

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Sotsiaaldialoog kui majanduse jätkusuutlikkuse ja vastupanuvõime oluline tugisammas, võttes arvesse elava avaliku arutelu mõju liikmesriikides“

(ettevalmistav arvamus)

(2021/C 10/03)

Raportöörid: **Cinzia DEL RIO**

Vladimíra DRBALOVÁ

René BLIJLEVENS

Nõukogu eesistujariigi Saksamaa kiri 18.2.2020
taotlus

Õiguslik alus Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 304

Vastutav sektsioon tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsioon

Vastuvõtmine sektsioonis 9.9.2020

Vastuvõtmine täiskogus 29.10.2020

Täiskogu istungjärk nr 555

Hääletuse tulemus 252/0/5

(poolt/vastu/erapooletuid)

1. Järeldused ja soovitused

1.1. Riiklikul ja Euroopa tasandil peetav sotsiaaldialoog on oluline, et kujundada sellist majandus-, töö- ja sotsiaalpoliitikat, mis edendab elu- ja töötingimuste ülespoole suunatud lähenemist liikmesriikides. Kriisiohje, muutuste ennetamine ja juhtimine, pikaajaline planeerimine, suutlikkus teha uuendusi ja edendada rohe- ja digipöoret, usaldusväärne ärijuhtimine ja usalduspõhine koostöö sotsiaalpartnerite vahel, kusjuures kõige selle aluseks on töötajate õigus olla teavitatud, konsulteeritud ja kaasatud, on osa samast Euroopa raamistikust, mille eesmärk on tõhusalt reageerida Euroopa ees seisvatele probleemidele ning tegeleda ka COVID-19 kriisiga.

1.2. Sotsiaaldialoog on arenenud: kasvavad globaliseerunud ja omavahel seotud majandused ja tootmisprotsessid ning kaubanduse mõju sunnivad eri tasanditel tihendama rahvusvahelisi suhteid hargmaiste ettevõtete ja üleilmsete tarneahelatega, mis nõuab ühist ja kooskõlastatud käsitlust Euroopa tasandil.

1.3. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee tunnustab, et tõhus sotsiaaldialoog peab hõlmama järgmist: esinduslikud ja õiguspärased sotsiaalpartnerid, kellel on osalemiseks vajalikud teadmised, tehniline suutlikkus ja õigeaegne juurdepääs asjakohasele teabele; poliitiline tahe ja pühendumus sotsiaaldialoogis osalemiseks; sotsiaalpartnerite autonoomia, ühinemisevabaduse ja kollektiivlääbirääkimiste pidamise õiguse järgimine, mis on jätkuvalt töösuhete keskmes, ning õiguslik ja institutsiooniline raamistik, mis toetab sotsiaaldialoogi protsesse hästi toimivate institutsioonidega.

1.4. Euroopa sotsiaaldialoog on Euroopa sotsiaalse mudeli võõrandamatu osa. See on sätestatud aluslepingus, seda toetavad ELi õigusaktid ja seda tunnustatakse Euroopa sotsiaalõiguste sambas. Komitee julgustab Euroopa sotsiaalpartnereid kasutama kõiki võimalusi, mida asutamisleping neile pakub, et alustada läbirääkimisi tööturu uute teemade ja kiirete muutuste üle.

1.5. Euroopa sotsiaalõiguste samba rakendamise tegevuskavas uuritakse sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimiste tõhustamise võimalusi. Sotsiaalpartnerite kaasamist Euroopa poolaasta protsessi tuleks pidada tõhusate tulemuste saavutamise võtmeks, kuid andmed näitavad, et mõnes riigis on nende kaasamine killustatud või puudub hoopis, hoolimata Euroopa Komisjoni otsestest riigipõhistest soovitudest. Võttes arvesse olulist rolli, mis antakse Euroopa poolaastale mitmeaastase finantsraamistiku 2021–2027 ja taasterahastu „NextGenerationEU” rakendamisega, kutsub komitee üles võtma kasutusele mehhanismi, mis annab sotsiaalpartneritele õiguse olla konsulteeritud nii ELi kui ka riiklikul tasandil.

1.6. Komitee kutsub Euroopa Komisjoni üles esitama Euroopa tasandi sotsiaalpartneritega konsulteerides Euroopa algatuste kaudu selged ja läbipaistvad kriteeriumid sotsiaalpartnerite valdkondlike kokkulepete rakendamise kohta, nagu on sätestatud Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 155 lõikes 2.

1.7. Varasematest kriisidest saadud õppetunnid on järgmised: juurdunud sotsiaaldialoogi institutsioonide ja töösuhete süsteemidega riigid suudavad suurema tõenäosusega koostada kiireid ja tõhusaid kolmepoolseid lahendusi. Sotsiaalpartnerite kiire ja tõhus kaasamine ja valitsuste toetus on kriisi vahetute tagajärgedega tegelemise peamised tegurid lisaks pikemaajalisele majanduse taastamise kavale, mille eesmärk on kaitsta ja edendada tööhõivet kestlike ettevõtete ja sotsiaalsete investeeringute kaudu.

1.8. Esmatähtsaks tuleb seada kollektiivlääbirääkimiste ulatus ja protsessid kõikidel tasanditel. Haavatavate töötajate ja kodanike kaasamine sotsiaalkaitsesüsteemidesse peab olema avaliku poliitika üks esmatähtis ülesanne.

1.9. Sotsiaaldialoogil, kollektiivlääbirääkimistel ning töötajate teabe-, konsulteerimis- ja osalemisõiguse järgimisel põhinev usaldusväärne äriühingu üldjuhtimine võib aidata saavutada positiivseid majanduslikke eesmärke koos sotsiaalsete ja keskkonnavalaste eesmärkidega. Töötajatele otsest huvi pakkuvates küsimustes teadlike juhtimisotsuste tegemise soodustamine aitab kaasa jätkusuutlikumale ja õiglasemale ärimudelile. See aitab edendada Euroopa sotsiaalset mudelit, mis on Euroopa ettevõtete konkurentsivõime edendaja.

1.10. Üleilmastumine ja üha sagedasemad riikidevahelised tootmisprotsessid on muutnud ettevõtet ümbritsevate teabevoogude struktuuri. Töötajate õigust olla teavitatud, konsulteeritud ja kaasatud tunnistatakse ELi õigusaktides ning see on tõhusa sotsiaaldialoogi alus. Parandada tuleb Euroopa töönoukogude kvaliteeti ja tõhusust riikidevahelistes ümberkorraldusprotsessides. Vaja on kõrvaldada puudused, et tugevdada demokraatiat töökohal, ning kehtestada jõustamismeetmed koos tõhusate ja proportsionaalsete sanktsioonidega. Komitee on juba kutsunud üles looma ELi tasandi ühtlustatud raamistiku töötajate osalemise kohta juhatuse tasandil, võttes seejuures arvesse riikide ja ettevõtete tasandil esinevaid erinevusi. Kahjuks ei ole heaks kiidetud Euroopa äriühinguõiguses seda ettepanekut käsitletud.

1.11. Komitee innustab leidma paindlikke, eesmärgipõhiseid lahendusi, mis põhinevad sobival tasandil toimunud tööandjate ja töötajate esindajate vahelistel läbirääkimistel, et määrata kindlaks konkreetne teabe edastamise, konsulteerimise ja kaasamise kord, tagades seejuures võrdsed tingimused ja piisava miinimumkaitse.

1.12. Komitee kutsub üles võtma Euroopa ja riikliku tasandi meetmeid, et tagada COVID-19 kriisist tingitud restruktureerimise protsessides teabe- ja konsulteerimisõigusest kinnipidamine.

1.13. Pandeemiajärgse kriisi ohjamilisel soovib komitee tungivalt järgmist: i) sotsiaalpartnerite nõuetekohane kaasamine riiklike taastamiskavade koostamisse ja rakendamisse; ii) parem koostöö sotsiaalpartnerite ja Euroopa Komisjoni vahel, et tagada ELi vahendite sidus kasutamine; iii) Euroopa Komisjon peab esitama uue ajutise rahastamisvahendi, et toetada erakorralisi meetmeid, mis tuleb ellu viia majanduse taastamise etapis, nagu Euroopa sotsiaalpartnerid ühiselt välja pakkusid.

