

Tööstussuhted Euroopas 2010

Kommenteeritud kokkuvõte



Sotsiaalne Euroopa



Euroopa Komisjon

Tööstussuhted Euroopas 2010

Kommenteeritud kokkuvõte

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirekoraat
Üksus B1

Käsikiri valminud Oktoobril 2010

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

© Kaanefoto:123RF

Et kasutada või reprodutseerida fotosid, mille autoriõigused ei kuulu Euroopa Liidu, tuleb taotleda luba otse autoriõiguse 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>).

Kataloogimisandmed ja kokkuvõte on esitatud väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2011

ISBN 978-92-79-17889-4
doi:10.2767/14528

© Euroopa Liit, 2011

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

2010. aasta aruandes „Tööstussuhted Euroopas” vaadeldakse töötajate, tööandjate ja nende vastavate esindajate vahelistes kollektiivsuhetes viimasel kahel aastal aset leidnud suundumusi ja arenguid. Tegemist on Euroopa Komisjoni poolt avaldatava kuuenda samalaadse aruandega ning see põhineb 2008. aasta väljaandel. Kuna vaadeldav periood langes kokku viimase aja raskeima majanduskriisi alguse ja levikuga, uuritakse käesolevas aruandes põhjalikult seda, kuidas kogu Euroopa Liidu tööstussuhete süsteemid said selle kriisiga hakkama ning mõjutasid selle käiku ja tulemusi.

Aruandest selgub, et majanduskriis põhjustas kogu Euroopa Liidus tööstussuhetes osalejatele ja institutsioonidele ennenägematu probleeme. Kokkuvõtteks on näha, et Euroopa tööstussuhted on pingele vastu pidanud ning olnud äärmiselt olulised majanduslanguse mõjude leevendamises, kuigi riigiti on mõju erinev. Ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid osutusid mitmele kriisilahendust otsivale valitsusele peamisteks vestluspartnereks. Koos stimuleeriva raha- ja fiskaalpoliitikaga on tööturu osapooli kaasavatel läbirääkimistel ja konsultatsioonidel olnud oluline roll negatiivsete sotsiaalsete tagajärgede piiramises. Selle tähtsus on liikmesriigiti olnud siiski väga erinev.

Majanduslangus tõi kaasa suurima esialgse mõju riikides, keda kriisi rahanduslik päritolu kõige rohkem haavas, tekitades neis varakult pinged tööturu osapoolte vahel. Kriis levis 2008. aastal ja 2009. aasta alguses ja mõjutas suuremat arvu liikmesriike ning tööturu osapooled jõudsid paljudes riikides üksmeelele, et tööhõive säilitamiseks ja majanduse stimuleerimiseks on vaja kiiresti tegutseda. See toimus samaaegselt paremini kooskõlastatud reageerimisega kriisile Euroopa tasandil. Sotsiaalse dialoogi tulemusel pakkusid paljud liikmesriigid ja sektorid uenduslikke lahendusi, näiteks lühema töötaja kehtestamist või laiendamist. Nende meetmetega saavutatud edu on ilmselge: üldine töötuse kasv on olnud majandustegevuse järsu aeglustumisega võrreldes kardetust väiksem. Paljud ettevõtjad kogu Euroopa Liidus kasutasid sotsiaalsest dialoogist ja sellega kaasnenud valitsuse meetmetest saadud tulu, mis võimaldas neil majanduslangusest tuleneva šokiga toime tulla sisemise paindlikkuse kaudu, näiteks vähendades töötunde, selle asemel et olla sunnitud kasutama välist paindlikkust ja vallandama töötajaid.

Siiski ei ole olukord kogu Euroopa Liidus ühesugune: ühed liikmesriigid said eriti raskelt kannatada ja kogesid tööpuuduse massilist tõusu, sellal kui teistes liikmesriikides oli majanduslangus vaevu tajutav. Kompromissi ja kokkuleppe võimalikkuse kindlakstegemisel tööturu osapoolte vahel

olid oluliseks teguriks ka erinevused riikide sotsiaalset dialoogi pidavate institutsioonide traditsioonilises rollis ja tugevuses. Sellest tulenevalt oli konsensuse või lahkarvamuse ulatus riigiti ja majandussektorite kaupa väga suur ning mitmes liikmesriigis esines konflikte. Viimasel ajal on need lahkeliidid olnud seotud peamiselt vajadusega rakendada avaliku sektori eelarvepuudujääkide vähendamiseks kokkuhoiumeetmeid ning nende meetmete ulatusega, sotsiaalkindlustus- ja pensionisüsteemide reformiga ning edasise palgapoliitikaga. Kui üldiselt on jõutud üksmeelele selles, et pikaajalised reformid ja kriisile pakutavad tulevikku suunatud lahendused on vajalikud, siis lahkarvamused konkreetsete poliitikameetmete osas võivad tuleneda põhjanevamatel erinevustel töötuse kahe poole seisukohtades majanduskriisi peamiste põhjuste osas.

Sellest olenemata on tööturu osapooled olnud sageli mõjukad, juhtides kõigil tasanditel poliitikute tähelepanu uutele ideedele, sest poliitikud on vestluspartnerid, kes tunnevad töömaailma kõige paremini. Kriisi jooksul ja teatud konfliktidest olenemata on nad osanud saavutada märkimisväärse kooskõla ja solidaarsuse kogu Euroopas, suutes enamasti vastu seista kiusatusele kasutada proteksionistlikke riiklikke lahendusi. See eristab ka kõnealust majanduslangust varasematest samalaadsetest sündmustest. Euroopa tasandil on mitmed tööturu osapoolte sõlmitud kokkulepped tõeliselt mõjutanud kõiki Euroopa Liidu töötajaid, sest neis käsitletakse selliseid küsimusi nagu vanemapuhkus, töötervishoid ja -ohutus või kaasav tööturg.

Lisaks pööravad tööturu osapooled nii riigi kui ka Euroopa tasandil üha suuremat tähelepanu üleminekule vähese CO₂ heitega majandusele, tehes konkreetseid ettepanekuid, mis käsitlevad investeerimist keskkonnahoidlikesse tehnoloogiatesse, ja aidates oma oskustega kaasa mitme liikmesriigi majanduse elavdamise kavandamisele. Pikas perspektiivis on sotsiaalne dialoog äärmiselt oluline hästi korraldatud ja sotsiaalselt õiglases üleminekus vähese CO₂ heitega majandusele. Samuti mõjutab see dialoog positiivselt teadlikkust vajadusest laiendada neid probleeme käsitlevat konkreetset teadusuuringut ja uuendust. Lisaks kliimamuutusega seotud poliitika kujundamisele toovad tööturu osapooled keskkonnahoidliku mõõtme ka oma dialoogi ja seda eelkõige ettevõtte tasandil. Nad annavad üleminekusse otsese panuse teadlikkuse suurendamise ning märgiste või teadusuuringute kaudu, kuigi teevad seda erineval määral sõltuvalt tööstussuhete kvaliteedist liikmesriikides.

Nagu käesolevast aruandest selgub, on majanduslangus oluliselt mõjutanud riigi rolli ning riiklikku poliitikat ühiskonnas ja majanduses. Majanduskriis nõuab üha

tungivamalt avalike teenuste ajakohastamist ning seda rõhutab vajadus konsolideerida riigi eelarvet ja vähendada puudujääke. Avaliku sektori poliitikameetmete edukus on sellepärast äärmiselt oluline, et Euroopa suudaks kriisist lõplikult väljuda. Valitsused ja tööturu osapooled peavad avalike teenuste ajakohastamise ja struktuurimuudatuste käigus tegema olulisi valikuid. Sellepärast käsitletakse järgmises Euroopa tööstussuhteid käsitlevas aruandes üksikasjalikumalt tööstussuhteid avalikus sektoris.

