

Työmarkkinasuhteet: kehitysvaiheet 2015–2019

Eurofoundin on toimeksiantonsa mukaan edistettävä johdon ja työntekijöiden välistä vuoropuhelua ja analysoitava työmarkkinasuhtejärjestelmien – erityisesti työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun – kehitystä EU:n tasolla ja jäsenvaltioissa.

Tämä lippulaivaraportti perustuu Eurofoundin tämän toimeksiannon mukaisesti edellisellä ohjelmakaudella (2015–2019) tekemään työhön. Siinä hyödynnetään työmarkkinasuhtejärjestelmän ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kattavaa seurantaa. Sen tarkoituksena on auttaa päätöksentekijöitä ja työmarkkinaosapuolia sekä ymmärtämään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun haasteita että määrittämään mahdollisia etenemistapoja, jotta työmarkkinasuhtejärjestelmistä saadaan tasapainoisia ja moitteettomasti toimivia.

Raportin ajoituksen ansiosta saadaan yleiskatsaus työmarkkinasuhteiden tilasta juuri ennen koronavirusepidemian (covid-19) puhkeamista Euroopassa sekä toimenpiteistä, joita on toteutettu kansanterveyden suojelemiseksi pandemiassa. Siinä ei kuitenkaan pystytty arvioimaan, miten covid-19-kriisi loppujen lopuksi vaikuttaa heikkenemisen ja vahvistumisen monimutkaiseen kudelmaan kollektiivisten työmarkkinasuhteiden erilaisissa kansallisissa järjestelmissä.

EDISTYMINEN

Puheenjohtaja Jean-Claude Junckerin vuosina 2014–2019 johtamalle Euroopan komissiolle ensisijaista oli sosiaalisen kehityksen vahvistaminen, mistä on osoituksena Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin sekä Euroopan työviranomaisen ja pimeän työn vastaisen EU-foorumin kaltaisten rakenteiden perustaminen. Komissio ehdotti myös uutta lainsäädäntöä, jossa annetaan lisäoikeuksia, -suoja ja -vastuita työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen, lähetettyjen työntekijöiden sekä – avoimista ja ennakoitavista työoloista annetun direktiivin nojalla – epätavanomaisia ja muita epävarmempia töitä tekevien työntekijöiden suojan osalta.

Myös työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu oli tärkeä painopisteala Junckerin komissiolle, joka käynnisti maaliskuussa 2015 prosessin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun uudeksi aluksi. Prosessissa pyrittiin siihen, että työmarkkinaosapuolet osallistuisivat tuntuvammin talouspolitiikan EU-ohjausjaksoon, kansallisten työmarkkinaosapuolten valmiuksien kehittämistä painotettaisiin entistä enemmän, työmarkkinaosapuolet osallistuisivat enemmän EU:n politiikkaan ja lainsäädäntöön ja työmarkkinaosapuolten sopimusten ja sääntelyn parantamista koskevan ohjelman välillä olisi selkeämpi yhteys.

Monien jäsenvaltioiden institutionaalisten työmarkkinasuhteiden kehitykset olivat erittäin vakaita vuosina 2015–2019. EU:ssa kokonaisuudessaan keskitetyn sopimisen kattavuus kuitenkin jatkoi heikkenemistään kyseisenä aikana.

HAASTEET

- **Talous- ja työllisyyskriisi:** EU:n työmarkkinat ovat kärsineet huomattavasti covid-19-pandemiasta ja siitä johtuneista toimenpiteistä, ja odotettavissa on vakava taantuma.
- **Rakenteellinen muutos:** Muutokset taloudessa, muuttuvat liiketoimintamallit ja muutokset työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun sääntelykehyksessä horjuttavat työmarkkinasuhteiden perinteisiä rakenteita. Vaihtelevien sopimusjärjestelyjen nojalla työskentelevät alustatyöntekijät eivät esimerkiksi aina sovi perinteisiin edustuksen muotoihin.
- **Järjestöjen vähenevä jäsenmäärä:** Ammattiliitoilla on edelleen ongelmia siinä, että jäsenmäärät vähenevät pitkällä aikavälillä. Työnantajajärjestöiltä saatavista niukoista tiedoista käy ilmi, että vaikka järjestöjen jäsenmäärä ei ole kasvanut yhdessäkään jäsenvaltiossa, järjestötiheys on pysynyt pääosin samana.

