



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 26. jaanuar 2023
(OR. en)

5754/23

Institutsioonidevaheline
dokument:
2023/0012(NLE)

SOC 52
EMPL 35

SAATEMÄRKUSED

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	26. jaanuar 2023
Saaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2023) 38 final
Teema:	Ettepanek: NÕUKOGU SOOVITUS sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2023) 38 final.

Lisatud: COM(2023) 38 final



Brüssel, 25.1.2023
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Ettepanek:

NÕUKOGU SOOVITUS

sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus

SELETUSKIRI

1. ETTEPANeku TAUST

• Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Sotsiaaldialoogi edendamine on ELi ja selle liikmesriikide ühine eesmärk. Sotsiaaldialoog on majandusliku ja sotsiaalse vastupanuvõime, konkurentsivõime, õigluse ja kestliku majanduskasvu peamine tõukejõud. See on nii uutele vajadustele, töömaailmas toimuvatele muutustele kui ka ootamatutele kriisidele tasakaalustatud lahenduste leidmisel väga oluline, kuna see võimaldab kohandada töötingimusi ja töökorraldust. Sotsiaaldialoog võib aidata kaasa ka töötajate uuele või olemasolevale kaitsele, näiteks õigusele mitte olla kättesaadav või kaitsele töövägivalla ja töökiusamise eest. Finantskriis ja pandeemia on näidanud, et riikides, kus on tugevad sotsiaaldialoogi raamistikud ja hea kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus, on tavaliselt konkurentsivõimelisem ja vastupidavam majandus.

Aluslepingutes tunnustatakse sotsiaalpartnerite ainulaadset rolli, mida rõhutab ka Euroopa sotsiaalõiguste samba 8. põhimõte. 2021. aasta märtsis algatatud Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas¹ rõhutati vajadust tugevdada sotsiaaldialoogi riiklikul ja ELi tasandil ning kutsuti üles tegema suuremaid jõupingutusi, et toetada kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus ning ennetada olukorda, kus sotsiaalpartnerite liikmesus ja organisatsiooniline kuuluvus hakkavad vähenema. Lisaks kutsuti Porto sotsiaalkohustust käsitlevas avalduses² kõiki asjaomaseid osalejaid üles edendama iseseisvat sotsiaaldialoogi kui Euroopa sotsiaalmudeli struktureerivat komponenti ja tugevdama seda Euroopa, riigi, piirkonna, valdkonna ja ettevõtte tasandil, pöörates erilist tähelepanu liikmesriikide erinevates mudelites kollektiivlääbirääkimiste tugiraamistiku tagamisele. Euroopa tuleviku konverentsi lõpparuandes rõhutatakse, et „peame toetama sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimisi“ (13. ettepanek kaasavate tööturgude kohta)³.

Sotsiaaldialoogi korraldus ja protsessid on liikmesriigiti erinevad, peegeldades riikide erinevat ajalugu ning majanduslikku ja poliitilist olukorda. Organisatsioonide suutlikkuse ja liikmeskonna, selle, mis roll on kollektiivlääbirääkimistel töötingimuste kehtestamisel, ning sotsiaalpartnerite poliitika kujundamisse kaasamise formaalsete struktuuride ja nende mõju poolest on kollektiivsed töösuhted väga mitmekesised.

Kuigi liikmesriigiti on erinevused suured, on kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate osakaal viimase 30 aasta jooksul oluliselt vähenenud. See vähenes ELi ligikaudsest hinnangulisest keskmisest, st 2000. aasta 66 %-lt 2018. aasta ligikaudu 56 %-le ning langus oli iseäranis suur Kesk- ja Ida-Euroopas. Kuigi tööandjate esindatus organisatsioonides on jäänud suhteliselt stabiilseks, on ametiühingusse kuulumine kõigis ELi liikmesriikides (keskmiselt) vähenenud⁴.

Muutuv töömaailm koos individuaalsema elu- ja tööviisiga, sealhulgas uute töövormide esilekerkimisega, muudab uute liikmete värbamise ametiühingute jaoks keeruliseks. Enamik uuemaid tööhõivevorme, sealhulgas suurenev hulk üksikettevõtjaid, kannatab esindatuse puudumise all. Sama kehtib ka tähtajaliste lepingutega töötajate kohta, kes kuuluvad ametiühingusse väiksema tõenäosusega. Tööaja ja -koha paindlikkus muudab töötajate

¹ Komisjoni teatis „Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava“ (COM(2021) 102 final).

