

Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2010

Tiivistelmä



Sosiaalinen Eurooppa



Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2010

Tiivistelmä

Euroopan komissio

Työllisyyden, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosasto
Yksikkö B1

Käsikirjoitus valmistunut lokakuu 2010

Euroopan komissio tai kukaan komission nimissä toimiva henkilö ei ole vastuussa tämän julkaisun sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

© Kannen kuvat: 123RF

Muiden kuin Euroopan unionin tekijänoikeuksin suojattujen valokuvien käytön tai jäljentämisen osalta lupaa on anottava suoraan tekijänoikeuksien omistajilta.

Europe Direct -palvelu auttaa
sinua löytämään
vastaukset Euroopan
unioniin liittyviin kysymyksiisi

**Yhteinen maksuton palvelunumero (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Jotkin matkapuhelinoperaattorit eivät salli pääsyä 00 800 alkuisiin numeroihin, tai niistä voidaan laskuttaa.

Suuri määrä muuta tietoa Euroopan unionista on käytettävissä internetissä Europa-palvelimen kautta (<http://europa.eu>).

Luettelointitiedot ovat teoksen lopussa.

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2011

ISBN 978-92-79-17890-0
doi:10.2767/14781

© Euroopan unioni, 2011
Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

Vuoden 2010 kertomuksessa työmarkkinasuhteista Euroopassa tarkastellaan työntekijöiden, työnantajien ja heidän edustajiensa kollektiivisten suhteiden suuntauksia ja kehitystä kahden viime vuoden aikana. Se on kuudes Euroopan komission julkaisema tällainen kertomus ja perustuu vuoden 2008 kertomukseen. Koska tarkastelukauteen osui lähihistorian pahimman taluskriisin puhkeaminen ja leviäminen, kertomuksessa tarkastellaan perusteellisesti keinoja, joilla Euroopan unionin työmarkkinasuhteita koskevat järjestelmät selvisivät kriisistä sekä vaikuttivat sen kulkuun ja lopputuloksiin.

Kertomuksessa todetaan, että taluskriisi tarjosi ennennäkemättömiä haasteita työmarkkinasuhteiden toimijoille ja instituutioille kaikkialla Euroopan unionissa. Kaiken kaikkiaan Euroopan työmarkkinasuhteet ovat osoittautuneet vahvoiksi paineen alla, ja ne ovat olleet elintärkeitä taantumien vaikutusten lievittämisessä, vaikkakaan eivät samassa määrin kaikissa maissa. Ammattiliitot ja työnantajajärjestöt tunnustettiin tärkeiksi keskustelukumppaneiksi monille hallituksille, jotka pyrkivät reagoimaan kriisiin. Raha- ja finanssipoliittisen elvytyksen ohella neuvottelut ja kuulemiset työmarkkinaosapuolten kanssa ovat rajoittaneet huomattavasti kielteisiä sosiaalisia vaikutuksia. Niiden merkitys on kuitenkin vaihdellut huomattavasti jäsenvaltioista toiseen.

Taantuma vaikutti aluksi eniten valtioihin, jotka olivat altteimpia kriisin alkuperälle rahoituslalla, mikä johti alussa jännitteisiin työmarkkinaosapuolten välillä kyseisissä valtioissa. Kun kriisi vuonna 2008 ja vuoden 2009 alussa levisi ja kosketti entistä useampia jäsenvaltioita, työmarkkinaosapuolten välille syntyi monissa valtioissa yhteisymmärrys siitä, että oli toimittava nopeasti työpaikkojen säilyttämiseksi ja talouden elvyttämiseksi. Tätä tuettiin Euroopan unionin koordinoituilla toimilla kriisin voittamiseksi. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu johti innovatiivisiin reaktioihin monissa jäsenvaltioissa ja monilla aloilla, esimerkkinä mainittakoon lyhennetyt työajan käyttöönotto tai laajentaminen. Kyseisen toimen menestys on ilmeistä: työttömyys ei ole kaiken kaikkiaan kasvanut niin rajusti kuin taloudellisen toiminnan voimakkaan vähenemisen perusteella on pelätty. Monet yritykset Euroopan unionissa ovat hyödyntäneet työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja siihen liittyviä hallituksen toimia, jotka ovat antaneet niille mahdollisuuden vaimentaa taantumien aiheuttamaa iskua sisäisellä joustavuudella, kuten vähentämällä tehtyjä työtunteja, sen sijaan, että olisi pakko käyttää ulkoista joustavuutta ja erottaa työntekijöitä.

Tilanne ei kuitenkaan ole yhdenmukainen kaikkialla Euroopan unionissa. Jotkin jäsenvaltiot ovat kokeneet

erityisen raskaan kriisin, ja niissä työttömyys on kasvanut voimakkaasti, kun taas toisissa jäsenvaltioissa taantumaa on ollut tuskin lainkaan. Erot eri valtioiden työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käyvien tahojen perinteisessä roolissa ja vahvuudessa olivat myös tärkeä tekijä, kun mietittiin oliko kompromissi ja sopimus työmarkkinaosapuolten välillä mahdollista. Siten yksimielisyyden ja erimielisyyden aste vaihteli voimakkaasti eri valtioiden ja talouden alojen välillä, ja useissa jäsenvaltioissa esiintyi konflikteja. Viime aikoina erimielisyydet ovat keskittyneet julkisen talouden alijäämän vähentämistä koskevien tiukkojen säästötoimien tarpeellisuuteen ja laajuuteen, sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmien uudistukseen sekä tulevaisuuden palkkapolitiikkaan. Vaikka onkin päästy yleiseen yksimielisyyteen siitä, että on toteutettava pitkän aikavälin uudistuksia ja tulevaisuuteen suuntautuneita kriisitoimia, erityisiä poliittisia toimia koskevat erimielisyydet voivat johtua työmarkkinoiden kahden osapuolen periaatteellisista näkemyseroista, jotka koskevat kriisin perussyitä.

Työmarkkinaosapuolet ovat kuitenkin usein olleet vaikutusvaltaisia tuomalla uusia ajatuksia poliittisten päättäjien tietoon kaikilla tasoilla, sillä ne ovat keskustelukumppaneita, jotka tuntevat työelämän parhaiten. Koko kriisin ajan ja konflikteista huolimatta ne ovat saaneet aikaan paljon yhteistoimintaa ja solidaarisuutta kaikkialla Euroopan unionissa, mikä on hillinnyt huomattavasti kiusausta vaatia protektionistisia kansallisia toimia. Se on myös erottanut tämän taantumien vastaavista aiemmista tapahtumista. Euroopan unionissa monilla työmarkkinaosapuolten tekemillä sopimuksilla on todellista merkitystä kaikille Euroopan unionin työntekijöille, ja niissä käsitellään aiheita kuten vanhempainloma, työturvallisuus ja -terveys tai osallisuutta edistävät työmarkkinat.

Työmarkkinaosapuolet jäsenvaltioiden ja Euroopan unioni tasoilla kiinnittävät myös entistä enemmän huomiota vähähiiliseen talouteen siirtymiseen, ja ne ovat tehneet useiden jäsenvaltioiden elvytysuunnitelmiin konkreettisia ehdotuksia, jotka koskevat investointeja vihreään teknologiaan ja osaamiseen. Pitkällä aikavälillä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on ratkaisevan tärkeää hallitulle ja sosiaalisesti oikeudenmukaiselle siirtymiselle vähähiiliseen talouteen. Se lisää myös tietoa siitä, että kyseisiin haasteisiin vastaamiseksi tarvitaan lisää erityistutkimusta ja innovointia. Sen lisäksi että työmarkkinaosapuolet antavat panoksensa ilmastonmuutosta koskevaan päätöksentekoon, ne tuovat vuoropuheluunsa myös vihreän ulottuvuuden, erityisesti yritystasolla. Ne edistävät suoraan muutosta tiedotuksen, merkintöjen tai tutkimuksen avulla, vaikka toimien määrä riippuu jäsenvaltion työmarkkinasuhteiden laadusta.

