

ET

ET

ET



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 15.12.2008
KOM(2008) 855 lõplik

KOMISJONI TEATIS NÕUKOGULE

Tööturu osapoolte vahel 27. jaanuaril 2004 sõlmitud ja direktiivile 2005/47/EÜ lisatud kokkuleppe (raudteesektoris piiriüleseid koostalitlusteenuseid osutavate liikuvate töötajate töötingimuste teatavate aspektide kohta) majanduslik ja sotsiaalne mõju

KOMISJONI TEATIS NÕUKOGULE

Tööturu osapoolte vahel 27. jaanuaril 2004 sõlmitud ja direktiivile 2005/47/EÜ lisatud kokkuleppe (raudteesektoris piiriüleseid koostalitlusteenuseid osutavate liikuvate töötajate töötingimuste teatavate aspektide kohta) majanduslik ja sotsiaalne mõju

1. SISSEJUHATUS

Raudteetranspordi vallas, mille osakaal transporditurul on langemas, on ELi poliitika eesmärk raudteetranspordi taaselustamine selle konkurentsivõimelisemaks muutmise teel Euroopa transpordipoliitika raames. Seetõttu võttis EL vastu kolm raudteepaketti, mille eesmärk on muu hulgas avada raudteed mööda toimuva kauba- ja reisijateveo turud ning edendada kiir- ja tavaraudteevõrkude koostalitlusvõimet¹.

Seda poliitikat peavad toetama sotsiaalsed meetmed, mille eesmärk on kaitsta esmajoonel liikuvate töötajate tervist ja ohutust, et hoida ära pelgalt erinevatel töötingimustel põhinev konkurents. Neil põhjustel sõlmisid Euroopa Raudteede Ühendus (CER) ja Euroopa Transporditöötajate Föderatsioon (ETF) 27. jaanuaril 2004 kokkuleppe raudteesektoris piiriüleseid koostalitlusteenuseid osutavate liikuvate töötajate töötingimuste teatavate aspektide kohta (edaspidi „kokkulepe”). Selle kokkuleppega nähakse ette miinimumnõuded töötingimuste, sõiduaja, puhkepauside ning igapäevaste ja -nädalaste puhkeaegade osas. Kuna need nõuded kujutavad endast täpsemaid sätteid direktiivi 2003/88/EÜ (tööaja korralduse teatavate aspektide kohta) artikli 14 tähenduses, ei kohaldata kõnealust direktiivi nende konkreetsete punktide suhtes. 18. juulil 2005 võttis nõukogu vastu direktiivi 2005/47/EÜ (edaspidi „direktiiv”), millega nimetatud kokkulepe tehti kõikides ELi liikmesriikides kohustuslikuks.

Liikmesriigid pidid pärast konsulteerimist tööturu osapooltega võtma käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 27. juuliks 2008.

Direktiivi käsitlevate arutelude käigus pöörati erilist tähelepanu kokkuleppe klauslile 4. Selle klausliga nähakse ette, et igapäevasele puhkeajale väljaspool elukohta peab järgnema igapäevane puhkeaeg elukohas ning et läbirääkimised teise järjestikuse väljaspool elukohta veedetava puhkeaja üle võiksid toimuda tööturu osapoolte vahel raudtee-ettevõtjate tasandil või riigi tasandil. Teatavate liikmesriikide delegatsioonid väljendasid muret, et see klausel võib pidurdada asjaomase sektori arengut, võttes arvesse teatavate liinide pikkust ja nende käitamiseks kuluvat aega. Kokkuleppe klausli 4 kohaselt algatasid kokkuleppele Euroopa tasandil allakirjutanud tööturu osapooled läbirääkimised, mis käsitlevad väljaspool elukohta veedetavate järjestikuste puhkeaegade arvu ning väljaspool elukohta veedetavate puhkeaegade hüvitamist.

