SISUKOKKUVÕTE

LEPINGU NR: VS/2010/0726

TÖÖSUHETE ROLL EUROOPAS 2020. AASTAL: KOHALIKEST PROBLEEMIDEST RAHVUSVAHELISTE MEETMETENI

Iacopo Senatori, Olga Rymkevich, Jenny Rivas

ingliskeelse teksti toimetaja: William Bromwich

ESIMENE OSA: PROJEKTI KIRJELDUS

Käesoleva projekti peamine eesmärk oli edendada nii ELi kui ka riiklikul tasandil üksmeelt kõikide asjakohaste sidusrühmade vahel (poliitikakujundajad, tööturu osapooled, ettevõtted, kodanikuühiskond jms) seoses Euroopa Komisjoni teatises "Euroopa 2020. aastal"[1] esitatud eesmärkide kooskõlastamisvajadusega. Eeskätt sooviti selle projekti abil aidata kaasa ELi institutsioonide poolt viimastel aastatel algatatud rahvusvaheliste kollektiivlepingute põhjalikule analüüsimisele, tuvastades võimalikke ühenduskohti strateegiaga "Euroopa 2020. aastal".

On ilmselge, et tööturu osapoolte aktiivne osalemine ja kaasatus on ELi uue aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia edu olulised eeltingimused. Tõhusam sotsiaaldialoogi edendamine (kuna see on üpris uus ja väga keerukas nähtus, mille korralduses on seega arvukalt tühimikke) kõikidel tasanditel ja eeskätt rahvusvahelisel tasandil oleks seega just see tasakaalustav jõud osalemisele rajatud strateegias, mis aitab meil majanduskriisist välja tulla ning uuesti tootmist alustada – seejuures muutuks viimatinimetatu tänu kõikide asjakohaste toimijate koostegutsemisele tõhusamaks, kuid järgitaks ka neid ühtekuuluvusalaseid eesmärke, mis on Euroopa ühiskondlikku mudelit juba ajalooliselt iseloomustanud. Euroopa Liidu institutsioonid on korduvalt rõhutanud ja ka kirjanduses on sageli märgitud, kui eluliselt oluline on selline konkreetne sotsiaaldialoogi vorm ELi tööhõivepoliitika rakendamisel. Mõned aastad tagasi tegi komisjon seoses Lissaboni strateegia ja sotsiaaldialoogi küsimusega ettepaneku luua riikidevahelisteks kollektiivläbirääkimisteks õiguslik raamistik, et ühisturgu veelgi

[1] Komisjoni teatis "Euroopa 2020. aastal: aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia", Brüssel, 3.3.2010, COM(2010) 2020.

integreerida.[2] Selle eesmärgi nimel kavatseti edendada rahvusvaheliste kollektiivlepingute mõistet ja tavasid, stimuleerida ELi tasandi arutelu ja teabevahetust omandatud kogemuste ja kasutatavate tavade kohta ning pakkuda välja sellist sotsiaaldialoogi vormi edendada aitavaid kultuurilisi ja tehnilisi stiimuleid.

Projekti teine eesmärk oli suurendada rahvusvahelisel tasemel lepingulisi suheteid käsitleva teabe ja parimate tavade vahetamist tööturu osapoolte seas nii ettevõtte kui ka piirkondlikul, Euroopa ja ülemaailmsel tasandil. Seetõttu olid projekti kaasatud mitmete riikide esindajad: näiteks Eestist, Bulgaariast, Iirimaalt, Hispaaniast, Itaaliast, Rootsist, Ühendkuningriigist, Prantsusmaalt ja Saksamaalt. Töömeetodid hõlmasid nii akadeemilist teoreetilist uurimistööd kui ka empiirilisi vaatlusi. Projektis kaasa löönud rahvusvahelised partnerid tagasid algatusele rahvusvahelise meediatähelepanu ning osalesid nii teoreetiliste aspektide (teemavaldkondade akadeemiline kooskõlastamine) kui ka operatiivtöö (konverentside, seminaride ja töörühmade korraldamine) korraldamisel ja kooskõlastamisel. Selleks, et teabevahetus võimalikult mõjusaks muuta, kavandati kogu projekt mitmepoolsete tegevuste kogumina, sh rahvusvahelised konverentsid ja töörühmad, milles võisid osaleda tööandjate ja töötajate kõikide ühenduste liikmed, akadeemikud ja asjakohases sektoris töötajad – nii loodi akadeemikutest teadlaste ja poliitiliste otsuselangetajate vahel suhtluskanal, mille eesmärgiks oli töötada seadusandliku töö või kollektiivläbirääkimiste abil välja paremad tavad ja kord. Projektiga anti lisaväärtust ja pöörati eritähelepanu uutele liikmesriikidele, kus sotsiaaldialoogi tava on endiselt nõrk, ehkki need riigid on teinud Euroopa õigusaktide ülevõtmisel riiklikesse õigussüsteemidesse silmnähtavaid edusamme. Nimetatud eesmärkide saavutamiseks korraldati projekti raames eri Euroopa riikides (Iirimaa, Itaalia ja Hispaania), sh uutes liikmesriikides (Eesti ja Bulgaaria) seminare ja koosolekuid.