Kuten tästä kertomuksesta käy ilmi, taantumalla on merkittävä vaikutus valtion rooliin ja julkiseen politiikkaan yhteiskunnassa ja taloudessa. Talouskriisi lisää painetta uudistaa julkisia palveluja, mitä korostaa tarve vahvistaa julkista taloutta ja vähentää vajetta. Julkisen sektorin poliittisten toimien onnistuminen on siksi ratkaisevan tärkeää, jotta Euroopan unioni pystyy voittamaan kriisin lopullisesti. Hallitusten ja työmarkkinaosapuolten on tehtävä tärkeitä valintoja julkisten palvelujen uudistus- ja rakennemuutosprosessissa. Sen takia seuraavassa kertomuksessa työmarkkinasuhteista Euroopassa tarkastellaan entistä tarkemmin julkisen sektorin työmarkkinasuhteita.

Lähtövalmiudessa työmarkkinaosapuolilla on tärkeä rooli älykäästä, kestävästä ja osallistavaa kasvua koskevan Eurooppa 2020 -strategian täytäntöönpanossa. Euroopan unionin on hyödynnettävä täysin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ongelmanratkaisupotentiaalia kaikilla tasoilla, jos se haluaa saavuttaa tavoitteensa. Kriisi on osoittanut, että Euroopan unionin työmarkkinasuhteiden järjestelmä on kaikessa monimuotoisuudessaan ja kaikilla tasoillaan (yrityksen, alan, eri ammattialojen, jäsenvaltion ja Euroopan unionin tasolla) ratkaisevan tärkeä eurooppalaisen sosiaalimallin menestykselle ja vakaudelle. Se on tärkeä tulevaisuudessakin, kunhan Euroopan unioni selviytyy kriisistä ja pääsee uudelle kasvukaudelle.

Kertomuksen rakenne

Kertomuksessa on seitsemän lukua. Luvussa 1 esitetään yleiskatsaus työmarkkinasuhteiden instituutioiden pääpiirteistä. Siinä käsitellään työntekijöiden ja työnantajien organisoitumista, työehtosopimusneuvotteluita, työtaistelutoimia ja valtion osallistumista työmarkkinasuhteisiin sekä tarkastellaan vaihteluita ja suuntauksia vuosisadan vaihteesta lähtien.

Toisessa ja kolmannessa luvussa analysoidaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kehittymistä talouskriisin aikana. Luvussa 2 esitetään taantumien tärkeimmät taloudelliset parametrit ja työmarkkinaosapuolten väliset poliittiset keskustelut jäsenvaltioiden ja Euroopan unionin tasoilla. Siinä tarkastellaan työmarkkinaosapuolten näkemyksiä kriisistä ja erilaisia analyysejä kriisin luonteesta ja irtaantumisstrategioista sekä osoitetaan, missä asioissa päästiin yhteisymmärrykseen ja missä erimielisyys jäi vallitsemaan. Luvussa 3 esitetään työmarkkinaosapuolten sopimat konkreettiset toimet edellisessä luvussa havaittuihin haasteisiin vastaamiseksi, niiden menettelyjä koskevat innovaatiot ja tulokset. Joissakin

tapauksissa yksimielisyyden sijasta vallitsivat jatkuva jarruttaminen ja konflikti. Analyysissä keskitytään monialaiseen ulottuvuuteen sekä alakohtaiseen ja yritystason kehitykseen.

Luvussa 4 käsitellään palkkaneuvotteluita ja vähimmäispalkkoja jäsenvaltioissa, ja siinä keskitytään erityisesti työehtosopimusneuvottelujen jatkuvaan hajauttamiseen sekä palkkajoukon lisääntyvään käyttöön muuttuvia palkkoja koskevien järjestelmien muodossa. Luvussa 5 tutkitaan vaikutuksia, joita vähähiiliseen talouteen siirtymisellä on työmarkkinasuhteiden järjestelmiin, ja sitä, miten paljon aihe näkyy jo työmarkkinaosapuolten ohjelmassa. Luvussa osoitetaan myös miten työmarkkinaosapuolet itse edistävät talouden tarpeellista ympäristöystävällisemmäksi muuttamista ja vastaavaa rakenneuudistusta.

Kertomuksen kahdessa viimeisessä luvussa esitetään yleiskatsaus Euroopan unionissa tapahtuvaan kehitykseen. Luvussa 6 esitetään eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevien komiteoiden toimia. Niistä monet käsittelevät aktiivisesti kriisin seurauksia. Luvussa kerrotaan monista välineistä, joita käytetään eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa, sitovista sopimuksista suuntaviivoihin, joilla todella parannetaan työntekijöiden ja yritysten suuren enemmistön jokapäiväistä elämää Euroopan unionissa. Viimeisessä luvussa 7 käsitellään yksityiskohtaisesti työhön liittyvän lainsäädännön kehitystä Euroopan unionissa, ja siinä keskitytään työlainsäädäntöön, terveyttä ja turvallisuutta koskevaan lainsäädäntöön sekä tasa-arvoa koskeviin oikeuksiin työpaikoilla.

Luku 1: Euroopan työmarkkinasuhteiden suuntaukset

Aikaisemmat suuntaukset, jotka koskivat ammattiyhdistysten jäsenmäärien laskua, työehtosopimusneuvottelujen hajauttamista ja työntekijöiden osallisuuden lisäämistä, ovat jatkuneet ja sopiminen yritystasolla on lisääntynyt. Jatkuvuutta voidaan havaita myös työnantajien korkeassa organisoitumisasteessa, neuvottelujen kattavuudessa sekä hallitusten roolin hienoisessa vähenemisessä työmarkkinasuhteiden alalla.

Euroopan unionin työmarkkinasuhteiden järjestelmien kokonaiskuva on moninainen. Työmarkkinaosapuolten organisoituminen, palkkaa ja ensisijaisia työolosuhteita koskevat työehtosopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet ovat edelleen vaihtelevia. Vain siellä missä on tilaa Euroopan unionin toimille – kuten työntekijöiden edustus yrityksessä –

on havaittavissa jonkinlaista suuntausta lähentymiseen. Ammattiliittojen voiman ja läsnäolon määräävät useat tekijät. Järjestäytymisaste on tärkeä tekijä ammattiliittojen voimalle, kun taas jäsenyyden rakenne vaikuttaa siihen, miten hyvin ammattiliitot voivat oikeutetusti väittää edustavansa työntekijöitä tai jopa niitä, jotka ovat tällä hetkellä työmarkkinoiden ulkopuolella. Muita tekijöitä ovat oikeudellisen kehyksen tuki ammattiliitoille, yhtenäisyys ja yhteistyö ammattiyhdistysliikkeen sisä- ja ulkopuolella, suhde muihin toimijoihin, johtajuus, sisäinen organisaatio ja jäsenten osallistuminen, yhtenäinen arvojärjestelmä sekä ammattiliittojen ja niiden johtajien asema suuren yleisön silmissä.

Euroopan unionin ammattiliitot ovat erittäin yhtenäisiä. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY) kokoaa yhteen 64 kansallista keskusjärjestöä. EAY on edustettuna jokaisessa Euroopan unionin 27 jäsenvaltiossa, ja sen markkinaosuus Euroopan unionissa on lähes 88 prosenttia.