2. Sotsiaaldialoog: selle edaspidine edendamine ja kasutuselevõtt

2.1. Eesistujariik Saksamaa palus Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteel keskenduda käesolevas arvamuses sellele, kuidas sotsiaaldialoogi mõiste, eriti sotsiaaldialoogi kolmepoolsed vormid, võib kujutada endast rohkemat kui ainult kollektiivläbirääkimisi. Kolmepoolne – nagu ka kahepoolne – sotsiaaldialoog on mis tahes muutuste protsessis usaldusväärse juhtimise üks põhivahend.

2.2. Selleks, et hinnata sotsiaaldialoogi ja osaluspõhiste mudelite potentsiaalset rolli ülespoole suunatud majandusliku ja sotsiaalse lähenemise edendamisel ja kriisiaegadel, nagu praegu, COVID-19 ühiskonnale ja majandusele avalduva mõju leevendamisele kaasa aitamisel, tasub meelde tuletada sotsiaaldialoogi mõiste arengut rahvusvahelisel ja Euroopa Liidu tasandil.

2.3. Autonomsete ja esinduslike sotsiaalpartnerite rolli tunnistati ILO põhikonventsioonides algusest peale täielikult, ent sotsiaaldialoogi roll sotsiaal- ja majanduspoliitika kujundamisel ja jälgimisel on meie ühiskonnas toimuvate muutuste ja kiire üleilmastumise kontekstis edasi arenenud. Kõigi sidusrühmade⁽¹⁾ riikidevahelisel, riiklikul ja kohalikul tasandil kaasamise vajadus soodustab uute konsulteerimise ja poliitika kujundamise protsessides osalemise vormide kasutuselevõtmist, mis võivad sõltuvalt riiklikest oludest, aga ka regionaalsetest arengusuundadest, näiteks Euroopa integratsiooniprotsessist, toimuda erinevatel tasanditel.

2.4. Sotsiaaldialoog hõlmab ILO definitsiooni kohaselt⁽²⁾ igat liiki läbirääkimisi, konsultatsioone või lihtsalt teabe jagamist valitsuste, tööandjate ja töötajate esindajate hulgas või nende vahel majandus-, töö- või sotsiaalpoliitikaga seotud ühist huvi pakkuvates küsimustes. See võib toimuda kolmepoolse protsessina otseselt valitsust hõlmates, kahepoolse protsessina tööandjate ja töötajate esindajate vahel või viimasel ajal ka piiriüleselt,⁽³⁾ mis tähendab riikidevahelist sotsiaaldialoogi hargmaistes ettevõtetes ja globaalsetes tarneahelates üha suurema globaliseerunud ja ühendatud majanduse kontekstis.

2.5. Komitee osaleb käimasolevas töös, millega soovitakse rahuldada vajadus ELi tasandi ühtse käsitluse järele, et siduda omavahel inimõiguste järgimine, kestliku arengu eesmärkide elluviimine ja kõikjal maailmas äritehingutes kestlike investeeringute tegemine, ja käsitleda hargmaiste ettevõtetega loodavate üha tihenevate riikidevaheliste suhete mõju, millesse on kaasatud ka sotsiaalpartnerid. Need teemad on eriti asjakohased mitmetes konkreetsetes arvamustes, näiteks nendes, mis käsitlevad hoolekõhustust ja inimväärset tööd ülemaailmsetes tarneahelates ning mida taotlesid komiteelt eesistujariik Saksamaa ja Euroopa Parlament pärast G7 ja G20 tippkohtumistel 2015. ja 2016. aastal algatatud arutelusid. Euroopa Liit on loonud põhiliste majanduslike, sotsiaalsete ja keskkonnastandardite õigusraamistiku. Need standardid on Euroopa konkurentsivõime oluline element.

2.6. Peamine raskus on aga selle dialoogi toetamine institutsioonilise raamistikuga, et tagada regulaarne sidusrühmadega dialoogi pidamise ja konsulteerimise protsess. Kahjuks ei ole see nii enamiku maailma riikide puhul ega ka mitmes Euroopa riigis, kus sotsiaaldialoog on vaid harva ja killustatult esinev nähtus. Riigi roll kolmepoolsetes mehhanismides on väga tähtis ja ei tohi jääda passiivseks⁽⁴⁾. Riik vastutab konsulteerimiseks sobivate tingimuste ning õigusliku ja institutsioonilise raamistiku loomise eest ning sellise poliitilise ja ühiskondliku kliima loomise eest, mis võimaldab esinduslikel ja

(1) Sõnaga „sidusrühmad“ viidatakse sotsiaalpartneritele (tööandjad ja ametiühingud). Kolmepoolse sotsiaaldialoogi korral on mõistesse hõlmatud ka valitsused.

(2) ILO deklaratsioon sotsiaalse õigluse kohta õiglase globaliseerumise eesmärgil, Rahvusvaheline Töökonferents, 2008; ILO resolutsioon sotsiaaldialoogi käsitleva korduvarutelu kohta, vastu võetud Rahvusvahelisel Töökonferentsil 13. juunil 2013; ILO resolutsioon teise sotsiaaldialoogi ja kolmepoolsust käsitleva korduvarutelu kohta, vastu võetud Rahvusvahelisel Töökonferentsil 8. juunil 2018. Vt ka Rahvusvahelise Töökonferentsi 108. istungjärgul vastu võetud ILO sajanda aastapäeva deklaratsioon töö tuleviku kohta, 2019.

(3) *Ibid*, ILO 2018. aasta resolutsioon; üldise arutelu „Inimväärne töö ülemaailmsetes tarneahelates“ järeldused, juuni 2016.

(4) Hiljutised OECD uuringud „Employment Outlook 2019“ ja „Going Digital: Shaping Policies, Improving lives. Report 2019“.

õiguspärasel sotsiaalpartneritel osaleda, tunnistades nende rolli. Mõnes Euroopa riigis on aga sotsiaaldialoogi protsesse hoopis nõrgestatud ja sotsiaalpartnerite autonoomiat õõnestatud ⁽⁵⁾.

2.7. Teretulnud oleks tugev ja otsustav ELi-poolne tegevus, et võtta kasutusele toetavam lähenemine konsulteerimise tavadele ⁽⁶⁾.

2.8. Komitee jälgib sotsiaaldialoogi arendamist, rakendamist ja kvaliteeti korrapäraselt paljudes oma arvamustes. Sotsiaalpartneritel on konkreetne roll ⁽⁷⁾ tööhõivet ja tööturget otseselt või kaudselt mõjutava poliitika väljatöötamisel ja rakendamisel. Komitee kiidab heaks ka Eurofoundi toetava seisukoha, mille kohaselt sotsiaaldialoogi tuleb edendada ja toetada, tagades seejuures sotsiaalpartnerite autonoomia ja kollektiivlääbirääkimised ning suurendades sotsiaalpartnerite sotsiaaldialoogis osalemise suutlikkust, andes neile vajalikud teadmised ja väljaõppe ning luues sobiva poliitilise ja õigusliku raamistiku, mis võimaldab kõigil sotsiaalsetel sidusrühmadel tõhusalt tegutseda ⁽⁸⁾. Kahepoolne sotsiaaldialoog ja kollektiivlääbirääkimised on riiklike töösuhete süsteemide tuum ning need etendavad väga tähtsat osa tööhõivetingimuste ja tööturu vormimisel. Kahepoolse sotsiaaldialoogi alus peaks olema sobivalt toetav institutsionaalne raamistik, järgides seejuures subsidiaarsuse põhimõtet ja tagades sotsiaalpartnerite autonoomia.

2.9. Riikliku tasandi dialoogimehhanismid võivad hõlmata riiklikke kolmepoolseid majandus- ja tööõukogusid, mis on avatud mitmesugustele kodanikuühiskonna organisatsioonidele, või majandus- ja sotsiaalõukogusid, mis peaksid täitma kodanike gruppide kaudu majandus- ja sotsiaalküsimuste vallas Euroopa üldsuse arvamuste edastaja rolli, et tekitada sel kujul dialoog eesmärgiga lahendada koos probleemid, millega meie majandus ja ühiskond silmitsi seisab. Neid asutusi ei ole aga loodud kõigis ELi riikides ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee kontaktkomiteel peaks olema koordineerimisel suurem roll.

3. Euroopa sotsiaaldialoog: ELi sotsiaalse mudeli samm

3.1. Sotsiaaldialoog on Euroopa sotsiaalse mudeli lahutamatu komponent. Kui 1985. aasta Val Duchesse'i dialooge peetakse algpunktiks, siis Maastrichti lepingus kasutati viidet sotsiaalpartneritele eesmärgiga luua eri kutsealasid hõlmav Euroopa sotsiaaldialoog sellisel kujul, nagu tunneme seda tänapäeval.

