



Tööstussuhted Euroopas 2014

Kommenteeritud kokkuvõte

Tööstussuhted Euroopas 2014

Kommenteeritud kokkuvõte

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat

Üksus B.1

Käsikiri on koostatud 2015. aasta veebruaris

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

Kaanefoto: © iStockphoto

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

***Europe Direct on teenistus, mis aitab leida vastused
Euroopa Liitu käsitlevatele küsimustele.***

Tasuta infotelefon: (*)

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Antav teave on tasuta nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saab internetist Euroopa serverist (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2015

ISBN 978-92-79-43281-1

ISSN 1831-2853

doi:10.2767/56708

© Euroopa Liit, 2015

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.



© Euroopa Liit

Euroopa võib toetuda pikaajalisele ja rikkalikule sotsiaaldialoogi kogemusele. Tõhus sotsiaaldialoog aitab riikide majandustel, majandussektoritel ja ettevõtetel näha muutusi ette, tulla majandusšokkidega paremini toime ning neist kiiremini taastuda. Nagu eelmistelgi aastatel, on ka aruande „Tööstussuhted Euroopas 2014” järeldots ühene: riigid, kus on tugevad sotsiaaldialoogi asutused, kuuluvad ELi parimaid tulemusi näitavate ning kõige konkurentsivõimelisemate majanduste hulka, kus on ka parem ja paindlikum sotsiaalne olukord. Sotsiaalpartnerid suudavad leida keerulistele sotsiaalmajanduslikele arengutele tasakaalustatud ja kohandatud poliitilised lahendused.

Samuti selgub aruandest „Tööstussuhted Euroopas 2014”, et sotsiaaldialoog on kriisi tõttu kannatanud, eriti majanduslanguse hilisemates staadiumides. Kui mõnedes liikmesriikides on tugevad sotsiaaldialoogi struktuurid aidanud kriisile vastuseismisele kaasa, siis teistes on kollektiivlääbirääkimiste süsteemides toimunud muutused ning need on nõrgemad ja killustunud.

Mõnedel juhtudel, sealhulgas kriisist kõige enam mõjutatud liikmesriikides, kutsus majanduskriis esile kiirenemise juba varem esinenud suundumuste arengus: näiteks kollektiivlääbirääkimistel käsitletavate teemade kitsenemises ja liikumises suuremal määral detsentraliseeritud kollektiivlääbirääkimiste suunas.

Seistes silmitsi majandusliku ebakindlusega, on tööandjatel ja töötajatel osutunud raskemaks õige poliitika

kombinatsiooni või vajalike reformide osas kokkuleppele jõuda. Kui konsensus ei õnnestunud saavutada, on valitsused ja riigiasutused võtnud sagedamini vastu ühepoolseid otsuseid, millel pole sotsiaalpartnerite toetust.

Praegu on Euroopa taastumas ning 2015. aastal eeldatakse kõigis Euroopa Liidu liikmesriikides taas kord majanduse kasvumist. Samas seisab majanduse kasvule pööramise positiivsete mõjude avaldumine paljude Euroopa kodanike igapäevaelus alles ees. See puudutab ka suurt noorte inimeste rühma, mille esindajad on täis tahtmist oma tööelu alustada.

Selleks et tagada jõuline ja jätkusuutlik taastumine, mis tõukaks tagant kvaliteetsete töökohtade loomist, peab Euroopa tugevdama oma sotsiaalse turumajanduse konkurentsivõimet ja õiglast toimimist. See nõuab järjekindlaid ja koordineeritud jõupingutusi kõigil tasandil. Sotsiaalpartneritel on täita komisjoni uues töökohtade loomise ning majanduskasvu, õigluse ja demokraatlike muutuste edendamise programmis väga tähtis roll. Seetõttu on vaja anda sotsiaaldialoogile uut hoogu, austades seejuures täielikult sotsiaalpartnerite sõltumatust.

Selleks et ELi ja liikmesriike saadaks majanduskasvu saavutamise raske ülesande täitmisel ja täiendavate töökohtade loomisel edu, on vaja laiahaardelist konsensust õige poliitika kombinatsiooni osas ja toetuse osas struktuursete reformide elluviimisele, mis nõuab kõigi huvipoolte, ehk nimelt sotsiaalpartnerite toetust. Nagu 2015. aasta iga-aastases majanduskasvu analüüsis märgitud, püüab komisjon kaasata sotsiaalpartnereid Euroopa poolaasta raames aktiivsemalt reformide väljatöötamise ja elluviimisesse.

Seepärast tuleb eraldada piisavalt ressursse ja pakkuda toetust võimekuste kujundamisele, eriti liikmesriikides, kus

kriis on tööstussuhete süsteemidele kõige enam mõju avaldanud. Aruande „Tööstussuhted Euroopas 2014” eesmärk on aidata kaasa arutelule, esitades mõju- said tõendeid ja analüüsitulemusi kollektiivtööstussuhete kohta Euroopa Liidus.

Samuti on teada, et töötajate ja tööandjate esindajad saavutavad kõige tõhusamaid tulemusi sel juhul, kui nad ühendavad oma otsesed teadmised majandusest ja tööturust. Seepärast ongi oluline kaasata sotsiaalpartnereid laiemalt erinevatesse poliitilistesse programmidesse, et töötada välja asjakohased meetmed, mida peamiste Euroopa ees seisvate probleemide lahendamiseks rakendada. Aruandes „Tööstussuhted Euroopas 2014” esitatakse konkreetseid näiteid sotsiaalpartnerite ühiste meetmete kasulikkuse kohta – näiteks noorte tööhõive edendamise algatuste puhul.

Me oleme rõõmuga valmis ühendama jõud Euroopa ja riikide ametiühingute ning tööandjate organisatsioonidega, et leida Euroopa pakilistele sotsiaalmajanduslikele probleemidele koos head lahendused. Seda tehes me suudame astuda koos olulise sammu edasi ning Euroopa sotsiaalset turumajandust tugevdada.

Marianne Thyssen

Tööhõive, sotsiaalküsimuste, oskuste ja tööjõu liikumise volinik

KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE. TÖÖSTUSSUHTEDE EUROOPAS 2014

Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi talitused esitavad iga kahe aasta tagant uue väljaande „Tööstussuhted Euroopas”, milles antakse ülevaade peamistest suundumustest ja arengutest töötajate, tööandjate ja nende vastavate esindajate vahelistes kollektiivsuhetes, sealhulgas nende suhete kolmepoolsest mõõtmest, s.o riigiasutuste osalemisest selle suhtluse eri tasandil. Käesolev 2014. aasta väljaanne on selles seerias juba kaheksas.

Sotsiaaldialoogil põhinev tööstussuhete süsteem on nurgakiviks konkurentsivõimelisele sotsiaalsele turumajandusele, millel Euroopa sotsiaalmudel põhineb. Aruande „Tööstussuhted Euroopas 2012” kokkuvõttes tõdeti, et võlakriisi ja väga eriilmelistes Euroopa riikides taotletud eelarve konsolideerimise mõju asetask sotsiaaldialoogi mitmel moel surve alla. Käesolevas väljaandes kinnitatakse veel kord tõdemust, et tööstussuhted on Euroopas jätkuvalt muutumas, kuid samuti tõstatatakse selles küsimus, millised muutused on ajutised ja millised on suure tõenäosusega püsivad. Selles, millise kuju kriisijärge sotsiaaldialoog võtab, ühine seisukoht siiani puudub. Seega on Euroopa tööstussuhted teelahkmed.

