



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

Istungidokument

A7-0258/2013

15.7.2013

RAPORT

Piiriülesed kollektiivlääbirääkimised ja riikidevaheline sotsiaalne dialoog
(2012/2292(INI))

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

Raportöör: Thomas Händel

SISUKORD

	lk
EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK.....	3
SELETUSKIRI	8
NAISTE ÕIGUSTE JA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KOMISJONI ARVAMUS	12
PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS.....	16

EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK

piiriüleste kollektiivläbirääkimiste ja riikidevahelise sotsiaalse dialoogi kohta (2012/2292(INI))

Euroopa Parlament,

- võttes arvesse Euroopa Liidu lepingu artikli 3 lõiget 3 ning artikli 6 lõiget 3,
- võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikleid 9, 151, 152, 154, 155 ja 156,
- võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikleid 12, 28, artikli 52 lõiget 3 ja artiklit 53 ning selle preambulit koos vastavate seletustega,
- võttes arvesse Euroopa inimõiguste konventsiooni artiklit 11,
- võttes arvesse (muudetud) Euroopa sotsiaalharta artikleid 5 ja 6,
- võttes arvesse komisjoni 20. mai 1998. aasta otsust 98/500/EÜ valdkonna dialoogikomiteede loomise kohta tööturu osapoolte dialoogi edendamiseks Euroopa tasandil,
- võttes arvesse nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta,
- võttes arvesse nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes, ja nõukogu 22. juuli 2003. aasta direktiivi 2003/72/EÜ, millega täiendatakse Euroopa ühistu põhikirja töötajate kaasamise osas,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa töö nõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides,
- võttes arvesse nõukogu (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused) järeldusi 17423/11, mis võeti vastu 1. detsembril 2011,
- võttes arvesse komisjoni talituste 10. septembri 2012. aasta töödokumenti „Piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud: sotsiaalse dialoogi potentsiaali realiseerimine” (SWD(2012)0264),
- võttes arvesse komisjoni 18. aprilli 2012. aasta teatist „Töövõimalusterohke majanduse taastumine” (COM(2012)0173),

- võttes arvesse komisjoni piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute ekspertide töörühma 31. jaanuari 2012. aasta aruannet,
- võttes arvesse komisjoni piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute ekspertide töörühma 31. jaanuari 2012. aasta muudetud töödokumenti,
- võttes arvesse komisjoni 17. jaanuari 2012. aasta rohelist raamatut „Restruktureerimine ja valmisolek muutusteks: mida on eelnev kogemus meile õpetanud?” (COM(2012)0007) ja sellele lisatud komisjoni talituste 17. jaanuari 2012. aasta töödokumenti restruktureerimise kohta Euroopas 2011. aastal (SEC(2012)0059),
- võttes arvesse komisjoni 27. oktoobri 2010. aasta teatist „Üleilmastumise ajastu terviklik tööstuspoliitika. Jätkusuutlikkus ja konkurentsivõime kesksele kohale” (COM(2010)0614),
- võttes arvesse komisjoni 2. juuli 2008. aasta uuringut „Mapping of transnational texts negotiated at corporate level” (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511),
- võttes arvesse komisjoni talituste 2008. aasta töödokumenti „Riikidevaheliste ettevõtete lepingute roll kasvava rahvusvahelise integratsiooni kontekstis” (SEC(2008)2155),
- võttes arvesse komisjoni 2006. aasta veebruari aruannet piiriüleste kollektiivlääbirääkimiste kohta minevikus, olevikus ja tulevikus,
- võttes arvesse komisjoni 9. veebruari 2005. aasta teatist sotsiaalmeetmete kava kohta (KOM(2005)0033),
- võttes arvesse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioone tööklauslite kohta (hankelepingud) (nr 94) ja kollektiivlääbirääkimiste edendamise kohta (nr 154),
- võttes arvesse ILO järelevalveasutuste väljakujunenud praktikad,
- võttes arvesse ILO kolmepoolset deklaratsiooni rahvusvaheliste ettevõtete ja sotsiaalpoliitika põhimõtete kohta (1977),
- võttes arvesse ILO 2008. aasta deklaratsiooni sotsiaalselt õiglase globaliseerumise kohta,
- võttes arvesse ILO 18. juuni 1998. aasta töö põhimõtete ja -õiguste deklaratsiooni,
- võttes arvesse ILO konventsioone, millega kehtestatakse üldised põhilised tööalased standardid (muu hulgas): seoses ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitsega (konventsioonid nr 87 (1948) ja nr 98 (1949)), ja mittediskrimineerimisega töö saamisel (konventsioonid nr 100 (1951) ja nr 111 (1958)),
- võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni tellitud uuringut töötajate põhiõiguste jõustamise kohta (september 2012),
- võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni tellitud uuringut piiriüleste kollektiivlääbirääkimiste ja riikidevahelise sotsiaalse dialoogi kohta (juuni 2011),