3.2. Nagu on sätestatud Euroopa Liidu toimimise lepingus, ⁽⁹⁾ tunnistatakse tööturu osapoolte vahelise dialoogi edendamist Euroopa Liidu ja liikmesriikide ühise eesmärgina. Sotsiaalpartnerid kutsealadeülesel ja valdkondlikul tasandil osalevad koos tegutsedes ja kokkuleppeid allkirjastades ELi tööalaste õigusaktide loomisel ja nende riiklikul tasandil rakendamises. Seda tehakse Euroopa sotsiaalpartnerite koostatud kolmeaastase tööprogrammi alusel Euroopa Komisjoni seadusandlikku algatust järgides (mida täiendab ka Euroopa Parlament) või sõltumatute algatuste kaudu. Lisaks on ka ELi toimimise lepinguga tagatud Euroopa sotsiaalpartnerite roll ja autonoomia.

3.3. Euroopa sotsiaaldialoog on viimase kahekümne aasta jooksul väga ebahühtlaselt arenenud: tehtud on edusamme, ent kogetud on ka tagasilööke. 2009. aasta euroala kriisi puhkemisega kaasnes Euroopa sotsiaaldialoogi kui terviku selge nõrgenemine.

⁽⁵⁾ Euroopa Komisjon nõuab mitme ELi riigi riigipõhistes suunistes konkreetsete meetmete võtmist kollektiivlääbirääkimisi ja sotsiaaldialoogi takistavate asjaolude kõrvaldamiseks.

⁽⁶⁾ Oluline on märkida, et ILO konventsiooni nr 144 kolmepoolsete konsultatsioonide kohta on ratifitseerinud 26 ELi liikmesriiki, Horvaatias jõustub see 2021. aasta veebruaris, kuid Luksemburg ei ole seda ratifitseerinud.

⁽⁷⁾ ELT C 125, 21.4.2017, lk 10.

⁽⁸⁾ Eurofound (2020), „Capacity building for effective social dialogue in the European Union“.

⁽⁹⁾ ELi toimimise lepingu artiklid 151–155.

3.4. Komitee rõhutab ELi 2020. aasta tööhõivesuuniseid käsitlevas arvamuses⁽¹⁰⁾ suunist 7 tööturgude toimimise parandamise ja sotsiaaldialoogi tulemuslikumaks muutmise kohta, milles öeldakse väga selgelt, et **liikmesriigid peavad edendama kõigil tasanditel sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimisi**. Sotsiaalpartnereid tuleb julgustada nende jaoks olulistest küsimustest läbirääkimisi pidama ja kollektiivlepinguid sõlmima, tagades seejuures täielikult nende autonoomia.

3.5. Euroopa sotsiaalpartnerid on praeguseks oma regulaarsete ühiste tööprogrammide kontekstis sõlminud üheksa raamlepingut. Neist kolm, milles reguleeritakse lapsehoolduspuhkust,⁽¹¹⁾ osalise koormusega töötamist⁽¹²⁾ ja tähtajalise lepinguga töötamist⁽¹³⁾ ning mis sõlmiti üle 20 aasta tagasi, on üle võetud Euroopa Liidu direktiividesse ja moodustavad nüüd ELi õiguse lahutamatu osa. Ülejäänud on sõltumatud kokkulepped⁽¹⁴⁾ ja tegevusraamistikud⁽¹⁵⁾ ning mitmesugused teised ühisdokumendid. Sõltumatutel kokkulepetel ei ole riiklikele töösuhetele otsesest mõju ja need tuleb üle võtta riiklikku õigusraamistikku või kollektiivlepingutesse, ent riikliku tasandi sotsiaalpartnerid vastutavad nende kiire ja nõuetekohase koordineeritud rakendamise eest kogu Euroopa Liidus.

3.6. 2020. sõlmisid sotsiaalpartnerid sõltumatu kokkuleppe digiülemineku kohta. Sellega kutsutakse üles kokku leppima digitaalsete muutuste strateegias, millega tagataks, et digitehnoloogia kasutusele võtmine on kasulik nii ettevõttele kui ka töötajatele (oskuste arendamine, töö toimivate digitaalsete muutustega seotud koolitusprogrammid ning töötajate kättesaadavuse ja mittekättesaadavuse korda reguleerivad meetmed).

3.7. Sotsiaaldialoogi komitee alarühm, mis käsitleb sotsiaalpartnerite organisatsioonide suutlikkuse suurendamist toetavate sõltumatute sotsiaaldialoogi instrumentide rakendamist, peab uurima vajadust Euroopa Liidu ja riikliku tasandi sotsiaalpartnerite vahelise tihedama ja intensiivsema suhtluse ja sidemete järele. Euroopa sotsiaalpartnerid on selles kontekstis pühendunud sõltumatute kokkulepete rakendamist takistavate asjaolude kõrvaldamiseks tehtavate jõupingutuste suurendamisele. EL peab konkreetsete toetusalgatuste kindlaks määramiseks neid kokkuleppeid tähelepanelikult jälgima.

3.8. Läbi räägitud on ka kuus ühist tööprogrammi. Kõige hiljutisem⁽¹⁶⁾ toetab 2016. aasta neljapoolse avalduse „Sotsiaaldialoogi uus algus“ eesmärke,⁽¹⁷⁾ et tugevdada sotsiaaldialoogi Euroopa Liidu ja riiklikul tasandil; rääkida läbi digiüleminekut käsitlev sõltumatu kokkulepe; suurendada riiklikele sotsiaalpartneritele suutlikkuse suurendamiseks Euroopa Sotsiaalfondi kaudu antava toetuse mahtu ning toetada riiklike sotsiaalpartnerite rolli ja mõju Euroopa poolaastas.

3.9. Komitee julgustab Euroopa sotsiaalpartnereid kasutama ära kõiki võimalusi, mida ELi toimimise leping neile pakub (artikkel 154), et osaleda läbirääkimistes (mis võib olla sotsiaal- ja tööalastes valdkondades uue Euroopa Liidu raamistiku alus) tööturul toimivatest kiiretest muutustest tekkivate väljakutsete lahendamiseks ning oodata selles sfääris Euroopa Komisjoni ja nõukogu poolt seadusandliku rolli täitmist.

⁽¹⁰⁾ ELT C 232, 14.7.2020, lk 18.

⁽¹¹⁾ Sõlmiti esmalt 1996. aastal, vaadati läbi 2009. aastal. Võeti üle nõukogu direktiiviga 2010/18/EL.

⁽¹²⁾ Võeti üle nõukogu direktiiviga 97/81/EÜ.

⁽¹³⁾ Võeti üle nõukogu direktiiviga 1999/70/EÜ.

⁽¹⁴⁾ Kaugtöö kohta (2002), tööga seotud stressi kohta (2004), ahistamise ja vägivalda kohta tööl (2007), kaasavate tööturgude kohta (2010), aktiivsest vananemisest ja põlvkondadevahelise lähenemise kohta (2017) ning digiülemineku kohta (2020).

⁽¹⁵⁾ Elukestva pädevuste ja kvalifikatsioonide arendamise kohta (2002), soolise võrdsuse kohta (2005) ja noorte tööhõive kohta (2013).

⁽¹⁶⁾ 2019.–2021. aasta tööprogrammis käsitletakse järgmist kuut prioriteeti: üleminek digitehnoloogiale, tööturgude toimivuse ja sotsiaalsete süsteemide oskuste parandamine, töökohal esinevate psühhosotsiaalsete aspektide ja riskide lahendamine, sotsiaaldialoogi tugevdamiseks suutlikkuse suurendamine ning ringmajandus.

⁽¹⁷⁾ Neljapoolne avaldus on avaldatud aadressil <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>.

3.10. Euroopa Liidu valdkondliku sotsiaaldialoogi õiguslik alus on 20. mai 1998. aasta otsus 98/500/EÜ,⁽¹⁸⁾ millega moodustati valdkondlikud sotsiaaldialoogi komiteed. Praegu on olemas 43 valdkondlikku sotsiaaldialoogi komiteed, mis hõlmavad olulisi sektoreid⁽¹⁹⁾ ja umbes 80 % ELi töajõust⁽²⁰⁾. Nõukogu otsustega rakendati mitmeid kokkuleppeid, ent Euroopa Komisjon jättis nõukogule esitamata – valdkondliku kokkuleppe direktiiviks muutmiseks – kaks sotsiaalpartnerite ettepanekut: juuksuriteenuste sektoris saavutatud kokkulepe (2012) ja kesk- ja föderaalvalitsuse teabe- ja konsulteerimisõiguste kokkulepe (2015). See oli enneolematu samm, mis lõppes menetlusega Euroopa Kohtus.