Lähitulevikus on tööturu osapooltel oluline roll Euroopa 2020. aasta strateegia aruka, jätkusuutliku ja igakülgse majanduskasvu eesmärkide saavutamises. Kui Euroopa soovib oma eesmärke saavutada, peab ta igal tasandil kasutama täiel määral ära sotsiaalse dialoogi pakutud probleemilahenduste potentsiaali. Kriisist nähtuvalt on Euroopa tööstussuhete mitmekesine süsteem kõigil tasanditel (ettevõtte, sektori, tööstusharudevahelisel, riiklikul, Euroopa tasandil) äärmiselt oluline, et Euroopa sotsiaalmudel saaks olla edukas ja stabiilne, ning see süsteem jääb tähtsaks ka siis, kui Euroopa Liit väljub kriisist ja jõuab uude majanduskasvu perioodi.

Aruande ülesehitus

Aruanne koosneb seitsmest peatükist. 1. peatükis antakse ülevaade tööstussuhete institutsioonide peamistest tunnusjoontest. Selles käsitletakse töötajate ja tööandjate organiseeritust, kollektiivläbirääkimisi, tööstustegevust ning riigi kaasatust tööstussuhtesse, jälgides ka muutusi ja suundumusi alates sajandivahetusest.

2. ja 3. peatükis analüüsitakse sotsiaalse dialoogi arenguid majanduskriisi olukorras. 2. peatükis tuuakse välja majanduslanguse peamised majandusnäitajad ning tööturu osapoolte vahelised poliitilised mõttevahetused liikmesriikides ja ELi tasandil. Selles uuritakse tööturu osapoolte seisukohti kriisi suhtes ning erinevaid analüüsi kriisi laadi ja sellest väljumise strateegiate kohta, tuues välja, millistes küsimustes jõuti üksmeelele ja millistes jääd i lahkarvamusele. 3. peatükis kõneldakse konkreetsest tegevusest, mille osas jõudsid tööturu osapooled kokkuleppele ja mille eesmärk on lahendada eelmises peatükis nimetatud probleeme, samuti tehtavatest uuendustest ja tulemustest. Mõnel juhul oli ülekaalus pigem pidev blokeerimine ja konflikt kui konsensus. Analüüsis keskendutakse nii tööstusharudevahelisele mõõtmele kui ka valdkondlikele ja ettevõtte tasandil toimunud arengutele.

4. peatükis käsitletakse palgaläbirääkimisi ja miinimumpalka liikmesriikides, pöörates erilist tähelepanu

kollektiivläbirääkimiste jätkuvalle detsentraliseerimisele ning asjaolule, et üha enam juurutatakse paindlikumaid palgasüsteeme, makstes tasu töötulemuste järgi. 5. peatükis uuritakse vähese CO₂ heitega majandusele ülemineku mõju tööstussuhete süsteemidele ning seda, mil määral on see teema juba tööturu osapoolte päevakorras. Lisaks näidatakse peatükis, kuidas tööturu osapooled ise aitavad kaasa vajalikule majanduse keskkonnahoidlikuks muutmisele ja sellest tulenevale restruktureerimisele.

Aruande kahes viimasel peatükis antakse ülevaade arengutest Euroopa tasandil. 6. peatükis kõneldakse Euroopa sotsiaalse dialoogi komiteede tegevusest, kusjuures paljud sellised komiteed tegelevad aktiivselt kriisi tagajärgedega. Peatükis käsitletakse paljusid vahendeid, mida kasutatakse Euroopa sotsiaalses dialoogis, alustades siduvatest kokkulepetest ja lõpetades suunistega, mis aitavad töepooltest parandada enamiku Euroopa Liidu töötajate ja ettevõtete igapäevaelu. Lõpetuseks peatutakse 7. peatükis üksikasjalikult tööhõivet käsitlevate ELi õigusaktidega seotud arengutel, keskendudes tööõigusele, tervishoidu ja ohutust puudutavatele õigusaktidele ning võrdsetele õigustele tööhõives.

1. peatükk. Euroopa tööstussuhete suundumused

Jätkusid ametiühingu osaluse vähenemise, kollektiivläbirääkimiste detsentraliseerimise ja töötajate osaluse suurenemise osas varem täheldatud suundumused ning olulisema rolli on omandanud ettevõtte tasand. Töötajate organiseeritus on jätkuvalt kõrge ja läbirääkimiste ulatus lai; pisut vähem silmapaistev on valitsuse roll tööstussuhtes.

ELi tööstussuhete süsteemide pilt on üsna kirju. Erinevusi esineb nii tööturu osapoolte organiseerituses, kollektiivläbirääkimistes palga ja esmaste töötingimuste üle kui ka tööstustegevuses. Ilmset lähenemist võib tähendada vaid seal, kus EL saab sekkuda, näiteks töötajate esindatuse korral ettevõttes.

Ametiühingute võimu ja kohalolekut määrab mitu tegurit. Liikmesuse tase on tähtis tegur ametiühingu võimu puhul, kuid liikmesuse struktuur mõjutab seda, mil määral ametiühingud saavad õigusjärgselt väita end olevat töötajate või isegi parajasti tööturul mitteolijate esindajad. Muud tegurid on õigusraamistikuga ametiühingutele antud toetus, ühtsus ja koostöö ametiühinguliikumises ning väljaspool seda, suhted teiste osalejatega, juhtimine, sisekorraldus ja liikmete osalemine, sidus väärtussüsteem

ning ametiühingute ja nende juhtide positsioon avalikuse silmis.

Euroopa tasemel on näha, et ametiühingud on väga ühtsed. Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) ühendab 64 siseriiklikku konföderatsiooni. ETUC on esindatud kõigis ELi 27 liikmesriigis ja tema turuosa Euroopa tasandil on peaaegu 88%.

Üldiselt jätkus ametiühingute liikmeskonna vähenemine, kuid riigiti olid erinevused suured. Ametiühinguliikmete osakaal kõigi ELi 27 liikmesriigi töötajate hulgas langes 27,8%-lt 2000. aastal 23,4%-le 2008. aastal ning ametiühingud kaotasid peaaegu 3 miljonit liiget. See tuleneb asjaolust, et ametiühingutesse astub üha vähem noori – kuid see tendents on kahanev – ning et raske on värvata ja hoida liikmeid, kes tegutsevad teenuste sektoris ja väikeettevõtetes ning kellel on paindlikud ja tähtajalised lepingud. Selle tulemusel ametiühingud vananevad ja sõltuvad üha enam avalikust sektorist. Seega ohustab ametiühinguid see, kui antakse teada töökohtade kadumisest avalikus sektoris, sest just nimetatud sektorist on peaaegu kõigis riikides pärit kõige rohkem liikmeid. Selle üldise suundumuse osas erinevad riigid ikkagi üksteisest suuresti. 2008. aastal ulatus ametiühingu liikmesus 68,8%-lt Rootsisis 7,6%-ni Eestis. Leedu, Eesti, Slovakkia, Tšehhi Vabariigi ja Poola ametiühingud on alates 2000. aastast kaotanud protsentuaalselt kõige rohkem liikmeid, samas kui Hispaanias, Küprosel, Kreekas, Belgias ja Itaalias on liikmete arv suurenenud. Ainult Belgias ei ole ametiühinguliikmete osakaal töötajate hulgas vähenenud.