- võttes arvesse Euroopa Parlamendi 15. jaanuari 2013. aasta resolutsiooni soovitustega komisjonile töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise ning restruktureerimise ettevalmistamise ja juhtimise kohta¹,
 - võttes arvesse kodukorra artiklit 48,
 - võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni arvamust (A7-0258/2013),
- A. arvestades, et komisjoni andmetel² oli 2012. aastal 244 Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepingut (TCA-lepingut); arvestades, et töösuhete integreerumine Euroopa suurtes piiriülestes ettevõtetes jätkub;
 - B. arvestades, et üha enamates uutes piiriüleste ettevõtjate kollektiivlepingutes on lepitud kokku vaidluste lahendamise meetodid selliselt, nagu soovitavad nii töötajate kui ka tööandjate organisatsioonid;
 - C. arvestades, et piiriülese ettevõtja kollektiivlepingutele ei ole ei rahvusvahelisel ega ka Euroopa Liidu tasandil kehtestatud õigusraamistikku; arvestades, et tuleks järele kontrollida, kas see on põhjus, miks neid lepinguid vähem sõlmitakse;
 - D. arvestades, et iga Euroopa Liidu liikmesriik on kehtestanud töösuhete jaoks oma süsteemi, mis põhinevad erinevatel ajaloolistel arengutel ja traditsioonidel, mida tuleb järgida ja mis ei vaja ühtlustamist;
 - E. arvestades, et sotsiaalpartnerite piiriülesed partnerlused on osutunud heaks tavaks töötajate vaba liikumise edendamisel ja töötajate õiguste piiriülesel tugevdamisel; arvestades, et ELi toetus sellistele piiriülestele partnerlustele on hädavajalik;
 - F. arvestades, et Euroopa tasandi dialoog edendab tööhõive säilitamist ja kasvu, töötingimuste parandamist ja seeläbi rahvusvaheliste ettevõtete töötajate heaolu suurenemist innovatiivsete vahenditega, säilitades samal ajal kollektiivlääbirääkimistes autonoomia;
 - G. arvestades, et EL tunnustab ühinemisvabadust ja kollektiivlääbirääkimiste õigust põhiõigustena;
 - H. arvestades, et ettevõtjad tegutsevad üha rohkem Euroopa tasandil, kusjuures töötajate esindamist korraldatakse peamiselt riikide tasandil; arvestades, et selline ebakõla kahjustab töötajate huvide esindamist ja tekitab ohu, et töötajad peavad omavahel konkureerima ja on sunnitud nõustuma madalama palga, kehvemate töötingimuste või muude neile kahjulike kohandustega;

1. juhib tähelepanu sellele, et käesolevas resolutsioonis käsitletakse Euroopa piiriülese

¹ Vastuvõetud tekstid, P7_TA(2013)0005.

² Piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud: sotsiaalse dialoogi potentsiaali realiseerimine”, komisjoni teenistuste töödokument 10.9.2012, SWD (2012) 264 lõplik.

ettevõtja kollektiivlepinguid (TCA-lepinguid); juhib tähelepanu sellele, et TCA-lepingud sõlmitakse ühelt poolt ametiühingute ning teiselt poolt üksikute ettevõtjate ja/või tööandjate ühenduste vahel valdkondlikul tasandil, ning et käesolevas resolutsioonis ei käsitleta rahvusvahelisi raamlepinguid, mille ettevõtjatega sõlmivad rahvusvahelised ametiühingute liidud; rõhutab vajadust tugevdada Euroopa ja rahvusvahelist sotsiaalset dialoogi ja piiriüleseid kollektiivläbirääkimisi;

2. teeb komisjonile ettepaneku kaaluda, kas Euroopa TCA-lepingute jaoks oleks vajalik ja kasulik Euroopa Liidu mittekohustuslik õigusraamistik, et pakkuda suuremat õiguskindlust, rohkem läbipaistvust ning prognoositavat ja jõustatavat õiguslikku mõju lepingute jaoks, mis järgivad käesoleva raamistiku sätteid; teeb ettepaneku, et edendataks Euroopa TCA-lepinguid hõlmavaid tavasid, mis tunnustavad lepinguosaliste lepingulist autonoomiat, ja soovib lisada lepingutesse sätteid erimeelsuste lahendamise kohta;