² Porto sotsiaalkohustus, mille allkirjastasid 7. mail 2021 Porto sotsiaaltippkohtumisel Euroopa Liidu Nõukogu eesistujariigi Portugali, Euroopa Komisjoni, Euroopa Parlamendi ja ELi tasandi sotsiaalpartnerite ning sotsiaalplatvormi esindajad, et tugevdada pühendumist Euroopa sotsiaalõiguste samba elluviimisele (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

³ Kättesaadav [veebis](#).

⁴ ICTWSSI andmebaas, versioon 6.1, Amsterdami ülikool.

esindajate jaoks selle küllaltki killustunud tööjõu organiseerimise keeruliseks. Viimastel aastatel on sotsiaalpartnerite organisatsioonid püüdnud värvata uusi liikmeid või anda teatavatele alaesindatud rühmadele (eelkõige noortele ja platvormitöötajatele) rohkem sõnaõigust suunatud strateegiate ja värbamisalaste jõupingutustega ning luues organisatsioonisiseseid eristruktuure. Probleeme on siiski endiselt ja saaks teha rohkem, sealhulgas selleks, et kasutada ära digitaliseerimisest tekkivaid võimalusi.

Tööhõivesuunistes on tunnustatud ja nendega on veelgi arendatud sotsiaalpartnerite poliitika ja reformide kavandamisse ja rakendamisse kaasamise vajadust ning selle eeliseid.

Vastavalt 2022. aasta ühisele tööhõivearuandele, milles analüüsitakse, kuidas kaasati sotsiaalpartnereid riiklike taaste- ja vastupidavuskavade ning muude kriisimeetmete väljatöötamisse, lepitati kas sotsiaalpartneritega kokku või räägiti nendega läbi enam kui pool kõigist aktiivse tööturupoliitika ja sisetuleku kaitse valdkonna meetmetest, mis on alates pandeemia puhkemisest ellu viidud.

Liikmesriikide vahel on olulisi erinevusi sotsiaaldialoogi, sealhulgas kollektiivlääbirääkimiste raamistikus, struktuuris, protsessides ja kvaliteedis. Uute teemade kollektiivlepingutesse lisamisel on endiselt oluline tingimus õiguslik reguleerimine, eriti neis riikides, kus töösuhted on tugevalt reguleeritud⁵. Enamikus liikmesriikides on loodud ametlik riiklik sotsiaaldialoogi institutsioon, kus tööandjate, ametiühingute ja valitsuse esindajad saavad arutada üldisi majandus- ja sotsiaalküsimusi. Nende organite roll ja volitused on väga erinevad, kuid tavaliselt on neil nõuandev ja konsultatiivne roll seoses õigusaktide ja poliitikameetmete eelnõudega, eriti tööhõivega seotud valdkondades, ning mõnikord võivad nad olla foorumiks, kus pidada läbirääkimisi kokkulepete üle. Paljudes liikmesriikides on ka kolmepoolsed organid, mis tegelevad konkreetsete küsimustega, nagu sotsiaalkindlustus, tööhõive, koolitus ning töötervishoid ja tööohutus.

Lisaks napib mitmes liikmesriigis sotsiaalpartneritel organisatsioonilist suutlikkust. See takistab nende osalemist asjakohastes reformides ja poliitika kujundamises ning nende kollektiivlepingute sõlmimise võimekust. See omakorda mõjutab tööturu mõlema poole huvide tasakaalustamist ning nende jõupingutusi, et leida hästi kohandatud lahendusi ja töötasu üle läbi rääkida.

Hästi toimiva sotsiaaldialoogi tingimused hõlmavad töötajate ja tööandjate sotsiaaldialoogis osalemise tehnilise suutlikkuse ja asjakohasele teabele juurdepääsu omavate tugevate, sõltumatute organisatsioonide olemasolu, ametiasutuste poliitilist tahet ja valmidust investeerida kolmepoolsusse ning toetada sotsiaaldialoogi, ühinemisvabaduse ja kollektiivlääbirääkimiste kui põhiõiguste austamist ning asjakohast institutsioonilist toetust⁶.