Tööandjate ühenduste jaoks on põhiprobleemiks pigem distsipliin ja sidusus kui liikmesus. ELi siseriiklikud tööandjate konföderatsioonid ületavad arvult riiklikke ametiühingute konföderatsioone. Sektoritasandil on tööandjate ühendused ametiühingutega võrreldes tavaliselt diferentseeritumad ja arvukamad. Sageli ei ole kollektiivlääbirääkimiste pidamine enam nende peamine ülesanne. Teenuste osutamine ja lobitöö on muutunud palju tähtsamaks. Tööandjate organisatoorne tsentraliseeritus on kõikides liikmesriikides madalam kui ametiühingute tsentraliseeritus, sest tööandjate organisatsioonidel on vähem võimu ja nad on rohkem killustunud.

Euroopa tasandil esindavad tööandjaid kolm organisatsiooni. BusinessEurope on kõigi sektorite eraettevõtete üldine organisatsioon. Euroopa Käsitöoettevõtjate ning Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtjate Keskkliit (UEAPME) esindab Euroopa väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjaid. Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP) esindab riigiosalusega ettevõtjaid ja orga-

nisatsioone või üldist majandushuvi pakkuvate tegevustega tegelevaid ettevõtjaid ja organisatsioone.

Sektoritasandil on Euroopa tööandjate organisatsioonid veelgi mitmekesisemad. Kuid vaid vähesed neist on tööandjate organisatsioonid selle mõiste otseses tähenduses. Selliseid organisatsioone leidub peamiselt sektorites, kus on arenenud valdkondlik sotsiaalne dialoog (vt 6. peatükk).

Tööandjate organisatsioonide osalus on ametiühingutega võrreldes rohkem kui kahekordne; kuigi tööandjate organiseerituse tase tundub ELis olevat stabiilne ja kõrge, valmistavad tööandjate ühendustele muret muutused nende keskkonnas, näiteks ettevõtjate riigisiseseid ja riikidevahelised ühinemised, suurem mõju sektorilääbirääkimiste vastu olevale ettevõtjale ning tungiv vajadus olla Euroopas ja ülemaailmsel tasandil tõhusamalt esindatud.

Kollektiivlääbirääkimiste roll, ulatus ja tõhusus on ELi liikmesriikides väga erinev. Kaks kolmandikku Euroopa töötajatest on kollektiivlepingutega hõlmatud, kuid tegeliku palga kindlaksmääramise deentraliseerimine on jätkunud ning sektoripõhiseid kokkuleppeid muudetakse üha enam ettevõtte tasandil sõlmitavate kollektiivlepingute ja kokkulepetega.

Nagu näidati 2008. aasta aruandes „Tööstussuhted Euroopas”, sõltub kollektiivlääbirääkimiste ulatus pigem tööandjate organisatsiooni kuulumise kui ametiühingutesse astumise määrast. Lääbirääkimiste suur ulatus on iseloomulik lääbirääkimistele mitme tööandjaga ning selle puhul on vajalik selliste tööandjate organisatsioonide olemasolu, kes on volitatud kõnelema kokkulepetest töötajate esindajatega.

Euroopa tööstussuhete süsteemide peamine tunnusjoon on töötajate püsiv esindatus ettevõtte tasandil. Õigussätted põhinevad direktiivil 2002/14/EÜ teavitamise ja nõustamise kohta. Märkatav on teatav liikumine suuremate õiguste suunas, kuid muret teeb asjaolu, et piiriüleused ühinemised ja üha suurema finantsriski võtmine on vähendanud tööõukogude ja muude töötajaid esindavate organite võimu võrreldes varasemaga.

Riik on tööstussuhetesse kaasatud mitmel viisil. Riik võib mõjutada otsuseid palkade ning tööaegade ja -tingimuste kohta. Valitsuse sekkumist seostatakse kohustusliku miinimumpalgaga, kollektiivlepingute ulatuse suurendamisega ja lääbirääkimistega tööturu osapoolte lepingute osas. Valitsuse otsene sekkumine asendab tavaliselt tööturu osapoolte endi poolset kooskõlastust.

2. peatükk. Kriis: probleemid ja tööturu osapoolte seisukohad

Majanduskriis kujutas endast ennenägematut väljakutset Euroopa tööstussuhete süsteemidele. Majandus- ja finantskriis tekitas kogu ELi tööstussuhetes osalejatele ning institutsioonidele hirmuäratavaid probleeme. Kesk- ja Kagu-Euroopas kujunes kõige hullem kriis, mida on nähtud alates turumajandusele üleminekust kaks aastakümnet tagasi, sellest alates loodud tööstussuhete institutsioonidele raskeks katsumuseks.

Kuigi majanduslanguse ulatus ja aeg erines liikmesriigiti, langes ELi SKP ajavahemikul 2008. aasta esimesest poolest kuni 2009. aasta esimese poole lõpuni üle 5%. Majanduskasv jätkus alles 2010. aasta alguses. Kriisi tõsidus erines riigiti, ulatudes SKP 15% langusest Balti riikides väikese majanduskasvuni Poolas. Majanduslanguse ja uue majanduskasvu algus olid samuti liikmesriikides erinevad.

Enamikus riikides langes eratarbimine vähem kui SKP, seega oli ostujõud tähtis majandustegevuse alalhoidmise tegur. Tarbimise suundumus näitas palgaarenguid kuni 2009. aasta lõpuni ja reaalpalk tõusis ELis 2009. aastal 1,4%. Vastupidiselt sellele suundumusele langesid palgad – mõnikord järsku – Balti riikides, Iirimaa, Kreekas ja Ungaris ning eelkõige seiskus palgatõus Saksamaal, Prantsusmaal, Rootsis ja Ühendkuningriigis.

Tööjõu nominaalkulude kasv oli ELis 2009. aastal väiksem kui 2008. aastal, kuid see oli nominaalpalga tõusust 1,5 korda suurem. Tootlikkus langes 2009. aastal kogu ELis 2,5% ja tööjõu ühikukulud kasvasid 2009. aastal tegelikult 3,0%. Kriis mõjutas liikmesriikide rahamajandust dramaatiliselt.

Kogu ELis suurenesid avaliku sektori eelarvepuudujäägid 2,3%-lt SKP-st 2008. aastal 6,8%-ni 2009. aastal. 11 liikmesriigis suurenes puudujääk üle 5% SKP-st.

Üldiselt on kriisi mõju tööhõivele ELis oodatust leebem. Tööhõive langes kogu ELis 2008. aasta teise kvartali lõpu ja 2010. aasta teise kvartali lõpu vahel 2,5%, mis on vähem kui pool SKP langusest. Tööpuudus suurenes 2010. aasta kolmes esimeses kvartalis igapäev rekordiliselt 9,6%-ni. Majanduslangusega on peamiselt võideldud ettevõtete sisemise paindlikkuse kaudu, vähendades pigem töötundide arvu kui vallandades töötajaid. Lühematel tööaegadel ja muudel kollektiivselt tööaja osas kokku lepitud kohandustel on olnud selle tulemuse saavutamises oluline roll (vt 3. peatükk).

Tööhõive languse ulatus ja ajastus on riikides olnud erinev, kusjuures eriti on kannatada saanud Balti riigid, Iirimaa ja Hispaania, kus tööhõive langus oli võrdne SKP langusega või veelgi suurem. Ajutiste töölepingute alusel värvatud töötajad on töökoha kaotusega rohkem kokku puutunud kui need, kellel on tähtajatu või püsiv tööleping.