Selleks et jälgida kokkuleppe ning selle klausli 4 mõju turu arengule, võttis komisjon direktiivi vastuvõtmise ajal tehtud avalduses kohustuse esitada nõukogule aruanne, mis kajastab muu hulgas kokkuleppe majanduslikku ning sotsiaalset mõju ettevõtjatele ja

¹ Rongide koostalitlusvõime seisneb selles, et kõik rongid saavad sõita rahvusvahelise raudteevõrgu ükskõik millises osas.

töötajatele ning sotsiaalpartnerite läbirääkimisi kõigis asjakohastes küsimustes, sh klausli 4 üle. Kui tööturu osapooled peaksid sõlmima uue kokkuleppe, on komisjon valmis võtma vajalikud meetmed, tehes ettepaneku direktiivi muutmiseks.

Teatise toetuseks tellis komisjon sõltumatult eksperdilt uuringu², mis hõlmab põhjalikku konsultatsiooni viie kõnealuses sektoris tegutseva Euroopa organisatsiooniga³, samuti raudteesektori majandusprognoosi mudelil põhineva analüüsi. Ekspert viis läbi ka kuus konkreetset juhtumiuuringut liikmesriikides⁴, mille raames ta konsulteeris kümne raudtee-ettevõttega ning kuue asjaomase riikliku tasandi ametiühinguga.

Käesoleva nõukogule suunatud teatisega täidab komisjon kohustuse, mille ta võttis direktiivi 2005/47/EÜ vastuvõtmise ajal tehtud avalduses⁵. Teatises kirjeldatakse raudteetranspordi sektorit ja selle arengut, liikuvate töötajatega seotud sotsiaalseid väljakutseid ning sektoris valitsevaid tavaid. Teatises püütakse hinnata ka kõnealuse kokkuleppe majanduslikku ning sotsiaalset mõju ettevõtjatele ja asjaomastele liikuvatele töötajatele. Samuti kajastab see sotsiaalpartnerite vahel käimasolevaid läbirääkimisi, sh kokkuleppe klausli 4 üle. Teatises sõnastatakse ka poliitiliste valikute ettepanekud, mis on seotud direktiiviga 2005/47/EÜ ja tööturu osapoolte kokkuleppega.

2. SEKTORI OLUKORRA KIRJELDUS

A) Majandusareng

Sõltumatu eksperdi tehtud uuringu ajal (2008) tegutsesid ELis rahvusvahelise raudteeveo sektoris 62 raudtee-ettevõtet: 19 ettevõtet tegelesid reisijateveoga, 17 raudtee-kaubaveoga ning 23 olid tegevad mõlemas sektoris. Raudteel toimuv reisijatevedu ja kaubavedu on spetsiifilised ja omavahel suuresti erinevad valdkonnad.

Reisijatevedu teostavad enamasti riigiettevõtted või endised riigiettevõtted. Uutel eraettevõtjatel on raske sellele turule pääseda, sest reisijateveoks tuleb taotleda litsentsi. Rahvusvahelise reisijateveo turg liberaliseeritakse alles 2010. aastal. Euroopa riikide vahel viimastel aastatel rajatud kiirliine käitavad sageli asjaomaste riiklike ettevõtjate vahel loodud ühisettevõtted.

2005. aastal toimus piiriülene reisijatevedu peamiselt Pariisi, Londoni, Brüsseli ja Amsterdam vahel ning Ruhri piirkonnas. Tihe piiriülene raudteevedu oli ka Alpides Šveitsi, Austria ja Põhja-Itaalia vahel. Prognooside põhjal jäävad enimsõidetavad raudteelõigud ajavahemikus 2005–2020 samaks. Kiirliinide leviku tõttu väheneb aga reiside pikkus. 2005. aastal piiriülese reisijateveo sektori töötanud liikuvate töötajate (juhtide ja kontrolöride)

² "Economic and social impact of the agreement concluded between social partners on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector", TNO Quality of Life, september 2008. Aruandega on võimalik tutvuda järgmisel veebilehel: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/final_report_r08678_en.pdf.

³ Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER – Euroopa Raudteede Ühendus), European Transport Workers' Federation (ETF – Euroopa Transporditöötajate Föderatsioon), ELi raudteeinfrastruktuuri ettevõtjad (EIM), Autonome Lokomotivführer-Gewerkschaften Europa (ALE) ja European Rail Freight Association (ERFA – Euroopa Raudteekaubaveo Ühendus).