3.11. Vaja on selgeid protsesse läbirääkimisteks ELi toimimise lepinguga (artiklid 153–155) kooskõlas olevate siduvate ELi tasandi sotsiaalpartnerite kokkulepete üle ning läbipaistvaid kriteeriume, mis tagaksid valdkondlikes ja valdkonnaülestes läbirääkimistes nende läbirääkimiste tulemustega tegelemisel sotsiaalpartnerite autonoomia. Komisjon peab koostöös kõigi ELi tasandi sotsiaalpartneritega selgitusi andma, et komisjoni kaalutusruumi ulatus nende läbirääkimiste tulemusega tegelemisel ei jääks ebaselgeks.

3.12. ELi sotsiaaldialoogi süsteem puudutab ka mitmes ELi liikmesriigis tegutsevaid Euroopa ettevõtteid ning on peamiselt üles ehitatud töötajate õigusele olla teavitatud ja konsulteeritud⁽²¹⁾. Kõige olulisem vahend, mille ELi seadusandja on loonud, et tagada nende õiguste tõhus ja pidev jõustamine, on Euroopa tööõukogude direktiiv⁽²²⁾.

3.13. Euroopa tööõukogude ja teiste piiriüleste töötajate esindajate organite moodustamiseks või nende tegevuse uuendamiseks on sõlmitud üle 1 100 kokkuleppe (näiteks Euroopa äriühingu (SE) või Euroopa ühistute jaoks). Viimasel ajal on sotsiaaldialoogis rahvusvaheliste äriühingutega rohkem ära kasutatud piiriülese ettevõtja kollektiivlepinguid, mis tuginevad suurele hulgal eri osalejate, ent peamiselt Euroopa ametiühingute liitude ja Euroopa tööõukogude allkirjastatud tekstidele⁽²³⁾. Üle 200 piiriülese ettevõtja kollektiivlepingu eesmärk on moderniseerida töösuhteid hargmaiste ettevõtetega⁽²⁴⁾. Praktilisem suuniste töövahend ettevõtte tasandil piiriüleste kollektiivläbirääkimiste pidamiseks muudaks selle ELi töösuhte süsteemi kihi tõhusamaks.

3.14. Kogu see tegevus näitab sotsiaaldialoogi dünaamilisust kõigil tasanditel, isegi kui seesuguse dünaamilisuse jaoks võib olla tarvis vahendeid, mis aitavad sotsiaaldialoogil vastata ettevõtjate ja töötajate uusimatele vajadustele, mis on tingitud kiiretest muutustest töökorralduses ja üleminekutest. 2018. aastal allkirjastatud ja Euroopa Komisjoni⁽²⁵⁾ toetatud avaldus „Sotsiaaldialoogi uus algus“ oli katse kohandada kutsealadeülest sotsiaaldialoogi Euroopa uue institutsioonilise kontekstiga, milles ELi majandusjuhtimisel on silmatorkavam roll kõigi eurooplaste elu- ja töötingimuste ülespoole suunatud lähenemise soodustamisel.

3.15. **Kestliku arengu tegevuskava aastani 2030 „Muudame oma maailma“.** ÜRO tegevuskavas 2030 ja selle 17 kestliku arengu eesmärgis (8., 16. ja 17. eesmärgis) tunnistatakse, et sotsiaaldialoog võib (demokraatlikke) institutsioone tugevamaks muuta ja võib soodustada üleminekut kestlikumale majandusele, kujundades ühtse arusaama probleemidest ja nende lahendamise viisist. Sotsiaalpartnereid peetakse seega ühiskonna ja majanduse reformimisel ja moderniseerimisel

⁽¹⁸⁾ Komisjoni 20. mai 1998. aasta otsus 98/500/EÜ valdkonna dialoogikomiteede loomise kohta tööturu osapoolte dialoogi edendamiseks Euroopa tasandil, kättesaadav aadressil <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998D0500&from=EN>.

⁽¹⁹⁾ Näiteks transport, energeetika, põllumajandus, ehitus, kaubandus, metallitööstus, laevatehased, haridus, kindlustus ja pangandus.

⁽²⁰⁾ Kerckhofs, „European sectoral social dialogue: facts and figures“, EuroFound (2019), kättesaadav aadressil <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>.

⁽²¹⁾ Vt konkreetseid viited 5. peatükis.

⁽²²⁾ Euroopa tööõukogud moodustati 22. septembri 1994. aasta direktiiviga 94/45/EÜ Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigidele ettevõtetes või kontsernides, ent nüüd reguleerib nende tegevust uuesti sõnastatud direktiiv, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009>. 2019. aasta Euroopa tööalase elanikkonna võrdlusuuringu (Benchmarking Working Europe) andmetel oli 2018. aastal 1 150 Euroopa tööõukogu, millesse kuulus umbes 20 000 töötajate esindajat.

⁽²³⁾ Euroopa Ametiühingute Keskkliit – Business Europe, lõpparuanne „Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies“, 2018.

⁽²⁴⁾ Euroopa Komisjoni piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute andmebaasi alusel, kättesaadav aadressil <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

⁽²⁵⁾ Täpsem teave on leitav aadressil <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?eventsId=1028&catId=88&furtherEvents=yes&langId=en&>.

olulisteks osalejateks. Nad saavad anda oma panuse enamiku kestliku arengu eesmärkide saavutamisse ja kaasata oma tegevusse kestlikkuse aspekte laialdasemalt, kui neid praegu on kaasatud. Läbirääkimiste ulatuse laiendamiseks on vaja uusi partnerlussuhteid ja uusi strateegiaid⁽²⁶⁾. Iseseisev ja sõltumatu sotsiaaldialoog on kõigis liikmesriikides ja Euroopa Majanduspiirkonnas väga oluline sotsiaalpoliitika ühendamiseks tugeva majanduspoliitika ning kestliku majanduskasvu, konkurentsivõime ja sotsiaalsete edusammude strateegiaga⁽²⁷⁾.

3.16. Selleks, et sotsiaaldialoog oleks ka jätkuvalt kasulik, tuleb selle raames käsitleda uusi teemasid ja tööturul toimuvaid muutusi ning tagada tõhusad tulemused. Uued ebatüüpilised töövormid võivad töötaja ja tööandja suhete piire hägusamaks muuta ning seetõttu ei ole aina suurem hulk inimesi enam kollektiivläbirääkimistesse kaasatud ja kaitsvad õigusaktid ei kohaldu neile. Seda valdkonda saab sotsiaaldialoogis käsitleda, et aidata töötajatel ja ettevõtjatel kõigi kestlikkuse mõõdetega arvestamiseks üksmeel saavutada.

3.17. Kolmepoolne sotsiaaldialoog võib olla tõhusam, kui see toetab kõigil tasanditel konkreetsete läbirääkimiste pidamist ja konkreetsete tulemuste saavutamist. Kolmepoolses sotsiaaldialoogis osalevate asutuste toimimist ja konsultatsiooniprotsessi saaks paremaks muuta – eriti Kesk- ja Ida-Euroopa riikides –, et neil oleks tõeline mõju, mis tooks kaasa ka sotsiaalpartnerite suurema, õigeaegse ja tähendusriikka osalemise poliitika kujundamisel ja otsuste tegemisel. Käimasoleva ILO ja Euroopa Komisjoni projekti eesmärk on leida eri riikides sotsiaaldialoogist esile kerkivaid häid tavasid ja sotsiaaldialoogi, sh kollektiivläbirääkimiste rolli tugevdamiseks mõeldud avaliku sektori asutuste tegevusi uues töömaailmas uute probleemide ja võimalustega toime tulemiseks, toetades samal ajal sotsiaalpartnerite autonoomiat⁽²⁸⁾.

3.18. **Euroopa sotsiaalõiguste sambaga**⁽²⁹⁾ tunnistatakse sotsiaalpartnerite autonoomiat ning nende õigust kollektiivselt tegutseda ja osaleda muu hulgas kollektiivlepingute abil tööhõive- ja sotsiaalpoliitika kujundamisel ja rakendamisel. Euroopa sotsiaalõiguste samm kinnitab sotsiaaldialoogi ja sotsiaalpartnerite ning igal tasemel kollektiivläbirääkimiste äärmiselt suurt tähtsust.