Kaiken kaikkiaan ammattiliittojen jäsenmäärä on laskussa, mutta valtioiden välillä on suuria eroja. Ammattiliittojen jäsenten osuus kaikista työntekijöistä nykyisissä Euroopan unionin 27 jäsenvaltiossa putosi 27,8 prosentista vuonna 2000 23,4 prosenttiin vuonna 2008, ja ammattiliitot menettivät lähes 3 miljoonaa jäsentä. Tämä johtuu nuorten alhaisesta ja yhä laskevasta jäsenyysasteesta sekä vaikeudesta hankkia ja pitää jäseniä palvelualoilla, pienissä yrityksissä sekä niiden keskuudessa, joilla on joustavat ja määräaikaisten työsopimukset. Näin ollen ammattiliittojen jäsenistö vanhenee, ja liitot ovat entistä riippuvaisempia julkisen sektorin palkansaajista. Ilmoitetut työpaikkojen vähennykset julkisella sektorilla ovat siten uhka ammattiliitoille, koska siellä niillä on eniten jäseniä lähes kaikissa valtioissa. Tässä yleisessä kehityksessä on kuitenkin valtavia eroja eri valtioiden välillä. Vuonna 2008 ammattiliittojen jäsenyysaste vaihteli Ruotsin 68,8 prosentista Viron 7,6 prosenttiin. Ammattiliittojen jäsenmäärät ovat laskeneet eniten Liettuassa, Virossa, Slovakiassa, Tšekissä ja Puolassa vuodesta 2000 prosentteissa laskettuna, kun taas ammattiliittojen jäsenmäärät ovat kasvaneet Espanjassa, Kyproksessa, Kreikassa, Belgiassa ja Italiassa. Belgia on kuitenkin ainoa valtio, jossa ammattiliittojen jäsenten osuus kaikista työntekijöistä ei ole laskenut.

Työnantajajärjestöille jäsenyyden sijasta tärkeitä ovat kuri ja yhteenkuuluvuus. Työnantajien kansallisten keskusjärjestöjen määrä on Euroopan unionissa suurempi kuin ammattiliittojen kansallisten keskusjärjestöjen. Eri aloilla työnantajajärjestöt näyttävät olevan moninaisempia ja lukuisampia kuin ammattiliitot. Työehtosopimusneuvottelut eivät usein enää ole niiden tärkein tehtävä. Palveluista

ja edunvalvonnasta on tullut paljon tärkeämpää. Työnantajien organisoituminen ei ole missään jäsenvaltiossa niin keskittynyttä kuin ammattiliittojen keskittyminen sen takia, että työnantajajärjestöjen auktoriteetti on vähäisempi ja niiden pirstoutuminen on suurempaa.

Euroopan unionissa työnantajia edustaa kolme organisaatiota. BusinessEurope on yksityistalouden kaikkien alojen yritysten yleinen keskusjärjestö. Euroopan käsiteollisuuden sekä pienten ja keskisuurten yritysten liitto (UEAPME) edustaa pieniä ja keskisuuria yrityksiä Euroopan unionissa. Julkisten yritysten Euroopan keskus (CEEP, Centre européen des entreprises à participation publique) edustaa julkisia yrityksiä ja organisaatioita, jotka tuottavat yleishyödyllisiä palveluita.

Eri aloilla eurooppalaisten työnantajajärjestöjen monimuotoisuus on vielä runsaampaa. Kuitenkin vain pieni osa niistä on työnantajajärjestöjä sanan varsinaisessa merkityksessä. Tällaisia järjestöjä on lähinnä niillä aloilla, joilla on kehittynyt alakohtainen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu (katso luku 6).

Työnantajajärjestöjen tiheys on yli kaksinkertainen ammattiliittoihin verrattuna, mutta vaikka työnantajien organisoitumisen taso Euroopan unionissa vaikuttaa vakaalta ja korkealta, haasteita työnantajaliitoille asettavat niiden ympäristön muutokset, kuten kansalliset ja ylikansalliset yritysfuusiot, yritysten painottaminen palkkanuotteluissa alan sijasta sekä paine tehostaa edustusta Euroopan unionissa ja koko maailmassa.

Työehtosopimusneuvottelujen rooli, kattavuus ja tehokkuus vaihtelevat huomattavasti Euroopan unionin jäsenvaltioiden välillä. Suuri kahden kolmasosan enemmistö Euroopan unionin työnantajista kuuluu työehtosopimusten piiriin, mutta varsinaisten palkkasopimusten hajauttaminen jatkuu ja alakohtaisia sopimuksia muutetaan yhä useammin yrityskohtaisilla sopimuksilla ja järjestelyillä.

Kuten vuoden 2008 kertomuksessa työmarkkinasuhteista Euroopassa todetaan, työehtosopimusten kattavuuden määrää pikemmin työnantajien kuin työntekijöiden järjestäytymisaste. Työehtosopimuksen suuri kattavuus onnistuu usean työnantajan työehtosopimusneuvotteluilla ja edellyttää sellaisten työnantajajärjestöjen olemassaoloa, joilla on valta neuvotella sopimuksia työntekijöiden edustajien kanssa.

Lakisääteinen työntekijöiden edustus yrityksessä on keskeinen osa eurooppalaisia työmarkkinasuhtejärjestelmiä. Oikeudelliset säännökset perustuvat työntekijöille

tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevaan direktiiviin 2002/14/EY. Siirtymistä oikeuksien laajentamiseen on selvästi tapahtunut, mutta edelleen ollaan huolissaan siitä, että rajat ylittävät fuusiot ja kasvanut taloudellinen riskinotto ovat tehneet työpaikkaneuvostoista ja muista työntekijöiden edustuselimistä heikompia kuin ennen.

Valtio osallistuu työmarkkinasuhteisiin monin tavoin. Se voi vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat palkkoja, työaikoja ja työehtoja. Valtion osallistuminen koskee lakisääteistä vähimmäispalkkaa, työehtosopimusten laajuutta ja sopimusten neuvottelemista työmarkkinaosapuolten kanssa. Suora hallituksen osallistuminen vaikuttaa korvaavan työmarkkinaosapuolten oman koordinaation.

Luku 2: Kriisi: haasteet ja työmarkkinaosapuolten näkymät

Taluskriisi oli ennennäkemätön haaste Euroopan unionin työmarkkinasuhdejärjestelmille. Talous- ja rahoituskriisi aiheutti työmarkkinasuhteiden toimijoille ja instituutioille valtavia haasteita kaikkialla Euroopan unionissa. Keski- ja Kaakkois-Euroopan pahin kriisi kaksi vuosikymmentä sitten tapahtuneen markkinatalouteen siirtymisen jälkeen oli kova koettelemus työmarkkinasuhteiden instituutioille, jotka on perustettu siirtymisen jälkeen.

Vaikka taantumien laajuus ja kesto vaihtelivat jäsenvaltiosta toiseen, Euroopan unionin BKT laski yli viisi prosenttia vuoden 2008 alkupuoliskosta vuoden 2009 alkupuoliskoon. Kasvu jatkui vasta vuoden 2010 alussa. Kriisin vakavuus vaihteli valtiosta toiseen: Baltian maissa BKT putosi 15 prosenttia, mutta Puolassa se kasvoi vähän. Taantumien alku ja kasvun jatkuminen vaihtelivat myös eri valtioiden välillä.

Useimmissa valtioissa yksityinen kulutus laski vähemmän kuin BKT, joten ostovoima oli tärkeä tekijä taloudellisen toiminnan ylläpitämiselle. Kulutuksen suuntaus heijasteli palkkakehitystä vuoden 2009 loppuun saakka, ja reaali-palkat kasvoivat Euroopan unionissa 1,4 prosenttia vuonna 2009. Vastoin tätä suuntausta palkat laskivat – joskus jyrkästikin – Baltian maissa, Irlannissa, Kreikassa ja Unkarissa, ja ne pysyivät periaatteessa ennallaan Saksassa, Ranskassa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

Euroopan unionin nimellisten työkustannusten kasvu oli vuonna 2009 alhaisempaa kuin vuonna 2008, mutta se oli 1,5 kertaa nimellispalkkojen kasvua suurempaa. Tuotavuus laski Euroopan unionissa 2,5 prosenttia vuonna

2009, ja yksikkötyökustannukset kasvoivat reaalisesti 3,0 prosenttia vuonna 2009. Kriisillä oli suuri vaikutus jäsenvaltioiden julkiseen talouteen.

Euroopan unionin jäsenvaltioiden julkisen talouden alijäämä oli 2,3 prosenttia BKT:stä vuonna 2008, ja se kasvoi 6,8 prosenttiin vuonna 2009. Alijäämä kasvoi yli 5 prosenttia BKT:stä 11 jäsenvaltiossa.