Nagu ELi toimimise lepingus ja põhiõiguste hartas tunnustatakse, kujundab tööstussuhete süsteemi ELis riiklike süsteemide mitmekesisus. Ülimat tööstussuhete „mudelit”, mis seaks kõigile liikmesriikidele standardi, ei ole olemas. Paljudki kriisi ajal täheldatud muutused on osa pikemaajalistest tööstussuhete suundumustest vastuseks kiiresti muutuvale sotsiaalmajanduslikule keskkonnale. Siia hulka kuuluvad kollektiivlepinguga kindlaks määratud palka saavate töötajate protsendi aeglane, kuid pidev vähenemine ning läbirääkimisstruktuuride detsentraliseerimine mitut tööandjat hõlmavatel üleriigilise või majandussektori tasandi läbirääkimistelt üksikettevõtte või töökoha tasandi läbirääkimistele.

Majandus- ja rahaliidu rakendamisel 1990. aastate lõpus oli tööturgudele ja tööstussuhete süsteemidele ELis väga suur mõju. Ühtlustatud rahapoliitika raames muutusid tööturud tähtsaks euroala asümmeetriliste majandusšokkidega kohanemise kanaliks. On tõendeid selle kohta, et valmistumine majandus- ja rahaliidu nõuete („Maastrichti kriteeriumide”) täitmiseks oli üks suurimaid tegureid sotsiaalpartnerite ja valitsuse vaheliste sotsiaallepete sõlmimisel paljudes ELi liikmesriikides, millest mõnedes (nt Portugalis, Hispaanias, Iirimaa ja Itaalias) puudus varem selline läbirääkimiste korporatismi traditsioon.

Teisalt järgisid muutused riikide tööstussuhete süsteemides pärast majandus- ja rahaliidu rakendumist ning kuni hiljutise kriisini ikkagi riigiomaseid mustreid, mis lähtusid suuresti iga konkreetse riigi sotsiaaldialoogi traditsioonidest ja tavadest

ning muutuvast maailmamajandusest. Enamikul juhtudest jättis muutuste protsess sotsiaaldialoogis osalejatele piisavalt aega ja ruumi järkjärguliseks muutuva sotsiaalmajandusliku ja institutsionaalse keskkonnaga kohanemiseks. Mõnedes riikides haldasid sotsiaalpartnerid kollektiivläbirääkimiste detsentraliseerimist koordineerimismehhanismide loomise teel ettevõtte ja majandussektori tasandite vahele.

Hiljutine kriis tõi esile majandus- ja rahaliidu algse ülesehituse puudused, mis hoolimata sellest, et need ei olnud kriisi põhjustajaks, seletavad osaliselt välise majandusšokkide ränka mõju paljudele ELi liikmesriikidele. Ühtlasi aeglustas kriis tööstussuhetes toimuvaid muutusi ja nõrgendas nende intensiivsust, sest välised kitsendused kujunesid tähtsamaks ning vajadus soodustada kiireid muutusi raamtingimustes, et hoogustada potentsiaalset majanduskasvu, muutus pakilisemaks. Võrreldes kriisieelseste aastatega on tööstussuhted muutunud teistsugusel moel, kiiremini ja sagedamini.

Euroopa majanduse juhtimise parendamiseks ning majandus-, eelarve- ja tööhõivepoliitika koordineerimise tugevdamiseks kõigis liikmesriikides kehtestas Euroopa Liit kõikehõlmava meetmete paketi. Euroopa poolaasta toimib ringjooneliselt, alates iga-aastasest majanduskasvu analüüsist, milles määratakse kindlaks üldine ELi majanduspoliitika, millele järgnevad riiklike reformikavade esitamine liikmesriikide poolt, komisjoni ettepanekud nõukogule riigipõhiste soovitude osas ning komisjoni hinnang vastuseks neile soovitudele riiklikul tasandil rakendatud meetmete kohta, sealhulgas komisjoni arvamuste kaudu eelarvekavade eelnõude kohta. Uus juhtimisraamistik on mõjutanud sotsiaaldialoogi riikide tasandil. Euroopa tasandil on see tekitanud arutelu selle üle, millise tasandini tuleks sotsiaalpartnereid Euroopa makromajanduse juhtimisse kaasata ning millise määranä tuleks tõstatada ELi tasandil riigisiseste palkade arengu (palgaläbirääkimiste) küsimusi, mis on üks keskne teema riikide tööstussuhete süsteemides.

Mitmes riigipõhises soovitusel käsitleti teatavaid palkade määramise riiklike süsteemide aspekte ning seega puudutati üht riigisiseste tööstussuhete põhikomponenti. Selle eesmärk oli osutada vajadusele suurema paindlikkuse järele palkade korrigeerimisel riikides, kus sise- või välismaksebilanss on suurel määral tasakaalust väljas, ning toetada seeläbi korrigeerimisprotsesse. Kollektiivläbirääkimiste detsentraliseerimist nähti meetmena, mille abil viia palgad kohalikul ja ettevõtte tasandil paremini vastavusse tööviljakusega.

Liikmesriikides, mis saavad finantsstabiilsustoetust, jäi vajaduse tõttu reformid (sealhulgas muutused palkade määramise süsteemides) eelarve- ja majandusolukorra

stabiliseerimiseks väga kiiresti ellu viia riigisestest sotsiaalpartneritega konsulteerimiseks ja/või konsensussele jõudmiseks väga vähe aega. Komisjon toonitas pidevalt sotsiaaldialoogi ning riigisestest asjaolude ja tavade austamise tähtsust. Kriisiolukord koos teatavate tavadega tööstussuhete valdkonnas moodustasid aga kokku ikkagi sotsiaaldialoogiks ebasoodsa keskkonna, mis viis konflikti suurenemiseni sotsiaalpartnerite vahel ning ametiühingute ja riigiasutuste vahel. Seepärast kujunes sotsiaaldialoogi kvaliteet üheks arutelu peateemaks. Tundub, et hiljutine tähelepanu pööramine majandus- ja rahaliidu sotsiaalsele mõõtmele ning rõhutamine, et nii ELi kui ka riikide tasandil on vaja taaskäivitada koostööle tuginev sotsiaaldialoog, avavad tööstussuhetele majandus- ja rahaliidu raames uued perspektiivid. Seda toetatakse uue rõhu asetamisega palgaarengute kaksikrollile: mitte üksnes konkurentsivõime tegurina, vaid ka nõudluse toetamisel ja ebavõrdsuse vähendamisel, eelkõige sissetulekute jaotuse skaala alumises otsas.