3.19. **Euroopa sotsiaalõiguste samba rakendamise tegevuskavas** uuritakse võimalusi **sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste edendamiseks** ning ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide **suutlikkuse suurendamiseks** ELi ja riiklikul tasandil.

3.20. Sotsiaalpartnerid tuleb kaasata majandusjuhtimise Euroopa poolaastasse, eriti tööhõive-, sotsiaal- ja vajadusel majandusreformide ja -poliitika väljatöötamisse ja rakendamisse kas riigipõhiste soovitusete alusel või riikliku dünaamikat järgides ning samuti riiklike reformiprogrammide piiritlemiseks⁽³⁰⁾.

3.21. Paljud rõhutavad, et riigivalitsustepoolne sotsiaalpartnerite kaasamine toimub ainult mõnes riigis ja aastate jooksul kogutud tõendid näitavad, et nendega peetakse majandusjuhtimise raames nõu ametis oleva valitsuse äranägemise kohaselt. Veel halvem on olukord nendes liikmesriikides, kus varasemad sotsiaaldialoogi struktuuride ja praktika alased nõrkused on püsima jäänud. Igal juhul ei ole riiklikel sotsiaalpartneritel alati võimalik selles keerulises protsessis ennetavalt osaleda⁽³¹⁾.

⁽²⁶⁾ Kestlikkus ja valitsemine, Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu aruande 6. peatükk.

⁽²⁷⁾ ILO ja ELi sotsiaalpartnerite ja sotsiaaldialoogi tugevdamise projekti esimesi tulemusi esitleti eelmise aasta märtsis toimunud konverentsil ja need puudutavad riiklike sotsiaaldialoogi institutsioonide tõhusust ja valitsuse rolli selle protsessi toetamisel.

⁽²⁸⁾ Uus ILO ja Euroopa Komisjoni projekt, mille eesmärk on analüüsida ja dokumenteerida seda, kuidas ELi riikide sotsiaalpartnerid püüavad nende muutustega kohaneda Youcef Ghellab, Daniel. Vaughan-Whitehead.

⁽²⁹⁾ Institutsioonide ühine teadaanne Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2017/C 428/09).

⁽³⁰⁾ Vt Euroopa Ametiühingute Keskliidu ametiühingute poolaasta protsessi kaasatuse indeks seoses poolaasta raames toimuvate riiklike dialoogidega.

⁽³¹⁾ Paljud Eurofoundi, Euroopa Ametiühingute Keskliidu, Euroopa Komisjoni, tööhõivekomitee ja Euroopa sotsiaalse olukorra vaatluskeskuse aruanded kinnitavad, et sotsiaalpartnereid ei kaasata nõuetekohaselt.

3.22. Poolaasta raames ja nõukogu poolt tööhõivekomitee kaudu toimuv koordineerimine ei anna alati kõiki pooli rahuldavaid tulemusi. Võttes arvesse olulist rolli, mis antakse Euroopa poolaastale mitmeaastase finantsraamistiku 2021–2027 ja taasterahastu „NextGenerationEU“ rakendamisega, tuleks mõelda sellise mehhanismi juurutamisele, mis annab sotsiaalpartneritele nii ELi kui ka riiklikul tasandil Euroopa poolaasta vahe-eesmärkide osas konsulteerimisõiguse. Kuuest meetmest koosneva paketi⁽³²⁾ muutmiseks võidakse sisse tuua riigivalitsuste kohustus Euroopa poolaasta vahe-eesmärkide asjus sotsiaalpartneritega konsulteerida, lisades seesugused kriteeriumid nagu konsulteerimise õige ajastus, tähendusrikkus ja asjakohasus (määrusega (EL) nr 1175/2011 muudetud määruse nr 1146/97 artikli 2a lõike 2 punktid c, d ja e).

3.23. Osas uuringutes tehtud tähelepanekud⁽³³⁾ näitavad, et riiklikud sotsiaalpartnerid ei suuda alati selles keerulises protsessis ennetavalt osaleda. Euroopa Komisjon peab edendama ja toetama, ka Euroopa Sotsiaalfondi vahendite abil, sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamise meetmeid, mille eesmärk on tugevdada riiklikke sotsiaaldialoogi raamistikke ja meetodeid. See võimaldaks sotsiaalpartneritel käimasoleval rohe- ja digipöörde ajal enda suutlikkust suurendada, mis on äärmiselt oluline. Selles vallas ei ole suutlikkus ainult sisemine rahaliste ja muude ressursside (puudumise) probleem, vaid ka töösuhete raamistikust sõltuv struktuuriline probleem. Sotsiaalpartnerite suutlikkust suurendavaid koolitusi ning sektori ja ettevõtte tasandil kahepoolsetes läbirääkimistes osalemiseks motiveerimist tuleb rohkem toetada, tagades seejuures kollektiivläbirääkimiste autonoomia.

3.24. Euroopa Sotsiaalfondi rakenduskavade raames suutlikkuse suurendamise toetamist tuleb edasi arendada. Hoolimata partnerluse tegevusjuhendi juurutamisest, mille kaudu sotsiaalpartneritel peaks olema nende programmide sisu üle rohkem mõju, ei eralda korraldusasutused sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamiseks toetusvahendeid. Kavandatud Euroopa Sotsiaalfond+-i määrus peaks hõlmama suutlikkuse suurendamise toetamise meetmeid ja teavet selle kohta, kuidas panna korraldusasutusi sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamise vajaduse toetamiseks rohkem tegutsema. Selles küsimuses on riigipõhiste sotsiaalvaldkonna soovitusel (sh 2020. aastaks) välja toodud riigid, kus sotsiaalpartnerid vajavad kõige rohkem toetust.

3.25. EL ja riigivalitsused peaksid nõuetekohaselt konsulteerima ka kodanikuühiskonna organisatsioonidega ja osalema dialoogides kodanikega, eriti konkreetsetes poliitikavaldkondades, kus nad võivad tuua lisaväärtust.

4. Viimase, 2008.–2010. aasta finantskriisi kogemuste analüüs ning saadud positiivsed ja negatiivsed õppetunnid

4.1. Sotsiaaldialoog on osutunud kriisiajal, näiteks viimase, 2008.–2010. aasta kriisi ajal kasulikuks lahenduste leidmise vahendiks. On selge, et sotsiaalpartnerite vastused olid suunatud tööhõive tagamisele ja koondamiste vältimisele või töökohtade kaotamise ulatuse ja selle tagajärgede piiramisele. Sotsiaaldialoog on tähtis vahend, mida valitsused on teatud olukordades soodustanud, et leevendada üleilmse majanduskriisi negatiivseid majanduslikke ja sotsiaalseid tagajärgi. „Kollektiivläbirääkimisi on kasutatud kõige halvema, see tähendab koondamiste, ulatusliku töökohtade kaotamise ja ettevõtete sulgemise vältimise vahendina.“⁽³⁴⁾

4.2. Riiklike sotsiaalpartnerite reaktsioone finantskriisi mõjudele tööturul vormisid kolm peamist tegurit: majanduskriisi sügavus, töösuhete institutsiooniline ülesehitus ja valitsuse otsused. Hästi välja kujunenud sotsiaaldialoogi institutsioonidega riikides olid sotsiaalpartnerid sektori või ettevõtte tasandil aktiivselt kaasatud kiirete ja tõhusate kolmepoolsete lahenduste väljatöötamise. Sekkumise mustrid olid liikmesriigiti väga erinevad. Peamine sotsiaaldialoogi edukust või ebaõnnestumist

⁽³²⁾ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester-framework/eus-economic-governance-explained_et.

⁽³³⁾ *Ibid*, Eurofoundi aruanded, ETUI „Euroopa tööealise elanikkonna võrdlusuuring 2018“ (Benchmarking Working Europe 2018), Euroopa Ametiühingute Keskliidu Euroopa poolaasta protsessis riigipõhiste soovitusel rakendamise aastaanalüüs.

