



Työmarkkinasuhteet Euroopassa

vuonna 2014

Tiivistelmä

Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2014

Tiivistelmä

Euroopan komissio

Työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto

Yksikkö B.1

Käsikirjoitus valmistunut helmikuussa 2015

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

© Kannen kuva: iStockphoto

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

***Europe Direct -palvelu auttaa sinua löytämään
vastaukset EU:hun liittyviin kysymyksiisi.***

Yhteinen maksuton palvelunumero (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Saat pyytämäsi tiedot maksutta. Myös useimmat puhelut ovat maksuttomia, joskin jotkin operaattorit, puhelinkioskit tai hotellit voivat periä puheluista maksun.

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

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2014

ISBN 978-92-79-43282-8

ISSN 1831-3000

doi:10.2767/5677

© Euroopan unioni, 2015

Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.



© Euroopan Unioni

Euroopalla on pitkä ja rikas työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun historia, jonka varaan voidaan rakentaa tulevaa. Työmarkkinaosapuolten tehokas vuoropuhelu auttaa talouksia, toimialoja ja yrityksiä varautumaan muutokseen, selviytymään häiriöistä paremmin ja toipumaan niistä nopeammin. Kuten aikaisempinakin vuosina *Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2014* -kertomuksen viesti on selvä. Niiden maiden, joissa on vahva työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun perinne, taloudet ovat EU:n parhaiten toimivia ja kilpailukykyisimpiä, ja näiden maiden työmarkkinatilanne on parempi ja joustavampi. Työmarkkinaosapuolet voivat kehittää tasapainoisia ja räätälöityjä toimintapoliittisia ratkaisuja vastauksena monisyisiin sosioekonomisiin kehityssuuntauksiin.

Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2014 -kertomuksesta käy ilmi myös se, että työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu on kärsinyt kriisin aikana, etenkin taantuman myöhäisemmissä vaiheissa. Vaikka joissakin jäsenvaltioissa työmarkkinavuoropuhelun vahvat rakenteet ovat auttaneet selviytymään kriisistä, muissa maissa työehtosopimusneuvottelujärjestelmät ovat muuttuneet ja pysyneet heikompina ja pirstaleisempina.

Useissa tapauksissa, kuten kriisin eniten koettelemisissa jäsenvaltioissa, talouskriisi on kiihdyttänyt jo käynnissä olleita suuntauksia, kuten työehtosopimusneuvottelujen kattavuuden heikkenemistä ja siirtymistä hajaute-
tuimpiin työehtosopimusneuvotteluihin.

Taloudellisen epävarmuuden vuoksi työnantajien ja työntekijöiden on ollut vaikeampaa päästä sopimukseen oikeiden politiikkojen yhdistelmästä tai tarvittavista uudistuksista. Yhteisymmärryksen puuttuessa hallitukset ja viranomaiset ovat useammin tehneet yksipuolisia päätöksiä ilman kaikkien työmarkkinaosapuolten tukea.

Euroopan elpymisen on nyt alkanut, ja kaikissa Euroopan unionin jäsenvaltioissa odotetaan kasvua taas vuonna 2015. Talouden käänne parempaan ei kuitenkaan vielä näy monien Euroopan kansalaisten päivittäisessä elämässä. Heihin kuuluu myös suuri joukko nuoria, jotka ovat innokkaita käynnistämään työuraansa.

Vahvan ja kestävänsä sekä laadukkaiden työpaikkojen syntymistä edistävän talouden elpymisen edellytyksenä on se, että Eurooppa vahvistaa kilpailukykyään ja sosiaalisen markkinataloutensa oikeudenmukaisuutta. Tähän tarvitaan kestäviä ja koordinoituja pyrkimyksiä kaikilla tasoilla. Työmarkkinaosapuolilla on merkittävä tehtävä komission uudessa työllisyyden, kasvun, oikeudenmukaisuuden ja demokraattisen muutoksen ohjelmassa. Siksi on tärkeää antaa uutta pontta työmarkkinavuoropuhelulle kunnioittaen samalla täysin työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

Jotta EU ja jäsenvaltiot voivat onnistua kasvuaasteessa ja uusien työpaikkojen luomisessa, tarvitaan laajaa yksimielisyyttä oikeasta politiikkojen yhdistelmästä ja rakenneuudistusten käyttöönoton tuesta, johon tarvitaan kaikkien sidosryhmien, erityisesti työmarkkinaosapuolten tuki. Kuten vuotuisessa kasvuselityksessä 2015 on mainittu, komissio pyrkii ottamaan työmarkkinaosapuolet lähemmäksi mukaan EU-ohjausjakson uudistusten suunnitteluun ja käyttöönottoon.

Siksi kapasiteetin kehitykselle olisi osoitettava riittävästi resursseja ja tukea

etenkin jäsenvaltioissa, joissa kriisi on eniten koetellut työmarkkinajärjestelmiä. *Työmarkkinasuhteet Euroopassa 2014* -kertomus pyrkii osallistumaan keskusteluun tarjoamalla vankkoja todisteita ja analyysin Euroopan unionin työehtosopimussuhteista.

Tiedämme myös, että työntekijöiden ja työnantajien edustajat ovat tehokkaimmillaan voidessaan yhdistää omakohdattaiset talous- ja työmarkkinatietonsa. Siksi työmarkkinaosapuolten laajempi osallistuminen erilaisiin poliittisiin ohjelmiin on tärkeää, jotta voidaan kehittää riittäviä vastauksia merkittävimpiin Euroopan kohtaamiin haasteisiin. *Työmarkkinaosapuolet Euroopassa 2014* -kertomuksessa annetaan konkreettisia esimerkkejä työmarkkinaosapuolten yhteisten toimien, kuten nuorten työllistymisen edistämiseen tähtäävien aloitteiden, eduista.

Odotamme pääsevämme yhdistämään voimamme Euroopan ja kansallisen tason ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen kanssa Euroopan pakottavien sosioekonomisten ongelmien ratkaisemiseksi. Näin voimme yhdessä ottaa merkittävän edistysaskelen Euroopan sosiaalisen markkinatalouden lujittamiseksi.

Marianne Thyssen

Työllisyys- ja sosiaalasioista,
osaamisesta ja työvoiman
liikkuvuudesta vastaava komissaari

TIIVISTELMÄ: TYÖMARKKINASUHTEET EUROOPASSA VUONNA 2014

Komission työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto esittelee kahden vuoden välein Työmarkkinasuhteet Euroopassa -julkaisun, jossa luodaan yleiskatsaus merkittäviin suuntauksiin ja kehityspiirteisiin työmarkkinasuhteissa työntekijöiden, työnantajien ja näiden edustajien välillä, mukaan lukien kolmikantaneuvottelut, joihin myös eri tasojen viranomaiset osallistuvat. Tämä vuoden 2014 painos on sarjan kahdeksas julkaisu.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle perustuva työmarkkinajärjestelmä on kilpailukykyisen sosiaalisen markkinatalouden kulmakivi, joka toimii Euroopan sosiaalisen mallin innoittajana. *Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2012* -kertomuksessa todettiin, että valtionvelkakriisi ja budjettien tervehtyttäminen, johon lukuisissa Euroopan maissa on pyritty, ovat aiheuttaneet monenlaista rasitusta työmarkkinavuoropuhelulle. Tässä kertomuksessa todetaan, että Euroopan työmarkkinasuhteet muuttuvat edelleen. Kertomuksessa kuitenkin myös pohditaan, mitkä muutokset ovat tilapäisiä ja mistä tulee luultavasti pysyviä. Vielä ei ole varmuutta kriisin jälkeisen työmarkkinavuoropuhelun muodosta. Euroopan työmarkkinasuhteet ovat tienhaarassa.