Euroopa TCA-lepingute õigusraamistik

3. rõhutab, et sotsiaalpartnerid on autonoomsed, mistõttu nad võivad alustada läbirääkimisi ja sõlmida lepinguid kõigil tasanditel;
4. rõhutab, et piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud erinevad üksteisest näiteks ulatuse, rakendusala ja allkirjastavate poolte osas ning selliste poolte eesmärkide, lähtekohtade, vajaduste ja eesmärkide suhtes; leiab, et ettevõtted ja ettevõtluskultuur erinevad oluliselt üksteisest ja lepinguosaliste autonoomiat sõlmida erinevaid piiriülese ettevõtja kollektiivlepinguid tuleb austada;
5. soovib tungivalt, et sotsiaalpartnerid vahetaksid piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute valdkonnas kogemusi;
6. rõhutab, et komisjon peaks kaalutlema sellist mittekohustuslikku õigusraamistikku lähtuvalt vabatahtlikust kasutusest, mis peaks sotsiaalpartneritele ning asjaomastele ettevõtjatele ja kontsernidele olema mittekohustuslik ning põhinema paindlikkusel ja olema riiklikul tasandil suunatav, et anda piiriülese ettevõtja kollektiivlepingutele õiguslik jõud; rõhutab sõnaselgelt tööturu osapoolte ja sotsiaalpartnerite autonoomiat;
7. on arvamusel, et Euroopa tööõukogud peaksid olema vajaduse korral täiel määral kaasatud läbirääkimistesse Euroopa ametiühingute ühendustega, seda eriti seepärast, et nad on võimelised tuvastama vajaduse/võimaluse piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute sõlmimiseks, alustama protsessi, läbirääkimisi sisse juhatama ning aitama tagada läbipaistvust ja asjaomaste töötajatega sõlmitavaid lepinguid käsitleva teabe levitamist; tunneb heameelt asjaolu üle, et mõned Euroopa ametiühingute ühendused on kavandanud menetluste eeskirjad Euroopa tööõukogude kaasamiseks;
8. on veendunud, et nn soodsaima sätte põhimõtte ja kaitse taseme säilitamise põhimõtte lisamine on vajalik selleks, et välistada oht, et Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute sõlmimisega võidakse põhjustada riiklikest kollektiivlepingutest ja riiklike ettevõtete lepingutest möödahiilimist või nende kahjustamist;
9. soovib kehtestada alternatiivsed vaidluste lahendamise menetlused; on seisukohal, et tuleb kehtestada esmane ad hoc ühismehhanism ettevõtte tasandil, näiteks ergutades

lepinguosalisi leppima vabatahtlikult kokku vaidluste lahendamise sätete osas, et leida lepinguosaliste konfliktidele lahendus; soovib võtta nende sätete aluseks vaidluste alternatiivse lahendamise viisid, milles on kokku leppinud ja mille on koostanud ELi sotsiaalpartnerid sektorite tasandil; tunnistab, et paljud Euroopa Liidu tasandil juba sõlmitud piiriülese ettevõtja kollektiivlepingutest sisaldavad juba toimivaid vaidluste kohtuvälise lahendamise mehhanisme, ning ergutab sotsiaalpartnereid Euroopa Liidu tasandil selles valdkonnas aktiivsemalt kogemusi vahetama ja välja töötama täiendava arendamise meetodeid ning sobivaid kohandamisvõimalusi;