Yleisesti ottaen kriisin työllisyysvaikutukset Euroopan unionissa eivät ole olleet niin vakavia kuin olisi voinut odottaa. Euroopan unionin jäsenvaltioiden työllisyys laski 2,5 prosenttia vuosien 2008 ja 2010 toisen neljänneksen välillä, mikä on alle puolet BKT:n laskusta. Työttömyys kasvoi ennätykselliseen 9,6 prosenttiin kaikkina vuoden 2010 kolmena ensimmäisenä neljänneksenä. Taantumaa on torjuttu merkittävässä määrin yritysten sisäisellä joustavuudella vähentämällä tehtyjä työtunteja irtisanomisten sijaan. Työajan lyhentäminen ja muut yhteisesti sovitut työajan mukautukset edistivät huomattavasti tuloksen saavuttamista (katso luku 3).

Työllisyyden laskun laajuus ja kesto ovat vaihdelleet valtioiden välillä. Baltian maat, Irlanti ja Espanja ovat kärsineet eniten niin, että työllisyys on laskenut yhtä paljon tai enemmän kuin BKT. Määräaikaisen sopimuksen tehneet työntekijät ovat olleet alttiimpia työpaikan menetykselle kuin toistaiseksi voimassaolevan tai vakinaisen työsopimuksen tehneet työntekijät.

Talouden tai työllisyyden erilaiset kehityskulut johtuvat kahdesta päätekijästä. Taloudet ovat kärsineet erityyppisistä taantumista, jotka ovat alkaneet joko rakennus- ja kiinteistöalalta, mikä on aiheuttanut välittömiä työpaikkojen menetyksiä, tai sitten ne ovat johtuneet yritysten luottamuksen ja kaupan romahtamisesta, mikä on vaikuttanut lähinnä valmistavaan teollisuuteen. Työmarkkinaosapuolten ja viranomaisten reaktiot kriisiin ovat olleet erilaisia, mikä saattaa selittää tuloksia (katso luku 3).

Taantumien vaikutuksessa oli tärkeitä alojen välisiä eroja. Taantuma iski rajuimmin teollisuuteen, vaikka toiminnan vähenemiseen vastattiin vähentämällä tehtyjä työtunteja niin, että teollisuuden työpaikkojen määrä laski huomattavasti vähemmän kuin tuotannon määrä. Pahimman kriisin aikana julkinen sektori edisti taloudellisen toiminnan ylläpitämistä, mutta talousarvion säästötoimet vähentänevät tätä julkisen sektorin toimintaa.

Työmarkkinaosapuolet pääsivät alussa sopuun julkisten elvytystoimien tarpeesta, vaikka painotukset olivat erilaisia. Työnantajajärjestöt katsoivat, että tärkeintä oli

varmistaa yritysten luotonsaanti, vähentää työvoimakustannuksia ja alentaa verotusta. Ammattiliitot halusivat lisätä finanssipoliittista elvytystä ja toimia, joilla tuetaan ostovoimaa ja edistetään julkisia investointeja.

Työmarkkinaosapuolten yksimielisyyden ja erimielisyyden aste on vaihdellut huomattavasti jäsenvaltioiden välillä. Yksimielisyys vallitsi 12 jäsenvaltiossa. Niihin kuuluvat ne EU 15 -maat, joilla on vahvat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun instituutiot. Muissakin maissa poliittinen yksimielisyys on vallinnut ainakin osittain, kun kolmikantarakenteet on otettu käyttöön tai työmarkkinaosapuolten välille on muodostettu yhteisiä foorumeita. Erimielisyydet ovat olleet vallitsevia 11 jäsenvaltiossa. Kriisin vakavuudella tai työmarkkinasuhdejärjestelmien välisillä eroilla ei voida selittää yksimielisyyden tai erimielisyyden vallitsevuutta eri jäsenvaltioissa. Näiden joukossa on jäsenvaltioita, joissa on suhteellisen heikot työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun instituutiot, mutta myös valtioita, joissa on perinteisesti ollut vahvoja työmarkkinasuhdejärjestelmiä. Institutionaalisen tehokkuuden näkökulmasta samanlaisuuden ja erilaisuuden linjat jäsenvaltioiden välillä ylittävät jaon vanhoihin ja uusiin jäsenvaltioihin.

Luku 3: Kriisistä neuvottelemisen: työmarkkinaosapuolten reaktiot

Työmarkkinaosapuolten vuoropuheluprosessin ansiosta työnantajat ja ammattiliitot ovat toimineet näkyvästi kriisin vaikutusten torjumiseksi. Eri valtioiden ja alojen välillä on kuitenkin huomattavia eroja. Vaikuttaa siltä, että erot taloudellisessa tilanteessa ovat vaikuttaneet kriisitoimia koskevaan neuvottelutapaan enemmän alakohtaisesti kuin valtioiden välillä. Työmarkkinasuhteiden instituutioiden vaikutus on merkittävä samoin kuin hallituksen politiikka ja se, kuinka paljon työmarkkinaosapuolet ovat osallistuneet siihen. Useimmissa jäsenvaltioissa monialaiset työmarkkinaosapuolet yrittivät päästä sopimukseen toimista, joilla kriisiä torjutaan. Varsinaisia yrityksiä neuvotella kansallisia kaksi- tai kolmikantasopimuksia kriisin torjumiseksi tehtiin 16 jäsenvaltiossa. Joissakin niistä keskityttiin pääasiassa työllisyysasioihin, kuten lyhennettyyn työaikaan ja maltilliseen palkkakehitykseen, mutta toisissa käsiteltiin useita muitakin toimia.

Neuvotteluyritysten onnistumista ei määrännyt kriisin laajuus jäsenvaltioissa, vaan hallituksen politiikalla oli siinä tärkeä osa. Olemassa olevilla sosiaaliturvajärjestelmillä ja aktiivisella osallistamispolitiikalla luotiin kriisin aikana tuen perustaso, jolle työmarkkinaosapuolten ratkaisut voitiin perustaa. Sen lisäksi, että hallituksilla oli

selvä tehtävä kolmikantasopimusten tekemisessä, niillä oli usein tärkeä osa kaksikantasopimusten tekemisessä.

Perinteiset käytännöt vaikuttivat kriisin torjuntaa koskeviin alakohtaisiin sopimuksiin, ja yritystason sopimuksia tehtiin enemmän. Alakohtaiset neuvottelut rajoittuvat niihin valtioihin, joissa on vakiintuneet usean työnantajan työehtosopimusneuvottelujärjestelyt. Ne ovat myös selvästi yleisimpiä valmistusaloilla, eikä neuvotteluja ole käyty paljoakaan yksityisten palvelujen aloilla. Yritystasolla kriisin vaikutuksia koskevia sopimuksia on tehty huomattavasti useammassa valtiossa.

Vaikka reaali-palkat kasvoivat huomattavasti vuonna 2009, keskimääräiset ansiot kasvoivat paljon hitaammin. Useimmissa jäsenvaltioissa kriisi laski keskimääräisiä palkankorotuksia vuonna 2009, mutta harvoin merkittävässä määrin. Laskeva inflaatio merkitsi reaali-palkkojen suurempaa kasvua. Vaikutukset tuntuivat enemmän todellisissa tuloissa kuin peruspalkoissa, joista määrätään työehtosopimuksissa. Se johtuu työtuntien vähenemisestä ja leikkauksista palkkatekijöissä.

Valmistus-alalla toimia on toteutettu erityisillä alakohtaisilla sopimuksilla, joilla pyritään torjumaan taantuman työllisyysvaikutuksia, sekä osana säännöllisiä sopimuksia, jotka koskevat palkkoja ja työehtoja. Tärkein aihe on ollut lyhennetty työaika, mutta muitakin innovatiivisia ratkaisuja, kuten työvoiman vuokrausta, on myös havaittu. Monet sopimukset ovat liittyneet kokonaan tai osittain lyhennettyyn työaikaan. Toisiin on sisällynyt ”myönnytysneuvottelu”, johon sisältyy kompromisseja jonkinlaisen työllisyystakuiden sekä palkkaa ja työehtoja koskevan työntekijöiden joustavuuden välillä.