Kuten Euroopan unionin toiminnasta tehdyssä sopimuksessa sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjassa todetaan, kansallisten järjestelmien moninaisuus muokkaa EU:n työmarkkinajärjestelmää. Työmarkkinasuhteista ei ole ylivertaista "mallia", joka voisi toimia esikuvana kaikille jäsenvaltioille. Monet kriisin aikana havaituista muutoksista ovat osa työmarkkinasuhteiden pitkän aikavälin kehityssuuntauksia, jotka ovat syntyneet vastauksena nopeasti muuttuvaan sosioekonomiseen ympäristöön. Tällaisia muutoksia ovat hidas mutta tasainen niiden työntekijöiden osuuden väheneminen, joiden palkat on määritetty työehtosopimuksella, sekä neuvottelurakenteiden hajautuminen kansallisesta tai alakohtaisesta monen työnantajan neuvottelusta yksittäisissä yrityksissä ja työpaikoissa käytäviin neuvotteluihin.

Talous- ja rahaliiton toteutuminen 1990-luvun lopussa vaikutti merkittävästi EU:n työmarkkinoihin ja työmarkkinasuhteisiin. Yhtenäisen rahapolitiikan puitteissa työmarkkinoista tuli euroalueelle merkittävä kanava epäsymmetrisiin häiriöihin sopeutumisessa. Todisteiden perusteella talous- ja rahaliiton vaatimukseen valmistautuminen ("Maastrichtin kriteerit") oli merkittävä tekijä työmarkkinaosapuolten ja hallitusten välisten työmarkkinasopimusten laadinnalle useissa EU:n jäsenvaltioissa, joista osalla (esim. Portugalilla, Espanjalla, Irlannilla ja Italialla) ei ollut aikaisempaa perinnettä tällaisesta eturyhmien neuvottelusta.

Talous- ja rahaliiton voimaantumisen aina viimeaikaiseen kriisiin asti kansallisten työmarkkinajärjestelmien muutokset

noudattivat kuitenkin yhä maakohtaista kaavaa, johon vaikuttivat suurelta osalta kunkin maan työmarkkinavuoropuhelun perinteet ja käytännöt sekä maailmantalouden muutokset. Useimmissa tapauksissa muutosprosessi antoi työmarkkinavuoropuhelun osanottajille riittävästi aikaa ja tilaa mukautua vähitellen muuttuvaan sosioekonomiseen ja institutionaaliseen kontekstiin. Joissakin maissa työmarkkinaosapuolet hallitsivat työehtosopimusneuvottelujen hajautumista kehittämällä koordinointimekanismeja yritysten ja toimialojen välille.

Viimeaikainen kriisi on paljastanut talous- ja rahaliiton alkuperäisessä rakenteessa puutteita, jotka – vaikka eivät kriisiä aiheuttaneetkaan – osaltaan selittävät ulkoisten häiriöiden vakavat vaikutukset monissa EU:n jäsenvaltioissa. Kriisi on myös jouduttanut katkoksia työmarkkinasuhteiden muutosten nopeudessa ja voimakkuudessa, kun ulkoisista pakotteista tuli merkittävämpiä ja nopeiden, mahdollista kasvua lisäävien puite-ehtojen tarve kasvoi. Työmarkkinasuhteet ovat muuttuneet monin tavoin, nopeammin ja useammin kuin kriisiä edeltäviä vuosina.

Euroopan unioni on esittelyt kattavan toimenpidepaketin, jolla voidaan parantaa Euroopan talouden hallintaa ja lujittaa talous-, budjetti- ja työllisyyspolitiikkoja kaikissa jäsenvaltioissa. EU-ohjausjakso toimii kehämäisesti alkaen vuotuisesta kasvuselvityksestä, EU:n laajojen talouspolitiikkojen määrittämisestä, jäsenvaltioiden esittämistä kansallisista uudistusohjelmista, komission neuvostolle esittämistä maakohtaisista suositusehdotuksista sekä komission arvioinneista suositusten mukaisten toimien täytäntöönpanosta kansallisella tasolla ja komission näkemyksistä talousarvioluonnoksista. Uusi hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää koskeva kehys on vaikuttanut työmarkkinavuoropuheluun kansallisella tasolla. Euroopan tasolla se on johtanut keskusteluihin siitä, millä tasolla työmarkkinaosapuolten pitäisi osallistua Euroopan makrotalouden hallintaan ja missä määrin kansallinen palkka(neuvottelu) kehitys – kansallisten työmarkkinajärjestelmien ydinkysymys – pitäisi nostaa EU:n tasolle.

Useat maakohtaiset suositukset koskivat kansallisten palkka-neuvottelujärjestelmien tiettyjä näkökohtia ja sivusivat siten kansallisten työmarkkinasuhteiden ydinaluetta. Tavoitteena oli osoittaa laajemman joustavuuden tarve palkkojen sopeutuksessa niissä maissa, joissa on paljon sisäistä tai ulkoista epätasapainoa. Näin pyritään tukemaan sopeutusprosesseja. Työehtosopimusneuvottelujen hajautuminen nähtiin välineenä palkkojen ja tuottavuuden parempaan kohdistamiseen paikallisella ja yritystasolla.

Talouden vakauttamistukea saavissa jäsenvaltioissa tarve ottaa käyttöön hyvin nopeita uudistuksia (mukaan lukien

palkkaneuvottelujärjestelmän muutokset) verotus- ja taloustilanteen vakauttamiseksi jätti vain vähän liikkumavaraa tai aikaa neuvottelulle ja/tai yhteisymmärryksen muodostamiselle kansallisten työmarkkinaosapuolten kanssa. Komissio painotti jatkuvasti työmarkkinavuoropuhelun sekä kansallisten olosuhteiden ja käytäntöjen noudattamisen tärkeyttä. Silti kriisitilanne yhdistettynä tiettyihin työmarkkinasuhteiden perinteisiin loi epäedullisen tilanteen työmarkkinavuoropuhelulle ja lisäsi ristiriitoja työmarkkinaosapuolten, ammattiliittojen ja viranomaisten välillä. Työmarkkinavuoropuhelun laadusta tuli tärkeä keskustelun aihe. Talous- ja rahaliiton työmarkkinavuoropuhelun viime aikoina saama huomio, jossa on korostunut yhteistyössä käydyn työmarkkinavuoropuhelun uudelleen käynnistyneen tarve EU:n ja jäsenvaltioiden tasolla, näyttää tarjoavan uusia näkökohtia työmarkkinavuoropuhelulle talous- ja rahaliiton puitteissa. Tätä on tukenut palkkakehityksen kaksinaisen roolin painottuminen, jossa palkkakehitystä ei nähdä vain kilpailukykyyn vaikuttavana tekijänä vaan myös kysyntää tukevana ja epätasa-arvoa vähentävänä tekijänä etenkin tulonjakautumisen matalammassa päässä.