Euroopa ettevõtjad ja töötajad seisavad praegu silmitsi suurte raskustega, mis tulenevad pandeemia mõjust, üleminekust digitaalsele ja kliimanetraalsele majandusele ning Venemaa agressioonist Ukraina vastu.

Käesoleva nõukogu soovitusel ettepaneku eesmärk on toetada liikmesriike sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimiste edendamisel riigi tasandil, käsitledes kolme põhielementi: sotsiaalpartneritega konsulteerimine majandus-, tööhõive- ja sotsiaalpoliitika kavandamise ja rakendamise üle, sotsiaalpartnerite julgustamine kollektiivlepingute üle läbirääkimisi pidama ja neid sõlmima, austades samas nende sõltumatust ja kollektiivse tegutsemise õigust, ning sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamise tõhusam toetamine.

⁵ Eurofound (2022), „Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

⁶ Näiteks Rahvusvahelise Töökonverentsi (ILC) 2018. aasta resolutsioon sotsiaaldialoogi ja kolmepoolsuse kohta.

Soovitus põhineb Euroopa Liidus hästi toimiva sotsiaaldialoogi olemuslikel aspektidel: sotsiaalpartnerite lepinguvabadus ja autonoomia, riiklike traditsioonide, reeglite ja tavade austamine, samuti sotsiaalpartnerite sõltumatus. Algatus täiendab direktiivi piisava miinimumpalga kohta ELis.

- **Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

Komisjoni ettepanek võtta vastu nõukogu soovitus on osa 2023. aasta sotsiaaldialoogi algatusest ja seetõttu on sellel otsene seos komisjoni 2023. aasta teatisega Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Sotsiaaldialoogi tugevdamine Euroopa Liidus – selle täieliku potentsiaali ärakasutamine õiglasel üleminekul“.

Soovitus täiendab juba olemasolevaid ELi tasandi vahendeid neid piiramata. See toetab Euroopa sotsiaalõiguste samba 8. põhimõtte rakendamist, nagu selle tegevuskavas on üksikasjalikult kirjeldatud.

ELi käsutuses on mitu vahendit, millega toetada riiklikku sotsiaaldialoogi või sellega seotud poliitiliste suuniste väljatöötamist, näiteks rahastamisvahendid (nt Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+)), Euroopa poolaasta või restruktureerimist käsitlev kvaliteediraamistik.

Töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitlevate direktiivide tervikliku raamistikuga⁷ nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil kehtestatakse ka eeskirjad töötajate õiguste kaitsmiseks ettevõtte tasandil. Restruktureerimist käsitlev ELi kvaliteediraamistik aitab ettevõtjatel ka muutusi ette aimata ning leevendada restruktureerimisest tööhõivele tekkivat ja sotsiaalset mõju⁸. Komisjonil on ka muid riikliku sotsiaaldialoogi jaoks olulisi algatusi, nagu direktiiv piisava miinimumpalga kohta ELis,⁹ ettepanek võtta vastu direktiiv platvormitöö töötingimuste parandamise kohta¹⁰ ning komisjoni teatis „Paremad töötingimused tugevama sotsiaalse Euroopa jaoks: digitaliseerimise kõigi hüvede rakendamine tulevikutöö heaks“¹¹.

- **Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega**

Käesolev soovitus on seotud komisjoni teatisega „Suunised liidu konkurentsioiguse kohaldamise kohta füüsilistest isikutest ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute

⁷ Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1); nõukogu direktiiv 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16); nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 82, 22.3.2001, lk 16); nõukogu direktiiv 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes (EÜT L 294, 10.11.2001, lk 22); Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses – Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühisdeklaratsioon töötajate esindamise kohta (ELT L 80, 23.3.2002, lk 29); nõukogu direktiiv 2003/72/EÜ, millega täiendatakse Euroopa ühistu põhikirja töötajate kaasamise osas (ELT L 207, 18.8.2003, lk 25); Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa töönõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (uuesti sõnastatud) (ELT L 122, 16.5.2009, lk 28) ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019, lk 105).