⁽³⁴⁾ ETUI (2010) „Euroopa tööealise elanikkonna võrdlusuuring“ (Benchmarking Working Europe), Brüssel, 2010.

määrav tegur näis olevat valitsusepoolse toetuse ulatus protsessile ja sotsiaalpartnerite õigeaegne kaasamine⁽³⁵⁾. Täheldada võib järgmist üldmusterit: sotsiaalpartnerid tegutsesid kriisi varajases staadiumis (2008–2010) tugeva majandusliku pinge all ühise eesmärgiga olemasolevaid töökohti ja üldist tööhõive taset säilitada, kasutades selleks automaatseid sotsiaalseid stabiliseerimisvahendeid, kui need olemas olid. See toimus riiklikes kolmepoolsetes läbirääkimistes ning kajastus ka valdkonna/majandusharu ja ettevõtete tasandil sõlmitud kahepoolsetes kollektiivlepingutes⁽³⁶⁾.

4.3. Kriisi teises faasis (2011–2014) avaldusid aga paljud olulised mõjud mitmesugustele liikmesriikide töösuhete aspektidele⁽³⁷⁾: üks neist oli liikumine kollektiivläbirääkimiste edasise detsentraliseerimise poole. Osas liikmesriikides tõi valitsuste ühepoolsem otsuste tegemine ja kollektiivläbirääkimiste detsentraliseerimine kaasa läbirääkimised, milles osales vähem tööandjaid, ja kollektiivläbirääkimiste ulatuse vähenemise. Kesk- ja Ida-Euroopa töösuhete süsteemides leidis aset ka nihe vahatahtlikumate ja vähesemate kolmepoolsete struktuuride ja protsesside suunas⁽³⁸⁾.

4.4. Neid liikmesriike, kus kriisi mõju töösuhetele oli kõige suurem, tabas kriisi majanduslikust ja sotsiaalsest seisukohast kõige rängemini. Näiteks Hispaania, Iirimaa, Kreeka ja Portugali sotsiaalpartneritel oli nende majanduslike ümberkorralduste ulatusest lähtudes, mida need riigid pidid tegema, vähe manööverdamisruumi⁽³⁹⁾. Põhja- ja Kesk-Euroopa töösuhete süsteemid jätsid osalejatele ja protsessidele rohkem paindlikkust (nt kollektiivlepingute avasätted), mis võimaldas neil majanduskeskkonna muutumisega kergemini kohaneda. Seega võimaldasid tugevad sotsiaalpartnerite vahelised suhted saavutada positiivsemaid tulemusi.

4.5. Kriisi mõju leevendamiseks rakendati kahte tüüpi meetmeid. Esimesed keskendusid koondamiste vältimisele ja teised koondamiste mõju leevendamisele. Koondamiste vältimine hõlmas eri riikides mitmesugustes eri vormides lühendatud tööajaga töötamise skeeme, samuti oli aga ilmne, et teatud elanikkonna osad ja haavatavad töötajate rühmad, kes töötasid ebatüüpilistes töövormides, ei olnud kaetud mingisuguse sotsiaalkaitsega, mis muudab sotsiaalkaitse süsteemidesse kaasatuse ja tõhusad avaliku sektori teenused avalik-õigusliku poliitika prioriteetideks. Lühendatud tööajaga töötamist ja hüvitistega kaetud töötuseperioodi täiendasid täiendus- ja ümberõpe. See oleks võinud nii olla paljudel juhtudel ja seda tuleks pidada kriisiga toimetulemisel heaks tavaks.

4.6. Teist tüüpi meetmed, st meetmed mõju leevendamiseks jagunesid koondamistasu teemalisteks läbirääkimisteks – mille järele oli töötajate seas suur nõudlus – ning ametiühingute ja tööandjate vahelisteks kokkulepeteks, et toetada koondatute tööturule naasmist. Need kokkulepped sõlmiti erinevate riiklike institutsiooniliste raamistike tõttu erinevates vormides: näiteks töökoha vahetamine (Hollandis), üleminekuäriühingud (Saksamaal), töökaitseõukogud (Rootsis) ja tööhõivefondid (Austria). Nende meetmetega käisid sageli kaasas nõustamise pakkumine, ümbersuunamise meetmed, ümberõpe ja teave vabade töökohtade kohta. Ülevaade kõigist meetmetest on esitatud Euroopa Komisjoni 2010. aasta väljaandes töösuhete kohta Euroopas⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁵⁾ ILO poliitikaülevaade „The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis“, Genf, mai 2020.

⁽³⁶⁾ Eurofound (2012), „Social dialogue in times of global economic crisis“.

⁽³⁷⁾ Eurofound (2013), „Comparative analytical report: the impact of the crisis on working conditions relations“.

⁽³⁸⁾ Glassner (2013), „Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change“ ja ILO „Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia“.

⁽³⁹⁾ Eurofound (2014), „Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime“.

⁽⁴⁰⁾ Euroopa Komisjoni väljaanne „Industrial relations in Europe 2010“ (2010).

4.7. Sotsiaaldialoogil on tähtis roll kriisiajal tööhõive ja majanduse taastamise toetamiseks õigeaegsete ja sihipäraste lahenduste väljatöötamisel, ent see ei lahenda üksi kõiki probleeme. Tugev avalik-õiguslik poliitika ja regulatsioon ning sobiv eelarvepoliitiline manööverdamisruum on kriisi kontekstis eriti tähtsad⁽⁴¹⁾.

5. Töötajate kaasatus ettevõtte juhtimisse: reaktsioon muutuse juhtimiseks

5.1. Töölase demokraatia all mõistetakse üldiselt nn jätkusuutlike⁽⁴²⁾ ettevõtete äriprotsesside juhtimist, mis põhineb sotsiaaldialoogil, kollektiivläbirääkimistel ning töötajate teavitamisel, nendega konsulteerimisel ja nende kaasamisel ettevõtte tasandil⁽⁴³⁾. Usaldusväärne äriühingu üldjuhtimine võib aidata saavutada positiivseid majanduslikke sihte koos sotsiaalsete ja keskkonnavalaste eesmärkidega. Praegu on jõus hulk õigusakte koos rakenduslike ja poliitiliste meetmetega, võttes arvesse riikide töösuhete tavaid ja olukorda igas ettevõttes. Üleilmastumine ja Euroopa ettevõtete riikidevahelised tootmisprotsessid on muutnud ettevõtet ümbritsevate teabevoogude struktuuri⁽⁴⁴⁾. Tööandjate ja töötajate usaldusväärne koostöö on tõestanud oma olulisust – viimati COVID-19 pandeemia ajal.

5.2. Töötajate õigus olla teavitatud, konsulteeritud ja kaasatud on sotsiaalne põhiõigus, mis on tagatud rahvusvaheliste (ILO) ja Euroopa tasandi (Euroopa Nõukogu ja ELi) inimõiguste alaste dokumentidega ning mis on tõhusa sotsiaaldialoogi jaoks hädavajalik.

5.3. Euroopa tasandil aitab töötajate osalemine jagada õigeaegset teavet töötajate esindajatega töösuhete süsteemides, toetab teadlike juhtimisotsuste väljatöötamist koos töötajate esindajatega teatavates töötajatele otsesest huvi pakkuvates küsimustes ning aitab kaasa jätkusuutlikumale ja õiglasemale ärimudelile. See aitab edendada sotsiaalmajandusliku turu ideed, mille kohaselt on Euroopa sotsiaalne mudel Euroopa ettevõtete konkurentsivõime edendaja.

5.4. Miinimumnõuded on kehtestatud⁽⁴⁵⁾ ning töötajate õigust olla teavitatud, konsulteeritud ja juhtkonna tasandil kaasatud käsitletakse mitmesugustes ELi tasandi õigusaktides, sh teavitamise ja nõustamise direktiivis ja Euroopa tööõukogude direktiivis,⁽⁴⁶⁾ ning õigusaktides, mis puudutavad konkreetseid ettevõtluse vorme, näiteks Euroopa äriühingud ja Euroopa ühistud, või konkreetseid olukordi, näiteks piiriüleseid ühinemisi, ettevõtete üleminekud, kollektiivne koondamine. Euroopa tööõukogud (ja Euroopa äriühingute tööõukogud) on töötajate rahvusvaheliste teemade osas teavitamise ja konsulteerimise organid ning need on Euroopa töötajatele väga olulised. Neil on oluline roll ELi liikmesriikide ja ühtse turu järkjärgulisel integreerimisel⁽⁴⁷⁾. Nagu komisjon oma aruandes⁽⁴⁸⁾ rõhutas, on Euroopa tööõukogudes piiriüleste ettevõtete restruktureerimist käsitleva teabe ja konsultatsioonide kvaliteedi ja tõhususe osas veel arenguruumi.

⁽⁴¹⁾ Ibid, ILO poliitikaülevaade, 2020, ja OECD internetiportaali värskendused „Tackling the coronavirus – contributing to a global effort“, märts 2020.