Eelpoolkirjeldatud eesmärkide keerukust arvestades otsustati kindlate ajapiiride raames optimaalse kvaliteedi saavutamise huvides keskenduda pangandussektorile ning empiiriliste uuringute käigus pöördus tähelepanu eeskätt ühele konkreetsele juhtuuringule, milleks oli UniCredit Group. Selle ettevõtte valimist võib selgitada asjaoluga, et UniCredit pole ainult üks nimetatud valdkonna suurimaid rahvusvahelisi ettevõtteid, vaid ka üks vähestest nimetatud sektoris tegutsevatest rahvusvahelistest ettevõtetest, millel on piiriülese sotsiaaldialoogi valdkonnas kogemusi - UniCredit Group on asutanud oma Euroopa töönõukogu ja tegelenud aktiivselt rahvusvaheliste raamlepingute edendamisega. Nimetatud ettevõtte veel üks eelis oli asjaolu, et sellel on haruettevõtted peaaegu kõikides

[2] Komisjoni teatis sotsiaalmeetmete kava kohta, COM(2005) 33 lõplik, 9. veebruar 2005.

projektis osalevates liikmesriikides. See võimaldas meil alustada vahetut dialoogi nende esindajatega ning kaasata neid meie konverentsidesse ja uurimistöödesse. Veelgi enam, kohati langesid meie juhtuuringu raames korraldatud intervjuud ettevõtte harukontorite esindajatega kokku Euroopa töönõukogu liikmete vahetumisprotsessiga. See tähendas aga märkimisväärset võimalust juhatuse ja uute liikmete vaheliseks kogemustejagamiseks eesmärgiga lihtsustada Euroopa töönõukogu uue koosseisu tegevuse alustamist.

Rahvusvaheline mõõde. Projektile andis rahvusvahelise mõõtme asjaolu, et uurimistegevusse olid kaasatud eri riikide esindajad (Ühendkuningriik, Eesti, Bulgaaria, Hispaania, Iirimaa, Itaalia, Saksamaa, Prantsusmaa, Rootsi), sama kehtib projekti korralduse kohta (konverentse ja projektikoosolekuid peeti Eestis, Bulgaarias, Hispaanias, Iirimaal ja Itaalias). Eriti väärtuslikuks võib pidada uute liikmesriikide (Eesti ja Bulgaaria) osalust, sest nendes riikides esineb sotsiaaldialoogi vallas tõsiseid puudujääke (nagu eelpool mainitud). Oluline on ka see, et projekti rahvusvahelisust ei mõõdetaks lühikeses perspektiivis ja pelgalt konverentside ajal toimunud teabevahetuse seisukohalt. Tähtis on võtta arvesse ka projekti pikaajalist mõju, kuna selle tulemustest ei saa kasu ainult projektis osalejad, vaid laiem sidusrühmade spekter (tööturu osapooled, riiklikul tasandil tegutsevad ettevõtted ning lõpuks, kuna projektiga oli seotud mitu ülikooli, ka üliõpilased, esmajoones Fondazione Marco Biagi doktorikandidaadid).

Partnerite ja sidusrühmade osalus. Projekt kavandati mitmetahulise ja mitmedistsiplinaarsena, kaasatud oli väga erinevaid osalejaid, näiteks akadeemilisi institutsioone, tööturu osapooli, nimetatud sektoris töötajaid jms. Osalejate seas oli olulisi akadeemilise ja teadustööga tegelevaid institutsioone, nagu Fondazione Marco Biagi (Itaalia), NUI University (Iirimaa), Tartu Ülikool (Eesti) ja Universidad Jaime I (Hispaania). See tagas teadusliku osa kõrge taseme ning lõi suhtluskanali vastavate riikide tööturu osapoolte ja asjakohase sektori töötajate esindajatega. Ka mitteakadeemilised asutused, nagu UniCredit, Institute for Social and Trade Union Research (ISTUR, Bulgaaria) ja Institute of Education and Training Research (Itaalia**)** aitasid projekti toimumisele jõuliselt kaasa. Kõik projekti osalejad võtsid aruteludest aktiivselt osa ja, mis eriti tähtis, pühendusid projekti käigus alustatud dialoogi edendamisele ka pärast projekti lõppemist (vt I lisa: teavitustöö). Oluline on juhtida tähelepanu asjaolule, et tööturu osapoolte kaasamine on tulnud kasuks ka seeläbi, et on aidanud tõstatada (eeskätt uutes liikmesriikides) mitmeid kriitilisi küsimusi, näiteks seoses kultuuriliste takistuste ja