⁸ COM(2013) 882 final, kättesaadav [veebis](#).

⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (ELT L 275, 25.10.2022, lk 33–47).

¹⁰ COM(2021) 762 final.

¹¹ COM(2021) 761 final.

suhtes“,¹² mille eesmärk on tagada, et ELi konkurentsieeskirjad ei takistaks nende füüsilisest isikutest ettevõtjate kollektiivlābirāākimisi, kes neid vajavad.

Hiljuti vastu võetud komisjoni teatises „Talentide rakendamine Euroopa piirkondades“¹³ tunnistatakse vajadust suurendada sotsiaalpartnerite kaasamist piirkondades, mis on sattunud talentide arengulõksu, sest see on paremate töötingimuste loomisel, piisavate palkade kehtestamisel ning oskuste nappuse ja tööjõupuuduse ületamisel eriti vārtuslik.

Hiljuti võttis nõukogu komisjoni ettepanekul vastu soovitus, mis käsitleb taskukohasele kvaliteetsele pikaajalisele hooldusele juurdepāāsu¹⁴ ning milles kutsutakse liikmesriike üles toetama kvaliteetset tööhõivet ja õiglasi töötingimusi pikaajalise hoolduse valdkonnas, edendades pikaajalise hoolduse valdkonnas riiklikku sotsiaaldialoogi ja kollektiivlābirāākimisi.

Sotsiaaldialoogi ja kollektiivlābirāākimiste edendamine riigi tasandil on oluline ka käimasolevate laienemislābirāākimiste kontekstis, sest kandidaatriigid peavad tugevdama oma sotsiaaldialoogi struktuure ja protsesse, et tulla toime muutuva töömaailma probleemidega.

Kāesolev algatus on seotud ka ELi rahvusvaheliste suhetega sotsiaalpoliitika valdkonnas ja on kooskõlas Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni rahvusvaheliste tööstandardite ja Euroopa sotsiaallhartaga. ELi meetmete lisavārtus seisneb selles, et need tuginevad nimetatud standarditele, parandavad nende toimimist ja suunavad need rohkem ELi tööturgudele.

Kāesoleva algatuse seisukohast on asjakohased ka direktiiv 2014/24/EL¹⁵ riigihangete kohta, direktiiv 2014/25/EL,¹⁶ milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid, ning direktiiv 2014/23/EL¹⁷ kontsessioonilepingute sõlmimise kohta, sest nendega nõutakse liikmesriikidelt, et nad austaksid õigust korraldada ja pidada kollektiivlābirāākimisi vastavalt ILO konventsioonile nr 87 ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta ning ILO konventsioonile nr 98 organiseerumisõiguse ja kollektiivse lābirāākimisõiguse kaitse kohta.

2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

• Õiguslik alus

Kāesolev ettepanek võtta vastu nõukogu soovitus põhineb aluslepingu artiklil 292 koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga f, mis võimaldab liidul toetada ja täiendada liikmesriikide tegevust töötajate ja tööandjate esindamise ja huvide kollektiivkaitse, sealhulgas ühise otsusetegemise valdkonnas. Selle õigusliku aluse puhul on nõutav ühehāälne otsustamine.

Kooskõlas artikli 153 lõikega 5 ei tohi soovitus sisaldada – ega sisaldagi – sätteid, mis on seotud ühinemisõiguse, streigiõiguse või töösuluõigusega, mis ei kuulu ELi pädevusse.

¹² Komisjoni teatis „Suunised liidu konkurentsioiguse kohaldamise kohta füüsilistest isikutest ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute suhtes“, 2022/C 374/02 (ELT C 374, 30.9.2022, lk 2).

¹³ COM(2023) 32 final.

¹⁴ Nõukogu 8. novembri 2022. aasta soovitus, mis käsitleb taskukohasele kvaliteetsele pikaajalisele hooldusele juurdepāāsu, 2022/C 476/01 (ELT C 476, 15.12.2022, lk 11).

¹⁵ ELT L 94, 28.3.2014, lk 65.

¹⁶ ELT L 94, 28.3.2014, lk 243.

¹⁷ ELT L 94, 28.3.2014, lk 1.

