on andnud olulise panuse paljude tööõigusi puudutavate (nt tööaeg, töötajate maksejõuetus ja tähtajaline töö) direktiivide sätete selgemaks tõlgendamiseks. Rida otsuseid Viking-Line'i, Laval ja Rüfferti kohtuasjades käsitlesid üliolulist küsimust: kuidas tasakaalustada töötajate õiguste teostamist ja EÜ asutamislepingus pühaks peetud majanduse põhivabaduste austamist ning töötajate lähetamise direktiivis sätestatud kohustuste tõlgendamist tööjõu kasvava mobiilsuse suhtes.

Komisjon algatas 2007–2013 strateegia töökoha tervishoiu ja ohutuse kohta, mille eesmärk on tõhusalt vähendada tööl toimuvate õnnetuste (25% aastaks 2012), kutsehaiguste ja töölt põhjuseta puudumiste arvu. Oluliselt lihtsustati ja tõhustati liikmesriikidepoolset rakendusmeetmetest teavitamist.

Komisjon algatas ka rikkumismenetlused liikmesriikide vastu, kes ei ole õigesti üle võtnud rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi ja töösuhete võrdõiguslikkuse 2000. aasta direktiivi. Kaks rakendusaruannet on näidanud, et direktiivid on ELs aidanud märkimisväärselt tõsta diskrimineerimise vastase kaitse taset. Euroopa kohtu pretsedendiõigus areneb aeglaselt.

7. peatükk. Sotsiaalpartnerite suutlikkuse loomine Euroopa Sotsiaalfondi ja Euroopa sotsiaalse dialoogi kaudu

Sotsiaalne dialoog aitab saavutada häid töötingimusi, konkurentsivõimet ja sotsiaalset ühtekuuluvust. Seepärast on sotsiaalpartneritel suur osa lähenemisel Euroopa majanduslikule ja sotsiaalsele haldusele. See kajastub Euroopa tööhõivestrateegias ja Euroopa sotsiaalses dialoogis, mis põhinevad tugeval Euroopa tasandi ja siseriikliku sotsiaalse dialoogi vahelisel ühendusel ning liikmesriikide sotsiaalpartnerite suutlikkusel. Sotsiaalpartneritel peavad olema korralduslikud, rahalised ja personalialased vahendid aitamaks kaasa majanduslikule ja sotsiaalsele haldusele, olgu see siis saavutatud poliitika kujundamisse kaasamise või dialoogi kaudu siseriiklikul, valdkonna või ettevõtte tasandil.

Seetõttu on EL alates 2007. aastast andnud rahalist toetust sotsiaalpartneritele suutlikkuse loomiseks siseriiklikul tasandil Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) kaudu. ELi ühtekuuluvuspoliitika (ESF on osa sellest) on hea näide heast juhtimisest partnerluse kaudu. Arenguküsimused ja -väljakutsed on muutunud liiga keeruliseks ja vastastikku sõltuvaks ning nendega tegelemiseks mõeldud rahalised ja juhtimisressursid liiga napiks, et mõni institutsioon suudaks üksi tõhusalt nendele sotsiaal-majanduslikele väljakutsetele reageerida. Seepärast töötavad komisjon, liikmesriikide riigi-, piirkondlikud ja kohalikud võimud ning muud valitsusorganisatsioonid ja vabühendused koos kõikides tõukefondide rakendamistsükli etappides. ESFi puhul on sotsiaalpartneritel selles partnerluses erivastutus, kuna nad on töökohale kõige lähemal. 2007–2013 programmi tööperioodi ettevalmistamisel täheldas komisjon enamikus liikmesriikides sotsiaal- ja majanduspartnerite suurenenud osalust ja sotsiaalpartnerite kaasamist väljapoole „traditsioonilisi“ tegevusalasid.

Praegusel programmi tööperioodil toetab ESF endiselt sotsiaalpartnerite ühisprojekte, nt elukestva õppe valdkonnas, samuti tööturu ajakohastamise võrgustiku loomist. Esmakordselt saavad sotsiaalpartnerid praegu kasu ESFi toetatavatest projektidest, mis tugevdavad vahetult nende endi suutlikkust. Tegelikult näeb ESFi eeskiri ette, et liikmesriigid eraldavad lähenemisperioodides „sobiva summa“ suutlikkuse loomiseks ja ühistegevusteks. Viimased saadaolevad andmed näitavad, et sellisteks meetmeteks on eraldatud umbes 1,2 miljardit eurot.

Euroopa sotsiaalpartnerid on ELi rahalise toe abil pingutanud suutlikkuse loomise nimel, iseäranis EU-12 sotsiaalpartnerite edasiseks integreerimiseks Euroopa sotsiaalsesse dialoogi ja selle tulemuste rakendamiseks. Tööstusharude vahelised sotsiaalpartnerid on täitnud „integreeritud programme“, mis koosnevad tööandjatele ja töötajatele siseriiklike tegevuskavade, ümberkorraldusi käsitleva uuringu ja seminaritsükli ning ressursikeskuse loomisest. Viimast kaht elementi laiendatakse nüüd kõikidele liikmesriikidele.

Peaaegu pooled valdkonna Euroopa sotsiaalpartnerite organisatsioonidest on viimase kahe aasta jooksul algatanud suutlikkuse loomise tegevusi. Projektid hõlmasid ümarlaudu, riikide küllastamist, koolitust jm. Tulemustena võib nimetada nii teadlikkuse tõstmist ja koostöövõrkude loomist kui ka sagedasemat ja konstruktiivsemat osalemist Euroopa sotsiaalse dialoogi koosolekutel või viivitamatut mõju kahepoolsele valdkonna sotsiaalsele dialoogile, sh kollektiivläbirääkimistele mõnes liikmesriigis.

Lääne-Balkanil korraldas komisjon sotsiaalset dialoogi käsitlevaid konverentse ja aitas kaasa sotsiaalküsimuse vastastikuse mõistmise memorandumini valmimisele energiaühenduse kontekstis.

Euroopa Komisjon

Tööstussuhted Euroopas 2008

Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus

2009 — 13 lk — 21 x 29.7 cm

ISBN 978-92-79-10485-5

doi 10.2767/86813

Aruanne on kättesaadav trükituna ainult inglise keeles. Käesolev kokkuvõte on Internetis kättesaadav ka kõigis ülejäänud ELi ametlikes keeltes.

Euroopa Liidu väljaannete tellimine

Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- raamatukauplustes, esitades pealkirja, väljaandja ja/või ISBNi numbri;
- võtke otse ühendust meie müügiesindajatega;

kontaktandmed leiate veebilehelt <http://bookshop.europa.eu>
või saatke faks numbrile +352 2929-42758.

Tasuta väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- Euroopa Komisjoni esindustes ja delegatsioonides;

kontaktandmed leiate veebilehelt <http://ec.europa.eu>
või saatke faks numbrile+352 2929-42758.

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste
peadirektoraadi **väljaandeid**

saab alla laadida aadressilt:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/about_us/index_en.htm

Kasutajaks saab registreeruda tasuta aadressil:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/register/index_en.htm

Esmail on tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste
peadirektoraadi elektrooniline teabeleht.

Tellida saab veebilehelt:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

<http://ec.europa.eu/social>