10. soovib komisjonil ergutada sotsiaalpartnereid Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute puhul silmas pidama järgmisi kriteeriume: volitamismenetlus, nt lepingu sõlmimise üle läbi rääkivate lepinguosaliste seaduslikkuse ja esindusülesannete täpsustamine, lepingu sõlmimise aeg ja koht, selle sisuline ja geograafiline kohaldamisala, nn soodsaima sätte põhimõte, nn kaitse taseme säilitamise põhimõte, kehtivusaeg; lepingu lõpetamise tingimused ja vaidluste lahendamise kord, lepingu teemad, täiendavad ametlikud nõuded;
11. tunneb heameelt meetmete üle, mida komisjon pakub, et toetada kogemuste vahetamist sotsiaalpartnerite ja ekspertide vahel, näiteks näidete kogumine, andmebaaside koostamine ja uuringute läbiviimine;
12. tuletab selles kontekstis meelde positiivseid kogemusi sotsiaalpartnerite vaheliste piiriüleste partnerlustega ning kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tagama sellistele partnerlustele tulevikus ELi toetus;
13. julgustab Euroopa sotsiaalpartnereid kasutama täiel määral ELi tasandi lepingute võimalust, mis on ette nähtud ELi toimimise lepingu artiklis 155, austades samal ajal täielikult nende autonoomiat;
14. nõuab, et Euroopa sotsiaalpartnerid võtaksid enda kanda suurema rolli Euroopa poliitika kujundamisel; eeskätt nõuab, et sotsiaalpartnerid osaleksid iga-aastase majanduskasvu analüüsi koostamisel ja osaleksid rohkem liikmesriikides saavutatud edu järelevalves;
15. rõhutab vajadust soodustada, toetada ja suurendada naiste esindatust ja osalust sotsiaalses dialoogi eri tasanditel ja kollektiivlääbirääkimiste struktuurides ning laiendada soolist võrdõiguslikkust asjaomastesse foorumitesse, et võtta arvesse naiste arvamusi ja integreerida kollektiivlääbirääkimistesse soolise võrdõiguslikkuse küsimused; märgib, et sotsiaaldialoog ja kollektiivlääbirääkimised on kahtlemata suure potentsiaaliga soolise võrdõiguslikkuse edendamise vahendid töökohtadel;
16. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule, komisjonile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele, ELi sotsiaalpartneritele ning liikmesriikide parlamentidele.

SELETUSKIRI

Erinevad ettevõtlusstrateegiad – keskendumine põhitegevusele, pikendatud tooteahelad, madalate palgatasemetega riikide kasutamine, madala hinna poliitika, turulepääsu saavutamine oma toodete ja teenuste kohandamisel tarbijate soovidega järjest lühema ajavahemiku jooksul – põhjustavad ettevõtete toodete tootmises ja teenuste pakkumises suuri ja kiireid muudatusi. Selle tulemuseks on pidevad lepingute arvu kõikumised, organisatsioonilised muutused ja ümberstruktureerimised, mis avaldavad töötajatele mõju. Üldiselt laiendavad ettevõtted oma tootmissüsteemid ja ettevõtlusstruktuurid kõikidele ettevõtte alla kuuluvatele äriühingutele.

Kontsernide jätkuv rahvusvahelistumine põhjustab järjest suuremat vajadust piiriüleste töösuhetega seotud probleemide lahendamise süsteemi järgi¹.

Töövõtjate puhul ei laiene tööõigus- ja sotsiaalsüsteemid reeglina riigipiiridest väljapoole. Paljudes ettevõtetes on sotsiaalpartnerid seetõttu sõlminud kokkulepped nende puuduste kõrvaldamiseks. Piiriüleseks muutumise protsess ei tohi toimuda struktuuriliselt nõrgemas olukorras olevate töövõtjate arvelt ega põhjustada palga- ja sotsiaaldumpingut.

Tulemuslikud ettevõtted, kes tegutsevad edukalt ja kelle tööhõivemäär on kõrge, on eesmärk, mille poole püüelda, kuid see eesmärk on saavutatav ainult õigusnormidel põhineva kvaliteetse sotsiaalse dialoogi abil.

Õigusliku taustaga eeskirjad

Töövõtjate ja tööandjate esindajate vahel sõlmitud lepingud on väga erinevad: alates nimest (leping, deklaratsioon, käitumisjuhend, ettevõtte kokkulepe, kollektiivleping) ja lõpetades lepinguosalistega eksisteerib väga palju erinevaid liike. Mida rohkem lepinguid eksisteerib, seda suurem on vajadus nende üksikute liikide defineerimise järgi². Nii kaua, kui ei ole olemas siduvaid määratlusi, jääb piisavalt ruumi erinevateks tõlgendusteks, mis tulenevad erinevatest sotsiaalpartnerite vaheliste suhete süsteemidest.

On hämmastav, et õigussätete puudumist ja sellega seotud erinevaid eeskirju ja probleemide ulatust³ silmas pidades sõlmitakse siiski nii palju Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepinguid.