Majanduse ja tööhõive arengute erinevate tulemuste põhjuseks on kaks peamist tegurit. Majandused läbisid erinevat liiki langusi, mis tulenesid kas ehitus- ja kinnisvarasektorist, millega kaasnes kohene töökohtade kaotus, või siis põhjustas languse äriusalduse kadumine ja kaubanduse kokkuvarisemine, mis mõjutasid peamiselt tootmist. Tööturu osapoolte ja riigi ametiasutuste reaktsioon kriisile oli erinev ja võib seletada tulemusi (vt 3. peatükk).

Majanduslanguse mõju oli sektoritele väga erinev. Kõige rohkem sai kannatada tööstussektor, kuigi töötundide vähendamine kompenseeris pisut tegevuse vähenemist, nii et tööstuse tööhõive vähenemine oli märkimisväärselt väiksem kui toodangu vähenemine. Kriisi kõige raskemal ajal aitasid riigi ametiasutused säilitada majandustegevust, kuid eelarvelised kokkuhoiumeetmed teevad tõenäoliselt sellele avaliku sektori rollile lõpu.

Tööturu osapooled tunnistasid juba alguses riiklike stimuleerivate meetmete vajalikkust, kuigi rõhuasetuse osas oldi eriarvamusel. Tööandjate organisatsioonide meelest oli esmatähtis tagada ettevõtetele juurdepääs laenule, rakendada meetmeid tööjõukulude vähendamiseks ja vähendada makse. Ametiühingud nõudsid suuremaid fiskaalseid stiimuleid ning meetmeid ostujõu säilitamiseks ja avaliku sektori investeringute suurendamiseks.

Konsensuse ja konfliktide ulatus tööturu osapoolte vahel on liikmesriikides olnud väga erinev. 12 riigis saavutati peamiselt konsensus. Nende hulgas on EU-15 liikmesriigid, kellel on tugevad sotsiaalse dialoogi institutsioonid. Teistes riikides on samuti vähemalt osaliselt jõutud poliitilise konsensuseni, kui kokku on kutsutud kolme poole esindajad ja/või on tööturu osapoolte vahel moodustatud ühisplatvormid. 11 riigis valitsesid lahkkelid. Konsensuse või konflikti domineerivust ei saa seletada ei kriisi tõsiduse ega ka erinevustega tööstussuhete süsteemides. Nende hulka kuuluvad suhteliselt nõrga sotsiaalse dialoogi institutsioonidega liikmesriigid, aga ka sellised riigid, kellel on traditsiooniliselt tugevamad tööstussuhete süsteemid. Institutsionaalsete mõjude mõttes ei saa riikidevaheliste sarnasuste ja erinevuste puhul lähtuda „vanade” ja „uute” liikmesriikide eristamisest.

3. peatükk. Läbirääkimised kriisist väljatulekuks: tööturu osapoolte reaktsioonid

Sotsiaalse dialoogi jooksul on tööandjatel ja ametiühingutel olnud toimetulekus kriisi mõjudega oluline roll. Riikide ja sektorite kaupa esineb siiski märkimisväärseid erinevusi. Selgub, et erinevused majanduslikus olukorras on mõjutanud läbirääkimistel tulemusi rohkem sektoritasandil kui riikide vahel. Oluline on nii tööstussuhete institutsioonide mõju kui ka riiklik poliitika ja see, millisel määral on tööturu osapooled sellesse kaasatud. Enamikus liikmesriikides püüdsid tööstusharudevahelised tööturu osapooled saavutada kokkulepet kriisi lahendamiseks rakendatavate meetmete osas. 16 liikmesriigis püüti konkreetselt läbi rääkida kahe- või kolmepoolsete riiklike kokkulepete osas, mille eesmärk oli kriis lahendada. Kui ühed keskendused peamiselt sellistele tööhõiveküsimustele nagu lühendatud töoaeg ja palkade vähendamine, siis teised puudutasid laiemat meetmete ringi.

Kriisi ulatus liikmesriikides ei näidanud, kas püüded läbi rääkida olid edukad, kuid riiklikul poliitikal on olnud tähtis roll. Olemasolevad sotsiaalkindlustussüsteemid ja aktiivse kaasamise poliitika olid kriisi jooksul aluseks, millele võisid rajaneda tööturu osapoolte lahendused. Lisaks valitsuste ilmselgele rollile kolmepoolsete kokkulepete sõlmimisel on neil sageli olnud tähtis roll ka kahepoolsete kokkulepete toetamises.

Sektoritasandi kriisiohjamise kokkuleppeid mõjutas traditsiooniline tegevus ja laiemalt olid levinud ettevõtte tasandil sõlmitud kollektiivlepingud. Läbirääkimised sektori tasandil toimuvad ainult teatud riikides, kus on olemas mitmel ettevõttel põhinevad hästi toimivad läbirääkimiskokkulepped. Samuti toimuvad sellised läbirääkimised peamiselt tootmissektorites ning tõendeid selle kohta, et need toimuksid erateenindussektorites, on vähe. Ettevõtte tasandil on kriisi tagajärgi käsitlevaid kokkuleppeid rohkemates riikides.

Kui reaalpalk suurenes 2009. aastal märkimisväärselt, siis keskmine sissetulek kasvas märksa aeglasemalt. Enamikus liikmesriikides vähendas kriis keskmist kokkulepitut töötasutõusu 2009. aastal, kuid harva toimus see suures ulatuses. Vähenev inflatsioon tähendas suuremat reaalpalka tõusu. Kuid mõju oli rohkem tunda tegeliku sissetuleku, mitte aga kollektiivlepingutega kindlaks määratud palga alusmäärade puhul ning selle põhjuseks oli lühendatud töoaeg ja/või kärped töötasu osades.

Tootmissektoris on meetmed kasutusele võetud nii konkreetse valdkonna kokkulepetes eesmärgiga võidelda majanduslangusest tuleneva tööpuuduse mõjudega kui ka töötasu ja tööhõivetingimusi käsitlevate „tavakokkulepete” osana. Peamine küsimus oli lühendatud töoaeg, kuid kaaluti ka muid uuenduslikke lahendusi, näiteks töötajate rentimist. Mitmed kokkulepped olid täielikult või osaliselt seotud lühendatud tööajaga. Teised olid seotud „möönduskokkulepetega”, kus tehti kompromisse mõningase töökohtade garantii osas, saades vastu tööhõive paindlikkuse töötasude ja -tingimuste mõttes.

Ettevõtte kollektiivlepingud teenuste sektoris keskendusid möönduste saavutamisele palga- ja töötingimuste osas, sellal kui lühendatud töoaega rakendati suhteliselt vähe. Kokkulepped olid peamiselt koondatud tsiviilennundus-, posti- ja telekommunikatsioonisektorisse. Üle kolmandiku kokkulepetest oli seotud ettevõtte kulude vähendamise programmidega ning nende kohaselt pidid töötajad üht-teist loovutama, saamata samas vastu tööhõivetagatise. Pooled ülejäänud kokkulepetest nägid ette töötasu vähendamist või külmutamist, kuid selle eest anti tööhõivetagatise.

Suur osa tähtsatud riikidevahelistest erinevustest tuleneb tööturu osapoolte sellistest strateegilistest valikutest. See on ilmselge nende uute liikmesriikide puhul, kus kokkuleppeid polnud varem sõlmitud, ja nende EU-15 hulka kuuluvate riikide puhul, kus kokkuleppeid polnud sõlmitud olenemata sellest, et selleks oli olemas institutsionaalne suutlikkus.

Sektori- ja ettevõtetasandi kokkulepete muustrist nähtub, et tööturu osapoolte strateegiaid on mõjutanud tööstussuhete institutsiooniline korraldus, samuti riiklik poliitiline sekkumine õigusaktidega kehtestatud lühemate töoajade kujul.