Kui kaks viimast aastat on teinud tööstussuhete olukorra suhtes Euroopas murelikuks, siis edukaimate ELi liikmesriikide pealt on näha, et hästi struktureeritud sotsiaaldialoog aitab kaasaegses majanduses vajalike keerukate sotsiaalmajanduslike muutustega toimetulekule kaasa. Nagu varasematelgi aastatel, on aruande järelalus ühene: riigid, kus on tugevad sotsiaaldialoogi asutused, kuuluvad ELi parimaid tulemusi näitavate ja kõige konkurentsivõimelisemate majanduste hulka, kus on ka parem ja paindlikum sotsiaalne olukord kui enamikus teistes. Need näited osutavad sellise rahvusvahelise konkurentsivõimele viiva „peatee“ elujõulisusele, kus rakendatakse sotsiaaldialoogile omast probleemide lahendamise potentsiaali. See strateegia ei põhine mitte üksnes tööjõu kulul, vaid ka konkurentsivõime mittepalgalistel teguritel, nagu toodete ja teenuste kvaliteet ja usaldusväärsus ning koolitatud ja haritud tööjõud. Käesolevas aruandes dokumenteeritakse konkreetsed näited sotsiaalpartnerite panuste kohta sotsiaalsesse ja majanduslikku progressi, nagu nende jõupingutused noorte tööpuuduse lubamatult kõrge taseme vähendamiseks. See kinnitab taas kord sotsiaaldialoogi kui Euroopa sotsiaalmodeli ning konkurentsivõimelise sotsiaalse turumajanduse nurgakivi tähtsust.

Aruandes „Tööstussuhted Euroopas 2014“ jõutakse järeldusele, et raskeim ülesanne on leida tööstussuhete süsteemides õige järjepidevuse ja muutuste kombinatsioon kohandumaks majandus- ja rahaliidu kontekstiga ning kiiresti muutuva üleilmastunud maailmaga. Nõrkade tööstussuheteasutustega riikides tuleb tugevdada sotsiaalpartnerite organisatsiooni ja sotsiaaldialoogi struktuure ning nende suutlikkust vajalikke muutusi kiiremini ette näha. Seepärast on vaja riikide tööstussuhete süsteemide arengut jätkuvalt analüüsida, nagu käesolevas aruandes tehaksegi.

Kuna kriisi kõige ägedam faas on möödunud ja Euroopa on kaardistamas tagasi tõusule viivat kurssi, on võimalik hinnata senist kriisi mõju tööstussuhetele Euroopa areneva majandus- ja rahaliidu kontekstis. Just sellise ülesande on aruande „Tööstussuhted Euroopas 2014“ koostajad endale püstitanud. 1. peatükis antakse ülevaade tööstussuhete näitajate põhilistest kvantitatiivsetest suundumustest Euroopa Liidus. See hõlmab uusimaid andmeid kahel 2012. aasta aruandes käsitletud teemal: hiljutiste arengute kohta sotsiaaldialoogi vallas Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikides ning suundumuste kohta avalikus sektoris. 2. peatükis vaadeldakse üksikasjalikumalt palkasid määravaid institutsioone, millest mõned on viimase kümnendi jooksul teisenenud. Samuti tõstetakse selles peatükis esile mõningaid põhilisi empiirilisi tõendeid hiljutiste arengute kohta kollektiivpalkade ja tööviljakuse valdkonnas. 3. peatükis keskendutakse tööstussuhete süsteemidele viies riigis, mis on saanud mingil kujul finantsstabiilsustoetust – Kreekas, Iirimaa, Portugalis, Hispaanias ja Küprosel – ning käsitletakse sotsiaaldialoogis aset leidnud olulisi muutusi mõjutanud välise ja sisemise kitsenduste koostoimet kõigis nimetatud riikides. 4. peatükis analüüsitakse sotsiaalpartnerite ees seisvaid raskeid ülesandeid nende püüdluses käsitleda noorte tööpuuduse probleemi, tuues esile peamised poliitilised seisukohad ning sotsiaalpartnerite poolt nii riiklikul kui ka ELi tasandil rakendatud meetmed ja algatused. Aruande lõpus tehakse kokkuvõtte Euroopa tasandi sotsiaaldialoogi arengutest ja reaktsioonidest (5. peatükk) ning kirjeldatakse põhilisi arenguid Euroopa tööõiguses (6. peatükk). Esimesed neli peatükki põhinevad välisautorite koostatud tekstidel. Kaks viimast peatükki on koostatud komisjoni talituste poolt.

1. peatükk. Muutused Euroopa tööstussuhetes

Käesolevas peatükis uuritakse peamisi muutusi tööstussuhetes osalejates ja tööstussuhete protsessides enne kriisi ja kriisi ajal. Eelkõige püütakse hinnata, kuidas on hiljutised arengud tööstussuhete valdkonnas pikaajaliste suundumuste jätkuks või on need hoopiski esile kutsunud või tekitatud kriisi poolt.

Üldiselt on sotsiaalpartnerite organisatsioonide struktuur ja koosseis püsitud mõnel viimasel aastal suhteliselt stabiilsena, ehkki see on iseenesest silmapaistev areng. Enamikus riikides aeglustus ametiühingute liikmelisuse pideva vähenemise pikaajaline suundumus kriisi esimestel aastatel märkimisväärselt, samal ajal kui nii töötajate ühenduste kui ka ametiühingute liikmeskond vähenes laias laastus sarnases proportsioonis. Kas selline areng tööhõive taastudes jätkub, pole selge. Tööandjate organisatsioonide liikmelisuse pikaajalise stabiilsuse osas muutusi ei toimunud.

Teisest küljest leidsid kriisiaastatel tööstussuhete protsessides aset olulised muutused. Paljudes riikides detsentraliseeriti veelgi kollektiivlääbirääkimiste struktuure ning kollektiivlääbirääkimistel käsitletavate teemade arv vähenes – mõnes Lõuna-Euroopa riigis kuni pretsedenditu tasemeni.

Nii detsentraliseerimine kui ka läbirääkimistel käsitletavate teemade arvu vähenemine olid selgesti nähtavad suundumused isegi juba enne kriisi. Need on osa laiematest pikaajalistest muutustest ühiskonnas ja majanduses, millest peamine on konkurentsi üha enam üleilmne olemus. See, mis on muutunud pärast kriisi, on toimuvate muutuste kiirus ja määr. Sellel on kaks peamist põhjust. Esiteks on rangemad regulatsioonid ja muutuvad tavad muutnud kollektiivlepingute laiendamise laiemale osale töötajatest järjest raskemaks. Teiseks on kollektiivlepinguid nende aegumisel (mitte)pikendamist käsitlevate uute regulatsioonide mõju koos majandusliku ebakindlusega vähendanud mitmes riigis kollektiivlääbirääkimistel käsitletavate teemade arvu, kuna läbirääkimiste viibimise tõttu on jõutud patiseisu. Lisaks võimaldavad uued kollektiivlääbirääkimiste süsteemis sisalduvad klauslid ettevõtetal järjest enam kõrge-atasemelistest kollektiivlepingutest loobuda, mis kiirendab suundumust detsentraliseerimise suunas.

Käesolevas peatükis väidetakse, et need muutused kujutasid endast reaktsiooni nii sisemistele kui ka välistele teguritele. Mõned riigisisised osalised käivitasid algatused, mida seejärel kohandati vastavalt muutuvale sotsiaal-majanduslikule kontekstile. Kui sotsiaalpartnerite vaheline dialoog osutus keeruliseks, toimus väline surve, mis sundis valitsusi tegutsema, et reageerida komisjoni, Euroopa Ülemkogu ja teiste rahvusvaheliste organisatsioonide soovitudele. Riikides, kus rakendati finantsabi programmi, pidasid riigiasutused läbirääkimisi Euroopa Komisjoni, Euroopa Keskpannga ja Rahvusvahelise Valuutafondiga struktuursete reformide üle, mis tuleb muu hulgas tööturul ellu viia osana kõikehõlmavast poliitilisest paketest majanduse tasakaalustamiseks ja majanduskasvu potentsiaali suurendamiseks. Paljusid finantsabi saamiseks seatud tingimustesse kaasatud poliitika aspekte, sealhulgas tööstussuhete süsteemide osas, üksikasjalikult ei sätestatud, vaid need jäeti finantsabi saavate riikide endi otsustada.