Palvelu-alalla yritystason sopimuksissa keskityttiin palkkaa ja työehtoja koskeviin myönnytyksiin, mutta lyhennetty työaika oli suhteellisen vähän esillä. Siviili-ilmailu- sekä posti- ja teleliikenne-alan sopimukset olivat pääasiassa keskitettyjä. Yli kolmannes sopimuksista liittyi yritysten kustannusten alentamista koskeviin ohjelmiin, ja niissä sovittiin monista työntekijöiden uhrauksista ilman mitään työllisyystakuita. Puolessa lopuista sopimuksista sovittiin myös palkkojen leikkauksista tai jäädyttämisestä, mutta vastineeksi tarjottiin työllisyystakuita.

Työmarkkinaosapuolten erityiset strategiset valinnat ovat syynä suureen osaan maiden välisistä eroista. Se on selvää niissä jäsenvaltioissa, joissa ei ole aikaisemmin tehty sopimuksia, ja EU 15 -maissa, joissa ei ole tehty sopimuksia vaikka institutionaalinen kapasiteetti niiden tekemiseen on ollut olemassa.

Ala- ja yritys kohtaisten työehtosopimusten malli viittaa siihen, että työmarkkinaosapuolten strategioita ovat muokanneet työmarkkinasuhteiden institutionaaliset järjestelyt sekä hallituksen toiminta lakisääteisen työajan lyhennyksen muodossa.

Useissa jäsenvaltioissa kriisi johti ensimmäistä kertaa useita aloja koskeviin työmarkkinaosapuolten sopimuksiin. Sikäli kun kriisi on johtanut neuvoteltuihin tai keskitettyihin ratkaisuihin tapauksissa, joissa hallitukset tai työnantajat olisivat muuten toimineet yksin, kysymyksenä on kyseisten sopimusten kestävyys, erityisesti monissa Keski- ja Itä-Euroopan maissa, joissa sopimuksia ei ole aikaisemmin ollut. Tällä hetkellä ei näy merkkejä siitä, että osapuolet suunnittelisivat uusia neuvotteluja tai sopimuksia, mutta osapuolet eivät voi myöskään unohtaa prosessia. Eri aloilla silmiinpistäväna piirteena ovat määräykset, joilla lisätään valtuuksia sopia palkoista yritystasolla. Kriisi on siten voinut kiihdyttää pitkäaikaista suuntausta kohti hajauttamista.

Luku 4: Palkkojen joustavuus ja vähimmäispalkka

Palkkojen joustavuus on ollut tärkeä osa talouskriisin aikana käytyä keskustelua. Palkkojen joustavuusaste riippuu suurelta osin tekijöistä kuten työehtosopimusneuvottelujen taso ja kattavuus, ammattiliittojen ja työnantajien valtasuhteet, tulospalkkajärjestelmien käyttö sekä vähimmäispalkka. Se riippuu siitä, miten paljon palkat noudattavat markkinavoimia. Keskustelu palkkojen joustavuudesta oli erityisen tärkeä talouskriisin aikana.

Palkkaneuvottelujen keskittymisaste vaihtelee huomattavasti eri jäsenvaltioiden välillä. Viimeaikainen suuntaus kohti palkkajärjestelyjen hajauttamista ja yritystason ja yhden työnantajan palkkaneuvotteluja on kiihtynyt talouskriisin aikana useissa maissa. Yleisesti ottaen palkkaneuvottelut ovat keskitetympiä julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Keskitetyt palkkaneuvottelut johtavat tasa-arvoisempiin palkkoihin ja työehtoihin. Lisäksi työehtosopimuksen piiriin kuuluu paljon suurempi osa työntekijöitä maissa, joissa on keskitetyt työehtosopimusneuvottelut, kuin maissa, joissa vallitsevana menettelynä ovat yritystason neuvottelut.

Muuttuvaa palkkaa koskevia järjestelmiä käytetään yhä useammin tuomaan lisätekiäjiä palkkojen joustavuuteen. Yli puoleen Euroopan unionin työntekijöistä sovelletaan jonkinlaista muuttuvaa palkkaa koskevaa järjestelmää (VPS), mitä hajautetut palkkaneuvottelut

helpottavat. Vaikka työntekijät suhtautuvat yleensä myönteisesti VPS:ään, ammattiliittojen asenteet vaihtelevat. Jotkin ammattiliitot pitävät sitä keinona antaa työntekijöille osuus yrityksen tuloksesta, kun taas toiset pelkäävät, että sillä voidaan edistää palkkojen epätasa-arvoa ja heikentää periaatetta, jonka mukaan samasta työstä on maksettava sama palkka.

Matala palkka koskettaa joka kymmenettä työntekijää Euroopan unionissa, ja yleensä matala palkka on merkittävä ongelma maissa, joissa on hajautetut palkkarakenteet ja joissa työehtosopimusten kattavuus on heikko.

Monissa maissa lakisääteinen vähimmäispalkka on vaikuttanut vain vähän matalien palkkojen esiintyvyyteen. Lakisääteinen vähimmäispalkka on käytössä 20 jäsenvaltiossa. Vaikka taso vaihtelee huomattavasti maiden välillä, Keski- ja Itä-Euroopan jäsenvaltioiden ja EU 15 -maiden välinen kuilu on kaventunut hieman viime vuosina. Siitä huolimatta kaikissa niissä seitsemässä valtiossa, joissa matalia palkkoja esiintyy eniten, on lakisääteiset vähimmäispalkat. Lisäksi yli puolessa jäsenvaltioista vähimmäispalkka on pienentynyt keskimääräiseen palkkaan verrattuna viime vuosikymmenen aikana.

Niissä jäsenvaltioissa, joissa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa, palkkojen alarajasta sovitaan työehtosopimusneuvotteluilla. Useimmissa näistä valtioista matala palkka ei ole laajalle levinnyt ongelma. Suurin poikkeus on Saksa, jossa matalia palkkoja esiintyy enemmän kuin Euroopan unionissa keskimäärin, vaikka hallitus voi tehdä työehtosopimusneuvotteluissa sovitusta vähimmäispalkasta koko alaa sitovan ja tällainen lakisääteinen vähimmäispalkka on nyt käytössä usealla alalla.

Luku 5: Työmarkkinasuhteet ja siirtyminen vähähiiliseen talouteen

Ilmastonmuutos on yksi suurimmista maapalloa koskevista uhista. Siirtyminen vähähiiliseen talouteen on tunnustettu yhä enemmän välttämättömyydeksi, johon liittyy sosiaalisia ja taloudellisia mahdollisuuksia ja kustannuksia.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla voidaan edistää yksimielisyyttä siirtymisessä vähähiiliseen talouteen sekä hallittua ja sosiaalisesti oikeudenmukaista siirtymistä. Työmarkkinaosapuolet voivat edistää innovointia ja neuvotella muutosratkaisuja, mikä hyödyttää työntekijöitä ja yrityksiä.

Euroopan unioni on sitoutunut paikallisiin ja maailmanlaajuisiin toimiin ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Jokainen jäsenvaltio on myös luonut oman politiikkayhdistelmänsä. Kyseisiä toimia nopeutettiin hyväksymällä Euroopan ilmastonmuutospaketti vuonna 2008. Eurooppa 2020 -strategialla vahvistetaan kyseisiä sitoumuksia ja luodaan yhtenäinen politiikka-kokonaisuus älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun saavuttamiseksi.

Uusien vihreiden työpaikkojen lisäksi ennen kaikkea koko talouden muuttaminen ympäristöystävällisemmäksi saa aikaan rakennemuutoksen. Sillä pitäisi olla pieni mutta lievästi myönteinen vaikutus yleiseen työllisyystasoon, vaikka vaikutukset ovat erilaisia eri aloilla, osaamistyypeissä ja alueilla. Tulevien osaamista koskevien tarpeiden ennakoiminen, avoimet elinikäisen oppimisen järjestelmät sekä hallitut rakennemuutosprosessit ovat tärkeitä.