Mitmes liikmesriigis sõlmisid tööturu osapooled kriisi tõttu esimest korda tööstusharudevahelisi kokkuleppeid. Kuivõrd kriis on esile kutsunud läbiräägitud või kooskõlastatud reageeringuid seal, kus valitsused või tööandjad oleksid vastasel juhul tegutsenud üksinda, on küsimus selliste kokkulepete jätkusuutlikkuses ning seda eriti teatud Kesk- ja Ida-Euroopa riikides, kus sellised kokkulepped olid siiani tundmatud. Praegu ei ole märki sellest, et pooled kavatseksid pidada täiendavaid läbirääkimisi või sõlmida edaspidi kokkuleppeid, kuid kindlasti ei saa pooled ka õpitud unustada. Sektoritasandil on silmatorikavaks tunnusjooneks sätted, mis suurendavad ettevõtte tasandil palkade kindlaksmääramise pädevust. Seega võib ilmned, et kriis on veelgi kiirendanud pikaajalist suundumust detsentraliseerimise poole.

4. peatükk. Palkade paindlikkus ja miinimumpalk

Palkade paindlikkus on olnud majanduskriisi jooksul oluline vaidlusteema. Palkade paindlikkuse tase sõltub suurel määral sellistest teguritest nagu kollektiivläbirääkimiste tase ja ulatus, ametiühingute ja tööandjate vahelise võimu suhe, tulemusest sõltuvate palgasüsteemide rakendamine ning miinimumpalk. See näitab, millisel määral palgad reageerivad turujõududele. Arutelu palkade paindlikkuse üle muutus eriti tähtsaks majanduskriisi ajal.

Palgaläbirääkimiste tsentraliseerituse ulatus on liikmesriigi väga erinev. Hiljutine liikumine selle nimel, et detsentraliseerida palkade kindlaksmääramise kokkulepped ning sõlmida rohkem kokkuleppeid ettevõtte tasandil, samuti kokkuleppeid ametiühingu ja ühe ettevõtte vahel, kiirenes majanduskriisi ajal paljudes riikides. Üldiselt on läbirääkimised avalikus sektoris tsentraliseeritumad kui erasektoris. Tsentraliseeritumad läbirääkimised tähendavad võrdsemaid palku ja töötingimusi. Lisaks on kollektiivläbirääkimistega hõlmatud töötajate osakaal märkimisväärselt suurem neis riikides, kus läbirääkimised on tsentraliseeritumad, kui neis riikides, kus valdavalt peetakse läbirääkimisi ettevõtte tasandil.

Palga suurema paindlikkuse tagamiseks makstakse üha enam töötulemustele vastavat tasu. Rohkem kui pooled ELi töötajatest saavad töötulemustest sõltuvat tasu ning sellise süsteemi kasutamisele aitavad kaasa detsentraliseeritud palgaläbirääkimised. Kuigi tööandjad suhtuvad sellisesse süsteemi üldiselt positiivselt, on ametiühingud erinevatel seisukohtadel. Ühed ametiühingud näevad selles võimalust anda töötajatele ettevõttes osalus, sellal kui teised kardavad, et see võib kaasa tuua suurema ebavõrdsuse palkades ja õonestada põhimõtet, mille kohaselt tuleb võrdse töö eest maksta võrdset tasu.

Madal töötasu on ELis probleemiks igale kümnendale töötajale ning üldiselt on see suurem probleem neis riikides, kus on detsentraliseeritud läbirääkimisstruktuurid ja väike kollektiivläbirääkimiste ulatus.

Paljudes riikides on seadusega kehtestatud miinimumpalk avaldanud madala palga juhtumitele vaid piiratud mõju. Selline miinimumpalk on kehtestatud 20 liikmesriigis. Riikide tase erineb suuresti, kuid erinevused Kesk- ja Ida-Euroopast pärit liikmesriikide ja EU-15 hulka kuuluvate liikmesriikide vahel on paaril viimasel aastal pisut vähenenud. Sellest olenemata on kõigis seitsmes madalaima palgaga riigis seadusega kehtestatud miinimumpalk. Lisaks on rohkem kui pooltes riikides miinimumpalk

keskmise palgaga võrreldes viimase aastakümne jooksul vähenenud.

Riikides, kus seadusega kehtestatud miinimumpalk puudub, määratakse palga alampiir kindlaks kollektiivläbirääkimistega. Enamikus neist riikidest ei ole madal palk laialt levinud probleem. Peamine erand on Saksamaa, kus madalat palka esineb ELi keskmisest sagedamini, kuigi valitsus võib kollektiivselt läbiräägitud miinimumpalga muuta siduvaks kogu sektorile ning sellised kohustuslikud miinimumpalgad on nüüd kehtestatud mitmes sektoris.

5. peatükk. Tööstussuhted ja üleminek vähese CO₂ heitega majandusele

Kliimamuutus on üks suurimaid ohte planeedile. Üha enam tunnustatakse, et üle tuleb minna vähese CO₂ heitega majandusele, mis toob kaasa sotsiaalseid ja majanduslikke võimalusi ning kulusid.

Sotsiaalne dialoog võib aidata saavutada konsensust vähese CO₂ heitega majandusele üleminekuks ning kaasa aidata sellele, et see üleminek on hästi korraldatud ja sotsiaalselt õiglane. Tööturu osapooled saavad edendada uuendust ja arutada muutuseks vajalikke lahendusi, mis tooksid kasu töötajatele ja ettevõtetele.

Euroopa Liit on pühendunud kohalikule ja ülemaailmsele kliimamuutuse kontrollile. Ka iga liikmesriik on kehtestanud oma erinevatest tahkudest koosneva siseriikliku poliitika. Need püüdlused said uue hoo, kui 2008. aastal võeti vastu Euroopa kliimamuutuse pakett. Euroopa 2020. aasta strateegias kinnitatakse neid kohustusi ning sätestatakse integreeritud poliitika, et saavutada arukas, jätkusuutlik ja igakülgne majanduskasv.

Mitte ainult töökohtade keskkonnahoidlikkus, vaid eelkõige kogu majanduse muutmine keskkonnahoidlikumaks tähendab struktuurimuutust. Sellel peaks olema väike, kuid siiski positiivne mõju üldisele tööhõivetasemele, kuigi mõju oleks sektorite, oskuste ja piirkondade osas erinev. Olulised on tulevaste oskuste prognoosimine, toimivad elukestva õppe süsteemid ja hästi korraldatud restruktureerimisprotsessid.

Vähese CO₂ heitega majanduse küsimus on küll sotsiaalsesse dialoogi kaasatud, kuid selle osatähtsus on tühine. Tööturu osapoolte kaasamine vähese CO₂ heitega majandusse on riigiti erinev, sõltudes tööstussuhete korraldusest ja sellest, mitu aastat on kliimamuutus olnud riigi ametiasutuste, tööturu osapoolte ja üldsuse huviorbiidis.

Tööturu osapooled tegutsevad peamiselt poliitika kujundamise mõjutamise kaudu, tehes omapoolseid poliitilisi ettepanekuid. Standardsed kolmepoolses sotsiaalses dialoogis osalevad organid käsitlevad vähese CO₂ heitega majandusega seotud küsimusi harva süsteemselt. Kuid paljudes liikmesriikides osalevad tööturu osapooled koos teiste sidusrühmadega nõuandvates organites, näiteks säästva arengu nõukogudes. Mõni neist käsitleb otseselt vähese CO₂ heitega majanduse mõju tööhõivele.