keelebarjääridega. Need võivad tulevikus takistada rahvusvaheliste organite tegevust riiklike sotsiaaldialoogi süsteemide ühtlustamisel nende ekvivalentidega muudes riikides. Selliste takistuste ületamiseks on vaja korraldada uusi seda valdkonda käsitlevaid konverentse ja teha rohkem uurimistööd, et edendada teabevahetust ja töötada välja ühised seisukohad.

Võrdsuskaalutlused. Soolise võrdõiguslikkuse poliitika on üks tegevuskava „Euroopa. 2020. aastal“ põhielemente. Inimväärne töö eeldab ka arvestamist sooliste aspektidega, kuna paljudes sektorites tähendavad juhuslikud töösuhted eelkõige naiste juhuslikke töösuhteid. Mitmetes valdkondades takistavad püsivad puudujäägid seoses töö- ja pereelu ühildamisega naisi normaalseid töösuhteid loomast.[3] Seega on vaja tõhusaid meetmeid, mille abil tagada naiste tööalaselt võrdne osalemine ja tasustamine. Seepärast pöörasime oma projektis erilist tähelepanu naiste aktiivsele osalemisele, seda nii kvalitatiivses (kaasatud olid kõrgele positsioonile jõudnud naised eri valdkondadest, st akadeemikutest ettevõtjateni) kui ka kvantitatiivses mõttes. Tulemuste järgi otsustades oleme seisukohal, et meil õnnestus seda eesmärki edukalt täita. Tegelikult anti naistele meie projektis kandev roll. Naised juhtisid enamikku projekti raames korraldatud algatustest (Modena konverents: Olga Rymkevich ja Carlotta Serra; Castellóni konverents: Carmen Agùt Garcia; Tartu konverents: Merle Muda; Sofia konverents: Ekaterina Ribarova), ka ühe projektifaasi teadusliku kooskõlastamisega tegeles naisterahvas (Ekaterina Ribarova, 4. faas).

Parimad tavad. Võimalus jagada kogemusi ja vahetada parimaid tavasid on aidanud luua uurimismeeskonnast ja nii Euroopa kui ka riiklike töösuhete osapooltest mitmekülgse kultuuride sulatuspoti. Selline sulam on äärmiselt oluline uute liikmesriikide jaoks (Bulgaaria ja Eesti), kus sotsiaaldialoogi põhimõte on endiselt üsna algelisel tasandil. Veelgi enam – praktilised raskused takistavad endiselt nende riikide tööturu osapooli rahvusvahelistel üritustel osalemast, kuna rahastamine on ebapiisav, sobiva koolituse saanud töötajaid napib ning rahvusvahelise töö jaoks jääb vajaka ka keeleoskusest. Sellest seisukohast on äärmiselt oluline Euroopa Komisjoni rahaline panus.

Kõige selgem projekti käigus ilmnenud „parim tava“ on loomult täiesti metodoloogiline ning seondub rahvusvaheliste konverentside korraldamisega. Nende konverentside struktuur (vaheldumisi illustreerivad hetked, töörühmade töö, Euroopa 2020.

[3] Ajakiri “International Policy Analysis”, S. Fischer jt,“Europe 2020 – Proposals for the Post-Lisbon Strategy. Progressive policy proposals for Europe’s economic, social and environmental renewal”, 2010.

aasta strateegia raamesse mahtuvad ELi huvide käsitlemised ning võimalused arutada neid küsimusi ka osalevate riikide tööturu osapoolte eri kogemuste valguses) on võimaldanud ühest küljest käsitleda Euroopa 2020. aasta strateegiaga seonduvaid küsimusi konkreetsetes niššides, milles puudub nimetatud teema kohta sageli ajakohastatud teave, ja teisalt kontrollida (kriitilisi aspekte varjamata) Euroopa poliitika sobivust riiklike prioriteetidega, mida kogevad nendes riikides tegutsevad sidusrühmad.