Kui pikaajalised muutused riigisisestes tööstussuhete süsteemides on seletatavad sisemiste muutustega, siis hiljutised suured muutused, mis märgivad olulist kaugenemist varasematest suundumustest, on seletatavad välise survega. Samas ei ole need mõlemad teistest sõltumatud, kuivõrd nad on reaktsioonid muutustele ja suundumustele rahvusvahelises majandussüsteemis ja ühiskonnas. Lisaks vormivad nende kahe tasandi vahelist suhet võimusuhted ja institutsionaalsed tegurid. Kuigi tööstussuhted on muutunud kõikjal Euroopa Liidus, on

muutuste ulatus ja kiirus olnud liikmesriikide lõikes oluliselt erinev, eriti pärast aastat 2008.

2. peatükk. Kriisi arenemine: muutused palgalääbirääkimiste süsteemides

Kollektiivlääbirääkimistel on tööstussuhete süsteemis oluline osa: see on peamine vahend, mida tööandjad ja ametiühingud ühiseks tööstussuhete reguleerimiseks kasutavad. Töötajate poolt vaadatuna kaitsevad kollektiivlääbirääkimised neid seeläbi, et nende abil seatakse kõikehõlmavad miinimumstandardid ning piiratakse juhtide eelisõigust otsustada ühepoolselt töötajate ülesannete ja töökorralduse üle. Tööandjate poolt vaadatuna on kollektiivlääbirääkimised kasulik viis tehingukulude kokkuhoidmiseks, rakendades tööjõu suhtes ühtlustatud standardeid ja vähendades tööstussuhetega seotud konflikte. Mitme tööandja vahelised läbirääkimised kitsendavad määrguruumi tööjõukuludega seonduva konkurentsi osas, mis võib olla väga kasulik, kui läbirääkimised hõlmavad kõiki teatava majandussektori peamisi kohalikke konkurente – eriti neid, kelle osalemine üleilmses konkurentsis pole kuigi suur.

Teisalt, kuna konkurents on muutunud oma olemuselt järjest enam üleilmseks, ei ole tööandjatel ennast siseriiklike mitme tööandja vaheliste palgalääbirääkimistega enam võimalik tööjõukuludega seonduva konkurentsi vastu sedavõrd hästi kaitsta. Töötajate ja tööandjate vahel on läbirääkimised peamiseks vahendiks, mille abil lahendada konflikti seoses sellega, kuidas majandustegevuse käigus loodavat lisandväärtust omavahel jaotada. Üksikötöötajatele pakuvad palgalääbirääkimised teatud määral kaitset tööturu kõikumiste eest, samas kui töötajatele kollektiivselt on see viis, kuidas väljendada oma solidaarsust teiste sama tegevusvaldkonna töötajatega, seades palga alammäärad, mis kehtivad erinevate töötajaterühmade suhtes, keda iseloomustavad erinevad tööviljakuse tasemed. Kuna läbirääkimiste tulemusel saavutatud palgatasemed on aga üldiselt kõrgemad kui tasemed, mis oleksid valdavad ilma kollektiivse sekkumiseta, soodustavad läbirääkimised tööturgude segmenteerumist, sest tööandjad võivad otsustada alternatiivsete töötamise vormide kasuks, mida kollektiivselt kokku lepitud tingimused ei hõlma.

Käesolevas peatükis vaadeldakse erinevaid ELis esinevaid palgake määramise institutsioone ning analüüsitakse, kas kollektiivsed palgalääbirääkimised on viimasel kümnendil oluliselt teisenenud. Nagu 1. peatükis rõhutatud, kiirendas majanduskriis palgalääbirääkimiste institutsioonide detsentraliseerimise pikaajalist suundumust, eelkõige võimaldades madalama tasandi kokkulepetes rohkem mõõndusi võrreldes majandussektoris

kehtivate standarditega. Sellest hoolimata, kuigi siseriiklikud mustrid on erinevad, on detsentraliseerimine paljudel juhtudel koordineeritud kollektiivlääbirääkimiste süsteemis kindlalt juurdunud. Detsentraliseeritud läbirääkimiste kontekstis võimaldab koordineerimine sotsiaalpartneritel arvesse võtta makromajanduslikke eesmärke ja palgaarengute võimalikku ülekanduvat mõju. Selles peatükis esitatakse ülevaade algatustest palgalääbirääkimiste koordineerimiseks üle riigipiiride.

Valitsuste sekkumine palgalääbirääkimiste institutsioonidesse on viimastel aastatel suurenenud, kuna rahvusvaheliseks muutunud majanduse ning eriti majandus- ja rahaliidu kontekstis on kohandused tööturul ja palgamustrites muutunud järjest olulisemaks. Valitsustel on olnud põhirolli palkade määramise mehhanismide muutuste kujundamisel osana laiematest majanduspoliitika ja tööturuinstitutsioonidega seotud reformidest vastusena kriisile ja muutustele üleilmases majanduses. Autonoomsed sotsiaalpartnerite kahepoolsed otsused on mänginud märksa väiksemat rolli. Kuigi ELi poliitiliste vahenditega, nagu riigipõhised soovitused, soovitati ka kollektiivse palkade määramise institutsioone reformida, olid teisenemise eestvedajaks ikkagi riikide valitsused (märkimisväärseks erandiks on siinkohal finantsstabiilsustoetust saavad riigid, kus riigiasutused võtsid endale reformide läbiviimise kohustuse ELi/IMFi programmi raames – vt 3. ptk). See ei ole kuigivõrd üllatav, kui arvestada, et ELi volitused tööturu küsimustes on piiratud ning austus riiklike tööstussuhete süsteemide mitmekesisuse suhtes on talletatud ELi toimimise lepingusse.

Peatüki järelendus on, et majanduskriisil oli kollektiivsetele reaalpalkadele selge mõju. Enamikul juhtudest reaalpalga kasvu trend aeglustus märgatavalt ja mõnikord pöördus isegi negatiivseks. Ainult käputäiel juhtudest säilitasid palgad märkimisväärse kasvutrendi või tõusid kiirenenud tempos. Suurimat kollektiivpalkade kasvu täheldati Kesk- ja Ida-Euroopa riikides, kus võib olla päevakorral „Euroopa palkadele” järele jõudmine, kuigi erinevused on endiselt suured. Samuti täheldatakse peatüki kokkuvõttena suurt korrelatsiooni kollektiivpalkade tõusu ja tööviljakuse suundumuste vahel kriisieelsel perioodil, ehkki reaalpalga tõus jäi sageli tööviljakuse tõusule alla. Teisalt hiljutisel perioodil reaalne kollektiivpalkade tõus sagedamini pigem ületas tööviljakuse kasvu – osaliselt tänu ootamatult madalale inflatsioonile, mida polnud läbirääkimistel arvesse võetud. Selle tulemusena suutsid kollektiivlääbirääkimised töötajate sissetulekuid mõningal määral kaitsta, ohjeldades kriisi mõju palgatasemetele. Hulk uurimistulemusi on nüüdseks näidanud, et kriis avaldas palkadele olulist survet, kusjuures palgakasvu vaoshoidmine aitas tublisti kaasa makromajandusliku tasakaalustamatuse korvamisele ja konkurentsivõime taastamisele.