Kollektiivläbirääkimiste käigus käsitletakse vähese CO₂ heitega majandusega seotud küsimusi harva. Kuid sotsiaalne dialoog ettevõtte tasandil keskkonna- ja energiaküsimustes näib hoogustuvat. Mõnel töötajate esindajal on selles küsimuses teabe- ja nõustamisõigus ning mõnikord ka läbirääkimiste õigus.

Lisaks aitavad tööturu osapooled rakendada vähese CO₂ heitega majanduse poliitikat ja tavadid. Enamikus liikmesriikides antakse see otsene panus koolituse ja nõustamise, teadlikkuse suurendamise kampaaniate ning teadusuuringute ja innovatsiooni kaudu ning sageli tehakse seda koostöös riigi ametiasutustega.

Vähese CO₂ heitega majandusele üleminekut seatakse kesksel kohal tööturu osapoolte pädevusse kuuluvas valdkonnas, nimelt restruktureerimis- ja koolituspoliitikas. Riik mängib kõnealusele majandusele üleminekus peamist rolli ning mobiliseerib regulatiivsed, samuti turu- ja finantsvahendid. Tööturu osapooltel on otsene pädevus tööhõivemõjude haldamises.

ELi tasandil on tööturu osapooltel selgesõnaline kohustus pidada dialoogi vähese CO₂ heitega majandusele üleminekul kaasnevate majanduslike ja tööhõivele avalduvate mõjude üle.

Euroopa tööturu osapooled mõjutavad poliitika kujundamist ning on hakanud uurima tööhõivele avalduvaid mõjusid ja sellega seotud parimaid tavadid. Euroopa tööstusharudevahelised tööturu osapooled on ilmutanud suurt huvi kliimamuutusega seotud poliitika vastu ning hiljuti avaldanud seisukoha selles suhtes, kuidas see poliitika mõjutab tööhõivet. ETUC pooldab nn õiglast üleminekut, mis põhineb kolmepoolsel sotsiaalsel dialoogil, keskkonnanahoidlikel ja korralikel töökohtadel ning investeringutel ja keskkonnanahoidlikel oskustel ning rõhutab muutuse prognoosimise ja juhtimise vajadust, samuti suuremaid õigusiseoses tervise- ja keskkonnakaitsega tööl. Businessseurope pooldab paindlikumat tööturuga koos tõhusate riiklike tööhõiveteenuste, aktiivse tööturupoliitika ja koolitusega. Tuleb parandada tulevaste oskuste prognoosimist ning

edendada oskusi teaduse, tehnoloogia, inseneriteaduse ja matemaatika valdkonnas. CEEP ja UEAPME keskenduvad rohkem energiale (energiatõhusus) ja transpordile ning on samuti andnud oma panuse arutellu tööhõive ja oskuste üle vähese CO₂ heitega majanduses. Euroopa kuue sektori – sealhulgas gaasi-, elektrienergia-, puidu- ja kaevandustööstuse – tööturu osapooled on asunud ühiste seisukohtadele, et juhtida tähelepanu nende sektoriga seotud konkreetsetele probleemidele.

Lisaks on Euroopa tööturu osapooled hakanud oma sõltumatute kahepoolsete dialoogide käigus uurima vähese CO₂ heitega majandusele ülemineku tagajärgi ja sellega seotud parimaid tavadid. ETUC, Businessseurope, CEEP ja UEAPME on käivitanud kliimamuutusega seotud poliitilise tööhõivealased ühisuuringud ning kavatsesid välja jõuda selles küsimuses ühisele seisukohale, et hinnata tööturu osapoolte rolli ning teha järeldused tööhõivele ja oskustele avalduvate mõjude kohta. Euroopa tööturu osapooled on alustanud kaheksas sektoris (nt elektrienergia sektoris) samalaadset tegevust.

Mõnes riigiüleises ettevõtte tasandi kokkuleppes käsitletakse keskkonnakaitse- ja kliimaküsimusi, kuid siiani puudub kahepoolne sõltumatu regulatsioon Euroopa tasandil.

6. peatükk. Euroopa sotsiaalse dialoogi arengud aastatel 2008–2010

Majanduskriis oli Euroopa sotsiaalse dialoogi komiteede peamine arutlusteema.

Viimased kaks aastat olid Euroopa sotsiaalse dialoogi jaoks kõike muud kui tavapärased. Kriisi käsitlevad arutelud tõid kaasa palju ühistegevust, kuid ka lahkkelisid. 2009. aasta märtsis ei suutnud tööstusharudevaheline sotsiaalse dialoogi komitee jõuda ühisavalduse osas kokkuleppele, sest majanduskriisi põhjuste ja selle kriisi käsitlemiseks vajalike meetmete küsimuses esines suuri erinevusi. Mitu sektoripõhist sotsiaalse dialoogi komiteed jõudsid ühisavalduste osas kokkuleppele, sealhulgas keemiatööstus ning ehitus-, maanteetranspordi- ja kaubandussektor, lavakunsti valdkond, piirkondlik ja kohalik omavalitsus ning puidutööstus- ja mööblisektor.

Paljud Euroopa ja riiklikud tööturu osapooled nii tööstusharudevahelisel kui sektoritasandil andsid oma panuse Euroopa 2020. aasta strateegiat käsitlevasse avalikku konsultatsiooni. 2010. aasta juunis võttis tööstusharudevaheline sotsiaalse dialoogi komitee vastu ühise seisukoha, milles väljendati usku, et majanduse edukas elavdamises

on äärmiselt olulised mitmed eesmärgid, muu hulgas ülemaailmse finantsüsteemi reform, majanduse kasvudünaamika taastamine ja parandamine eesmärgiga luua rohkem ja paremaid töökohti, oskuste ja ettevõtluse edendamine, ühtse turu taaselvdamine, ELi integreeritud tööstuspoliitika arendamine, investeringute uute rahastamisviiside toetamine ning võitlus vaesuse ja ebarõrdsusega. Nad peavad sotsiaalset sidusust dünaamilise ja jätkusuutliku majanduse eeltingimuseks.

Euroopa sotsiaalses dialoogis muutus eriti tähtsaks töömuudatuste juhtimise alal. Tööstusharudevahelised tööturu osapooled lõpetasid viieaastase projekti, mille raames uuriti oma rolli ELi majanduse restruktureerimises. Keemiatööstuse sotsiaalse dialoogi komitee uuris sektori restruktureerimise võimalusi, sellal kui elektrienergia valdkonna sotsiaalse dialoogi komitee avaldas juhised sotsiaalselt vastutustundliku restruktureerimise kohta.

Tööstusharudevahelised Euroopa tööturu osapooled kirjutasid alla sõltumatule kokkuleppele kõikehõlmavate tööturgude kohta. Selle siseriiklike tööturu osapoolte vastutusel kolme aasta jooksul rakendatava kokkuleppe eesmärk on kasutada täiel määral ära Euroopa tööjõupotentsiaali, parandada töö kvaliteeti ja suurendada tööhõivet, pidades silmas demograafilist vananemist. Kokkuleppega on hõlmatud isikud, kes kogevad probleeme tööturule sisenemisel ja sinna tagasipöördumisel või sellesse turgu integreerumisel, samuti need värvatud, keda ähvardab töökohta kaotamine oht.

Oskused ja koolitus on Euroopa sotsiaalses dialoogis jätkuvalt kesksel kohal. Euroopa sotsiaalse dialoogi komiteed 16 sektoris olid selles valdkonnas aktiivsed. Eelkõige kirjutasid isikuteenuste sektori tööturu osapooled alla sõltumatule kokkuleppele, millega hõlbustatakse kvalifikatsioonide võrdlemist ja piiriülest liikuvust. Põllumajanduse ja külalishakuse sektori sotsiaalse dialoogi komiteed töötavad algatustega, mille eesmärk on suurendada oskuste ja kvalifikatsioonide läbipaistvust ja kooskõla. Viis valdkondlikku sotsiaalse dialoogi komiteed on ilmutanud huvi luua Euroopa valdkondlikud nõukogud, kes tegeleksid töökohtade ja oskustega.