⁽⁴²⁾ ELT C 161, 6.6.2013, lk 35, punktis 3 määratletakse jätkusuutlik ettevõtte.

⁽⁴³⁾ Artikkel, mis tugineb Eurofoundi uuringule „Industrial democracy in Europe: a quantitative approach“, Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, *Labour and Industry*, juuni 2020.

⁽⁴⁴⁾ Artikkel, mis tugineb Eurofoundi uuringule „Industrial democracy in Europe: a quantitative approach“, Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, *Labour and Industry*, juuni 2020.

⁽⁴⁵⁾ Direktiiv 2002/14/EÜ teavitamise ja nõustamise üldraamistiku kohta ning direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogude kohta.

⁽⁴⁶⁾ Direktiiv 94/45/EÜ, mida muudeti direktiiviga 2009/38/EÜ.

⁽⁴⁷⁾ Eurofound (2020), „Social dialogue and HR practices in European global companies“, mis hõlmab analüüsi ja tähelepanekuid sotsiaaldialoogi Euroopa mõõtme arengu kohta nii riikidevahelisel otsustamistasandil kui ka kohalike tütarettevõtete tasandil ning Euroopa tööõukogude kui ettevõtte erinevate sotsiaaldialoogi tasandite, näiteks riikliku ja Euroopa tasandi vahelise ühendava lüli kohta.

⁽⁴⁸⁾ Euroopa Komisjoni aruanne direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (uuesti sõnastatud) rakendamise kohta liikmesriikides, 14.5.2018 (COM(2018) 292 final).

5.5. Töötajate juhtkonna tasandil kaasatust leiab suuremast osast liikmesriikidest, ent Euroopa tasandil ühine alus puudub ja seepärast avaldub see erinevate tavadena, mis lähtuvad riiklikest raamistikest. Komitee kutsus juba oma arvamuses SOC/470⁽⁴⁹⁾ üles looma ühtlustatud ELi tasandi raamistiku töötajate kaasamiseks juhataste tasandil. Kahjuks ei ole 2019. aastal heaks kiidetud Euroopa äriühinguõiguse paketi seda ettepanekut käsitletud.

5.6. Euroopa sotsiaaloiguste samba 8. põhimõte sätestab, et töötajatel ja nende esindajatel on õigus olla õigeaegselt teavitatud ja konsulteeritud neid puudutavates küsimustes. Sellest lähtudes on töötajate kaasamine strateegilise tähtsusega, et tulla toime üleminekutega, mille eesmärk on lahendada ökoloogilised, demograafilised ja tehnoloogilised probleemid, ja käib kaasas muutustega töökorralduses või restruktureerimisega⁽⁵⁰⁾. Komitee kutsus Euroopa Liidu institutsioone ja riiklike asutusi üles rakendama meetmeid selle tagamiseks, et töötajate õigusest olla teavitatud, konsulteeritud ja kaasatud peetakse restruktureerimise protsessis kinni.

5.7. ELi seadusandlikud meetmed töötajate tervise ja ohutuse valdkonnas rõhutavad ja hõlmavad töötajate esindatuse vajalikkust ka selles valdkonnas. Osa Euroopa riikide kolmepoolsed ja kahepoolsed lepingud COVID-19 leviku ohjamiseks ettevõtte tasemel on olnud ennetavad näited sotsiaalpartnerite ühisalgatustest töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas.

5.8. Ühest küljest annab COVID-19 kriis Euroopas positiivseid näiteid konstruktiivsest sotsiaaldialogist ettevõtte tasandil, et säilitada töökohti ja tagada ohutu naasmine töökohale, jätkates samal ajal äritegevust. Teisest küljest ei ole kõikjal Euroopas tagatud teabe- ja konsulteerimisõigus, isegi mitte hädaolukorra etapis, sealhulgas restruktureerimisel ja seoses meetmetega, mida tuleb võtta tööohutuse ja töötervishoiu kaitseks ning ohtlike töötingimuste vältimiseks. On vaja Euroopa ja riikliku tasandi meetmeid, et tagada COVID-19 kriisist tingitud restruktureerimise protsessides teabe- ja konsulteerimisõigusest kinni pidamine.

5.9. Lisaks on lünkade täitmiseks ja töökohal demokraatia tugevdamiseks vaja rohkem Euroopa tasandi samme. Eesmärk on tagada minimaalne kaitse ja õigused seoses töötajate teavitamise, nendega konsulteerimise ja juhtkonna tasandil kaasamisega piiritlestes olukordades, milles riiklike seadusi ei saa koordineeritult ja võrdselt kohaldada. ELi äriühinguvormidel ja äriühingute liikuvuse vahendeid kasutavates ettevõtetes on vaja tõhusat valdkondadeülest raamistikku õiguse jaoks olla teavitatud, konsulteeritud ja juhtkonna tasandil kaasatud. Euroopa tööõukogu nõuetekohase rolli tagamiseks tuleb hinnata lünki, mis esinevad teabevahetuses äritegevuse kohta kolmandates riikides ning selle mõju kohta töökohtadele ja töötingimustele. Euroopa tööõukogu direktiivi rakendamisel tuleks tugevdada jõustamismeetmeid koos tõhusate ja proportsionaalsete sanktsioonidega, kui on tuvastatud puudusi.

5.10. Samuti tuleb täielikult tagada avaliku sektori töötajate õigus olla teavitatud ja konsulteeritud. Komitee kutsus komisjoni üles võtma meetmeid, et tagada Euroopa sotsiaalpartnerite selleteemalise kokkuleppe nõuetekohane rakendamine.

5.11. Riikide tavad on töötajate kaasamise osas erinevad. Eelkõige tuleb tagada, et töötajate esindajad, kes on Euroopa Liidu ja riiklike eeskirjade⁽⁵¹⁾ kohaselt määratud haldus- ja järelevalveorganitesse, saaksid nõuetekohaselt täita oma riiklikest ja Euroopa õigusaktidest tulenevaid kohustusi. Samuti on vaja tagada, et töötajaid teavitatakse ja nendega konsulteeritakse asjakohaselt ja õigeaegselt ettevõtte plaanide kohta ning võimaliku mõju kohta tööhõivele ja töötingimustele, vastavalt direktiivile.

6. Sotsiaaldialog kestlikuks ja kaasavaks COVID-19-järgseks taastumiseks

6.1. Paljud organisatsioonid ja asutused, sealhulgas ILO, OECD, Euroopa Komisjon, Eurofound ja ka Euroopa sotsiaalpartnerid on kogunud, avaldanud ja regulaarselt uuendanud teavet riiklikul tasandil rakendatavate meetmete kohta, mille eesmärk on esmalt reageerida hädaolukorra etapis ja seejärel tegeleda majandustegevuse jätkamise ja taastekavade kavandamisega.

⁽⁴⁹⁾ ELT C 161, 6.6.2013, lk 35.

⁽⁵⁰⁾ Artikkel, mis tugineb Eurofoundi uuringule „Industrial democracy in Europe: a quantitative approach“, Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, *Labour and Industry*, juuni 2020.

⁽⁵¹⁾ Saksamaal otse seaduse alusel ametisse nimetamine; Madalamaades töötajate viidatud juhtide kasutamine; Prantsusmaal nii otse kui ka osanike nimetatud isikud; Rootsis ametiühingu esindajate nimetamine jne.

6.2. Mõnes riigis on pärast pandeemia algust allkirjastatud kahe- ja kolmepoolseid lepinguid ning mitmeid kahepoolseid valdkondlikke kokkuleppeid eesmärgiga võtta meetmeid töökohtade tervislikkuse ja ohutuse tagamiseks.

6.3. Kuna liikmesriigid ei reageerinud pandeemiakriisi alguses koordineeritult, on selge, et vajame taastumise etapis Euroopa tuleviku kindlustamiseks liikmesriikide seas solidaarset mõtteviisi.