3. peatükk. Tööstussuhted finantsstabiilsustoetust saavates liikmesriikides

Alates aastast 2010 pidi esmalt Kreeka ja seejärel Iirimaa seisma silmitsi ränga võla- ja eelarvekriisiga. Aastal 2011 levis võlakriis Portugali ning 2012. aasta edenedes mõjutas see Hispaania ja Küprose finantssektorit. Kui kõik need riigid kogesid nõrka majanduskasvu ja suurenevat tööpuudust, siis Iirimaa, Hispaanias ja Küprosel oli ühtlasi ka panganduskriis. Pakiliste probleemide lahendamiseks on kõik need viis riiki ellu viinud kaugeleulatuvad struktuursed reformid ja eelarve konsolideerimise programmid. Mõte on selles, et võlgade ja defitsiidi allikate ohjeldamine ning seeläbi pangandussektori stabiilsuse ja turu usaldusväärse taastamine loovad tingimused pöördumaks tagasi majanduskasvu ja töökohtade loomise suunas.

Küprose, Kreeka, Iirimaa ja Portugali valitsused ei saanud enam liiga kõrgete hindade tõttu raha rahvusvahelistelt võlakirjaturgudelt ning olid sunnitud paluma oma avaliku sektori rahastamiseks ja finantsasutuste rekapiitaliseerimiseks laenu. Laenu saamise tingimusena võtsid nende riikide valitsused rahvusvaheliste laenuandjate ees, keda esindasid Euroopa Komisjon, Euroopa Keskpang ja Rahvusvaheline Valuutafond, ametliku kohustuse viia läbi poliitilised reformid. Hispaania sai oma finantssektori tervendamiseks erilises vormis ajutist rahalist abi Euroopa stabiilsusmehhanismist (ESM) ning tema valitsuse poolt läbi viidavaid reforme jälgis Euroopa Komisjon.

Enne kriisi oli neis viies riigis küllaltki stabiilne kollektiivlääbirääkimiste süsteem – enamasti keskvalitsuse või majandussektori tasandil, välja arvatud Küprosel. Enne euroala kriisi olid kõigis neis, välja arvatud Kreekas, kolmepoolsed sotsiaalkokkulepped tööstussuhete reformi oluliseks iseloomulikuks jooneks. Sellest hoolimata ei suutnud ükski neist viiest riigist erinevatel põhjustel majandus- ja rahaliidu ning vahetuskursi paindlikkuse olulise vähenemise kontekstis suurema korrektsioonivõimekuse vajadust tõhusalt omaks võtta ega sellega kohaneda. Hoolimata aktiivsetest katsetest palgad tööviljakusega paremini kooskõlla viia ja muuta tööturul paindlikumaks, kogesid kõik need riigid reaalse vahetuskursi langust ning järjest kasvavaid kapitali- ja jooksevkonto lahknevusi.

Kriisi tõttu algatatud reformiprogrammide raames viidi paljudes valdkondades läbi laiaulatuslikud muudatused, et taastada majanduskasvu ja töökohtade loomise potentsiaal ning edendada õiglust. Osana probleemist, mis vajas kriisile reageerimiseks lahendamist, nähti tööstussuhete süsteemi ennast – või vähemalt mõningaid selle elemente. Majanduse ja tööhõive

jätksuutlikuks taastamiseks peeti ülimalt oluliseks hindade osas taas konkurentsivõimeliseks saamist. Riigisestest tööstussuhete institutsioonide mõju oli märkimisväärne: majandussektorisised kollektiivlääbirääkimised, kolmepoolse koostöö mehhanismid, palkade määramise institutsioonid ja töövaidlusi reguleerivad eeskirjad olid kõik reformide objektiks. Kõigis Kreeka, Iirimaa, Portugali ja Küprose valitsuse ning ELi/IMFi vahel sõlmitud vastastikuse mõistmise memorandumites osutatakse sõnaselgelt vajadusele konsulteerida riiklike reformikavade elluviimisel sotsiaalpartneritega, ning mõnedes neist osutatakse sõnaselgelt kolmepoolsetele kokkulepetele. Hoolimata sellest, et Euroopa Komisjon rõhutas pidevalt sotsiaaldialogi ning riigisestest asjaolude ja tavade austamise tähtsust, oli tegelikult tulemuseks sotsiaaldialogiks ebasoodne keskkond, mis viis konflikti suurenemiseni sotsiaalpartnerite vahel ning ametiühingute ja riigiasutuste vahel. Selle ilmeks näiteks olid Rahvusvahelise Tööorganisatsioonile (ILO) ja Euroopa Nõukogule esitatud kaebused ning Euroopa Parlamendi poolt antud väga kriitiline hinnang sotsiaalsete õiguste austamisele ELi/IMFi programmide raames.

Reformide mõte on anda ettevõtetele rohkem võimalusi majandustingimuste muutumisega kohaneda, võimaldades viia palgad ja (ettevõtte tasandi) tööviljakus omavahel paremini vastavusse ning tugevdada seeläbi hindadega seotud konkurentsivõimet ja soodustada töö ümberjaotamist. Praktikaks tähendas see nihet detsentraliseeritud ehk ettevõtte tasandi läbirääkimiste suunas. Samas ei ole üheski neist riikidest loodud ettevõtete tasandil töönoogusid ega kaasavaid läbirääkimissüsteeme – seega tegelikkuses nõrgestas palkade määramise detsentraliseerimine kollektiivlääbirääkimiste süsteeme, vähemalt lühiajalises perspektiivis. Sellist mõju kinnitab kollektiivlääbirääkimistel käsitletavate teemade arvu järsk vähenemine vaatlusalustes riikides aastatel 2008–2013 (vt 1. ptk).

Regulatsioonide muutmise mõju palgatasemetele ja konkurentsivõimele analüüsitavates riikides tuleb edaspidi tähelepanelikult jälgida. Kui sotsiaaldialogi struktuure ei kohandata nii, et detsentraliseeritud läbirääkimised oleksid seotud piisavate kõrgema tasandi koordineerimismehhanismidega, on oht, et tööturu reguleerimine sotsiaaldialogi ja kolmepoolse juhtimise kaudu muutub tõsiselt nõrgemaks ning pöörduakse tagasi liigse seadusandliku sekkumise juurde palkade määramisse, mis oli omane varasele industrialiseerimisperioodile. See võib vähendada tööturuasutuste võimekust konfliktide vahendamisel, tulude jaotamisel ja huvirühmade vaheliste liitude loomisel.