Arvestades, et samal ajal kui komisjon⁴ on sisestanud oma andmepanka 215 dokumenti 138 ettevõtte kohta, kellel on rohkem kui 10 miljonit töötajat, on BUSINESSEUROPE-l⁵ andmed vaid 100 Euroopa ettevõtte kohta, kes on kõnealuseid lepinguid sõlminud. Euroopa Ametiühingute Keskliit on registreerinud u 220 eri liiki dokumenti (lepingud,

¹ Müller, Thorsten/ Platzer, Hans-Wolfgang, Rüb, Stefan, „Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte“, Düsseldorf 2013, lk 94.

² <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm>

³ Komisjoni teenistuste töödokument „Piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud: sotsiaalse dialoogi potentsiaali realiseerimine“, SWD (2012) 264 final.

⁴ Tegemist on rahvusvaheliste ja Euroopa Liidu lepingutega:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=641>

⁵ <http://www.business-europe.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047>

protokollid, deklaratsioonid), mille on sõlminud 138 ettevõtet¹. Need puudutavad rohkem kui 10 miljonit töötajat kogu maailmas, kuigi 85% neist liigitatakse nende geograafilise kohaldamisala tõttu Euroopa Liidu lepinguteks.

Lepingute arvu suurenemine demonstreerib seda, et töösuhted Euroopas muutuvad järjest piiriülesemaks. Lisaks majanduslikele põhjustele (vt eespool) on selle valdkonna eeskirjad, milles algselt Euroopas kokku lepiti, juhtinud õigussätete väljatöötamist, näiteks direktiivid Euroopa töönõukogude kohta², töötajate kaasatuse kohta Euroopa ettevõttes³, töötajate lähetamise kohta⁴, ning töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohta. Euroopa töönõukogude tasandil toimuvad läbirääkimised on tänu piiriülesele suhtlusele aidanud kaasa ettevõtete töösuhete horisontaalsel ja vertikaalsel tasandil üleeuroopaliseks muutumisele⁵.

Kollektiivlepingud ja Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud

Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute puhul ei ole tavaliselt tegemist traditsiooniliste riiklike kollektiivlepingutega, mis sõlmitakse riiklikul tasandil ametiühingute ja tööandjate või viimaste ühenduste vahel riiklikus õigusraamistikus, mis hõlmab ka kollektiivmeetmeid. Traditsiooniliste kollektiivlepingute hõlmataivate küsimuste alla kuuluvad nt palgad ja (enamikes liikmesriikides) tööaeg.

Nende kahe valdkonna eraldamine võib üksikjuhtudel keeruline olla. See on osaliselt seetõttu, et igas ELi liikmesriigis on sotsiaalpartnerite vaheliste suhete jaoks kehtestatud erinev süsteem, st süsteem, mis määrab kindlaks, kuidas tööandjad, töövõtjad ja riik töösuhteid reguleerivad.

Euroopa kollektiivlepingutest ei saa veel rääkida, kuigi juba eksisteerivad üksikud tariifide koordineerimise mudelid, nt Doorni rühm⁶. Koordineerimisega tegelevad siiski ametiühingud ja sellesse on kaasatud vaid vähesed sektorid.

Ühtlustatud Euroopa kollektiivlepingute süsteem on erinevaid sotsiaalpartnerite suhetesüsteeme arvesse võttes vaevalt saavutatav. Enamikes liikmesriikides on kollektiivläbirääkimiste autonoomsus kehtestatud seadusega, põhiseaduses või põhiõigusena. Lisaks sellele on Euroopa kollektiivlepingute süsteemi keskpikas perspektiivis riikide majanduste tõttu raske rajada. Euroopa sotsiaalpartnerite esmane ülesanne on leida raamistik piiriüleste tööhõive teemaliste läbirääkimiste pidamiseks keskpikas perspektiivis.

Juba praegu peetakse riikideüleseid läbirääkimisi tööhõive teemal, mille puhul tuleb kollektiivmeetmete võtmise õiguse andmine selgelt kehtestada ka Euroopa tasandil, nagu

¹ <http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-ETUC-Position-on-TCA-2.pdf>

² Direktiiv 94/45/EÜ, mida on viimati muudetud direktiiviga 2009/38/EÜ.

³ 2001/86/EÜ.

⁴ 96/71/EÜ.

⁵ Rüb, Stefan/ Platzer, Hans-Wolfgang/ Müller, Thorsten „Transnationale Unternehmensvereinbarungen-Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa”, Berliin 2011, lk 245.

⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/doorngroup.htm>

nõutakse Anderssoni raportis¹. Vikingi ja Livali juhtumitele tuleb leida lahendus, mida Monti II määruse ettepanekuga² ei saavutatud. Pidades silmas tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni tellitud uuringut, milles viidatakse selgelt sellele, kuidas osades ELi liikmesriikides kollektiivse tegutsemise õiguse kasutamist takistatakse või kahjustatakse³, on selle järgi suurem vajadus. Kuigi Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute puhul ei ole tegemist klassikaliste Euroopa kollektiivlepingutega, muutub nende sisu⁴. Kui algselt oli esmasel kohal teavitamine, siis nüüd pööratakse järjest rohkem tähelepanu koolitusmeetmetele, tööohutuse ja -tervishoiule, üleviimistele ja restruktureerimismeetmetega tegelemisele⁵. Seetõttu tuleks mõlemad regulatiivsed tasandid tulevikus omavahel paremini siduda.

Mandaadid ja Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute representatiivsus

Üks Euroopa sotsiaalpartnerite jaoks tähtis ja raske küsimus on mandaadi andmise menetlus ning läbirääkimiste pidajate ja lepingu allkirjastajate representatiivsus⁶. See peaks olema selge, läbipaistev ja mõistetav. Enamik Euroopa ametiühingute ühendustest on juba koostanud organisatsioonisiseseid suuniseid⁷.

On tõsi, et Euroopa tööõukogud ja töötajate esindajad Euroopa äriühingutes alustavad sageli läbirääkimisi, mis lõpevad lepingute sõlmimisega. Siiski võivad ainult Euroopa ametiühingute ühendused sõlmida Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepinguid. Ainult neile saavad riiklikud ametiühingud anda demokraatliku mandaadi ja ainult nemad võivad esindada tunnustatud riiklikke ametiühinguid.

Seeläbi on võimalik tagada kollektiivläbirääkimiste autonoomsus riiklikus kontekstis vaatamata kahe valdkonna omavahelisele ühendamisele, mida on juba eelpool kirjeldatud. See tähendab ka seda, et nii läbirääkimised kui ka rakendamisprotsess on rohkem siduv. Selle põhjuseks on see, et enamikus riikides on ametiühingud otseselt kaasatud ka riiklikul tasandil ning nemad tagavad Euroopa Liidu ja riiklike sätete ühilduvuse.

Kohtuväline vaidluste lahendamine

Igas liikmesriigis on sotsiaalpartnerite vaheliste suhete süsteemi osana kehtestatud erinevad kohtuvälised vaidluste lahendamise menetlused. Nende eeliseks on see, et läbirääkimispoolad osalevad ise lahenduste leidmises ja otsuseid ei langeta kolmandad osalised. Seepärast on sellisel juhul heaks lahenduseks vahendamine, sest selle puhul töötavad pooled õiglase

¹ Anderssoni raport (2008/2085(INI)) 30.9.2008 (A6-0370/2008).

² Monti II määrus, nõukogu määrus kollektiivse tegutsemise õiguse kasutamise kohta asutamisevabaduse ja teenuste osutamise vabaduse kontekstis (COM(2012) 130 final), Brüssel, 21.3.2012.

³ Euroopa Parlamendi tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni tellitud uuring töötajate põhiõiguste jõustamise kohta, september 2012.

⁴ EUROACTA 02/2012: piiriüleste ettevõtjate kollektiivlepingute Euroopa programm: kas järgmine samm tööstussuhete tegeliku rahvusvahelistumise poole?

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=et>

⁶ Komisjoni teatis „Partnerlus muutumise nimel laienenud Euroopas – Euroopa sotsiaaldialogi tähtsuse tõstmine” (COM(2004)0557).

⁷ Nt IndustriAll, Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon.

menetluse tagamise korral ise lahendused välja. Selle puhul tuleks samuti võtta võrdlusaluseks teistest valdkondadest saadud kogemused ja/või tuleks koguda näiteid, nt vahendamine, vahekohtud ettevõtete korraldamise seaduses (Saksamaa).

Alternatiivsed regulatiivsed meetmed

Siiani ei ole koostatud eeskirju Euroopa piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute kohta. See valdkond kuulub küll rahvusvahelise eraõiguse alla, kuid Brüsseli I ja Rooma I määrustega ei nähta kollektiivlepinguid ette.

Sel juhul oleks täielikult jõustatav ka kokkulepe, mis sõlmitaks valdkonnas, mida määrusega ei reguleerita. Selline areng oleks liiga äärmuslik ja võtaks liiga vähe arvesse sotsiaalpartnerite autonoomiat ja sotsiaalset dialoogi.