Euroopa tööturu osapooltel on turvalise paindlikkuse alase tegevuskava teises etapis kõige tähtsam roll. Nad on pühendunud turvalise paindlikkuse põhimõtete rakendamise ühisele jälgimisele, tööturu osapoolte rolli ja kaasatuse hindamisele ning ühiste järelduste tegemisele.

Tervishoid ja ohutus on jätkuvalt paljude Euroopa sotsiaalse dialoogi komiteede jaoks tähtsad tegevusvaldkonnad.

Euroopa tööturu osapooled haigla- ja tervishoiusektoris jõudsid edukalt kokkuleppele, mis käsitleb teravate esemetega tekitatavate vigastuste vältimist ja mille eesmärk on ära hoida mis tahes liiki teravate meditsiiniinstrumentidega (sealhulgas süstlanõeltega) tekitatavaid vigastusi. Selleks nähti ette integreeritud lähenemisviis eesmärgiga hinnata ja ennetada ohte, samuti koolitada ja teavitada töötajaid. Isikuteenuste sotsiaalse dialoogi komitee alustas juuksuriteenuste sektoris läbirääkimisi terviseriskide ennetamise raamkokkuleppe sõlmimiseks.

Liikuvus jäi oluliseks teemaks tööstusharudevahelise sotsiaalse dialoogi komitee jaoks, samuti nende sektorite jaoks, kus tööjõu liikuvus on suur. Tööstusharudevaheline sotsiaalse dialoogi komitee uuris Euroopa Liidu Kohtu poolt töötajate majandusvabadusi ja peamisi sotsiaalseid õigusi käsitlevates Vikingi, Laval, Rüfferti ja Luxembourggi kohtuasjades tehtud otsuste tagajärge. Põhiküsimuste määratlemises oldi üksmeelel, kuid eriarvamustele jäädi kohtuotsuste tagajärgede või rakendatavate meetmete osas. Liikuvust käsitlevad arutelud toimusid siseveetranspordi, ehituse, haiglate, põllumajanduse, eraturvafirmade ja ajutise vahendustöö valdkondlikes komiteedes.

Võrdsuse valdkonnas jõudsid Euroopa tööstusharudevahelised tööturu osapooled edukalt ühisele seisukohale vanemapuhkust käsitleva muudetud ELi raamkokkuleppe osas. Muudetud raamkokkulepet rakendati direktiivina 2010/18/EL, milles nähakse ette iga lapsevanema võimalus võtta vanemapuhkust neli kuud ühe lapse kohta, kusjuures üks kuu ei ole lapsevanemate vahel ülekantav. Õigusi kohaldatakse kõigi töötajate suhtes, olenemata nende lepingu liigist, ning vanemapuhkusest naasvatel töötajatel on õigus nõuda oma töögraafiku muutmist kindlaksmääratud ajaks.

Viis sektorit allkirjastasid suunised kolmanda poole vägivalla küsimuses. Pärast seda, kui tööstusharudevahelised tööturu osapooled kirjutasid 2007. aastal alla raamkokkuleppele, mis puudutab ahistamist ja vägivalda töökohal, said Euroopa tööturu osapooled haiglate, piirkondlike ja kohalike omavalitsuste, kaubanduse, eraturvateenuste ja hariduse sektoris mitut valdkonda hõlmavad suunised selle kohta, kuidas võidelda kolmanda osapoolte vägivaldaga ja ahistamisega töökohal.

Euroopa Komisjon võttis arvesse rohkem kui kümne aasta jooksul toimunud Euroopa valdkondlikku sotsiaalset dialoogi. Pärast rohkem kui kümne aasta pikkust kogemust Euroopa valdkondlikus sotsiaalses dialoogis avaldas Euroopa Komisjon talituste töödokumendi, milles hinnati

valdkondlike sotsiaalse dialoogi komiteede toimimist ja tehti ettepanekud olukorra võimalikuks parandamiseks. Euroopa Komisjon kavatses julgustada Euroopa ja sise-riiklike valdkondlike tööturu osapooli kasutama täiel määral ära seda läbirääkimiste valdkonda, suurendama oma haldussuutlikkust ja looma sektorite vahel sünergia. Selle raames toetab Euroopa Komisjon uute osalejate integreerimist, samuti uute liikmesriikide esindajate paremat osalust.

2010. aastal loodi vastavate Euroopa tööturu osapoolte ühisel palvel kolm uut Euroopa valdkondlikku sotsiaalse dialoogi komiteed. Metall-, paberi- ja haridussektori komiteede esimesed kohtumised on toimunud ning keskalduste (valitsuste) Euroopa sotsiaalne dialoog võib pärast kaheaastast katsetappi peagi ametlikult käivituda. Põllumajandusliku toidutööstuse ja spordisektori tööturu osapooled uurivad praegu valdkondlike sotsiaalse dialoogi komiteede võimalusi.

7. peatükk. Euroopa 2008.–2010. aasta õigusaktide ülevaade

Suurimad saavutused olid renditööd käsitleva direktiivi vastuvõtmine ja Euroopa töönookogusid käsitleva direktiivi uus sõnastamine.

Tööõiguse valdkonnas võeti viimase kahe aasta jooksul vastu mitmeid olulisi direktiive. Suur läbimurre saavutati, kui vastu võeti uus renditööd käsitlev direktiiv, milles nähakse renditöötajatele ette märkimisväärselt suuremat õiguslikku kaitset ja ühtlasi tunnustatakse rendiagentuuride rolli tööturul suuremale paindlikkusele kaasaaitamises ja töövõimaluste pakkumises.

Teine positiivne samm oli Euroopa töönookogusid käsitleva uuesti sõnastatud direktiivi vastuvõtmine. Kaasotsustamismenetluse käigus ELi tööturu osapoolte väljendatud ühisarvamus aitas jõuda kiiresti kokkuleppele lõpliku teksti osas. Uues direktiivis selgitatakse ja tugevdatakse eelmist, 1994. aastast pärinevat õigusakti mitmes küsimuses, eelkõige seoses töötajate õigusega teavitamisele ja nõustamisele riigiülestes küsimustes. Majanduskriisi kontekstis muutus see õigusakt eriti asjakohaseks.

Lisaks hindab Euroopa Komisjon kehtivaid direktiive eesmärgiga uurida nende mõju ning eelkõige hinnatakse direktiivi 98/59/EÜ kollektiivsete koondamiste kohta, direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate üleminekute kohta ja direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik ELis.

Kolme Euroopa tööturu osapoolte vahelist kokkulepet rakendati nõukogu direktiividega. 2009. aastal olid Euroopa tööturu osapooled sõlminud raamkokkuleppe vanemapuhkuse kohta ning seda rakendava nõukogu direktiivi 2010/18/EL vastuvõtmine näitas tööturu osapoolte – ja ELi institutsioonide – suutlikkust tugineda eelmisele 1995. aastal sõlmitud kokkuleppele, mida rakendati samuti direktiivi kujul. Uues õigusaktis tugevdatakse ja selgitatakse veelgi rohkem töötavate lapsevanemate õigust puhkusele.