Vaikka kaksi viimeistä vuotta ovatkin herättäneet huolta Euroopan työmarkkinasuhteiden tilasta, parhaiten menestyneistä EU:n jäsenvaltioista saadut todisteet puhuvat sen puolesta, että hyvin rakennettu työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu auttaa selviämään modernin talouden edellyttämistä, monisyisistä sosioekonomisista muutoksista. Kuten edeltävinä vuosinakin, lopputulos on yksiselitteinen. Maat, joilla on vahvat työmarkkinavuoropuhelun käytännöt, ovat EU:n parhaiten toimeentulevia ja kilpailukykyisimpiä talouksia, joiden työmarkkinatilanne on parempi ja joustavampi kuin monissa muissa valtioissa. Nämä esimerkit osoittavat, miten tärkeä on kansainväliseen kilpailukykyyn johtava ”valtatie”, joka hyödyntää työmarkkinavuoropuhelun ongelmanratkaisumahdollisuuksia. Tällainen strategia ei perustu vain työvoimakustannuksiin vaan palkan lisäksi myös muihin kilpailukykytekijöihin, kuten tuotteiden ja palvelujen laatuun ja luotettavuuteen sekä ammatitaitoiseen ja koulutettuun työvoimaan. Tässä kertomuksessa annetaan konkreettisia esimerkkejä työmarkkinaosapuolten osallistumisesta työmarkkinoiden ja talouden edistämiseen, kuten osapuolten pyrkimykset kestävämmän korkean nuorisotyöttömyyden torjumiseksi. Tämä vahvistaa työmarkkinavuoropuhelun tärkeyttä Euroopan sosiaalisen mallin ja kilpailukykyisen sosiaalisen markkinatalouden kulmakivenä.

Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2014 -kertomuksessa todetaan työmarkkinajärjestelmien jatkuvuuden ja muutoksen oikeanlaisen yhdistelmän löytämisen haasteet, jotta voidaan mukautua talous- ja rahaliiton ja nopeasti muuttuvan globaalin maailman vaatimuksiin. Maissa, joissa työmarkkinasuhteiden rakenteet ovat heikot, on lujitettava työmarkkinajärjestöjä ja

vuoropuhelurakenteita sekä lisättävä maiden valmiutta varautua tarvittaviin muutoksiin. Tämä edellyttää kansallisten työmarkkinasuhteiden kehityksen jatkuvaa analysointia, kuten kertomuksessakin todetaan.

Kriisin pahin vaihe on nyt ohi ja Eurooppa pyrkii takaisin kasvun tielle, joten kriisin tähänastista vaikutusta työmarkkinasuhteisiin voidaan arvioida Euroopan kehittyvän talous- ja rahaliiton puitteissa. Tämä tehtävä määritellään *Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2014* -kertomuksessa taholle itselleen. Luvussa 1 esitetään katsaus työmarkkinasuhteendikaattorien pääasiallisiin määrällisiin suuntauksiin kaikkialla EU:ssa. Luvussa päivitetään tilanne kahden, vuoden 2012 kertomuksessa käsitellyn aiheen osalta: työmarkkinavuoropuhelun viimeaikainen kehitys Keski- ja Itä-Euroopan jäsenvaltioissa sekä julkisen sektorin suuntauksat. Luvussa 2 tutustutaan tarkemmin palkkaneuvottelujärjestelmiin, joista osa on muuttunut paljonkin kuluneen vuosikymmenen varrella. Tässä luvussa esitellään myös joitakin perustavanlaatuisia empiirisiä todisteita työehtosopimuksilla neuvoteltujen palkkojen ja tuottavuuden välisen yhteyden viimeaikaisista kehityssuunnista. Luvussa 3 keskitytään työmarkkinajärjestelmiin viidessä maassa, jotka ovat viime aikoina saaneet jonkinlaista talouden vakauttamistukea – Kreikka, Irlanti, Portugali, Espanja ja Kypros – ja tutkitaan ulkoisten ja sisäisten pakotteiden vuorovaikutusta kunkin maan työmarkkinavuoropuhelun syvässä muutoksessa. Luvussa 4 analysoidaan työmarkkinaosapuolten kohtaamia haasteita niiden yrittäessä ratkaista nuorisotyöttömyyden ongelmaa ja esitellään tärkeimpiä toimintapoliittisia kantoja, toimia ja aloitteita, joihin työmarkkinaosapuolet ovat ryhtyneet kansallisella ja EU:n tasolla. Kertomuksen lopussa esitetään tiivistelmä kehityssuunnista ja reaktioista Euroopan tason työmarkkinavuoropuhelussa (luku 5) sekä kuvataan Euroopan työläinsäädännön pääasiallisia kehityssuunnauksia (luku 6). Ensimmäiset neljä lukua perustuvat ulkoisten avustajien luonnoksiin. Viimeiset kaksi lukua ovat komission yksiköiden laatimia.

Luku 1 – Euroopan työmarkkinasuhteiden kehityssuunnauksat

Tässä luvussa tutkitaan työmarkkinasuhteiden toimijoiden ja prosessien tärkeimpiä muutoksia ennen kriisiä ja sen aikana. Luvussa pyritään erityisesti määrittämään, missä määrin työmarkkinasuhteiden uusimmat kehitysasteet ovat pitkän aikavälin suuntauksien jatkumoa ja missä määrin kriisin aiheuttamia tai nopeuttamia.

Yleisesti ottaen työmarkkinajärjestöjen rakenne ja koostumus ovat pysyneet suhteellisen vakaina viimeisten vuosien aikana,

mikä on jo itsessään huomattava kehityssuuntaus. Useimmissa maissa ammattiliittotoiheyden pitkään tasaisena jatkunut väheneminen hidastui huomattavasti kriisin ensimmäisten vuosien aikana, kun työllisyys ja ammattiliittojen jäsenyys laskivat molemmat suunnilleen samassa suhteessa. Ei ole selvää, jatkuuko tämä kehitys työllisyyden elpessä. Työnantajajärjestöjen jäsenyyden kattavuuden pitkäkestoinen vakaus jatkui.

Sitä vastoin työmarkkinaprosesseissa tapahtui huomattavia muutoksia kriisivuosina. Työehtosopimusneuvottelurakenteet hajautuivat edelleen ja työehtosopimusten kattavuus väheni monessa maassa – joissakin Etelä-Euroopan maissa jopa ennätyskellisen paljon.

Sekä hajautuminen että työehtosopimusneuvottelujen kattavuuden väheneminen olivat selkeästi näkyviä kehityssuuntauksia jo ennen kriisiä. Ne ovat osa yhteiskuntien ja talouksien laajempia, pitkän aikavälin muutoksia, joista tärkein on kilpailun yhä globaalimpi luonne. Kriisin aikana uutta on ollut tapahtuneiden muutosten nopeus ja laajuus. Tähän on kaksi pääasiallista syytä. Ensiksikin tiukemmat säännökset ja muuttuvat käytännöt ovat vaikeuttaneet työehtosopimusneuvottelujen laajentamista koskemaan suurempaa työntekijäjoukkoa. Toiseksi uusien säännösten vaikutukset useissa maissa työehtosopimusten jatkumiseen tai päättymiseen niiden rautessa sekä taloudellinen epävarmuus heikensivät työehtosopimusneuvottelujen kattavuutta aiheuttamalla neuvotteluissa umpikujaan johtavia viivästyksiä. Lisäksi työehtosopimusneuvottelujärjestelmien uusien ehtojen ansiosta yritykset voivat yhä useammin pyrkiä korkeamman tason työehtosopimukseen, mikä nopeuttaa hajautumiskehitystä.

Tässä luvussa todetaan, että nämä muutokset olivat reaktioita sekä sisäisiin että ulkoisiin tekijöihin. Jotkin kansalliset toimijat tekivät aloitteita, jotka sitten sovittiin muuttuvaan sosioekonomiseen tilanteeseen. Jos vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten kesken oli vaikeaa, ulkoinen paine sai hallitukset reagoimaan komission, Eurooppa-neuvoston ja muiden kansainvälisten organisaatioiden suosituksiin. Taloudellisen avun ohjelmaa noudattavissa maissa kansalliset viranomaiset neuvottelivat Euroopan komission, Euroopan keskuspankin ja kansainvälisen valuuttarahaston kanssa eri aloihin, kuten työmarkkinoihin, kohdistuvista rakenneuudistuksista osana kattavaa politiikkapakettia, jonka toivottiin auttavan saattamaan talous takaisin tasapainoon ja lisäämään kasvupotentiaalia. Monia taloudelliselle avulle asetettujen ehtojen sisältämiä politiikkoja, kuten työmarkkinajärjestelmiin liittyviä politiikkoja, vaan ne jätettiin taloudellista apua saavien valtioiden harkinnan varaan.