Lõpuks võib öelda, et meie projekt kujutas endast olulist võimalust tõsta üldsuse teadlikkust ja anda neile praktilist teavet töötajate organisatsioonide kohta nii Euroopa kui ka riiklikul tasandil. Eesmärk: algatada ühiseid tegevusi.

Kokkuvõttes võib kinnitada, et projekt oli äärmiselt edukas järgmistes eesmärkides:

- suurendada vastastikust mõistmist ja koostööd töösuhete küsimusega seotud osalejate vahel, kes olid kõik poliitiliselt, sotsiaalselt ja kultuuriliselt eri taustaga.
- vahetada nii riiklikus kui ka rahvusvahelises plaanis kogemusi väga erinevate töösuhete üle, millega ettevõtted ja ühendused tegelikkuses kokku puutuvad. Levitada teavet ELi 2020. aasta strateegia kohta liikmesriikide kontekstis ning tõsta teadlikkust tööturu osapoolte potentsiaalse kaasatuse kohta Euroopa strateegias, pidades eeskätt silmas riiklikke olusid (näiteks Ida-Euroopas), millel on oluline osa uue, kaasaegse ja demokraatliku töösuhete süsteemi loomisel, mille jaoks võimalike suundade valimisel on vaja nõustamist ja tähiseid.
- tõsta teadlikkust Euroopa sotsiaalsetest ja kultuurilistest mõõtmetest ja väärtustest ametiühingute ja ettevõtete maailma kontekstis, võttes seejuures täielikult arvesse riiklikku suveräänsust, mis on eriliselt oluline majanduskriisi ajal. Tegelikult on kriisi lahendamiseks äärmiselt oluline ületada riikide probleemid, laskmata neil endasse sulguda, vaid lasta neil jääda avatuks ja võita nendest kogemustest ja loodud parimatest tavadest nii Euroopa kui ka rahvusvahelisel tasandil. Eeskätt on oluline, et tööturu osapooled leiaksid suurema omavahelise üksmeele (esmalt riiklikul pinnal) nende pädevusse kuuluvate rahvusvaheliste praktikate tõhusa järelevalve küsimuses.

Projekti tulemuste levitamine. Projektis osalenud sidusrühmad pühendusid selle tulemuste aktiivsele levitamisele nii projekti toimumise ajal kui ka pärast selle lõppu. Kuigi rahvusvahelised konverentsid ja õpitoad olid olulisteks foorumiteks, kus tööandjate ja töötajate esindajad said teatises „Euroopa 2020. aastal“ kirjeldatud üleeuroopaliste probleemide üle arutada, on selge, et selles valdkonnas on vaja teha veel palju tööd ning

selliste rahvusvaheliste arutelude tulemuste levitamine ja uurimistöö on sellest vaatenurgast äärmiselt oluline (vt I lisa: teavitustöö).

TEINE OSA: TEADUSLIKUD SAAVUTUSED

Teaduslikust vaatenurgast käsitleti teatises „Euroopa 2020. aastal“ esitatud tööjõuturu ja töösuhete probleeme multidistsiplinaarselt, seejuures pöörati eriliselt suurt tähelepanu piiriülesele mõõtmele ning uute liikmesriikide suhtumisele.

Esimeses etapis (Modena ja Castellóni konverentsid) võeti ette endise Lissaboni strateegia ja Euroopa tööhõivestrateegiate kriitiline hindamine, mille käigus rõhutati asjaolu, et domineerima kipub neoliberaalne lähenemine. Samuti keskenduti tööhõive, tootlikkuse ja kasvupoliitika (pigem kvantitatiivsele kui kvalitatiivsele) hindamisele. Teisalt rõhutati asjaolu, et vaatamata teatavatele üksikutele juhtudele, kus tööturu osapoolte kaasamine on osutunud tulemuslikuks, on strateegilise võimu muutmine piirideüleseks (kollektiivläbirääkimiste erinevad vormid, käitumisjuhendid jms) üldiselt siiski alles esimeses etapis ning seda mõjutavad õiguslik ebakindlus ja piirangud – osalt nende toimijate endi tõttu, kes püüavad anda otsustusvõimule piirideülest mõõdet. Seejärel tehti selgeks, et 2020. aasta raamistikus püütakse neidsamu jooni korrata ja mingil määral ka tugevdada. Tegelikult paistab, et Euroopa 2020. aasta juhtalgatustes on tööturu osapooltele jäetud väga vähe ruumi. Veelgi enam, selgeks sai see, et sotsiaalse ühtekuuluvuse, tööhõive ja Euroopa valitsemistavade valitsustevahelise olemusega seonduvatest eesmärkidest on tähtsamaks osutunud rahalised eesmärgid. Nii on hakatud kritiseerima mitmetimõistetavaid meetmeid ja ka tõika, et paika pandud eesmärkide saavutamiseks puudub selge nägemus. Sellises kontekstis asutigi otsima õiguslikku alust tööturu osapoolte suuremaks kaasamiseks.