Ka direktiiv või määrus, mis ei ole vabatahtliku olemusega, ei oleks sobivaks lahenduseks, sest eelnimetatud õigusaktide kohaldamine oleks siduv.

Kui eeldada, et liikmesriigi riiklik õigussüsteem ei ole lahendus, sest kõigi muudes riikides asuvate allettevõtete jaoks oleks see õigussüsteem võõras ja mittekohaldatav. Lisaks ei võtaks see arvesse kõnealuste lepingute algset Euroopa piiriülest olemust ning töösuhete piiriüleseks muutumist Euroopa tasandil.

3.6.2013

NAISTE ÕIGUSTE JA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KOMISJONI ARVAMUS

tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile

piiriüleste kollektiivläbirääkimiste ja riikidevahelise sotsiaalse dialoogi kohta
(2012/2292(INI))

Arvamuse koostaja: Antigoni Papadopoulou

ETTEPANEKUD

Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon palub vastutaval tööhõive- ja sotsiaalkomisjonil lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud:

- A. arvestades, et ELis on praegu raskeim majandus- ja finantskriis pärast 1930. aastate suurt majanduslangust;
- B. arvestades, et majanduskriisi tagajärjed mõjutavad nii otseselt kui ka kaudselt eriti negatiivselt naisi, pidades silmas meeste ja naiste tööhõive määra erinevust;
- C. arvestades, et naiste jätkuv alaesindatus kõigil otsuste tegemise tasanditel ja sotsiaalse dialoogi valdkonnas on tugevalt seotud nende alaesindatusega riigiasutustes, ametiühingutes ja tööandjate organisatsioonides, ja et viimased on järjekindlalt kõige vähem aldis võimaldama naiste esindatust, ja arvestades, et selline alaesindatus võib viia tervikliku poliitika puudumiseni soolistes küsimustes;
 1. märgib, et kolmepoolne sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised on kahtlemata suure potentsiaaliga soolise võrdõiguslikkuse edendamise vahendid, rõhutab, et kollektiivläbirääkimised juhtkonna ja töötajate vahel on tähtsad, et saavutada parem töö- ja eraelu tasakaal ning võidelda palgalõhe ja n-ö nähtamatute tõketega;
 2. märgib, et esindatuse mooduseid eri tasanditel (kohalik, valdkondlik, tööandjate ja töötajate vaheline, riiklik, riikidevaheline, rahvusvaheline) ei ole hästi dokumenteeritud; rõhutab, et andmed naiste esindatuse kohta vanuse, seksuaalsuse, võimekuse, klassi- ja etnilise kuuluvuse, kodakondsuse ning rassilise kuuluvuse osas on lausa olematud; rõhutab eristatud andmete tähtsust;
 3. nõuab tungivalt, et liikmesriigid tagaksid, et naised saaksid oma õigusi kasutada

ühiskonna kõikides valdkondades diskrimineerimiseta, ning rõhutab naiste õigust osaleda poliitilises elus ja oluliste poliitiliste teemade väljatöötamises ja rakendamises eeskätt avaliku sektori ametikohtadel töötades, ja olla valitud ametiühingu- ja töötajate esindusorganitesse;