Lisaks muutustele palkade määramise mehhanismides viisid vaadeldavate riikide valitsused kriisile reageerimiseks läbi rea

laimaid tööturu reforme. Need hõlmasid miinimumpalga alandamist, töökohtade kaitse alaste õigusaktide leebemaks muutmist ning avaliku sektori palkade ja töökohtade vähendamist (või külmutamist) (vt „Tööstussuhted Euroopas 2012”, Euroopa Komisjon, 2013). Komisjon ja teised rahvusvahelised organisatsioonid on kutsunud jõuliselt üles sotsiaaldialogile finantsabi saavates riikides peamiste poliitiliste valikute üle, mis nende ees seisavad. Lõplik vastutus sotsiaalpartnerite kaasamise eest reformide väljatöötamisse ja elluviimisesse lasub ikkagi riikidel endil. Iga kord see ei õnnestunud ja iga kord polnud see ka võimalik: sageli peeti sotsiaalpartneritega konsensusele jõudmisest prioriteetsemaks pakiliste, konkurentsivõime ja majanduskasvu taastamisele suunatud meetmete jõustamist.

Sagedane tõhusa sotsiaaldialogi puudumine tähendas eemaldumist sotsiaalkokkulepete ning valitsuse ja sotsiaalpartnerite vahelise kolmepoolse koostöö traditsioonist. Kui lugeda Portugal erandiks tööturereformide osas ja Iirimaa muutuste osas avalikus sektoris, siis ilmneb, et kriis tegelikult nõrgestas varemalt olemas olnud kolmepoolsete konsultatsioonide institutsioone. Selle tulemusena on riigi (ühepoolsete) meetmete roll seoses tööstussuhetega alates aastast 2010 märkimisväärselt suurenenud ning sotsiaaldialogi oli oluliselt väiksem osa struktuursete reformide ja eelarve konsolideerimise kavade väljatöötamisel kui kriisi esimeses etapis aastatel 2008–2009 (vt „Tööstussuhted Euroopas 2010”, Euroopa Komisjon, 2011).

Kuivõrd riigid on tasapisi kriisist üle saamas, on mõned valitsused hakanud viimasel ajal taas keskenduma sotsiaaldialogi institutsioonidele ja kolmepoolsele koostööle, et soodustada konsensuse saavutamist sotsiaalpartneritega seoses kõige pakilisemate tööturuga seotud väljakutsetega ning edendada stabiilsust ja kodurahu. Näiteks on Kreeka taaskäivitanud tööhõive nõukogu ja sotsiaalkaitse nõukogu, mis on mõlemad kolmepoolsed kogud. Kollektiivseks koondamiseks loa saamiseks küsitakse Kreekas nüüd kolmepoolse tööturu ülemnõukogu arvamust. Portugali valitsus on teinud jõupingutusi selle nimel, et säilitada alaline sidekanal sotsiaalpartneritega ning moodustada kolmepoolne tööstussuhete keskus. Küprosel toonitasid kolmepoolsed partnerid töönoustamise ameti olulist rolli. Kõigest hoolimata on selge, et kriis muutis tööstussuhete süsteeme neis viies riigis fundamentaalselt. Võttes aga arvesse, et sotsiaaldialogi peetakse tööturu probleemide, palkade määramise ja konkurentsivõime küsimustega tegelemisel siiski ülimalt tähtsaks, saame edaspidi näha, kas nende riikide kollektiivlääbirääkimiste struktuurid koguvad taas jõudu või said need pikemaks ajaks nõrgestatud. Vastus sellele küsimusele võib riigiti märkimisväärselt erineda.

4. peatükk. Tööstussuhted ja noorte tööhõive

Noorte tööhõive ning probleemid, millega noored haridussüsteemist tööturule astudes silmitsi seisavad, on ühed meie aja kõige pakilisemad sotsiaalpoliitika küsimused, mis kajavad edasi ka järgmiste põlvedeni, kui ei rakendata asjakohaseid meetmeid. Käesoleva peatüki eesmärgiks on kirjeldada tööturu praegust olukorda noorte tööhõive ja noorte tööpuuduse vaatevinklist. Eelkõige vaadeldakse selles sotsiaalpartnerite ees seisvaid väljakutseid nende püüdluses parandada noorte juurdepääsu tööturule. Samuti on selle eesmärk kirjeldada peamisi poliitilisi seisukohti, meetmeid ja algatusi, mida sotsiaalpartnerid on rakendanud.

Kuigi noorte tööpuudus on ELis struktuurne probleem, on selge, et kriis on juba varemgi keerulist noorte tööpuuduse probleemi ainult raskendanud. Eurostati andmete kohaselt oli alla 25-aastaste tööpuudus ELi 28 riigis 2014. aasta detsembris 21,4% ehk üle kahe korra suurem kui tööpuudus kogu tööealise elanikkonna seas, mis oli 9,9%. Noorte tööpuudus on eriti kõrge sellistes riikides nagu Hispaania (51,4%), Kreeka (50,6% oktoobris 2014), Horvaatia (44,8% 2014. aasta neljandas kvartalis) ja Itaalia (42,0%). Seevastu Saksamaal ja Austrias olid samad näitajad vastavalt 7,2% ja 9,0%.

Samal ajal, kui ELi tasandi poliitika kujundajad võivad luua raamistiku, milles huvipooled saavad rakendada leevendavaid meetmeid, saavad sotsiaalpartnerid olukorra muutmiseks kasutada nende käsutuses olevaid struktuure, nagu sotsiaaldialog ja kollektiivläbirääkimised. Neile on tegelikult antud võimalus seda teha noortegarantii raames, mis kutsub üles rakendama riigisisel elluviimisel partnerluse lähenemisviisi. Määr, kuivõrd sotsiaalpartnereid kaasatakse poliitika väljakujundamisse ja elluviimisse, on riigiti siiski erinev ning selle mõju on raske mõõta.

ELi tasandi majandussektoritevahelised ja majandussektorisisesed sotsiaalpartnerid on sõlminud oma liikmesföderatsioonide ja teiste huvipooltega kokkuleppeid ja andnud neile soovitusi ning kutsunud üles arutelule ja esitlenud häid tavasid. See hõlmab 2013. aasta juunis sõlmitud ELi majandussektoretevaheliste sotsiaalpartnerite noorte tööhõive alaste meetmete raamistikku.

ELi tasandi meetmete ulatus ja mõju riigisisel tasandil ning see, kuivõrd need soodustavad liikmesriikides dialoogi ja kollektiivläbirääkimisi, sõltuvad sotsiaaldialogi ja kollektiivläbirääkimiste traditsiooni tugevusest, sotsiaalpartneritevahelistest suhetest ning, mis kõige olulisem, riigipoolse toetuse

ja rahastamise määrast. Küllap on praegu veel liiga vara hinnata, kas mõned sotsiaalpartnerite meetmetest või algatustest on suutnud midagi tõeliselt muuta – eelkõige arvestades, et majanduse ja tööturu arengute vahel on ilmne ajaline viivitus. Kõigest hoolimata hakkas ELi üldine noorte tööpuuduse määr alates 2013. aasta viimasest kvartalist langema. Mõistagi on raske öelda, kas sellele langusele on kaasa aidanud suunatud meetmed või saavutati see rohkem tänu majanduse taastumisele, mille mõju on mõnedes liikmesriikides nüüd juba tunda.