Esialgu viidati Euroopa Liidu põhiõiguste hartale, mis jõustus ja muutus siduvaks pärast Lissaboni lepingu kehtimahakkamist ning millega tagatakse töötajatele kollektiivse tegutsemise ja kollektiivläbirääkimiste õigus. Teisena käsitleti Euroopa Liidu toimimise lepingut: täpsemalt artikli 151 sätteid, milles käsitletakse Euroopa Liidu kohustust edendada tööhõivet, elamis- ja töötingimusi ja sotsiaaldialoogi; samuti lepingu artiklit 152, milles käsitletakse tööturu osapoole rolli tunnustamist ja edendamist liidu tasandil; artiklit 154, milles käsitletakse komisjoni ülesannet edendada tööturu osapooltega konsulteerimist, ning artiklit 155, milles käsitletakse tööturu osapoolte õigust luua nendevahelise dialoogi tulemusena liidu tasandil lepingusuhteid ja sõlmida kokkuleppeid. Ka ELi teisestel õigusaktidel on kanda oma

roll: käesoleval juhul märgiti Euroopa töönõukogusid käsitleva direktiivi (94/45/EÜ) rakendamise abil saavutatud tulemusi, milleks oli enam kui 900 Euroopa töönõukogu asutamine rahvusvahelistes ettevõtetes – see moodustab ligi 40% asjakohastest rahvusvahelistest ettevõtetest.

Teisalt paistab, et Euroopa Kohtu kohtupraktika (näiteks nn Lavali nelikuks kutsutavad juhtumid) ei soosi töötajate õiguste tagamiseks õigusliku raamistiku rakendamist. Sellistel juhtudel jäi mulje, et majandusvabadus kaalub sotsiaalsed õigused üles. Seega võib subsidiaarsus mõjutada refleksiivse valitsemise arengut, st stimuleerida osalejatega seonduvaid teisejärgulisi mõjusid, mitte traditsioonilisi juhtimisviise[4] - seda võib nimetada ka „valitsemise erastamiseks“. Kontekstis, mis on nüüd orienteeritud pigem piirangute kaotamisele, on kollektiivsete õiguste tugev kaitse üsna kauge eesmärk.

Euroopa ettevõtte tasandi[5] tekkimist võib pidada refleksiivse valitsemise kontekstis kõige asjakohasemaks teemaks. Selles raamistikus ületab Euroopa töönõukogude roll nende algse rolli teabevahetus- ja konsulteerimisorganina ning kasutama hakatakse konkureerivaid läbirääkimisi – kui „tööandjad ja ametiühingute esindajad ei pea läbirääkimisi Euroopa tasandil näost-näkku, vaid riikideüleselt oodatakse ja kooskõlastatakse üha enam sektori- ja ettevõttesiseste läbirääkimiste tulemusi.[6] Selline mitteametlik kooskõlastamine võib eksisteerida koos läbirääkimiste korraldamise ametlikemate vormidega.

Juhtimise poole pealt on ettevõtte- või organisatsioonisisese tööhõivesüsteemi arendamiseks vaja vahendeid, mille abil kooskõlastada kõiki eri kontekste – rakendada võib ka kohustuslikke võrdlusi, mille abil rajada ühtset ettevõttekultuuri ja leida uusi konkurentsieeliseid.

Seega paistab, et eksisteerib pigem menetlus- kui normatiivne raamistik, mille raames on poliitika rakendamiseks vaja kohaliku tasandi tööturu osapoolte aktiivset ja koostööaldist osalust. Lõppkokkuvõttes sõltuvad lahendused valdkonnast, majanduslikust kontekstist ja tõeliselt rahvusvaheliste küsimuste olemasolust. Ka nurjumised on võimalikud - näiteks juhul, kui läbirääkimisprotsessis võidavad kõikidele kasu toovate lahenduste asemel hoopis nullsummalahendused. Eksisteerib ka probleeme, näiteks seoses kollektiivsete osalejate identiteedi, toetajaskonna ja volitustega, samuti nende lepingute jõustamisega, milleni on võimalik jõuda. Sellegipoolest paistab see riikliku reguleerimise puudujääkidega võrreldes