⁴ Saksamaal, Madalmaades, Ungaris, Rumeenias, Ühendkuningriigis ja Prantsusmaal.

⁵ PV/CONS 46, protokolli kavandi addendum, Euroopa Liidu Nõukogu 2676. istung 18. juulil 2005 Brüsselis.

arv vastab 5563 täistööajale taandatud ametikohale ning see peaks 2020. aastaks tõusma veel 8 % võrra.

Raudteed mööda toimuva rahvusvahelise kaubaveoga tegeleb rohkem eraettevõtteid kui reisijateveoga. Uute ettevõtjate arv selles sektoris kasvab osaliselt tänu turu liberaliseerumisele.

2005. aastal tehti kõige rohkem piiriüleseid kaubavedusid Madalmaade, Põhja-Itaalia ja Saksamaa vahelises koridoris, samuti Kesk-Euroopas ja Balti riikides. Prognooside kohaselt hoogustub 2020. aastaks raudtee-kaubavedu kõikjal Euroopas, eriti aga Loode-Euroopa ja Kesk-Euroopa riikide vahel. 2005. aastal töötas Euroopa raudtee-kaubaveo sektoris hinnanguliselt 4677 juhti (täistööajale taandatult) ning prognooside kohaselt peaks see arv 2020. aastaks tõusma 200 % ehk üle 14 000 täistööajale taandatud ametikoha võrra. Need näitajad võivad muutuda, kui sõiduaegade jaotus muutub või kui tootlikkus kaubaveovõrgustiku, sõidukoridoride ja signalisatsioonisüsteemide arengu tõttu tõuseb.

B) Tööturu perspektiivid

Praeguse seisuga on raudteel toimivas reisijate- ja kaubaveos hõivatud 10 240 töötajat (täistööajale taandatult); see arv peaks tõusma ajavahemikus 2005–2020 tervelt 98 %, mis tähendab, et juurde vajatakse üle 10 000 liikuva töötaja. See võib tekitada tööturul pingeid, kuna kõnealused ametikohad nõuavad erikvalifikatsiooni ja pikaajalist koolitust. Arvestada tuleb ka seda, et tasakaalustamata vanusepüramiidi tõttu lähevad paljud rongijuhid lähema kümne aasta jooksul pensionile, ilma et neile oleks ette nähtud asendajaid, kusjuures rongiliiklus ainsa kasvab. See olukord nõuab tööandjalt lisapingutusi, et muuta kõnealused ametikohad atraktiivsemaks, eeskätt töötingimuste parandamise kaudu.

3. LIIKUVATE TÖÖTAJATE TERVISEKAITSE JA OHUTUSEGA SEOTUD KÜSIMUSED

A) Tervisekaitse ja ohutusega seotud väljakutsed

Piiriülese raudteetranspordi sektori liikuvate töötajate (juhtide ja kontrolöride) töötingimustega kaasnevad teatavad kutsealased riskid nende töötajate tervisele ja ohutusele. Seda sektorit iseloomutavad pikad vahetused, öötöö ja ebakorrapärane töögraafik. Muu hulgas ohustavad töötajaid bioloogilise kella ja sotsiaalelu häired, samuti hulk teisi psühholoogilisi ja füüsilisi patoloogiaid, mida on kirjeldatud erialakirjanduses.⁶

Peale sõidu-, töö- ja puhkeaja tuleb arvestada kõiki neid tegureid, et määrata kindlaks tööaja korraldus, mis ei ohustaks liikuvate töötajate tervist ega ohutust.

Sotsiaalpartnerite kokkulepe käsitleb teatavaid tegureid, mis on tööajaga otseselt seotud, nagu vahetuste pikkus, iganädalane tööaeg, puhkepausid vahetuste ajal, une pikkus ja kvaliteet enne vahetust, päeva- ja öötöö, vahetuse alguskellaaeg, tööaja regulaarne ja etteaimatav korraldus, järjestikuste vahetuste arv ning tööaja planeerimine.