Lihtsat lahendust keerukale noorte tööpuuduse probleemile ei ole, kuivõrd see koosneb paljudest üksteisega põimunud probleemidest, mis nõuavad koordineeritud tegutsemist eri liiki huvipooltelt, nagu hariduse andjad, kutsekoolituse organisatsioonid, oskuste nõudluse ja pakkumise omavahel kokkuviijad ja tööturupoliitika kujundajad. Seetõttu on sotsiaalpartneritel lisaks meetmetele, mida nad saavad rakendada ühe- või kahepoolse tegutsemise teel, etendada koostöös laiema hulga huvipooltega kõigil tasandil ka keskne roll tegelemisel noorte tööpuuduse väljakutsega.

5. peatükk. Euroopa sotsiaaldialogi areng aastatel 2012–2014

Selles peatükis esitatakse ülevaade Euroopa sotsiaaldialogi arengust alates septembrist 2012 kuni detsembrini 2014, keskendudes ELi tasandi tööstussuhete väljunditele.

Viimastel aastatel on Euroopa sotsiaaldialog aset leidnud väga keerulistest sotsiaalmajanduslikes tingimustes: alates aastast 2008 on Euroopas valitsenud kriis, millega on kaasnenud suur tööpuudus, kasvavad erinevused liikmesriikide vahel ning suur mure sotsiaalse sidususe pärast. Nagu märgitud aruandes „Tööstussuhted Euroopas 2012” (Euroopa Komisjon, 2013), asetatakse eriti kriisi teine faas riigisisel tööstussuhete süsteemid ränga surve alla. Lisaks on usk Euroopa integratsiooni tunduvalt kahanenud – eriti abi saavates riikides. Selle taustal tuleb vaadelda viimase kahe aasta arenguid Euroopa sotsiaaldialogis.

Mitmes riigis tunnetatud surve sotsiaaldialoogile on jätnud oma selged jäljed ka ELi tasandil. Ilmneb, et ELi majandussektorisisesest sotsiaaldialoogist tulenevate kokkulepete arvu kasv on peatunud – vähemalt ajutiselt. Lisaks on tõstatatud suuri küsimusi autonoomsete kokkulepete ebaühtlase elluviimise kohta siseriiklikul tasandil. Riigisisel tööstussuhete süsteemid on ikka veel oluliselt erinevad – eriti kollektiivläbirääkimistel käsitletavate teemade arvu osas – ning need erinevused mõjutavad riigisisel sotsiaalpartnerite võimekust neid kokkuleppeid tõhusalt ellu viia. Selles osas näitas 1. peatükk, et hiljutised

arengud siseriiklikes tööstussuhete süsteemides ei ole kuigi paljutootavad – eriti liikmesriikides, kus need süsteemid olid ka enne kriisi üsna nõrgad.

Sellest hoolimata on Euroopa sotsiaaldialoog näidanud jätkuvalt paindlikkuse märke. On astunud olulisi samme tugevdamiseks sotsiaalset kooskõlastatud tegevust uutes protsessides, nagu Euroopa poolaasta. Euroopa majandussektoritevahelise tasandi sotsiaalpartnerid on käsitlenud keerulist noorte tööpuduse probleemi ning teinud pidevaid edusamme ühise põhjaliku tööhõiveanalüüsi koostamisel. Kahe uue majandussektori ühendava sotsiaaldialoogi komisjoni loomine ja pidevad edusammud kolmanda sektori katsefaasis näitavad, et tööandjad ja ametiühingud on ikkagi huvitatud Euroopa tasandil osalemisest. Ühisarvamuste ja -deklaratsioonide kaudu panustasid need kaks majandustegevuse osapoolt oma väärtusliku sisendi ja kogemustega siseriiklikul tasandil jätkuvalt komisjoni algatustesse ja poliitilistesse protsessidesse. Töövahendite ja ühiste projektide kaudu jagavad Euroopa sotsiaalpartnerid oma kogemusi ja parimaid tavasid, et kujundada võimekust nii Euroopa kui ka riigisisesele tasandil.

Euroopa sotsiaaldialoog seisab praegu teelahkmel. Peamised sotsiaaldialoogialased aluslepingu sätted kehtestati ajal, mil tööhõive- ja sotsiaalalased õigusaktid olid peamine ELi meetmete vahend, mis puudutas sotsiaalpartnereid. Viimasel kümnendil on aga täheldatud teistsuguseid arenguid: esiteks on alates aastast 2000 kujunenud ELi sotsiaalpoliitika järjest olulisemaks vahendiks poliitika koordineerimine. See on kutsunud esile uusi muutusi ELi sotsiaaldialoogis (mis on nüüdseks kaasatud aluslepingusse), mille eesmärk on edendada ELi institutsioonide ja sotsiaalpartnerite vahel kooskõlastatud ühistegevust, nagu tööhõivekomitee, sotsiaalkaitsekomitee ja – kõige kõrgemal tasemel – kolmepoolne sotsiaaltippkohtumine. Teiseks puudutab hiljutisem uute makromajanduse juhtimise vormide juurutamine Euroopa poolaasta kaudu ka tööhõive- ja sotsiaalpoliitika põhiteemasid, tõstatades küsimusi kõige sobivama viisi kohta, kuidas sotsiaalpartnereid ELi tasandi arutellu kaasata. Toetudes järkjärgulisele liikumisele ELi tasandi kolmepoolse kooskõlastatud tegevuse suunas, on sündinud konsensus vajaduse osas tugevdada veelgi sotsiaalpartnerite kaasamist ELi juhtimisse ning kindlustada olemasolevaid sotsiaaldialoogi foorumeid. Selle tulemusena on komisjon esitanud viimase kahe aasta jooksul ettepanekud sotsiaalpartnerite rolli tugevdamise kohta ELi makromajanduse juhtimises ja Euroopa poolaastas ning kolmepoolset sotsiaaltippkohtumist käsitleva nõukogu otsuse ülevaatamise kohta, et viia see kooskõlla Lissaboni lepingu institutsiooniliste muutustega, eelkõige Euroopa Ülemkogu presidendi alalise ametikoha loomisega.

Majandussektoritevahelised sotsiaalpartnerid on selgelt erinevatel seisukohtadel kriisi põhjuste, asjakohaste kriisile reageerimise poliitiliste meetmete, eelarvekonsolideerimiskavade,

makromajanduspoliitikate kombinatsiooni ja struktuursete reformide sisu osas. Seisukohad on selgelt erinevad ka regulatsioonide valdkonnas, nagu näitas tösiyasi, et sotsiaalpartneritel ei õnnestunud jõuda kokkuleppele tööaja direktiivi muutmise osas, ja nende väljakujunenult vastandlikud vaated vajadusele sotsiaalvaldkonna täiendava reguleerimise järele ELi tasandil. Tööandjad osutavad järjest enam konkurentsivõime väljakutsetele ja vajadusele vähendada tööjõukulusid, lihtsustada tööseadusi ning suurendada väljapoole suunatud paindlikkust. Ametiühingud rõhutavad neid konkurentsivõime aspekte, mis ei ole seotud tööjõukuludega, palkade positiivset osa kogunõudluses ning töö kvaliteedi tõstmise ja oskustesse investeerimise tähtsust. Need erimeelsused on kajastunud paljudes töötajate, tööandjate ja riigiasutuste vahelistes aruteludes kõikjal üle Euroopa. Mõnes liikmesriigis on need arutelud viinud kokkulepeteni, mis on aidanud kujundada poliitilisi reforme. Teistes liikmesriikides ja ELi tasandil on aga üldine suundumus olnud pigem konflikti ja pingete suurenemise suunas.