6.4. Euroopa sotsiaalpartnerid – Euroopa Ametiühingute Keskliit, BusinessEurope, Euroopa Avalikke ja Üldhuviteenuseid Pakkuvate Tööandjate ja Ettevõtete Keskus ning SME United – kutsuvad oma COVID-19 hädaolukorra teemalises ühisavalduses liikmesriike tungivalt üles kaasama riiklikud sotsiaalpartnerid riiklike meetmete väljatöötamise ja rakendamise. Nende aktiivne ja tulemuslik panus ei sõltu aga ainult nende endi suutlikkusest, vaid oluline on ka see, et riik tunnistaks nende tähtsust pandeemia ohjamisel ja selle sotsiaal-majanduslike tagajärgede leevendamisel. Euroopa valdkondlike ja sotsiaalpartnerite ennetavast kriisijuhtimisest on häid näiteid. Mõned neist on kolmepoolsed, mõned kahepoolsed. Mitmetes Euroopa riikides on püütud kollektiivlepingutega viirust ohjata, tagades ohutu töökeskkonna, kindla töökorralduse ja sotsiaalsed turvavõrgud, näiteks haiguspuhkus ja lapsehoolduspuhkus.

6.5. ELi majanduse taastamise kava, mis hõlmab komisjoni taasterahastu „NewGenerationEU“ ettepanekut ning kõiki juba vastu võetud meetmeid Euroopa Keskpanga ja Euroopa Investeeringuspanga sihtotstarbeliste rahaliste vahendite, toetuste ja laenude kohta, on kindlasti oluline finantsmeetmete pakett, mis peaks rakendama tööle avaliku ja erasektori investeeringud, et toetada kestlikku kasvu ja kvaliteetsete töökohti.

6.6. Sotsiaalpartnerid rõhutasid 23. juuni 2020. aasta kolmepoolse sotsiaaltippkohtumisel vajadust investeerida rahvatervise sektorisse ja praegusel ajal kõige enam kahju kannatanud teenustesse ning samuti vajadust struktuuriliste investeeringute järele rohe- ja digipöördesse ja uudsetesse tehnoloogiatesse, et suurendada Euroopa konkurentsivõimet tööhõive kvaliteedi, koolituste ja sotsiaalsete ja majandusalaste edusammude toetamise abil koordineeritud Euroopa kontekstis.

6.7. ELi majanduse taastamise kava tuleb kindlasti täiendada ja seda tuleb teha kõigi tasandite sotsiaalpartnerite osalusel. Sotsiaaldialoog on kriisiperioodidel peamine usaldusväärse juhtimise vahend. Konsulteerimine ja arutelud kolmepoolse tasandil parandavad kriisile reageerimiseks kujundatava poliitika kvaliteeti, kaasavad sotsiaalpartnerid elluviimisesse ja aitavad kaasa nendevahelise usalduse tekkimisele, et ületada raskused, toetades samal ajal sotsiaalset ühtekuuluvustunnet ja meie majanduse vastupanuvõimet. Koos kohalike omavalitsustega selgitatakse välja ka kriisi mõju töötajatele, ettevõtjatele ja kohalikele kogukondadele. See on äärmiselt tähtis kokkulepitud ajutiste meetmete vastuvõtmiseks ning keskmise ja pikema perioodi taastekavade osas üksmeelele jõudmiseks.

6.8. On vaja koostada riiklikud kavad Euroopa Liidu rahaliste vahendite eraldamiseks keskpika perioodi planeerimise alusel, ilma et rahalisi vahendeid nende jagamisel killustataks ning võttes arvesse hädaolukorra etapis tekkinud haprust ja ebavõrdsuse suurenemist ühiskonnas.

6.9. Osas ELi riikides on sotsiaaldialoog osutunud tõhusaks tugevate erakorraliste meetmete kiirel ja tõhusal kehtestamisel, et aidata ettevõtetel püsima jääda ning seega inimestel töökohti säilitada ja **nad tööturul hoida**, aidates tagada lühendatud tööajaga töötamise, et leevendada mõju töötusele, ning andes töötajatele ja ettevõtjatele majanduse taastamise etapiga hästi toime tulemiseks planeerimiskindluse.

6.10. Osas liikmesriikides ei olnud aga kõige haavatavamatel rühmadel, näiteks ebatüüpiliste töövormidega töötavatel, vabakutselistel ja deklareerimata töötajatel juurdepääsu kaitsemeetmetele ning nad võivad sattuda vaesumise ohtu, mis halvendab veelgi sotsiaalset hädaolukorda.

6.11. Pikemas perspektiivis saab EL liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite toetamiseks tühistada tööhõivekaitset vähendavad struktuurireformid, luua rohkem ruumi kollektiivlääbirääkimiste pidamiseks ja tugevdada tööturuasutusi. EL peab lahendama ka kiireloomulised probleemid, näiteks pikaajaline töötus, keskkonnahoidlikele ja digiprotsessidele üleminek ning tööalase konkurentsivõime suurendamiseks täiendus- ja ümberõppe pakkumine, luues samal ajal mitmesuguste erinevate töövormide jaoks piisava õigusraamistiku.

6.12. Parem komisjoni, riigivalitsuste, tööandjate ja ametiühingute koostöö võib samuti aidata sotsiaalkaitstesüsteemidel vastata Euroopa muutuvale majandus- ja sotsiaalolukorrale, et laiendada katet nendele haavatavatele rühmadele, kes on praegu sotsiaalkaitse alt välja jäänud. Tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu kontekstis tuleb Euroopa poolaastat liikmesriikide toetamiseks veelgi täiustada uue näitajate tulemustabeli, kokkulepitud poliitika elluviimisel tehtud edusammude hindamise ja Euroopa tasandil ühiste eesmärkide saavutamiseks. Kõigi ELi ja riikliku tasandi avaliku sektori asutuste ning kõigi tasandite sotsiaalpartnerite ja teiste sotsiaalsete sidusrühmade otsusekindlus ja vastutus on neil keerulistel aegadel äärmiselt tähtis meie majanduse kestliku taastumise tagamiseks ja meie Euroopa sotsiaalse mudeli tugevdamiseks.

6.13. Euroopa Komisjon käsitles teatises „Euroopa poolaasta 2020: riigipõhised soovitused“⁽⁵²⁾ oma COVID-19 pandeemiat puudutavaid soovitusi kõigile liikmesriikidele. Sissejuhatuses rõhutatakse, et hästi toimiva sotsiaaldialoogi roll on edukate, kaasavate ja kestlike meetmete võtmise tagamise võti. Tuleb tunnustada, et osas liikmesriikides on sotsiaaldialoogi ning sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonna organisatsioonide kaasamise tava COVID-19 kriisi ajal nõrgenenud või seda on piiratud⁽⁵³⁾. Kolmel liikmesriigil – Ungaril, Poolal ja Rumeenial – soovitati seepärast **tagada sotsiaalpartnerite ja sidusrühmade asjakohane ja tõhus kaasamine poliitikakujundamisse**. Komitee kutsub komisjoni üles nendes riikides riigipõhiste soovituste rakendamist hoolikalt jälgima ja hindama.

6.14. Komisjon peab tagama selle ja jälgima seda, et liikmesriigid peavad riiklike sidusrühmadega tulemuslikku sotsiaaldialoogi, näiteks aruandluse vahendite abil, terve Euroopa poolaasta protsessi käigus ja riiklike taastekavade väljatöötamise käigus, et tagada laialdasel vastutusel põhinevad järeelmeetmed ja rakendamine.

6.15. Samuti on väga oluline **kanda hoolt selle eest, et sotsiaalpartnerite suutlikkus ei väheneks koroonaja tagajärjel**. EL peaks kaaluma kõigi vajalike meetmete võtmist, sealhulgas rahaliste vahendite kasutamist, et toetada sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamist – nii sotsiaaldialoogi tegevuste kui ka struktuuri jaoks. Euroopa sotsiaalpartnerid on esitanud Euroopa Komisjonile ühissetpaneku⁽⁵⁴⁾ uue rahalise vahendi loomiseks, mis toetaks COVID-19 kriisi ajal toimuvat sotsiaalpartnerite erakorralist tegevust.

Brüssel, 29. oktoober 2020

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee
president
Christa SCHWENG

⁽⁵²⁾ Komisjoni teatis COM(2020) 500 final, 20.5.2020, „Euroopa poolaasta 2020: riigipõhised soovitused“.

⁽⁵³⁾ Euroopa Ametiühingute Keskliidu märgukiri „Workers' Information, consultation and participation“, 15. mai 2020.

⁽⁵⁴⁾ Euroopa valdkonnaüleste sotsiaalpartnerite ühissetpanek luua sotsiaalpartnerite toetamiseks COVID-19 kriisi ajal spetsiaalne rahastamisvahend, adresseeritud Euroopa Komisjoni asepresidendile Valdis Dombrovskisele ning töö ja sotsiaalõiguste volinikule Nicolas Schmitile, 10. aprill 2020.