Nõukogu direktiiviga 2010/32/EL rakendati valdkonna Euroopa tööturu osapoolte sõlmitud raamkokkuleppe teravate instrumentidega tekitatavate vigastuste vältimise kohta haigla- ja tervishoiusektoris. Selle kokkuleppe kaasaamine ELi õigusakti kujutab endast olulist panust võimalikult ohutu töökeskkonna loomisse asjasse puutuvates sektorites.

Pärast seda, kui Euroopa Komisjon oli konsulteerinud meretranspordi valdkonna Euroopa tööturu osapooltega, otsustasid nimetatud osapooled pidada läbirääkimisi ning leppisid selle tulemusel kokku, et ELi õigusaktidesse lisatakse märkimisväärse hulk 2006. aasta meretöönormide konventsioonis sisalduvaid sätteid. Kokkulepet rakendati direktiiviga 2009/13/EÜ, millega täiendatakse või muudetakse kehtivaid ELi sätteid, mida kohaldatakse meremeeste töötingimuste, sealhulgas tööaja suhtes.

Kooskõlas Euroopa Komisjoni parema õigusloome töökavaga jätkati tööd aastaid 2007–2012 hõlmava ELi tööohutuse ja -tervishoiu strateegia kasutamiseks. Selles valdkonnas oli vaadeldava perioodi suundumuste eesmärk luua regulatiivne raamistik, mis suudaks pidevalt kohendada muutustele, austades samal ajal põhimõtet, et õigusaktid peaksid olema sidusad, lihtsad ja tõhusad, samuti täites eesmärgi vähendada ettevõtete halduskoormust. Näitena selle kohta võib esile tõsta asjaolu, et vastu võeti kolmas loetelu keemiliste mõjurite soovituslike piirnormide kohta töökeskkonnas (direktiiv 2009/161/EL), mis näitab Euroopa Komisjoni kindlat soovi hoida ELi tervishoiu- ja ohutusealane õigustik kooskõlas kõige uuemate kättesaadavate teaduslike andmetega. Parema õigusloome tegevuskavast tulenevad kaks kodifitseeritud direktiivi, nimelt direktiiv 2009/104/EL töövahendite kohta ja direktiiv 2009/148/EL asbesti kohta. Välja on töötatud häid tavasid tutvustavad suunised, et lihtsustada ja parandada mõningate töötervishoidu ja tööohutust käsitlevate, näiteks müra, ehitust ja tehiskõrgust optilist kiirgust reguleerivate direktiivide praktilist kohaldamist.

Jälgitakse ja parandatakse võrdsete õiguste tagamist tööhõives. Euroopa Komisjon kavatses jätkuvalt pöörata

suurt tähelepanu võrdsust käsitlevate direktiivide nõuetekohase ülevõtmise ja kohaldamise jälgimisele. See puudutab nõukogu direktiive 2000/43/EÜ ja 2000/78/EÜ, millega keelatakse ära diskrimineerimine sõltumata isikute rassist või etnilisest päritolust, usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest. 2008. aasta oktoobris tegi Euroopa Komisjon ettepaneku muuta rasedus- ja sünnituspuhkust käsitleva direktiivi 92/85/EMÜ kehtivaid sätteid. Nimetatud ettepaneku eesmärk on aidata ühildada paremini era-, töö- ja pereelu ning seega võimaldada rohkematel naistel siseneda tööturule või jääda sinna pärast laste saamist. Teine oluline areng seisneb selles, et nõukogu direktiiviga 2010/41/EL suurendatakse õigust füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdsele kohtlemisele.

Suuri tagasilööke ja raskusi esines kahes valdkonnas: ei suudetud muuta tööaja direktiivi ega tõlgendada ja jõustada töötajate lähetamist käsitlevat direktiivi.

Oluline tagasilöök ilmnis siis, kui Euroopa Komisjoni ettepanek muuta tööaja direktiivi (2003/88/EÜ) võeti tagasi pärast seda, kui nõukogu ja Euroopa Parlament ei suutnud

saavutada kompromissi. Ettepanekuga sooviti leida lahendus mitmetele probleemidele, mis tekkisid Euroopa Kohtu poolt seoses SIMAPi ja Jaegeri kohtuasjadega tehtud otsuste rakendamisel, samuti käsitleda sidusrühmade nõudeid pikendada iganädalast keskmist tööaega ja individuaalse loobumise kehtivusaega. Euroopa Komisjon reageeris luhunud lepitusmenetlusele, alustades direktiivi läbivaatamist, viies sealhulgas läbi ulatusliku hindamise ja esimese konsultatsiooni Euroopa tööturu osapooltega.

Teiseks valmistas raskusi töötajate lähetamist käsitleva direktiivi (96/71/EÜ) tõlgendamine ja jõustamine, sealhulgas kollektiivsete sotsiaalõiguste austamine. Lavali, Rufferti ning komisjoni ja Luxembourggi vahelises kohtuasjas Euroopa Liidu Kohtu poolt tehtud otsustest lähtuvalt otsustas Euroopa Komisjon suurendada jõupingutusi eesmärgiga lihtsustada liikmesriikidevahelist halduskoostööd ja edendada arutelusid sidusrühmadega. Selliseid probleeme silmas pidades vaatab Euroopa Komisjon läbi töötajate lähetamist käsitleva õigusraamistiku rakendamise ja tõlgendamise ning on juba alustanud (või tellinud) mitmeid direktiivi õiguslikke aspekte ja majanduslikke mõjusid käsitlevaid välisuuringuid. Nimetatud uuringud on veel pooleli.

Euroopa Komisjon

Tööstussuhted Euroopas 2010 - Kommenteeritud kokkuvõte

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus

2011 — 12 lk — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17889-4

doi:10.2767/14528

Aruandes „Euroopa töösuhted 2010“ vaadeldakse aastatel 2008-2010 töötajate, tööandjate ja nende esindajate suhetes toimunud muutusi. Käesolevas aruande kommenteeritud kokkuvõttes antakse ülevaade majanduskriisi mõjust ja sotsiaalpartnerite rollist sellega toimetulemisel. Seejärel käsitletakse kokkuvõttes aruande seitset peatükki. Need peatükid hõlmavad arengusuundi Euroopa tööstussuhetes, sotsiaalpartnerite seisukohti seoses kriisiga ja kriisile reageerimisega, palkade paindlikumaks muutumist ja miinimumpalka, töösuhteid ja üleminekut vähese CO₂ heitega majandusele, samuti muutusi ELi sotsiaalses dialoogis ja seadusandluses aastatel 2008-2010.

Kokkuvõte on saadaval elektrooniliselt kõikides ametlikes ELi keeltes, täielik aruanne seevastu on saadaval ingliskeelse trükisena (ISBN 978-92-79-17861-0).

KUST SAAB ELI VÄLJAANDEID?

Tasuta väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- Euroopa Liidu esindustest või delegatsioonidest. Nende kontaktandmed saab veebisaidilt <http://ec.europa.eu> või saates faksi numbrile +352 2929-42758.

Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>).

Tasulised tellimused (nt Euroopa Liidu Teataja aastatellimused ja Euroopa Liidu Kohtu kohtulahendite kogumikud):

- Euroopa Liidu Väljaannete Talituse edasimüüjate kaudu (http://publications.europa.eu/others/agents/index_et.htm).

Kas olete huvitatud tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalne kaasatus peadirektoraadi **väljaannetest**?

Kui olete, siis saate neid alla laadida või end tasuta tellijaks registreerida aadressil <http://ec.europa.eu/social/publications>

Samuti võite end registreerida tellijaks Euroopa Komisjoni tasuta väljaandele Sotsiaalse Euroopa e-uudiskiri aadressil <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

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



www.facebook.com/socialeurope



■ Väljaannete talitus

ISBN 978-92-79-17889-4



9 789279 178894