---

[4] Arrowsmith, J. ja Marginson, P. (2006) “The European Cross-border Dimension to Collective Bargaining in Multinational Companies”, ajakiri “European Journal of Industrial Relations”, 12 (3), 245-266. Vt lk 262-263

[5] Marginson, P. (2000) “The Eurocompany and Euro Industrial Relations”, ajakiri “European Journal of Industrial Relations”, 6(1), 9-34

[6] Marginson, P. ja Sisson, K. (1998) “European Collective Bargaining: A Virtual Prospect?”, ajakiri “Journal of Common Market Studies”, 36 (4), 505–28. Vt lk 505

paremuselt teise strateegiana, kuna tööturu osapoolte autonoomne tegevus rahvusvahelisel tasandil ja subsidiaarsuse raamistikus võib endast kujutada siiski edusammu kohalike huvide taaselustumise ennetamisel ja ELi vähese huvi tasakaalustamisel sotsiaalvaldkonnas, mida käesolev kriis on kindlasti takistanud.

Eelnevat arvestades analüüsiti projekti teises etapis (Tartu) UniCrediti Euroopa töönõukogu juhtuuringuga seonduvad esmaseid leide. Juhtuuring oli projektile lisaväärtuse andmiseks oluline, kuna põhines esmasel rahvusvahelisi töö- ja lepingusuhteid käsitleval süvitsi mineval uurimusel ning kujutas endast kasulikku praktilist kogemust teabe leviku ja vahetuse stimuleerimiseks. Selle käigus keskenduti esmajoones sellise rahvusvahelise organi asutamise kultuurilistele ja tehnilistele põhjustele ja stiimulitele. Kuna ka Euroopa Komisjon peab UniCrediti Euroopa töönõukogu näidiseksemplariks ja heade tavade osas eeskujuks ka väljaspool rahandussektorit, võiks selle organi toimimise sügavuti mõistmine huvitada ka teisi asjaosalisi või neid, kes on Euroopa töönõukogu tegevustest huvitatud. Juhtuuring pakkus kogu oma keerukuses külluslikult teavet nii toimijate kui ka töömehhanismide kohta, kuna projektis partnerina osalenud ettevõte võimaldas meile ka väga suure juurdepääsu nii dokumentidele kui ka intervjuude korraldamiseks.

Selles valguses rõhutati UniCrediti Euroopa töönõukogu üliolulist rolli ettevõtte identiteedi ja konsensuse loojana, töökulude vähendajana ja ettevõtja sotsiaalse vastutuse poliitika edendajana, samuti näidati, et see on töösuhete tõhusa rahvusvahelistumise edendamise oluline vahend. Sellegipoolest vaidlesid mõned kommentaatorid vastu, et selle üksuse tööd on võimalik tõeliselt tõhustada ainult siis, kui Euroopa töönõukogu identiteedi subjektiivne mõõde võtab suuna suurema integratsiooni poole ning on võimeline riiklike ja Euroopa/rahvusvahelise tasandi (ning eeskätt uute liikmesriikide) eri osalejate suurema ja parema kaasamise abil ületama liigse tsentraliseerumise ja nn „ülevalt-alla“ lähenemisviisi piirangud. See saab juhtuda aga vaid juhul, kui kõik asjakohased osapooled on teadlikud tõigast, et nende organite potentsiaal peitub nende võimes pakkuda välja lahendusi, mis on paremad, kui need, mida kasutatakse riiklikul tasandil (näiteks rahvusvaheliste restruktureerimisprotsesside korral). Sellisel juhul tuleb aga rinda pista rahvusvahelise solidaarsuse väljakutsega.

Veel üks oluline teema, millega tegeleti projekti kolmandas etapis (Sofia), oli uute liikmesriikide töösuhete hetkeolukorra analüüsimine ning uurimine, mil määral vastavad need ELi ja eeskätt ELi 2020. aasta strateegia eesmärkidele ning tulevastele arenguväljavaadetele. Suur lõhe vanade ja uute liikmesriikide majanduslikus arengus on endiselt väga silmnähtav, mistõttu on väga selgelt näha erinevust Lääne ja Ida vahel (seda hoolimata teatavate üksikute

riikide, nt Sloveenia headest tulemustest). Üks kõige selgem ja vaidlusalusem probleem seoses uute liikmesriikide töösuhetega on nende tööturu osapoolte vähene osalemine Euroopa sotsiaaldialoogis, samuti kahepoolse sotsiaaldialoogi madal arengutase. Ametiühingud ja tööandjate ühendused ei osale kollektiivläbirääkimiste kooskõlastamisel piisavalt, kuna nendes riikides on palgad väga madalad. Sektoripõhised ametiühingud on küll liitunud vastavate valdkondade Euroopa föderatsioonidega, kuid nende osalus Euroopa sotsiaaldialoogis on siiski vaid sümboolne. Paljud sektoripõhised tööandjate ühendused aga ei kuulugi Euroopa struktuuridesse ning nende huve esindavad riiklikud sektoritevahelised ühendused.