Vaikka sisäinen muutos selittää kansallisten työmarkkinajärjestelmien pitkän aikavälin muutoksen, ulkoiset paineet ovat

syynä viimeaikaisiin syvällisiin muutoksiin, jotka eroavat merkittävästi aikaisemmista kehityssuuntauksista. Mikään muutos ei ole kuitenkaan erillään muista, vaan kaikki muutokset ovat reaktioita kansainvälisen talousjärjestelmän ja yhteiskunnan muutoksiin ja kehityssuuntauksiin. Lisäksi voimasuhteet ja institutionaaliset tekijät muovaavat kahden tason välistä suhdetta. Vaikka työmarkkinasuhteet ovat muuttuneet koko EU:n alueella, muutoksen laajuus ja nopeus vaihtelivat merkittävästi jäsenvaltioiden välillä etenkin vuoden 2008 jälkeen.

Luku 2 – Kriisin eteneminen – palkkaneuvottelujärjestelmien kehityssuuntaukset

Työehtosopimusneuvottelut ovat työmarkkinajärjestelmien olennainen osa, ovathan ne työnantajien ja ammattiliittojen työsuhteen sääntelyssä pääasiallisesti käyttämä väline. Työehtosopimusneuvottelut suojaavat työntekijöitä määrittämällä kattavat vähimmäisehdot ja rajoittamalla johtajien mahdollisuutta työntekijöiden tehtävien ja työn järjestämisen yksipuoliseen saneluun. Työnantajille työehtosopimusneuvottelut ovat hyödyllinen tapa säästää liiketoimikustannuksissa, kun työvoimaan voidaan soveltaa yhtäläisiä standardeja ja työmarkkinaristiriidat vähenevät. Usean työnantajan neuvottelut vähentävät kilpailua työvoimakustannuksista, mikä voi olla hyödyksi, jos neuvottelussa ovat mukana kaikki tietyn toimialan tärkeät kotimaiset kilpailijat. Näin on etenkin aloilla, jotka altistuvat vain rajallisesti globaalille kilpailulle.

Kilpailu on kuitenkin entistä globaalimpaa, ja usean työnantajan kansallisen tason palkkaneuvotteluilla voidaan entistä vähemmän suojella työmarkkinakustannuskilpailulta. Työntekijöiden ja työnantajien välillä neuvottelut ovat pääasiallinen tekijä selvitetessä taloudellisen toiminnan tuottaman lisäarvon jakamiseen liittyvää ristiriitaa. Yksittäisille työntekijöille palkkaneuvottelut tarjoavat jonkin verran suojaa työmarkkinoiden vaihteluilta, kun taas yleisellä tasolla ne antavat työntekijöille mahdollisuuden ilmaista solidaarisuutta toisten saman alan työntekijöiden kanssa määrittämällä eri tuottavuustasojen työntekijäryhmien vähimmäispalkkatason. Palkkaneuvottelut pitävät kuitenkin palkkatason korkeammalla kuin se olisi ilman työehtosopimusneuvotteluja, joten ne edistävät työmarkkinoiden segmentoitumista, sillä työnantajat saattavat turvautua vaihtoehtoihin, työehtosopimusten ulkopuolisiin työllistämismuotoihin.

Tässä luvussa tarkastellaan erilaisia palkkaneuvotteluinstituutioita EU:ssa ja analysoidaan, ovatko palkkaneuvottelut muuttuneet merkittävästi viimeisimmän vuosikymmenen aikana. Kuten luvussa 1 korostettiin, talouskriisi vauhditti pitkän aikavälin taipumusta palkkaneuvottelujärjestelmien hajautumiseen,

etenkin mahdollistamalla useammin alakohtaisista standardeista poikkeamisen alemman tason sopimuksissa. Vaikka kansalliset mallit vaihtelevat, hajauttaminen sisältyy kuitenkin usein koordinoituihin työehtosopimusneuvottelujärjestelmiin. Hajautetun neuvottelun kontekstissa koordinoinnin avulla työmarkkinaosapuolet voivat ottaa huomioon makrotaloudelliset tavoitteet ja palkkakehityksen mahdolliset heijastusvaikutukset. Luvussa luodaan yleiskatsaus aloitteisiin palkkaneuvottelujen koordinoimiseksi kansallisten rajojen yli.

Hallitusten osallistuminen palkkaneuvotteluinstituutioihin on lisääntynyt viime vuosina, kun työmarkkinoiden ja palkkaneuvottelumallien muutoksista on tullut yhä merkittävämpiä talouden kansainvälistymisen ja etenkin talous- ja rahaliiton vuoksi. Hallituksilla on ollut olennainen rooli palkkaneuvottelumekanismien muutosten muokkaajina. Kyse oli laajemmista talouspolitiikan ja työmarkkinajärjestöjen muutoksista, jotka ovat syntyneet reaktiona kriisiin ja talouden muuttumiseen. Työmarkkinaosapuolten riippumattomilla, kahdenkeskisillä ratkaisulla on ollut paljon pienempi merkitys. Vaikka EU:n toimintapoliittisissa välineissä, kuten maakohtaisissa suosituksissa, on ehdotettu myös uudistuksia kollektiivisiin palkkaneuvottelukäytäntöihin, muutosta ovat ajaneet juuri kansalliset hallitukset (huomattavana poikkeuksena maat, jotka saivat tukea talouden vakauttamiseen ja joissa kansalliset viranomaiset tekivät uudistussitoumuksia EU:n/IMF:n ohjelman mukaisesti, katso luku 3). Tämä ei ole yllätys ottaen huomioon, että EU:n valta työmarkkina-asioissa on rajallinen ja kansallisten työmarkkinajärjestelmien moninaisuuden kunnioittaminen on turvattu Euroopan unionin toiminnasta tehdyssä sopimuksessa.

Luvussa todetaan, että talouskriisillä on ollut selkeä vaikutus todellisiin työehtosopimuksella sovittuihin palkkoihin. Useimmissa tapauksissa todellinen palkkakehitys hidastui huomattavasti ja toisinaan muuttui laskusuuntaiseksi. Vain harvoissa tapauksissa palkat jatkoivat huomattavaa nousua tai palkkakehitys kiihtyi. Suurinta työehtosopimuksella määritetty palkkakasvu oli Itä- ja Keski-Euroopan maissa, joissa voi olla pyrkimystä saattaa palkat ”Euroopan palkkatasolle”, joskin erot pysyvät suurina. Tässä luvussa myös todetaan suuri vastaavuus kriisiä edeltävän kauden työehtosopimuksilla määritettyjen palkkojen kasvun ja tuottavuussuuntausten välillä, joskin varsinaiset palkankorotukset jäivät usein tuottavuuden lisäystä pienemmiksi. Sitä vastoin nykyisellä kaudella työehtosopimusten palkkojen todellinen kasvu ylitti useammin tuottavuuden nousun, mikä johtuu osittain odottamattoman matalasta inflaatiosta, jota ei ollut otettu neuvotteluissa huomioon. Näin ollen työehtosopimuksilla pystyttiin jollain määrin suojelemaan työntekijöiden tuloja rajoittamalla kriisin vaikutusta palkkatasoon. Useat tutkimustulokset ovat nyt osoittaneet, että kriisistä aiheutui huomattavaa painetta palkkoihin ja että maltillinen

palkkakehitys auttoi merkittävästi makrotaloudellisen epätasapainojen korjauksessa ja kilpailukyvyyn palauttamisessa.