Eelnevale lisanduvad veel muud töötingimustega seotud aspektid, nagu tööülesannete monotoonus, füüsilised ja psühholoogilised piirangud ning ka keskkonnategurid (müra,

⁶ Vt TNO aruanne, lisa 6, lk 49.

valgus, kliima). Arvestada tuleb ka töötaja võimalust oma tööaega ise korraldada (ajakasutus ja puhkepausid). Määrava tähtsusega on ka töötaja enda omadused (vanus, sugu, elustiil jne).

Kättesaadavad uuringud ja kohapeal läbiviidud kvalitatiivküsitlus (intervjuud tööandjate ja ametiühingutega)⁷ näitavad, et kõige rohkem mainitakse järgmisi kutsealaseid riske: pikk sõiduaeg, millele järgneb pikk tööaeg; puhkepauside puudumine vahetuste ajal ja vahel; töötaja ettenägematu korraldus; öösiti, varahommikul ja nädalavahetusel töötamine. Sellele lisanduvad – eriti piiriüleste vedude puhul – halvad töötingimused, graafikus püsimise vajadusest tingitud ajaline surve ning tööülesannete monotoonsus.

B) Ülevaade töötaja korraldusest raudtee-ettevõtetes

Liikmesriikides läbiviidud küsitluste põhjal tundub, et Euroopa raudteetranspordi sektoris on töö- ja puhkeaja korraldus ettevõtetes juba kokkuleppe põhisätetega vastavuses.

Riikliku tasandi eeskirjad või kollektiivkokkulepped, mis kehtisid enne Euroopa kokkuleppe jõustumist, pakuvad teatavatel juhtudel isegi paremat kaitset. See järeldus leiab kinnitust või lükatakse ümber aga alles pärast seda, kui komisjoni talitused on direktiivi 2005/47 rakendamist liikmesriikides põhjalikult analüüsinud. Kuna direktiivi rakendamise tähtaeg oli 27. juuli 2008, on rakendamise hindamine juba alanud.

Raudtee-ettevõtetelt kogutud töötaja korraldust käsitlevate andmete põhjal leiti, et töönädal on nii reisijate- kui ka kaubaveo sektoris keskmiselt 35 kuni 40 tundi pikk. Kokkuleppe kohaselt on maksimaalne sõiduaeg 9 tundi (päevane vahetus) ja 8 tundi (ööine vahetus). Keskmiselt on vahetuse pikkus 8 kuni 10 töötundi ja 6,5 kuni 10 sõidutundi. Enamik raudtee-ettevõtteid järgivad igapäevase puhkeaja miinimumnõudeid (kaheksa ettevõtet 10 küsitletust).

Mis puudutab eeskirja, et igapäevasele puhkeajale väljaspool elukohta peab järgnema igapäevane puhkeaeg elukohas (Euroopa kokkuleppe klausel 4), siis viis ettevõtjat kümnest on arvamusel, et seda eeskirja täita ei ole ikka veel võimalik (üks ettevõtja arvab, et see on võimatu). Selle eeskirja täitmiseks saavad ettevõtjad järgida kolme erinevat strateegiat:

- personali transport elukohta vahetuse lõppedes;
- töögraafikute ümberkorraldamine viisil, et töötajad lõpetavad vahetuse alati elukohas;
- personali jaotamine erinevatesse piirkondadesse või riikidesse (et töötajad reisiks võimalikult vähe). Seda lahendust rakendatakse ka vajaduse sunnil, kui juhtidel ei ole vajalikke litsentse, et töötada kõikides riikides, mida raudteevõrk katab.

Seda osa kokkuleppest on raske järgida kaubaveo sektoris, mis on reisijateveoga võrreldes korrapäratum, ootamatutest asjaoludest mõjutatav ja väiksema prioriteediga, mistõttu siin võib ette tulla olulisi hilinemisi.

Tundub, et ettevõtjad võimaldavad vahetuste ajal piisavalt puhkepause vastavalt klauslile 5. Siiski ei võimaldata töötajale puhkepausi alati täpselt siis, kui ta seda vajab, ja ta ei saa puhkamiseks töökohalt lahkuda.

⁷ Vt TNO aruanne, lisa 8, lk 73 jj.