On ilmselge, et mõned Euroopa 2020. aasta uue strateegia eesmärkidest nõuavad tööturu osapoole aktiivsemat osalemist ja töösuhete restruktureerimist uutes liikmesriikides. On oluline tegeleda töösuhetes kerkinud uue keeleprobleemiga ning määratleda ära konkreetsed probleemid nii ettevõtete siseselt kui ka valdkondlikult. Veel üks eesmärk on kaasata tööturu osapooli Euroopa 2020. aasta eesmärkidega seonduva poliitika kujundamisse. See on aga pikaajaline protsess, mis eeldab tööturu osapoolte ja valitsuste tohutut kaasatust ja koostööd.

Eeskätt Bulgaaria kontekstis oli märgata, et hoolimata asjaolust, et Bulgaaria on nüüdseks enam kui kolm aastat Euroopa Liitu kuulunud, ei osale see veel piisavalt pädevalt ELi ühiste poliitikate kavandamisel ja rakendamisel, samuti ei ole Bulgaaria näidanud selgeid riiklikke seisukohti ega püüdnud oma huve kaitsta. See kehtib ka tööjõuturuga seonduva poliitika kohta.

Seega pöörati kõikidest uute liikmesriikide töösuhetega seonduvatest väljakutsetest kõige enam tähelepanu asjaolule, et neis riikides ei ole veel täielikult turumajandusele üle mindud ning puuduvad pikaajalised strateegiad muuhulgas sotsiaalkindlustuse, tervishoiu- ja haridussüsteemide reformimiseks ning tööjõuturu reformimiseks nii, et tasakaalus oleks paindlikkus ja julgeolekupoliitika jms. Riiklike töösuhete seisukohast on neil riikidel vaja sotsiaaldialoogi kultuuri edasi arendada, edendades seejuures pigem kahepoolsust kui kolmepoolsust, kuna tööturu osapoolte suurem areng eri tasanditel tagab ka riiklike tööturu osapoolte suurema osaluse Euroopa ja üldse rahvusvahelises sotsiaaldialoogis. Selle saavutamiseks on aga ülioluline jätkata intensiivset dialoogi ja teabevahetust teiste Euroopa sidusrühmadega.

Järeldused

Globaliseerumine ja integratsiooniprotsessid on viimastel aastakümnetel toonud endaga kaasa suuri muutusi kõikides majandussektorites. Ülemaailmne majanduskriis tõi välja riiklike

majandus- ja töösuhete süsteemide puudujäägid ning avalikustas vajaduse nimetatud uutele väljakutsetele viivitamatult reageerida. Oma projekti käigus uurisime arengut viies riigis, mis esindasid mitmesuguseid töösuhete süsteeme alates väga institutsionaliseeritud korraldusest ja lõpetades vabatahtlikkusel põhinevate või sotsiaaldialoogi pelgalt sümboolselt kasutavate lahendustega. Uurimistöö tulemustest nähtub, et eri riikide süsteemid reageerivad kriisile erinevalt, vastavalt oma riiklikele traditsioonidele, ent peaaegu kõik väljendasid teatavat tõrksust oma traditsiooniliste töösuhete märkimisväärse muutmise vastu, mis polegi seetõttu olulisi muudatuskuure läbinud. Riikliku tasandi tööturu osapooled olid solidaarselt võimalike muutuste vastu. Selle tagajärjel on nad aga internaliseerimisprotsessides, sh Euroopa sotsiaaldialoogis nõrgalt esindatud. Paistab, et välja on kujunenud kaks näiliselt vastuolulist tendentsi. Ühest küljest on riiklikul tasandil tegemist töösuhete detsenraliseerimispüüdega, teisalt püüeldakse riigiülesel tasandil tsentraliseerumise poole. Viimatinimetatu nähtub eriti selgelt seoses rahvusvaheliste ettevõtetega. Töösuhete tsentraliseerimise peaeesmärk ja eelis on see, et nii on võimalik tõhusust tõsta, samas hoides kokku aega ja töömaksumust. Veel üks eelis on see, et nii on kesksel tasandil olemas läbirääkimispartnerid, mis võib lihtsustada rahvusvaheliselt kooskõlastatud poliitika juurutamist kogu grupis. Tsentraliseerimis- ja detsentraliseerimispoliitikad peavad siiski olema hästi tasakaalustatud, muidu võivad need õõnestada töösuhete demokraatiat ning viia selleni, et ettevõtte tasandil jäetakse vähem võimukad töötajate esindajad teabest ning konsultatsiooniprotsessidest kõrvale.