Luku 3 – Työmarkkinasuhteet talouden vakauttamistukea saavissa jäsenvaltioissa

Vuodesta 2010 alkaen ensin Kreikkaa ja sitten Irlantia kohtasi vakava velka- ja verokriisi. Vuonna 2011 kriisi levisi Portugaliin, ja vuoden 2012 aikana se vaikutti Espanjan ja Kyproksen finanssialaan. Kaikissa näissä maissa talouskasvu oli heikkoa ja työttömyys lisääntyi, minkä lisäksi Irlannissa, Espanjassa ja Kyproksella oli myös pankkikriisi. Näihin akuutteihin haasteisiin vastaamiseksi kaikki viisi maata ottivat käyttöön pitkälle ulottuvia rakenneuudistuksia ja julkisen talouden vakauttamisohjelmia. Toimien tavoitteena oli pitää velka ja alijäämä hallinnassa sekä palauttaa pankkisektorin vakaus ja markkinoiden luottamus ja luoda olosuhteet, joissa voitaisiin palata kasvun tielle ja luoda uusia työpaikkoja.

Kyproksen, Kreikan, Irlannin ja Portugalin hallitukset hinnoiteltiin ulos kansainvälisiltä obligaatiomarkkinoilta, ja niiden oli pyydetävä rahoituslainoja julkisen sektorinsa rahoittamiseksi ja rahoituslaitostensa kapitalisoimiseksi uudelleen. Lainaehdona kansalliset hallitukset antoivat kansainvälisille lainantajille, joita edustivat Euroopan komissio, Euroopan keskuspankki ja kansainvälinen valuuttarahasto, virallisia sitoumuksia politiikkauudistusten toteuttamisesta. Espanja sai erityistä tilapäistä taloudellista apua Euroopan vakausmekanismista (ESM) finanssialansa korjaamiseksi, ja Euroopan komissio valvoi hallituksen uudistuksia.

Ennen kriisiä näissä viidessä maassa Kyprosta lukuun ottamatta oli melko vakaa työehtosopimusneuvottelujärjestelmä, useimmiten keskitetyllä tai alakohtaisella tasolla. Ennen euroalueen kriisiä kolmikantaiset työmarkkinasopimukset olivat keskeinen osa työmarkkinasuhteiden uudistusta kaikissa näissä maissa, Kreikkaa lukuun ottamatta. Tästä huolimatta ja eri syistä mikään viidestä maasta ei ole onnistunut tehokkaasti sisäistämään lisääntynyttä sopeutuskyvyn tarvetta ja mukautumaan siihen talous- ja rahaliiton sekä valuuttakurssin joustavuuden menetyksen yhteydessä. Vaikka palkkoja yritettiin kohdistaa paremmin tuottavuuteen ja työmarkkinoiden joustavuutta lisätä, kaikissa näissä maissa todelliset valuuttakurssit heikkenivät ja pääoman ja vaihtotaseen väliset erot kasvoivat.

Kriisin synnyttämät uudistusohjelmat toivat monille alueille laajalle ulottuvia muutoksia, joiden tarkoituksena oli palauttaa kasvupotentiaali ja työpaikat sekä parantaa oikeudenmukaisuutta. Työmarkkinajärjestelmä itsessään tai ainakin joidenkin

osatekijöidensä osalta nähtiin osana ongelmaa, joka piti korjata kriisiin myötä. Hintakilpailukyvyyn palauttamista pidettiin olennaisena talouden ja työllisyyden kestäväen elpymisen kannalta. Vaikutus kansallisiin työmarkkinainstituutioihin oli merkittävä. Uudistukset koskivat niin alakohtaisia työehtosopimusneuvotteluja, kolmikantaisia yhteistyömekanismeja, palkkaneuvotteluinstituutioita kuin työmarkkinakiistoja koskevia sääntöjäkin. Kaikissa yhteisymmärryspöytäkirjoissa (MoU), jotka laadittiin Kreikan, Irlannin, Portugalin ja Kyproksen hallitusten sekä EU:n/IMF:n kesken, viitataan työmarkkinaosapuolten kuulemisen selkeään tarpeeseen kansallisten uudistusohjelmien käyttöönoton aikana, ja osassa mainitaan erityisesti kolmikantasopimukset. Vaikka Euroopan komissio on jatkuvasti painottanut työmarkkinavuoropuhelun ja kansallisten olosuhteiden ja käytäntöjen kunnioituksen tärkeyttä, käytännössä tilanne on kuitenkin kehittynyt työmarkkinavuoropuhelun kannalta epäsuotuisasti, mikä on johtanut suurempiin ristiriitoihin työmarkkinaosapuolten sekä ammattiliittojen ja viranomaisten välillä. Tilannetta kuvastivat kansainväliselle työjärjestölle (ILO) ja Euroopan neuvostolle tehdyt valitukset sekä Euroopan parlamentin hyvin kriittinen arvio EU:n/IMF:n ohjelmien sisältämien työmarkkinaoikeuksien kunnioittamisesta.

Uudistuksen pyrkimyksenä oli antaa yrityksille lisää tilaa mukautua taloudellisten olosuhteiden muutoksiin, mahdollistaa palkkojen ja (yritystason) tuottavuuden parempi yhteensovittaminen sekä siten hintojen kilpailukyvyyn vahvistaminen ja työn uudelleen jakamisen edistäminen. Käytännössä muutos tarkoitti siirtymistä hajautettuun neuvottelumalliin yritysten tasolla. Mikään näistä maista ei ole kuitenkaan perustanut yritysneuvostoja tai osallistavia neuvottelujärjestelmiä yritystasolla, joten käytännössä palkkaneuvottelun hajautuminen on usein heikentänyt työehtosopimusneuvottelujärjestelmiä ainakin lyhyellä aikavälillä. Tämä vaikutus syntyy työehtosopimusten kattavuuden jyrkästä heikkenemisestä tutkituissa maissa vuosina 2008–2013 (katso luku 1).

Sääntelyn muutosten vaikutusta analysoitavien maiden palkkatasoihin ja kilpailukykyyn on seurattava tarkasti. Ellei työmarkkinavuoropuhelun rakenteita sopeuteta ja hajautettua neuvottelua yhdistetä riittäviin korkeamman tason koordinoituneisiin mekanismeihin, on vaarana se, että työmarkkinoiden sääntely työmarkkinavuoropuhelun ja kolmikantaneuvottelun kautta heikkenee vakavasti ja että palkkaneuvotteluihin puututaan liiallisesti lainsäädännöllisin keinoin, mikä oli tyypillistä teollistumisen varhaisvaiheessa. Tämä voisi vähentää työmarkkinainstituutioiden kykyä sovittaa ristiriitoja, jakaa tuloja ja muodostaa liittoutumia eturyhmien kesken.

Palkkaneuvottelumekanismien muutosten lisäksi tutkittavien maiden hallitukset tekivät laajempia työmarkkinauudistuksia

reaktiona kriisiin. Näitä olivat vähimmäispalkan alentaminen, työsuhteiden suojelulainsäädännön keventäminen sekä palkkojen ja julkisen sektorin työpaikkojen vähentäminen (tai jäädyttäminen) (katso *Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2012*, Euroopan komissio 2013). Taloudellista apua saavissa maissa komissio ja muut kansainväliset organisaatiot ovat pyrkineet käynnistämään työmarkkinavuoropuhelua tärkeimmistä toimintapoliittisista valinnoista. Maat ovat itse viime kädessä vastuussa työmarkkinaosapuolten osallistamisesta uudistusten tuotoiluun ja täytäntöönpanoon. Siinä ei ole aina onnistuttu, eikä se ole aina ollut mahdollistakaan: kiireellisten, kilpailukyvyyn ja kasvun palauttamiseen tähtäävien toimenpiteiden käyttöönotto sekä finanssimarkkinoiden vakauttaminen asetettiin usein työmarkkinaosapuolen yhteisymmärryksen saavuttamisen edelle.