4. KOKKULEPPE MÕJU

A) Kokkuleppe sotsiaalne mõju

Kokkuleppe sotsiaalne mõju puudutab eeskätt selle tagajärgi töö kvaliteedi (töökoha omakvaliteedi) ning töotervishoiu ja -ohutuse osas, mis on kaks põhieesmärki. Vaadelda tuleb ka teisi aspekte, nagu töö ja pereelu tasakaalustamine, võrdsed võimalused ning töökohtade loomine kõnealuses sektoris.

Kuna kehtivad eeskirjad paistavad olevat kokkuleppe sätetega juba vastavuses, peaks kokkuleppe lühiajaline sotsiaalne mõju olema piiratud. Kokkuleppe kohaselt on maksimaalne sõiduaeg 9 tundi (päevane vahetus) ja 8 tundi (ööine vahetus) ning kahe nädala jooksul ei tohi see ületada 80 tundi. Iganädalase tööaja osas ei ole aga selgeid piiranguid. Siinkohal on oluline tagada, et liikmesriigid ei lähtuks kokkuleppe rakendamisel minimaalsetest sõiduaegadest, sest see võib pikendada iganädalast tööaega, mille puhul ei ole piiranguid ette nähtud. Tagasiulatuva jõu puudumise klausel (kokkuleppe klausel 9 ning direktiivi artikli 2 lõige 2) peaks põhimõtteliselt seda „soovimatut mõju” takistama. Liikuvatel töötajatel peaks olema kasu kokkuleppega öövahetuste osas kehtestatud piirangutest ning kohustuslikest minimaalsetest puhkepausidest.

Mis puudutab klauslit 4 ja kohustust, et igapäevasele puhkeajale väljaspool elukohta peaks järgnema igapäevane puhkeaeg elukohas, siis lähevad selle eeskirja sotsiaalse mõju osas arvamused lahku. See kokkuleppe säte soodustab selgelt tasakaalu töö ja pereelu vahel. Samas ei ole selle lahenduse eelis tervisekaitse- ja ohutuse seisukohast niisama ilmne, kuna erialakirjandusest nähtub, et puhkuse kvaliteet on tähtsam kui puhkamise koht; töötajad ei pruugi saada kvaliteetset puhkust isegi kodus, kui ümbritsev keskkond ei ole piisavalt vaikne. Seetõttu soovivad mõningad ametiühingud, et kokkuleppes oleks puhkamise koha kvaliteeti täpsustatud. Kui järjestikuste väljaspool elukohta veedetavate puhkepäevade arvu suurendatakse, tahavad töötajad tõenäoliselt ise hüvitist valida (tasu, lisapuhkepäevad). See on ka enamiku küsitletud ettevõtjate soov. Kõnealusel juhul kitsendab kokkuleppe võimalusi kujundada töösuhted mitmekesisemaks ja individuaalsetele soovidele vastavaks. Esineb ka oht, et liikuvaid töötajaid ei määrata erinevatele liinidele sellepärast, et nad ei tohi kaua kodust eemal viibida.

Mida vabamad käed on töötajatel oma tööaja korraldamisel, seda vähem see mõjutab töö ja pereelu vahelist tasakaalu. Siin võivad kaasa aidata sotsiaalne dialoog ettevõttes või töötajate soovide arvestamine töögraafikute koostamisel.

Pooled küsitletud ametiühingutest ja ettevõtete esindajatest näivad jagavat seisukohta, et kokkuleppel on positiivne mõju nii töökohtade kvaliteedile kui ka liikuvate töötajate tervisekaitsele ja ohutusele. Valdav enamik ülejäänutest leiab, et kokkuleppel ei ole niisugust mõju. Töö ja pereelu tasakaalustamise osas ei leia enamik küsitletud ametiühingutest kokkuleppel olevat erilist mõju.

Mis puudutab Euroopa kokkuleppe mõju töökohtade loomisele raudteesektoris, siis arvab enamik küsitletutest, et see mõju on positiivne või puudub hoopis. Teatavad ettevõtjad arvavad, et pärast kokkuleppe rakendamist peavad nad hakkama palkama rohkem töötajaid. Pigem on aga tõenäoline, et ettevõtjaid sunnib töötajaid juurde palkama ja/või tootlikkust tõstma sektori prognoositav kasv.