Hoolimata neist jõupingutustest sotsiaalpartnerite rolli edendamiseks, milleks aluslepinguga on volitused antud, on kriisi raputustel olnud tuntav mõju nii sotsiaalpartnerite ja komisjoni kui ka sotsiaalpartnerite ja teiste ELi institutsioonide vahelistele suhetele. Kui usalduse tase tundus hiljaaegu olevat kõrgeisus, siis nii mõnedki vaidlusküsimused on põhjustanud konflikte näiteks sellistel foorumitel nagu kolmepoolne sotsiaaltippkohtumine. See hõlmab arutelusid makromajanduse kohandamise kavade ja riigipõhiste soovitude üle, väidetava sekkumise üle kollektiivlääbirääkimistesse siseriiklikul tasandil, komisjoni õigusloome kvaliteedi programmi fookuse teemal, komisjoni tervise- ja ohutusalase strateegilise raamistiku teemal ning hinnangu üle ELi tasandi sotsiaalpartnerite kokkulepete kohta, kus allakirjutanud on palunud rakendamist nõukogu direktiivide kaudu.

President Junckeri poliitilise programmi raames, mis on keskendatud sotsiaaldialoogile, on komisjon asunud tööle selle nimel, et taaskäivitada dialoog sotsiaalpartneritega ning seda tõhustada.

6. peatükk. Muudatused Euroopa tööstussuhete reguleerivates õigusaktides aastatel 2012–2014

Käesolevas peatükis antakse põhjalik ülevaade viimase kahe aasta jooksul tööstussuhete käsitlevates ELi tasandi õigusaktides (sealhulgas töötervisehoiu ja tööohutuse alastes õigusaktides) tehtud muudatustest. Need Euroopa tööstussuhetealaste õigusaktide muudatused sündisid kriisi tingimustes, mis halvendas märkimisväärselt tööhõive olukorda ning raskendas eelkõige just haavatavate kategooriasse kuuluvate inimeste elu- ja töötingimusi. Sellele reageerimiseks ning kooskõlas

aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegiaga „Euroopa 2020” jätkas komisjon tööd selle nimel, et parandada töö kvaliteeti ja töötingimusi ning tööturu toimimist.

Mais 2014 võtsid Euroopa Parlament ja nõukogu vastu täitmisele pööramise direktiivi, mille eesmärk oli parandada lähetatud töötajate kaitset, tagades samal ajal ühtlase tegevuskeskkonna kogu ühtsel turul.

Samuti andis nõukogu aastal 2014 oma heakskiidu direktiivile siseveekogude transpordivahenditel töötavate liikuvate töötajate tööaja kohta, mis rakendatakse ELi õigusaktide kaudu omaalgatusliku kokkuleppe teel Euroopa sotsiaalpartnerite ja nimetatud majandussektori vahel. Selle kokkuleppega, mis saavutati aastal 2012, kehtestati miinimumnõuded tööaja kohta, mis kehtivad kõikjal üle ELi siseveekogudel navigeerivatel reisivõi kaubalaevadel töötavate inimeste suhtes.

Komisjoni ettepanekul võttis nõukogu märtsis 2014 vastu soovitusliku praktika kvaliteediraamistiku kohta, mille eesmärk on võimaldada praktikantidel saada kvaliteetseid töökogemusi ohututes ja õiglastes tingimustes ning suurendada nende võimalusi kvaliteetse töökoha leidmiseks. Aprillis 2014 võttis komisjon vastu ettepaneku Euroopa platvormi loomiseks, et edendada deklareerimatult töötamise ennetamise ja tõkestamise alast koostööd.

Töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas esitles komisjon juunis 2014 Euroopa töötervishoiu ja tööohutuse strateegia

(2007–2012) hindamisest ning avalikust konsultatsioonist lähtuvalt uut ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilist raamistikku aastateks 2014–2020. Raamistiku eesmärk on parandada olemasolevate töötervishoiu ja tööohutuse eeskirjade rakendamist, tööga seotud haiguste ennetamist ning võtta arvesse ELi tööjõu vananemist.

Töötervishoiu ja tööohutuse kohta võeti vastu kaks direktiivi: esimene kätkeb miinimumnõudeid seoses töötajate kokkupuutumise elektromagnetiliste väljadega ning teises käsitletakse viie töötervishoiu ja tööohutuse alase direktiivi kooskõlla viimist ELi määrusega keemiliste ainete klassifitseerimise, märgistamise ja pakendamise kohta. Lisaks võttis komisjon vastu otsuse, millega viiakse töökeskkonna keemiliste mõjurite piinormide teaduskomitee (SCOEL) tegevus kooskõlla komisjoni eeskirjadega, mis kehtivad eksperdirühmade suhtes.

Komisjon jätkas tööd selle nimel, et hinnata ja vaadata üle praegused ELi tööstussuhetealased õigusaktid lähtuvalt strateegiast „Euroopa 2020” ning „aruka” reguleerimise põhimõtetest. Konkreetselt viis komisjon lõpule kolme teavitus- ja nõustamisalase direktiivi „sobivuse kontrolli” ning jõudis järeldusele, et need direktiivid vastavad laias laastus oma eesmärgile, st need on asjakohased, efektiivsed, sidusad ja tõhusad. Praegu on ülevaatomisel tööaja direktiiv ning järeldamisel tähtajalise töölepinguga töötamise ja osalise tööajaga töötamise direktiivid ning kirjaliku kokkuleppe direktiiv. Käimas on 24 ELi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna direktiivi põhjalik hindamine ning tulemusi on oodata 2015. aasta lõpuks.

KUST SAAB ELI VÄLJAANDEID?

Tasuta väljaanded:

- üksikeksemplarid:
EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- rohkem eksemplare ning plakatid ja kaardid:
Euroopa Liidu esindustest (http://ec.europa.eu/represent_et.htm),
delegatsioonidest väljaspool ELi (http://eeas.europa.eu/delegations/index_et.htm),
kasutades Europe Direct'i teenistust (http://europa.eu/eurodirect/index_et.htm)
või helistades infotelefonile 00 800 6 7 8 9 10 11 (kõikjalt EList helistades tasuta) (*).

(*) Antav teave on tasuta nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

Tasulised väljaanded:

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

Seeria "Tööstussuhted Euroopas" annab ülevaate suundumustest ja arengutest töötajate, tööandjate ja nende esindajate vahelistes suhetes Euroopa Liidus, kaasa arvatud kolmepoolne tasand, kus kaasatakse erinevate astmete riigiasutused.

2014. aasta väljaandes uuritakse majandus- ja riigivõlakriisi mõju tööstussuhetele ja sotsiaalsele dialogile. Selles analüüsitakse põhjalikult palgaläbirääkimissüsteemide arengut, tööstussuhteid finantsabi saavates liikmesriikides ning tööstussuhete seost noorte tööhõivega. Lisaks esitletakse selles Euroopa sotsiaalse dialogi ja tööõiguse uusimaid muutuseid.

Kommenteeritud kokkuvõte on saadaval elektrooniliselt kõigis 24 keeles.

Meie väljaandeid saate alla laadida ja tasuta tellida aadressil

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

Kui soovite tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi tegevusega pidevalt kursis olla, tellige tasuta e-uudisteleht Social Europe aadressilt

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