Usein esille tullut tehokkaan työmarkkinavuoropuhelun puute poikkesi hallitusten ja työmarkkinaosapuolten välisten työmarkkinasopimusten ja kolmikantayhteistyön perinteestä. Lukuun ottamatta Portugalia työmarkkinauudistusten osalta ja Irlantia julkisen sektorin muutosten osalta, kriisi näyttääkin heikentäneen aikaisempia kolmikantaneuvotteluinstituutioita. Tämän seurauksena valtioiden (yksipuolisen) toiminnan osuus työmarkkinasuhteissa on lisääntynyt huomattavasti vuodesta 2010, ja työmarkkinavuoropuhelulla oli huomattavasti vähäisempi rooli rakenneuudistusten suunnittelussa ja julkisen talouden vakauttamissuunnitelmissa kuin kriisin ensimmäisessä vaiheessa vuosina 2008 ja 2009 (katso *Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2010*, Euroopan komissio 2011).

Maiden toipuessa hitaasti kriisistä osa hallituksista on alkanut viime aikoina keskittyä uudelleen työmarkkinainstituutioihin ja kolmikantayhteistyöhön edistääkseen yhteisymmärrystä työmarkkinaosapuolten välillä tärkeimpien työmarkkinoiden haasteiden osalta sekä edistääkseen vakautta ja rauhaa. Esimerkiksi Kreikka on ottanut käyttöön työmarkkinaneuvoston ja sosiaalisen suojelun neuvoston, jotka molemmat ovat kolmikantaisia. Joukkokortisanomisten valtuutukset käsitellään Kreikassa nyt kolmikantaisessa korkeimmassa työmarkkinaneuvostossa. Portugalin hallitus on pyrkinyt ylläpitämään pysyvää viestintäkanavaa työmarkkinaosapuolten kanssa ja perustanut kolmikantaisen työmarkkinakeskuksen. Kyproksella kolmikantaosapuolet painottivat neuvoo-antavan työlautakunnan tärkeää roolia. On selvää, että kriisi on muuttanut työmarkkinajärjestelmiä perustavanlaatuisesti viidessä maassa. Työmarkkinavuoropuhelua pidetään kuitenkin yhä tärkeänä työmarkkinoiden haasteiden, palkkaneuvottelujen ja kilpailukykyseikkojen ratkaisemisessa. Jääkin siten nähtäväksi, lujittuvatko maiden työehtosopimusneuvottelurakenteet vai onko heikkeneminen pitkäkestoista. Vastaus tähän kysymykseen voi vaihdella huomattavastikin maiden välillä.

Luku 4 – Työmarkkinasuhteet ja nuorten työllistyminen

Nuorison työllistyminen ja nuorten ongelmat opinnoista työmarkkinoille siirtymisessä ovat aikamme sosiaalipolitiikan tärkeimpiä ongelmia, joiden vaikutukset ulottuvat yhä uusiin sukupolviin, ellei toimiin ryhdytä. Tässä luvussa pyritään kuvaamaan työmarkkinoiden nykytilaa suhteessa nuorten työllisyys- ja työttömyysprosenttiin. Luvussa pohditaan erityisesti työmarkkinaosapuolten haasteita niiden yrittäessä parantaa nuorten pääsyä työmarkkinoille. Luvussa myös käydään läpi tärkeimmät poliittiset kannat, toimet ja aloitteet, joihin työmarkkinaosapuolet ovat ryhtyneet.

Vaikka nuorisotyöttömyys on rakenteellinen ongelma EU:ssa, on selvää, että kriisi on pahentanut nuorten jo ennestäänkin vaikeaa työttömyystilannetta. Eurostatin joulukuun 2014 tilastojen mukaan alle 25-vuotiaiden nuorten työttömyysprosentti 28 EU-maassa oli 21,4 prosenttia, kaksi kertaa yhtä korkea kuin koko työväestön 9,9 prosentin työttömyys. Nuorisotyöttömyys on erityisen korkea Espanjassa (51,4 prosenttia), Kreikassa (50,6 prosenttia lokakuussa 2014), Kroatiassa (44,8 prosenttia vuoden 2014 neljännellä vuosineljänneksellä) ja Italiassa (42,0 prosenttia). Sitä vastoin Saksassa nuoria oli työttömänä 7,2 prosenttia ja Itävallassa 9,0 prosenttia.

EU-tason päätöksentekijät voivat tarjota viitekehysten, jonka puitteissa sidosryhmät voivat yrittää ryhtyä lieventäviin toimiin ja työmarkkinaosapuolet voivat yrittää saada aikaan muutosta käytettävissään olevilla rakenteilla, kuten työmarkkinavuoropuhelulla ja työehtosopimuksilla. Tähän onkin tarjoutunut mahdollisuus nuorisotakuulla, joka kannustaa kumppanuusajatteluun kansallisessa täytäntöönpanossa. Työmarkkinaosapuolet osallistuvat kuitenkin vaihtelevasti poliitikkojen kehittämiseen, ja toiminnan vaikutusta on vaikea mitata.

EU-tason aloja yhdistävät ja alakohtaiset työmarkkinaosapuolet ovat tehneet sopimuksia ja suosituksia jäsenliitoilleen ja muille sidosryhmille, viritelleet keskustelua ja esitelleet hyviä käytäntöjä. Näihin kuuluvat myös EU:n eri alojen välisten työmarkkinaosapuolten nuorisotyöllisyyden toimintapuitteet, jotka valmistuivat kesäkuussa 2013.

EU-tason toimien ulottuvuus ja vaikutus kansallisella tasolla sekä se, missä määrin ne voivat edistää vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvottelua jäsenvaltioissa, riippuu työmarkkinavuoropuhelun vahvuudesta ja työehtosopimusneuvottelujen perinteestä, työmarkkinaosapuolten välisestä suhteesta sekä etenkin siitä, missä määrin valtion tukea ja rahoitusta on saatavana. Vielä on luultavasti liian varhaista arvioida, onko millään työmarkkinaosapuolten toimilla ja aloitteilla ollut todellista

vaikutusta, etenkin, kun talouden ja työmarkkinoiden kehityksen välillä on tunnetusti viive. Joka tapauksessa EU:n yleinen nuorisotyöttömyysprosentti alkoi laskea vuoden 2013 viimeisen vuosineljänneksen aikana. On tietenkin vaikea sanoa, ovatko kohdennetut toimet vaikuttaneet työttömyyden vähentymiseen vai johtuuko se pikemminkin talouden elpymisestä, jota alkaa olla havaittavissa joissakin jäsenvaltioissa.

Nuorisotyöttömyys on monisyinen ongelma, johon ei ole helppoa ratkaisua. Se koostuu monista toisiinsa nivoutuvista ongelmista, jotka edellyttävät eri sidosryhmien, kuten koulutuksen tarjoajien, ammattikoulutusorganisaatioiden, ammattitaidon yhdistämisestä työmarkkinoiden tarpeeseen vastaavien tahojen sekä työmarkkinoiden päätöksentekijöiden, välistä koordinoitua toimintaa. Siksi työmarkkinaosapuolten itsenäisten tai kaksikantaisten toimien lisäksi niillä on myös kaikilla tasoilla keskeinen rooli nuorison työllistymishaasteen ratkaisussa yhteistyössä laajempien sidosryhmien kanssa.