Vähähiilinen talous on tullut osaksi työmarkkinaosapuolten ohjelmaa mutta säilyy marginaalisena. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen vähähiiliseen talouteen vaihtelee maasta toiseen riippuen työmarkkinasuhteiden organisaatiosta ja siitä, kuinka monta vuotta ilmastonmuutos on ollut viranomaisten, työmarkkinaosapuolten ja suuren yleisön kiinnostuksen kohteena.

Työmarkkinaosapuolet toimivat yleensä vaikuttamalla politiikantekoon, mukaan luettuina niiden omat poliittiset ehdotukset. Työmarkkinaosapuolten kolmikantaneuvottelujen vakiintuneet elimet käsittelevät harvoin järjestelmällisesti vähähiilistä taloutta koskevia kysymyksiä. Useissa jäsenvaltioissa työmarkkinaosapuolet kuitenkin osallistuvat neuvoa antaviin elimiin, kuten kestävän kehityksen neuvostoihin, yhdessä sidosryhmien kanssa. Jotkut käsittelevät välittömästi vähähiilisen tulevaisuuden seurauksia.

Työehtosopimusneuvotteluissa käsitellään harvoin aiheita, jotka liittyvät vähähiiliseen talouteen. Yritystasolla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ympäristöstä ja energia-asioista näyttää kuitenkin kehittyvän vähitellen. Joillakin työntekijöiden edustajilla on tiedotus-, kuulemis- ja joskus neuvotteluoikeuksia tässä suhteessa.

Lisäksi työmarkkinaosapuolet edistävät vähähiilisten käytäntöjen ja politiikan täytäntöönpanoa. Useimmissa jäsenvaltioissa tämä suora panos annetaan koulutuksen ja neuvonnan, tiedotuskampanjoiden sekä tutkimuksen ja innovoinnin välityksellä, usein yhteistyössä viranomaisien kanssa.

Työmarkkinaosapuolet osallistuvat vähähiiliseen talouteen siirtymiseen, erityisesti kun on kyse rakennemuutuksesta ja osaamista koskevasta politiikasta. Valtio on tärkein toimija siirtymisessä vähähiiliseen talouteen, ja se käyttää sääntely-, markkina- ja rahoitusvälineitä. Työmarkkinaosapuolilla on suoraa toimivaltaa työllisyyteen kohdistuvien vaikutusten hallinnassa.

Euroopan unionissa työmarkkinaosapuolet ovat selvästi sitoutuneet vuoropuheluun, joka koskee vähähiiliseen talouteen siirtymisen talous- ja työllisyysvaikutuksia.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet vaikuttavat politiikantekoon ja ovat alkaneet tutkia työllisyysvaikutuksia ja niihin liittyviä parhaita käytäntöjä. Eurooppalaiset monialaiset työmarkkinaosapuolet ovat ilmaisseet kiinnostuksensa ilmastonmuutosta koskevaan politiikkaan ja ovat äskettäin ottaneet kantaa sen työllisyysvaikutuksiin. EAY kannattaa oikeudenmukaista siirtymistä, joka perustuu työmarkkinaosapuolten kolmikantaneuvotteluihin, vihreisiin ja ihmisarvoisiin työpaikkoihin, investointeihin, vihreään osaamiseen, jossa korostetaan ennakointia ja muutosjohtamista, ja laajennettuihin oikeuksiin, jotka liittyvät terveyden ja ympäristön suojeluun työpaikalla. Businesseurope kannattaa joustavia työmarkkinoita yhdistettyinä tehokkaihin työvoimapalveluihin, aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan ja koulutukseen. Tulevaisuuden osaamisen ennakointia on kehitettävä sekä tieteellistä, teknistä ja matemaattista osaamista edistettävä. CEEP ja UEAPME keskittyvät enemmän energiaan (energiatehokkuuteen) ja liikenteeseen, ja ne ovat osallistuneet myös vähähiilisen talouden työllisyyttä ja osaamista koskevaan keskusteluun. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet kuudella alalla – joihin kuuluvat kaasu- ja sähkö-, metsä- sekä kaivosteollisuus – ovat antaneet yhteisiä lausuntoja kiinnittääkseen huomiota alojensa erityishuoliin.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ovat alkaneet myös tutkia vähähiiliseen talouteen siirtymisen seurauksia sekä siihen liittyviä parhaita käytäntöjä itsenäisessä kaksikantavuoropuhelussaan. EAY, Businesseurope, CEEP ja UEAPME ovat käynnistäneet yhteisen tutkimuksen ilmastonmuutospolitiikan työllisyysvaikutuksista, ja ne aikovat kehittää aiheesta yhteisen näkemyksen voidakseen arvioida työmarkkinaosapuolten roolia ja tehdä päätelmiä työllisyyteen ja osaamiseen kohdistuvista vaikutuksista. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet kahdeksalla alalla (esimerkiksi sähköalalla) ovat käynnistäneet vastaavia toimia.

Joissakin ylikansallisten yritysten sopimuksissa käsitellään ympäristönsuojelu- ja ilmastokysymyksiä, mutta

tähän mennessä kaksipuolista itsenäistä sääntelyä ei ole tapahtunut Euroopan unionissa.

Luku 6: Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kehittyminen vuosina 2008–2010

Taluskriisi oli keskustelun pääaihe monissa eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevissä komiteoissa.

Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa on edetty kahtena viime vuonna kaikkea muuta kuin tavalliseen tapaan. Kriisiä koskevat keskustelut johtivat moniin yhteisiin toimiin mutta myös erimielisyyksiin. Maaliskuussa 2009 monialainen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevä komitea ei päässyt sopimukseen yhteisestä julistuksesta. Syynä siihen olivat perustavanlaatuiset mielipide-erot taluskriisin syistä ja toimista, joita tarvitaan kriisin voittamiseksi. Monet alakohtaiset työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun komiteat sopivat yhteisistä julistuksista, mukaan luettuina kemianteollisuus, rakennusala, maantieliikenne, kauppa, esittävät taiteilijat, alue- ja paikallishallinto, mekaaninen puunjalostus ja huonekaluala.

Useat eurooppalaiset ja kansalliset työmarkkinaosapuolet ovat antaneet panoksensa monialaisesti ja alakohtaisesti julkiseen kuulemiseen Eurooppa 2020 -strategiasta. Kesäkuussa 2010 monialainen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevä komitea antoi yhteisen julistuksen, jossa se ilmaisi uskonsa siihen, että useat tavoitteet ovat ratkaisevan tärkeitä menestyksekkäälle talouden elpymiselle: muun muassa maailmanlaajuisen rahoitusjärjestelmän uudistaminen, kasvudynamiikan palauttaminen ja kehittäminen uusien ja entistä parempien työpaikkojen luomiseksi, osaamisen ja yrittäjyyden edistäminen, sisämarkkinoiden elvyttäminen, Euroopan unionin yhtenäisen teollisuuspolitiikan kehittäminen, uusien rahoituskeinojen tukeminen investointeja varten sekä köyhyyden ja epätasa-arvon torjunta. Se pitää sosiaalista yhteenkuuluvuutta edellytyksenä dynaamiselle ja kestäväälle taloudelle.

Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa erityisen tärkeäksi muodostui muutosjohtamista koskeva työ. Useaa alaa edustavat työmarkkinaosapuolet löivät lukkoon viisivuotisen hankkeen, jossa tutkitaan niiden roolia Euroopan unionin taloudellisessa rakenneuudistuksessa. Kemianteollisuuden työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevässä komiteassa tutkittiin alan

rakenneuudistusta, kun taas sähköalan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevä komitea julkaisi työvälineistön sosiaalisesti vastuullista rakenneuudistusta varten.

Eri aloja käsittelevät eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat itsenäisen sopimuksen osallistavista työmarkkinoista. Kansalliset työmarkkinaosapuolet vastasivat sopimuksen täytäntöönpanosta kolmessa vuodessa, ja sen tarkoituksena on hyödyntää täysin Euroopan unionin työvoimapotentialiaali, parantaa työpaikkojen laatua ja lisätä työllisyysastetta väestön ikääntymistä silmällä pitäen. Sopimus koskee henkilöitä, joilla on vaikeuksia päästä, palata tai integroitua työmarkkinoille, ja työntekijöitä, jotka ovat vaarassa menettää työpaikkansa.