Seega on töösuhete tuleviku küsimuse, eeskätt tööturu osapoolte ja sotsiaalpoliitika (näiteks ELi 2020. aasta strateegia) suurema rolli saavutamise seisukohast äärmiselt oluliseks väljakutseks luua proaktiivsemad strateegiad, mis ennetaks muutusi (...). Selles kontekstis võivad rahvusvahelised raamlepingud osutuda kasulikeks vahenditeks, mille abil seada sisse piiriülesed dialoogipidamise struktuurid, mis võimaldaks lihtsustada rahvusvahelise poliitika juurutamist näiteks kultuuridevaheliste erinevuste haldamises, oskuste arendamises ja töötulemuslikkuse hindamise valdkonnas. Sellest vaatenurgast on oluline toetada rahvusvahelisel tasandil heade tavade tõhusat vahetamist, et tõsta riiklike sidusrühmade teadlikkust töösuhete rahvusvahelise kooskõlastamise kasulikkusest ning julgustada neid selles valdkonnas enam koostööd tegema, tagades nõnda riiklike ja rahvusvaheliste/Euroopa tasandi töösuhete parema integratsiooni ja kooskõlastamise. Eelnevat silmas pidades demonstreeris UniCredit proaktiivset lähenemisviisi, kuna võttis Euroopa töönõukogu abil vastu ja asus edukalt rakendama selliseid tavasid, nagu ühiste deklaratsioonide allkirjastamine ning teabe ja konsultatsioonivõimaluste tagamine kõikidel tasanditel ja kõikides haruettevõtetes. Seda võib käsitleda heasoovliku näitena sellest, kuidas piiriülese dialoogistruktuuri loomise abil asutakse

juurutama rahvusvahelist poliitikat nii erinevates valdkondades kui seda on kultuuridevaheliste erinevuste haldamine, töötulemuslikkuse hindamine või koolitus.

LISA 1 – TEAVITUSTÖÖ

- Modena konverentsi tekstide avaldamine inglise keeles trükises „Bulletin of Comparative Labour Relations“, nr 80, 2012 (numbri toimetajateks on R. Blanpain, W. Bromwich, O. Rymkevich, I. Senatori ning seda esitletakse järgmisel konverentsil 2012. aasta märtsis). Vt lisatud indeksit.
- Valitud tekstide avaldamine inglise keeles ajakirjades „International Journal of Comparative Labour Law“ ja „Industrial Relations“. Vt lisatud indeksit.
- Modena konverentsil 2011. aasta märtsis tehtud ettekannete ja lõpparuande avaldamine itaalia keeles Fondazione Marco Biagi veebis ning selle saatmine maililisti vahendusel ligi 7000 kasutajale.
- Iga rahvusvahelise konverentsi töödokumentide (Power Pointi esitlused jms) avaldamine Fondazione Marco Biagi veebilehel (www.fmb.unimore.it), kus on võimalik dokumente vaadata ning .pdf formaadis alla laadida.
- Teabe levitamine Bulgaarias – teatava teabe avaldamine ISTURi veebilehel (toimetanud E. Ribarova).
- Materjalide sisestamine Sheffieldi veebilehele, nende levitamine teistel konverentsidel (korraldanud G. Wood).
- Teavitustöö CIPD (inimressurssidega töötajate ühendus Ühendkuningriigis) kohalike harude vahendusel (toimetanud G. Wood).
- Lühikese aruande (toimetanud G. Wood) avaldamine ajakirjas „Business Leadership Review“ - see on Ärijuhtide Ühenduse (Association of MBAs) avaldatav trükis, mis on suunatud valdkonna töötajatele (vt www.mbaworld.com).
- Projekti lühikokkuvõtte koostamine osalenud riikide keeltes, mille avaldavad osalejad ise
- Mõnede materjalide kasutamine õppeotstarbeks (UniCrediti juhtide koolitused mitmetes projektis osalenud riikide kontorites).

Peamine töökeel oli inglise keel, kuigi mõned materjalid nagu projekti lühikokkuvõtted tõlgiti osalenud riikide keeltesse (itaalia, prantsuse, bulgaaria, eesti, hispaania) ning avalikustati asjakohaste asutuste veebilehtedel, et teha projekti tulemused nähtavamaks võimalikult laiale üldsusele.