Luku 5 – Euroopan työmarkkinavuoropuhelun kehityssuunnat vuosina 2012–2014

Tässä luvussa luodaan yleiskatsaus Euroopan työmarkkinavuoropuhelun kehitykseen syyskuusta 2012 joulukuuhun 2014 keskittyen EU-tason työmarkkinasuhteiden lopputuloksiin.

Viime vuosina Euroopan työmarkkinavuoropuhelua on käyty hyvin haastavassa sosioekonomisessa tilanteessa. Vuodesta 2008 Eurooppaa on koetellut kriisi, jolle on ollut ominaista kasvava työttömyys, suurenevat erot jäsenvaltioiden välillä ja suuri huoli sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta. Kuten *Työmarkkinasuhteet Euroopassa vuonna 2012* (Euroopan komissio 2013) -kertomuksessa todettiin, kriisin toinen vaihe koetteli huomattavasti etenkin kansallisia työmarkkinasuhteita. Lisäksi luottamus Euroopan integraatioprosessiin on vähentynyt suuresti, etenkin avustusta saavissa maissa. Euroopan työmarkkinavuoropuhelun kahden viime vuoden kehitystä on tarkasteltava tässä viitekehyksessä.

Työmarkkinavuoropuheluun useissa jäsenvaltioissa kohdistunut jännitys on jättänyt jälkensä myös EU:n tasolla. EU:n alakohtaisesta työmarkkinavuoropuhelusta syntyneiden sopimusten määrän nousu näyttää pysähtyneen ainakin tilapäisesti. Lisäksi esille on noussut riippumattomien sopimusten epätaiseen kansallisen tason täytäntöönpanoon liittyviä merkittäviä kysymyksiä. Kansallisten työmarkkinajärjestelmien välillä on edelleen huomattavia eroja etenkin työehtosopimusneuvottelujen kattavuuden osalta. Erot vaikuttavat kansallisten

työmarkkinaosapuolten kykyyn ottaa nämä sopimukset tehokkaasti käyttöön. Tilanteesta todettiin luvussa 1, että kansallisten työmarkkinajärjestelmien viimeaikainen kehitys – etenkin jäsenmaissa, joissa järjestelmät olivat melko heikkoja jo ennen kriisiä – ei näytä kovin lupaavalta.

Euroopan työmarkkinavuoropuhelu on kuitenkin edelleen osoittanut kestävyuden merkkejä. Työmarkkinayhteistyötä on pyritty lujittamaan uusissa prosesseissa monenlaisten toimien, kuten EU-ohjausjakson, avulla. Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat keskittyneet toimialat yhdistävällä tasolla nuorisotyöttömyyden haasteen ratkaisemiseen, ja tasaista edistystä on tapahtunut yhteisen, syvällisen työllisyysanalyysin kehittämisessä. Kahden uuden alakohtaisen sosiaalisen vuoropuhelun komitean perustaminen ja tasainen eteneminen testausvaiheeseen kolmannella sektorilla osoittavat, että työnantajat ja ammattiliitot ovat yhä kiinnostuneita osallistumaan Euroopan tason toimintaan. Alan kaksi osapuolta ovat yhteisten kantojen ja julkilausumien kautta antaneet edelleen arvokasta palautetta ja asiantuntemusta komission aloitteille ja kansallisen tason toimintapoliittisille prosesseille. Työkalujen ja yhteisten hankkeiden kautta Euroopan työmarkkinaosapuolet jakavat ammattitaitoa ja parhaita käytäntöjä kapasiteetin kehittämiseksi Euroopan ja jäsenvaltioiden tasolla.

Tällä hetkellä Euroopan työmarkkinavuoropuhelu on tienhaarassa. Sopimuksen työmarkkinavuoropuhelua koskevat olennaiset ehdot laadittiin aikana, jolloin työllisyys ja sosiaalilainsäädäntö olivat työmarkkinaosapuolia koskevan EU-toiminnan merkittävä väline. Kuluneella vuosikymmenellä on nähty erilaisia kehityssuuntauksia. Ensinnäkin vuodesta 2000 alkaen politiikan yhteensovittamisesta on tullut yhä tärkeämpi EU-toiminnan väline sosiaalipolitiikassa. Tämä on käynnistänyt EU:n työmarkkinavuoropuhelussa (nyt mukana perustus sopimuksessa) uusia kehityssuuntauksia, joilla pyritään edistämään yhteistyötä EU:n toimielinten ja työmarkkinaosapuolten, kuten työllisyyskomitean (EMCO), sosiaalisen suojelun komitea (SPC) sekä korkeimmalla tasolla sosiaalialan kolmikantahuippukokouksen, välillä. Toiseksi uusien makrotaloudellisen hallintomuotojen viimeaikainen käyttöönotto EU-ohjausjakson kautta liittyy myös työllisyyden ja sosiaalipolitiikan ydinkysymyksiin ja on herättänyt keskustelua sopivimmasta tavasta ottaa työmarkkinaosapuolet mukaan EU-tason keskusteluun. Siirryttäessä vaiheittain kohti EU-tason kolmikantayhteistyötä ollaan oltu yhtä mieltä tarpeesta lujittaa edelleen työmarkkinaosapuolten osallistumista EU-hallintoon ja tehostaa olemassa olevia työmarkkinavuoropuhelun foorumeja. Tästä johtuen komissio on kuluneiden kahden vuoden aikana laatinut ehdotuksia työmarkkinaosapuolten roolin lujittamisesta EU:n makrotalouden hallinnassa ja EU-ohjausjaksolla sekä sosiaalialan kolmikantahuippukokouksen perustamisesta annetun neuvoston päätöksen tarkistamisesta siten, että siinä otettaisiin huomioon Lissabonin sopimuksen tuomat institutionaaliset

muutokset, kuten Eurooppa-neuvoston pysyvän puheenjohtajan tehtävä.

Eri toimialojen työmarkkinaosapuolet ovat selvästi eri mieltä kriisin syistä, sopivimmista toimintapoliittisista ratkaisuista, julkisen talouden vakauttamisohjelmista, makrotaloudellisten politiikkojen yhdistelmästä sekä rakenneuudistusten sisällöstä. Näkemykset eroavat selvästi myös lainsäädännön suhteen, kuten on käynyt ilmi työmarkkinaosapuolten vaikeuksista sopia työaikadiirektiivin muutoksista ja niiden syvälle juurtuneista vastakkaisista näkemyksistä EU-tason työmarkkinalainsäädännön lisäämisestä. Työnantajat ottavat yhä useammin esiin kilpailukyyn haasteet ja tarpeen vähentää työvoimakustannuksia, yksinkertaistaa työläisäädäntöä ja lisätä ulkoista joustavuutta. Ammattiliitot painottavat kilpailukyyn muita kuin työvoimaan liittyviä kustannuksia, palkkakehityksen myönteistä vaikutusta kokonaiskysyntään sekä työn laadun parantamisen ja taitoihin investoimisen tärkeyttä. Nämä näkemyserot ovat aiheuttaneet ristiriitoja työntekijöiden, työnantajien ja viranomaisten välillä eri puolilla Eurooppaa. Osassa jäsenvaltioita ristiriidat ovat synnyttäneet sopimuksia, jotka ovat osaltaan muokanneet poliittisia uudistuksia. Joissakin jäsenvaltioissa ja EU:n tasolla suuntaus on kuitenkin kulkenut kohti lisääntyviä ristiriitoja ja jännitteitä.