B) Kokkuleppe majanduslik mõju

Kogu Euroopas prognoositakse kuni 2020. aastani raudtee-kaubavedude kasvu. Seetõttu on huvitav analüüsida, kas kokkulepe mõjutab seda arengut, eriti tegevuskulusid, ettevõtete juhtimist ja uuendustegevust.

Raudteesektoris kasutatava majandusprognoosi mudeli kohaselt moodustavad personalikulud riikidevahelise kaubaveo kogukuludest 8,5 %. Muud olulisemad kuluartiklid on liikumapanev jõud, vagunid, infrastruktuur, energia, haldus ja kindlustus. Kuivõrd tööjõukulu on teiste tegevuskuludega võrreldes väike, on vähetõenäoline, et kokkulepe avaldab veoteenuste osutamisele tulevikus mingit mõju.

Veoteenuste arengut selles sektoris mõjutavad mitmed suundumused, nagu uued tehnoloogiad, laienenud infrastruktuurid, paranenud koostalitlusvõime jne. Sektoris toimuva arengu taustal on juhtidele sõiduaegade piirangute kehtestamine vähetähtis tegur. Siinkohal on oluline märkida, et piiriüleste koostalitlusteenuste korrektseks osutamiseks peavad liikuväljaolul olema vajalikud litsentsid. Pealegi, kuna sõidu- ja puhkeaegu reguleerivad riikliku tasandi eeskirjad on juba vastavuses direktiivi sätetega või pakuvad paremat kaitset, on alust arvata, et kokkuleppe majanduslik mõju jääb piiratuks.

Üldiselt peavad aga raudteesektori eri osapooled kokkuleppe majanduslikku mõju pigem positiivseks. Põhilised riiklikud sidusrühmad peavad positiivseks asjaolu, et kokkuleppega kehtestatakse kõikidele asjaomastele pooltele ühisraamistik ja selged eeskirjad.

Ettevõtjate ja ametiühingute küsitlustest nähtub, et eeskiri, mille kohaselt peab puhkeajale väljaspool elukohta järgnema puhkeaeg elukohas (klausel 4), tekitab kaubavedudega tegelevate ettevõtetele kõige rohkem probleeme. Viis kuuest küsitletud kaubaveo-ettevõttest ei suuda ikka veel tuua oma töötajaid koju pärast väljaspool elukohta veedetud puhkust. Vahel on ettevõtete töögraafikud koostatud nii, et juht töötab terve nädala ja saab veeta kodus ainult nädalalõpud. Raske on aga kindlaks teha, kuivõrd representatiivsed on sellised näited. Kaubaveo-ettevõtjate sõnul võib väljaspool elukohta veedetud aeg ulatuda kolmest päevast kuni 2–3 nädalani. Siiski tuleb märkida, et ametiühingute andmetel ei ületa maksimaalne väljaspool elukohta veedetud aeg kahte päeva.

Pärast kokkuleppe rakendamist ei ole niisugused erinevused enam lubatud. Teatavad raudtee-ettevõtjad peavad muutma personalijuhtimist, et pakkuda edasi teenust teatud liinidel. Uute töötajate palkamine ja kvaliteetsemate puhkevõimaluste loomine kogu võrgustiku piires nõuavad kahtlemata lisavahendeid, kui neid ei tehta tasa tootlikkuse kasvuga. Vähesed ettevõtjad on alustanud ettevõtte tasandil läbirääkimisi teise järjestikuse väljaspool elukohta veedetava puhkepäeva üle, mis on lubatud kokkuleppes. Nad paistavad ootavat selgemaid Euroopa tasandi eeskirju töökorralduse etteaimatavamaks muutmiseks.

Mis puudutab uute töötajate palkamist, siis on ettevõtjate huvides töötada koos personaliga välja uued strateegiad, et koostada meetmepakett, mis aitaks parandada töökohtade kvaliteeti üha pingelisemaks muutuvälja tööturul.

5. LÄBIRÄÄKIMISTE TULEMUS

Kokkuleppe klausli 4 kohaselt algatasid Euroopa tasandi tööturu osapooled läbirääkimised väljaspool elukohta veedetavate järjestikuste puhkeaegade arvu ning väljaspool elukohta veedetavate puhkeaegade hüvitamise üle.