Osaaminen ja koulutus ovat edelleen keskeinen aihe eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa. Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevät komiteat toimivat aktiivisesti 16 alalla kyseisten asioiden hyväksi. Erityisesti vuonna 2009 henkilökohtaisten palvelujen alan työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat itsenäisen sopimuksen, jolla helpotetaan pätevyysvertailua ja rajat ylittävää liikkuvuutta. Maatalous- sekä hotelli- ja ravintola-alan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevät komiteat työstävät aloitteita, joilla parannetaan osaamisen ja pätevyysavoimuutta ja yhteensopivuutta. Viisi alakohtaista työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevää komiteaa on ilmaissut kiinnostuksensa perustaa työpaikkoja ja osaamista käsitteleviä eurooppalaisia alakohtaisia neuvostoja.

Eurooppalaisilla työmarkkinaosapuolilla on keskeinen asema joustoturvaohjelman toisessa vaiheessa. Ne ovat sitoutuneet valvomaan yhdessä joustoturvan periaatteiden täytäntöönpanoa, arvioimaan työmarkkinaosapuolten roolia ja osallistumista sekä tekemään yhteisiä päätelmiä.

Työterveys ja -turvallisuus ovat edelleen tärkeä tehtäväalue monille eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsitteleville komiteoille. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet hotelli- ja ravintola- sekä terveydenhuoltoalalla ovat neuvottelleet menestyksekkäästi sopimuksen pistotapaturmia koskevasta suojelusta, jolla pyritään ehkäisemään työntekijöiden loukkaantumiset kaikenlaisista terävistä metalliseseineistä (neulanpistot mukaan luettuina). Tätä tarkoitusta varten on suunniteltu yhdennettyä lähestymistapaa, jolla arvioidaan ja ehkäistään riskejä sekä koulutetaan työntekijöitä ja annetaan heille tietoa. Henkilökohtaisia palveluja käsittelevä työmarkkinaosapuolten komitea käynnisti neuvottelut

puitesopimuksesta, joka koskee terveystarvikkeiden ennaltaehkäisyä kampaamoalalla.

Liikkuvuus säilyi tärkeänä aiheena monialaisessa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevässä komiteassa sekä aloilla, joilla on paljon liikkuvaa työvoimaa. Monialainen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevä komitea teki yhteistyötä asioita *Viking, Laval, Rüffert* ja *komissio vastaan Luxemburg* koskevien Euroopan unionin tuomioistuimen päätösten seurausten alalla. Asiat koskivat taloudellisia vapauksia ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia. Vaikka komiteassa oltiin yhtä mieltä siitä, mitkä ovat keskeisiä kysymyksiä, siellä ilmaistiin selviä mielipide-eroja päätösten seurauksista tai tulevista toimista. Keskusteluja liikkuvuudesta käytiin sisävesiliikenteen, rakennusalan, sairaaloiden, maatalouden, yksityisten turvallisuuspalvelujen ja tilapäisen työvoiman alakohtaisissa komiteoissa.

Tasa-arvokysymyksessä useaa alaa edustavat eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet neuvottelivat menestyksekkäästi tarkistetun Euroopan unionin puitesopimuksen vanhempainlomasta. Tarkistettu puitesopimus pantiin täytäntöön direktiivillä 2010/18/EU, jossa säädetään, että kukin vanhempi voi ottaa lasta kohden lomaa neljä kuukautta, joista yhtä kuukautta ei voida siirtää vanhemmalta toiselle. Oikeuksia sovelletaan kaikkiin työntekijöihin riippumatta heidän sopimuksensa tyypistä, ja vanhempainlomalta palaavilla työntekijöillä on oikeus vaatia muutoksia työaikatauluunsa tietyn aikaa.

Viisi alaa allekirjoitti suuntaviivat kolmannen osapuolen väkivallasta. Sen jälkeen kun vuonna 2007 oli allekirjoitettu työmarkkinaosapuolten monialainen puitesopimus häirinnästä ja väkivallasta työpaikalla, eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet sairaaloiden, alue- ja paikallishallinnon, kaupan, yksityisten turvallisuuspalvelujen ja koulutuksen alalla hyväksyivät monialaiset suuntaviivat, joilla torjutaan työhön liittyvää kolmannen osapuolen väkivaltaa ja häirintää.

Saatuaan kokemuksia alakohtaisesta eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta yli vuosikymmenen ajan komissio julkaisi valmisteluasiakirjan, jossa arvioidaan alakohtaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua käsittelevien komiteoiden toimintaa ja ehdotetaan mahdollisia parannuksia. Komissio aikoo kannustaa alakohtaisia eurooppalaisia ja kansallisia työmarkkinaosapuolia hyödyntämään täysin neuvottelualansa, vahvistamaan hallintokapasiteettiaan ja luomaan synergiaa alojen välille. Näissä puitteissa komissio edistää myös uusien toimijoiden integroitumista sekä uusien

jäsenvaltioiden edustajien entistä tiiviimpää osallistumista toimintaan.

Vuonna 2010 käynnistettiin kolme uutta eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten alakohtaista vuoropuhelua käsittelevää komiteaa vastaavien eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten yhteisestä pyynnöstä. Komiteoiden ensimmäiset kokoukset metalli-, paperi- ja koulutusaloilla on pidetty, ja eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu keskushallinnon alalla voidaan pian virallistaa kahden vuoden koevaiheen jälkeen. Elintarviketeollisuuden ja urheilualan työmarkkinaosapuolet tutkivat parhaillaan mahdollisuutta perustaa alakohtaiset työmarkkinaosapuolten komiteat.

Luku 7: Euroopan unionin lainsäädännön tarkistus vuosina 2008–2010

Vuokratyötä koskevan direktiivin antaminen ja eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan direktiivin uudelleenlaatiminen olivat suuria saavutuksia.

Työlainsäädännön alalla on kahden viime vuoden aikana annettu monta tärkeää direktiiviä. Suuri läpimurto tehtiin antamalla uusi vuokratyötä koskeva direktiivi, jolla vuokratyövoiman oikeussuojaa lisätään huomattavasti samalla kun tunnustetaan työvoiman vuokrausyritysten rooli joustavuuden lisäämisessä työmarkkinoilla ja työmahdollisuuksien tarjoamisessa.

Toinen menestys oli eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan direktiivin uudelleenlaatiminen. Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten yhteinen lausunto, joka annettiin yhteispäätösmenettelyn aikana, helpotti lopullisen tekstin nopeaa hyväksymistä. Uudella direktiivillä selkeytetään ja vahvistetaan aiempaa, vuoden 1994 lainsäädäntöä monessa suhteessa sekä erityisesti sellaisten oikeuksien osalta, jotka koskevat ylikansallisista asioista tiedottamista työntekijöille ja heidän kuulemistaan. Talouskriisin yhteydessä kyseisestä lainsäädännöstä tuli erityisen merkityksellinen.

Lisäksi komissio arvioi parhaillaan nykyisiä direktiivejä tarkastellakseen niiden vaikutuksia. Kyse on erityisesti direktiivistä 98/59/EY työntekijöiden joukkovähentämisestä, direktiivistä 2001/23/EY yritysten luovutuksesta sekä direktiivistä 2002/14/EY työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan unionissa.

Neuvoston direktiiveillä on pantu täytäntöön kolme Euroopan työmarkkinaosapuolten sopimusta. Euroopan

työmarkkinaosapuolten vuonna 2009 tekemän vanhempainvapaata koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta annetun neuvoston direktiivin 2010/18/EU hyväksyminen oli osoitus työmarkkinaosapuolten – ja Euroopan unionin toimielinten – kyvystä toimia aiemman, vuoden 1995 sopimuksen pohjalta, joka on myös pantu täytäntöön direktiivinä. Uudella lainsäädännöllä vahvistetaan ja selkeytetään entisestään työtä tekevien vanhempien oikeuksia pitää lomaa.