4. peab kahetsusväärseks, et naiste erivajadusi ei võeta kollektiivlääbirääkimiste erinevates etappides arvesse, hoolimata asjaolust, et enamikus üksikvanemaga peredes, keda kriis on tuntavalt mõjutanud, on perekonna toitjaks naine; rõhutab, et ilma läbirääkimiskultuuri muutmata (kes peab läbirääkimisi ja kuidas – see näitab juhtimisstiili) ei saa kuigivõrd muutuda läbirääkimiste sisu; rõhutab, et võitlus institutsioonide sisemise mitmekesisuse, võrdõiguslikkuse, kaasava esindatuse ja demokraatliku juhtimise pärast tuleb siduda kollektiivlääbirääkimiste ja sotsiaaldialoogi päevakorraga;
5. rõhutab, et kollektiivlääbirääkimised on väärtuslik täiendus soolist võrdõiguslikkust edendavatele õigusaktidele ja otsuste tegemise protsessile ning põhivahend soolise võrdõiguslikkuse peavoolustamiseks tööhõivesse;
6. rõhutab vajadust uurida naiste arvamusi, mis üldiselt kajastavad ka nende hoole all olevate laste või eakate inimeste huvisid, ja tagada nende esindatus läbirääkimisrühmades, ning nõuab ka kollektiivlepingute poolt soolisele võrdõiguslikkusele avaldatava mõju hindamist;
7. rõhutab vajadust suurendada naiste esindatust ja osalust sotsiaalses dialoogis ja kollektiivlääbirääkimiste struktuurides ning laiendada soolist võrdõiguslikkust asjaomastesse foorumitesse;
8. kutsub ametiühinguid üles selgesõnaliselt toetama ja koolitama naisi osalemiseks läbirääkimisrühmades, sealhulgas Euroopa töönookogus;
9. rõhutab, et ametiühingud peaksid suurendama teadlikkust ametiühingutesse koondumise eelistest ning korraldama eraldi kampaaniaid, et innustada naiste osalemist;
10. kutsub ametiühinguid üles tagama, et ametiühingutegevuse korralduses (koosolekud, reisid, meetmed) võetaks arvesse nii meeste kui ka naiste töö- ja eraelu tasakaalustatust;
11. kutsub ametiühinguid üles suurendama ja edendama oma liikmete ja tööandjate hulgas soolise võrdõiguslikkuse alast teadlikkust;
12. kutsub liikmesriike üles tagama naiste ja meeste võrdset esindatust ja osalust sotsiaalse dialoogiga tegelevates institutsioonides, tuues soolise võrdõiguslikkuse küsimused paremini esile;
13. kutsub ELi ja liikmesriike üles edendama tööturu osapoolte hulgas soolise võrdõiguslikkuse alast teadlikkust;
14. rõhutab, kui tähtis on töötada välja tegevuskava soolise võrdõiguslikkuse alasteks läbirääkimisteks ning selge soolise võrdõiguslikkuse strateegia;
15. rõhutab, et soolise võrdõiguslikkuse teemad, näiteks sooline palgalõhe, sooline

segregatsioon tööturul, töö- ja pereelu ühitamine, karjäärivõimaluste edendamine ning võitlus vägivallega ja seksuaalse ahistamisega töökohal tuleb integreerida sotsiaalse dialoogi tegevuskavasse, mis võimaldaks võtta arvesse nii naiste kui ka meeste huve;

16. kutsub ametiühinguid üles integreerima soolise aspekti kollektiivläbirääkimiste tegevuskavva;
17. nõuab tungivalt, et liikmesriigid rakendaksid soolise võrdõiguslikkuse meetmete raamistikku (2005);
18. kutsub liikmesriike üles pöörama erilist tähelepanu väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, kellel on üldiselt suuremaid probleeme võrdsete võimaluste edendamisel ja ema- või vanemapuhkusest tulenevate kulude kandmisel;
19. nõuab tungivalt, et liikmesriigid tagaksid õiguse võrdsetele tööhõive võimalustele, mis puudutab töökohtade kättesaadavust, kutsekoolitust ja kutsealast edutamist ning põhimõtte „võrdse töö eest võrdne tasu” rakendamist;
20. kutsub liikmesriike üles andma igal aastal soolise võrdõiguslikkuse auhinda nendele ettevõtjatele, kes oma personalikorralduse ja -juhtimise meetoditega edendavad töökohtadel soolist võrdõiguslikkust;
21. nõuab tungivalt, et liikmesriigid tunnustaksid tõeliselt emadust ja isadust kui olulist sotsiaalset ülesannet ning tagaksid selleks õigusaktides sätestatud õiguse vanemapuhkusele;
22. kutsub komisjoni üles tagama, et soolist võrdõiguslikkust peavoolustatakse õigusaktidesse, et edendada sotsiaalset dialoogi ja kollektiivläbirääkimisi.

PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

Vastuvõtmise kuupäev	29.5.2013
Lõpphääletuse tulemus	+: 27 -: 1 0: 1
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Regina Bastos, Edit Bauer, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Krisztina Morvai, Norica Nicolai, Siiri Oviir, Antonia Parvanova, Joanna Senyszyn, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Anna Záborská
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Roberta Angelilli, Rosa Estaràs Ferragut, Nicole Kiil-Nielsen, Katarína Neved'alová, Chrysoula Paliadelis, Antigoni Papadopoulou, Angelika Werthmann
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 187 lg 2)	Martina Anderson

PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

Vastuvõtmise kuupäev	20.6.2013
Lõpphääletuse tulemus	+: 31 -: 6 0: 3
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Philippe Boulland, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Birgit Sippel
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 187 lg 2)	Ricardo Cortés Lastra, Jürgen Klute, Marita Ulvskog