Huolimatta pyrkimyksistä edistää työmarkkinaosapuolten roolia perustamissopimuksen edellyttämällä tavalla, kriisin pyörteet vaikuttavat huomattavasti työmarkkinaosapuolten suhteisiin komission sekä muiden EU:n toimielinten kanssa. Luottamuksen saavuttaminen vaikuttaa olleen vaikeaa viime aikoina, ja monet kiistanalaiset aiheet ovat aiheuttaneet ristiriitoja esimerkiksi sosiaalialan kolmikantahuippukokouksessa. Näitä ovat keskustelut makrotaloudellisista sopeutusohjelmista, maakohtaisista suosituksista, väitetyt puuttumiset työehtosopimusneuvotteluihin kansallisella tasolla, komission säännösten toimivuutta koskevan ohjelman saama huomio, komission terveys- ja turvallisuusstrategiakehys sekä komission arvio EU-tason työmarkkinaosapuolten sopimuksista, joissa allekirjoittajat ovat pyytäneet neuvoston direktiivien täytäntöönpanoa.

Puheenjohtaja Junckerin työmarkkinavuoropuheluun keskittyvän poliittisen ohjelman mukaisesti komissio on ryhtynyt käynnistämään uudelleen ja lujittamaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua.

Luku 6 – Katsaus Euroopan työläisäädäntöön vuosina 2012–2014

Tässä luvussa luodaan kattava katsaus työläisäädäntöön, työterveys ja -turvallisuus mukaan lukien, kehitykseen EU:n tasolla kuluneiden kahden vuoden aikana. Euroopan työläisäädäntöön

kehityssuuntausten taustalla on vaikuttanut kriisitilanne, joka on heikentänyt merkittävästi työllisyystilannetta ja elin- ja työoloja etenkin haavoittuvassa asemassa olevissa henkilöryhmissä. Vastauksena ongelmiin sekä älykkään, kestävä ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategian mukaisesti komissio jatkoi pyrkimyksiä työn laadun ja työolosuhteiden sekä työmarkkinoiden toiminnan parantamiseksi.

Toukokuussa 2014 Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät lainvalvontadirektiivin, jonka tarkoitus oli parantaa toiseen jäsenvaltioon lähetettyjen työntekijöiden suojelua ja taata tasapuoliset toimintaedellytykset sisämarkkinoilla.

Lisäksi vuonna 2014 neuvosto sopi liikkuvassa työssä olevien sisävesiliikenteen työntekijöiden työaikadirektiivistä, joka toteutetaan EU:n lainsäädännön kautta oma-aloitteisena sopimuksena Euroopan tämän alan työmarkkinaosapuolten kesken. Vuonna 2012 laaditussa sopimuksessa määritetään työaikaa koskevat vähimmäissäännöt matkustaja- tai tavarakuljetusaluksilla EU:n alueen sisävesiliikenteessä.

Neuvosto hyväksyi komission ehdotuksen mukaisesti maaliskuussa 2014 suosituksen harjoittelun laatupuitteista, jonka tarkoitus on mahdollistaa harjoittelijoille laadukas työkokemus turvallisissa ja reiluissa olosuhteissa ja lisätä harjoittelijoiden mahdollisuuksia löytää laadukas työ. Huhtikuussa 2014 komissio hyväksyi ehdotuksensa pimeän työn vastaista yhteistyötä edistävän eurooppalaisen foorumin perustamiseksi.

Työterveyden ja -turvallisuuden alalla sekä Euroopan työterveys- ja työturvallisuusstrategian arvioinnin (2007–2012) ja julkisen kuulemisen jälkeen komissio esitteli kesäkuussa 2014 uuden työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan EU:n strategiakehyksen kaudelle 2014–2020. Tavoitteena on parantaa nykyisten työterveys- ja turvallisuussääntöjen täytäntöönpanoa, parantaa työperäisten sairauksien ehkäisyä ja huomioida EU:n työvoiman ikääntymisen.

Kaksi työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvää direktiiviä hyväksyttiin: ensimmäisessä käsitellään vähimmäisvaatimuksia työntekijöiden altistumiselle sähkömagneettisille kentille ja toisessa viiden työterveyttä ja työturvallisuutta koskevan direktiivin yhteensovittamista EU:n kemiallisten aineiden luokituksesta, merkinnöistä ja pakkaamisesta annettuun asetukseen. Lisäksi komissio hyväksyi päätöksen, jolla työperäisen altistuksen raja-arvoja käsittelevän tiedekomitean (SCOEL)

toiminta kohdistetaan komission asiantuntijaryhmiä koskeviin sääntöihin.

Komissio jatkoi edelleen työtään, jonka tarkoitus on arvioida ja tarkistaa EU:n nykyistä työolainsäädäntöä Eurooppa 2020 -strategian ja järkevän sääntelyn periaatteiden mukaisesti. Erityisesti se suoritti kolmen tiedottamista ja kuulemistä koskevan direktiivin toimitusvalvontatarkastuksen ja totesi, että direktiivit ovat laajalti tarkoituksenmukaisia, eli ne ovat merkityksellisiä, tuloksellisia, johdonmukaisia ja tehokkaita. Työaikadirektiivin tarkistus sekä määräaikaista ja osa-aikaista työtä sekä kirjallista ilmoitusta koskevien direktiivien jälkiarviointi ovat käynnissä. Käynnissä on 24:n työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan EU-direktiivin kattava arviointi, jonka tulokset ovat odotettavissa vuoden 2015 lopussa.

MISTÄ EU:N JULKAISUJA SAA?

Maksuttomat julkaisut:

- yksi kappale:
EU Bookshopista (<http://bookshop.europa.eu>)
- enemmän kuin yksi kappale tai julisteet/kartat:
Euroopan unionin edustustoista (http://ec.europa.eu/represent_fi.htm),
muissa kuin EU-maissa sijaitsevista lähetystöistä (http://eeas.europa.eu/delegations/index_fi.htm),
ottamalla yhteyttä Europe Direct -palveluun (http://europa.eu/europedirect/index_fi.htm) tai
soittamalla 00 800 678 910 11 (maksuton numero koko EU:n alueella) (*).

(*) Saat pyytämäsi tiedot maksutta. Myös useimmat puhelut ovat maksuttomia, joskin jotkin operaattorit, puhelinkioskit tai hotellit voivat periä puheluista maksun.

Maksulliset julkaisut:

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

Työmarkkinasuhteet Euroopassa sarja tarjoaa yleiskatsauksen työntekijöiden ja työnantajien sekä heidän edustajiensa kollektiivisten suhteiden kehityssuuntiin ja vaiheisiin Euroopan unionissa. Siinä käsitellään myös kolmikantaulottuvuutta, jossa ovat mukana eri hallinnon tasoilla toimivat viranomaiset.

Vuoden 2014 julkaisussa tarkastellaan vaikutuksia, joita valtionvelka- ja talouskriisillä on ollut työmarkkinasuhteisiin ja vuoropuheluun. Siinä analysoidaan syvällisesti palkkaneuvottelujärjestelmien kehitystä, työmarkkinasuhteita rahoitustukea saavissa jäsenvaltioissa sekä työmarkkinasuhteita ja nuorisotyöttömyyttä. Lisäksi siinä on ajankohtaista tietoa Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta ja Euroopan unionin työlainsäädännöstä.

Tiivistelmä on saatavana sähköisessä muodossa 24 kielellä.

Voit ladata julkaisujamme tai tilata niitä ilmaiseksi osoitteesta

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

Jos haluat uusinta tietoa työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosastosta,

tilaa ilmaiseksi e-uutiskirje Social Europe osoitteesta

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



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



https://twitter.com/EU_Social