Neuvoston direktiivillä 2010/32/EU pantiin täytäntöön terävien instrumenttien aiheuttamien tapaturmien ehkäisemistä terveydenhuoltoalalla koskeva puitesopimus, jonka kyseisen alan eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet tekivät. Kyseisen sopimuksen sisällyttäminen Euroopan unionin lainsäädäntöön on merkittävä panos mahdollisimman turvallisen työympäristön luomiseksi tällä alalla.

Sen jälkeen kun komissio oli kuullut meriliikenteen eurooppalaisia työmarkkinaosapuolia, se päätti neuvotella ja myöhemmin sisällyttää Euroopan unionin lainsäädäntöön useita säännöksiä, jotka sisältyivät vuonna 2006 tehtyyn kansainvälisen työjärjestön merityötä koskevaan yleissopimukseen. Sopimus pantiin täytäntöön direktiivillä 2009/13/EY, jolla täydennetään tai muutetaan nykyisiä merenkulkijoiden työehtoihin, työaika mukaan luettuna, sovellettavia Euroopan unionin säännöksiä.

Komission parempaa lainsäädäntöä koskevan ohjelman mukaisesti jatkettiin Euroopan unionin vuosiksi 2007–2012 laatiman työterveys- ja -turvallisuusstrategian täytäntöönpanoa. Kyseisellä alalla pyrittiin kauden aikana varmistamaan sääntelykehys, jonka avulla voidaan jatkuvasti mukautua muutokseen samalla kun kunnioitetaan lainsäädännön yhdenmukaisuuden, yksinkertaisuuden ja tehokkuuden periaatetta ja myös päästään yritysten hallinnollisen taakan vähentämistä koskevaan tavoitteeseen. Esimerkki siitä oli kolmannen työperäisen altistumisen viiteraja-arvojen luettelon laatiminen (direktiivi 2009/161/EU), joka osoittaa sen miten päättäväisesti komissio haluaa pitää Euroopan unionin työterveys- ja -turvallisuussäännösten ajan tasalla viimeisimpien tieteellisten tietojen kanssa. Kaksi kodifointidirektiiviä – 2009/104/EY työvälaineistä ja 2009/148/EY asbestialtistuksesta – ovat lähtöisin parempaa lainsäädäntöä koskevasta ohjelmasta. Hyvien käytäntöjen oppaita on kehitetty ja niillä pyritään helpottamaan ja parantamaan tiettyjen työterveys- ja -turvallisuusdirektiivien soveltamista; esimerkkinä mainittakoon direktiivit, jotka koskevat melua, rakentamista ja keinotekoisista optista säteilyä.

Työpaikkojen tasa-arvo-oikeuksia valvotaan ja vahvistetaan. Komissio korostaa tulevaisuudessakin direktiivien oikeanlaisen kansallisen lainsäädännön osaksi saattamisen ja soveltamisen valvontaa tasa-arvon alalla. Asia koskee neuvoston direktiivejä 2000/43/EY ja 2000/78/EY, joilla kielletään rotuun ja etniseen alkuperään, uskontoon, vammaan, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä työpaikoilla koko Euroopan unionissa. Lokakuussa 2008 komissio esitteli ehdotuksen, jolla muutetaan äitiyssuojelua koskevan direktiivin 92/85/ETY nykyisiä säännöksiä. Kyseisen ehdotuksen tavoitteena on sovittaa paremmin yhteen yksityis-, työ- ja perhe-elämä ja antaa siten entistä useammalle naiselle mahdollisuus päästä työmarkkinoille tai pysyä niillä, jos heillä on lapsia. Toista tärkeää kehitystä eli miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua vahvistetaan itsenäisten ammatinharjoittajien osalta neuvoston direktiivillä 2010/41/EU.

Suuria takaiskuja ja vaikeuksia koettiin kahdella alalla: työaikadirektiivin muuttamisen epäonnistumisessa ja työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin tulkinnaissa ja täytäntöönpanossa.

Paha takaisku tapahtui, kun komission ehdotus muuttaa työaikadirektiiviä (2003/88/EY) peruttiin sen jälkeen, kun neuvosto ja Euroopan parlamentti eivät saaneet aikaan kompromissia. Ehdotuksella pyrittiin löytämään ratkaisu vaikeuksiin, jotka koskivat unionin tuomioistuimen asioita *SIMAP* ja *Jaeger* koskevien päätösten täytäntöönpanoa, sekä käsittelemään sidosryhmien vaatimuksia, jotka koskivat keskimääräisen viikoittaisen työajan viitekauden pidentämistä ja yksilöllistä osallistumattomuutta. Komissio vastasi epäonnistuneeseen sovitteluun käynnistämällä direktiivin tarkistuksen, joka sisältää perusteellisen arvioinnin ja Euroopan työmarkkinaosapuolten ensimmäisen kuulemisen.

Toinen vaikeuksien aihe olivat vaikeudet työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin (96/71/EY) tulkinnassa ja täytäntöönpanossa, mukaan luettuna kollektiivisten sosiaalisten oikeuksien kunnioittaminen. Unionin tuomioistuimen annettua päätöksensä asioissa *Laval*, *Rüffert* ja *komissio vastaan Luxemburg* komissio päätti tehostaa toimiaan, jotka koskevat jäsenvaltioiden välisen hallinnollisen yhteistyön helpottamista, ja edistää sidosryhmien välistä keskustelua. Pitäen vaikeudet mielessään komissio on tarkistamassa työntekijöiden lähettämistä koskevan säädöskehityksen täytäntöönpanoa ja tulkintaa ja on jo käynnistänyt (tai tilannut) useita ulkoisia tutkimuksia direktiivin oikeudellisista perusteista ja taloudellisista vaikutuksista. Kyseiset tutkimukset ovat edelleen käynnissä.

Euroopan komissio

Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2010

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto

2011 — 12 s. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17890-0

doi:10.2767/14781

Vuoden 2010 kertomuksessa työmarkkinasuhteista Euroopassa tarkastellaan työntekijöiden, työnantajien ja heidän edustajiensa suhteiden kehitystä vuosien 2008 -2010 aikana. Tässä kertomuksen tiivistelmässä esitetään yleiskatsaus talouskriisin vaikutuksesta ja työmarkkinaosapuolten roolista sen torjunnassa. Lisäksi siinä tarkastellaan kertomuksen seitsemää lukua. Kyseiset luvut kattavat Euroopan työmarkkinasuhteiden suuntaukset, työmarkkinaosapuolten näkökulmat ja reaktiot kriisiin, palkkojen mukauttamisen ja minimipalkat, työmarkkinasuhteet ja siirtymisen vähähiilliseen talouteen sekä EU:n työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja lainsäädännön kehittymisen vuosina 2008 -2010. Tiivistelmä on saatavissa sähköisessä muodossa kaikilla EU:n virallisilla kielillä. Koko kertomus on puolestaan saatavissa englannin kielellä painetussa muodossa (ISBN 978-92-79-17861-0).

MISTÄ EU:N JULKAISUJA SAA?

Maksuttomat julkaisut:

- EU Bookshopista (<http://bookshop.europa.eu>)
- Euroopan unionin edustustoista tai lähetystöistä.
Yhteystiedot löytyvät internetosoitteesta
<http://ec.europa.eu>, tai ne saa lähettämällä faksin numeroon +352 2929-42758.

Maksulliset julkaisut:

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

Maksulliset tilaukset (esimerkiksi EUVL:n vuosikerta, tuomioistuinten oikeustapauskokoelmat):

- Euroopan unionin julkaisutoimiston myyntiedustajalta
(http://publications.europa.eu/others/agents/index_fi.htm).

Oletko kiinnostunut Työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosaston **julkaisuista**?

Voit ladata ne tai rekisteröityä tilaajaksi maksutta osoitteessa
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Voit myös tilata Euroopan komission ilmaisen uutiskirjeen
Social Europe e-newsletter osoitteessa
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

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



www.facebook.com/socialeurope



■ Julkaisutoimisto

ISBN 978-92-79-17890-0



9 789279 178900