Selleks et esindada kokkuleppele keskenduvatel läbirääkimistel paremini kaubaveoga tegelevaid eraettevõtjaid, võttis Euroopa Raudteede Ühendus (CER) oma delegatsiooni ühe Euroopa Raudteekaubaveo Ühenduse (ERFA) esindaja.

Läbirääkimised praegu veel kestavad. Üheks probleemiks, millele tööturu osapooled osutasid, on teabe puudumine piiriüleste koostalitlusteenuste kohta. Kokkuleppele alla kirjutanud võtsid kohustuse hinnata kokkuleppe sätteid kaks aastat pärast selle allkirjastamist (kokkuleppe klausel 11), lähtudes esimestest kogemustest piiriüleste koostalitlusteenuste arendamisel, kuid seda hindamist ei ole veel lõpetatud.

6. DIREKTIIVI ÜLEVÕTMISE SEIS LIIKMESRIIKIDES

Direktiivi artikli 5 kohaselt võtavad liikmesriigid pärast konsulteerimist tööturu osapooltega käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 27. juuliks 2008. Nad võivad ka tagada, et tööturu osapooled on hiljemalt selleks kuupäevaks vastu võtnud vajalikud sätted kokkuleppe teel. Liikmesriigid kohustuvad edastama kõnealuste sätete teksti viivitamata komisjonile.

Komisjon teostab praegu järelevalvet direktiivi rakendamise üle. Komisjon kontrollib, kas liikmesriigid on edastanud rakendussätteid ja kas direktiivi ülevõtmine siseriiklikku õigusesse on lõppenud. Praeguseks on kaheksa liikmesriiki (BU, RO, DK, NL, PL, SI, SK ja SE) direktiivi täielikult üle võtnud ning teatanud komisjonile riiklikest rakendusmeetmetest. 13 liikmesriiki ei ole veel komisjonile riiklikest rakendusmeetmetest teatanud (BE, DE, EE, IE, EL, ES, FR, IT, LT, LV, HU, PT ja FI) ning neli liikmesriiki (CZ, LU, AT ja UK) on teatanud direktiivi rakendusmeetmetest osaliselt ja ebapiisavalt. Komisjon saatis 17 asjaomasele liikmesriigile EÜ asutamislepingu artikli 226 alusel ametlikud teatised.

7. KOKKUVÕTE

Komisjon jälgib tähelepanuga raudteetranspordi sektoris toimuvaid muutusi, eriti tööturu osapoolte vahel kulgevaid läbirääkimisi, mille eesmärk on kohandada töötajate puhkusetingimused sektori kasvavate vajadustega, tagades samas tervisekaitse ja -ohutuse kõrge taseme.

Selle arengu toetamiseks teeb komisjon järgmist:

- õhutab tööturu osapooli jätkama läbirääkimisi klausli 4 üle ja leidma tasakaalustatud lahenduse, mis võtab arvesse ettevõtete vajadust paindliku töökorralduse järele (eriti kaubavedude sektoris), liikuvate töötajate tervisekaitset ja ohutust ning vajadust tagada tasakaal töö ja eraelu vahel;
- juhib tööturu osapoolte tähelepanu sellele, kui oluline on terviklik lähenemine, mis hõlmab liikuvate töötajate tervisekaitse ja ohutuse kõiki aspekte, k.a väljaspool elukohta veedetud puhkuse kvaliteeti, ning mis annab töötajatele suuremad õigused ja vabadused tööaja planeerimisel kas kollektiivsel või individuaalsel tasandil;
- jälgib tähelepanuga, kuidas liikmesriigid rakendavad Euroopa kokkulepet siseriiklikus õiguses. Eriti tähelepanelikult tuleb suhtuda vahetuste ja iganädalase tööaja pikkuse kontrolli;

- kutsub üles parandama raudteesektori liikuvate töötajate töökohtade kvaliteeti ja töötingimusi, mis aitab säilitada selle elukutse atraktiivsust lähiaastatel tööturul valitsevates pingelistes tingimustes.