- **Organisaatiomuutokset:** Kansallisella tasolla työmarkkinaosapuolten rakenteessa muutoksia on tapahtunut usein.
- **Yhteistoiminta työpaikoilla:** Alle kolmasosassa EU:n työpaikoista on yhteistoimintaa.
- **Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu:** EU:n työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on edelleen vilkasta käsiteltäessä keskeisiä ongelmia ja haasteita, sillä yhteisiä tekstejä on laadittu useista ongelmista, kuten muuttoliikkeestä, digitalisoinnista, vihreästä taloudesta ja oppisopimuskoulutuksesta. Toimialojen välisellä tasolla on kuitenkin saatu aikaan vain yksi itsenäinen sopimus, joka koski aktiivista ikääntymistä. Lisäksi riippumattomat neuvottelut työaikadirektiivin ja kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin tarkistuksen kaltaisista merkittävistä asioista ovat epäonnistuneet. Työmarkkinaosapuolet eivät myöskään ole onnistuneet laatimaan yhteisiä kantoja vanhempainvapaan ja työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen kaltaisista asioista eivätkä eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan direktiivin tai muutosten ennakkointia ja rakenneuudistusta koskevan laatukeyhksen uudelleentarkastelun yhteydessä.
- **Luodaan yhteyksiä:** EU:n ja kansallisen tason työmarkkinasuhteiden entistä tiiviimpi nivoutuminen toisiinsa sekä eurooppalaisten itsenäisten sopimusten nykyistä parempi täytäntöönpano kansallisella tasolla edistäisivät tehokasta työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua.
- **Työmarkkinaosapuolet mukaan politiikkaan:** Työmarkkinaosapuolet eivät edelleenkään ole useissa maissa tarkoitushakuisesti mukana politiikassa ja uudistuksissa. Myös kahdenvälisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun osuus päätöksenteossa on rajallista, kun valtaosa huipputason työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta on kolmenvälistä.
- **Vahvistetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun roolia:** Työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun investoiminen ”hyvinä aikoina” auttaa varmistamaan, että siihen voidaan turvautua kriisiaikoina. Katsaus ensimmäisiin poliittisiin reaktioihin covid-19-pandemiaan osoittaa, että EU:n työmarkkinaosapuolet olivat mukana puolesta tapauksista. Osallistuminen oli kuitenkin muita voimakkaampaa maissa, joissa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla on perinteisesti ollut merkittävä asema.
- **Investoidaan työmarkkinaosapuolten valmiuksiin edistää työmarkkinoiden hallintoa:** Nykyinen makrotason rakenneuudistusprosessi vaikuttaa talouden toimintaan, jonka osalta ammattiliitot toimivat aktiivisesti ja jossa keskitetyn sopimisen kattavuus on hyvä, sekä kehittyviin toimiin palvelualalla, jolla ammattiliitot pyrkivät vaikeuksista huolimatta laajentumaan. Se voi häiritä joissakin maissa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen vallan tasapainoa ja heikentää työnantajien sitoutumista keskitettyyn sopimiseen.
- **Vahvistetaan työpaikkademokratiaa:** Tämä näkökohta, erityisesti työpaikkaneuvostojen yhteistoimintaoikeuksien vahvistaminen, on ennenkokemattoman muutoksen aikoina tärkeämpi kuin koskaan.

MITÄ SEURAAVAKSI?

- **Korjataan rakenteelliset puutteet:** Kahdenvälinen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja keskitetty sopiminen kansallisella tasolla ovat työmarkkinasuhteiden ytimessä jäsenvaltioissa. Rakenteellisten puutteiden korjaamiseksi toteutettavia toimenpiteitä olisi tuettava asianmukaisella sääädöskeyhksellä, jossa kunnioitetaan toissijaisuusperiaatetta ja työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

Lisätietoja

Raportti *Industrial relations: Developments 2015–2019* on saatavilla osoitteessa <http://eurofound.link/ef20023>

Tutkimusjohtaja: David Foden

information@eurofound.europa.eu