- **Subsidiaarsus**

Liikmesriigid kavandavad ja valivad meetmed ning investeeringud. Liit on pädev toetama ja täiendama liikmesriikide meetmeid selles valdkonnas kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktiga f. Ettepanekuga tagatakse ELi tasandi meetmete lisaväärtus, mis seisneb liikmesriikide toetamises ELi erinevatest sotsiaaldialoogi mudelitest saadud suuniste abil (austades samal ajal riiklike süsteemide mitmekesisust). Ettepanek toetab Euroopa sotsiaaldõiguste samba 8. põhimõttes sätestatud poliitilist kohustust.

- **Proportsionaalsus**

Ettepanek toetab ja täiendab liikmesriikide jõupingutusi. Ettepanekus austatakse liidus olemasolevate sotsiaaldialoogi süsteemide mitmekesisust ja tõdetakse, et riigi, sektori või piirkonna tasandi konkreetsete tingimused võivad põhjustada erinevusi soovitusel rakendamisel. Algatusega ei tehta ettepanekut suurendada ELi reguleerimispädevust ega kehtestada liikmesriikidele siduvaid kohustusi. Liikmesriigid otsustavad vastavalt oma siseriiklikule olukorrale, kuidas nad saavad nõukogu soovitusel kõige paremini kasutada.

- **Vahendi valik**

Kavandatud õigusakt on ettepanek nõukogu soovitusel kohta, milles järgitakse subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtet. Ettepanek näitab liikmesriikide kindlat tahet käesolevas soovitusel sätestatud meetmeid rakendada ja loob tugeva poliitilise aluse liidu tasandil koostöö tegemiseks sotsiaaldialoogi valdkonnas, arvestades samas igati liikmesriikide pädevust ja sotsiaalpartnerite sõltumatust.

3. JÄRELHINDAMISE, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

- **Praegu kehtivate õigusaktide järelhindamine või toimivuse kontroll**

Ei kohaldata.

- **Konsulteerimine sidusrühmadega**

Komisjon korraldas mitu konsultatsiooni, et tagada tasakaal ELi erinevate asjaomaste poolte vahel. Sihtkonsultatsioonid hõlmasid uurimuslikke seminare ja teemakohaseid kuulamisi sotsiaalpartneritega liidu tasandil (31. mai 2022), voliniku tasandi kohtumisi Euroopa eri valdkondade sotsiaalpartnerite organisatsioonide juhtidega, arutelusid sotsiaaldialoogi komitee koosolekul (8. veebruar, 14. juuni ja 27. september 2022) ning mõttevahetusi liikmesriikide esindajatega tööhõivekomitees (19. mai 2022).

Sotsiaaldialoogi algatuse, sealhulgas nõukogu soovitusel eelnõuga seotud tagasisidekorje kutse avaldati veebilehel „Avaldage arvamust!“ ja see oli avatud avaliku tagasiside andmiseks 22. septembrist kuni 20. oktoobrini 2022. Komisjon sai 61 vastust, neist enam kui pooled sotsiaalpartnerite organisatsioonidelt.

Peamised korduvad teemad, mida eelnimetatud konsultatsioonidel tõstatati, olid vajadus luua sotsiaalpartneritele piisav ruum, et vabalt läbirääkimisi pidada, sotsiaaldialoogis usaldusliku õhkkonna ja selles osalemise soodustamine, parem teavitamine sotsiaaldialoogi tulemustest ja eelistest, vajadus eristada tunnustatud sotsiaalpartnerite organisatsioone ja kodanikuühiskonna organisatsioone või muud tüüpi esindatust, sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamine, sotsiaalpartnerite parem kaasamine poliitika kujundamisse, riigi ja ELi tasandi vahel tugeva

koostöö tagamine ning suurem institutsiooniline toetus sotsiaaldialoogile. Käesolevas ettepanekus käsitletakse kõiki neid seisukohti.

Komisjon pidas arvamuste vahetusi Euroopa Parlamendiga (14. juunil 2022 tööhõive- ja sotsiaalkomisjoniga toimunud struktureeritud dialoogi raames), Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteega (17. juunil 2022) ning Regioonide Komiteega (21. juunil 2022).

- **Eksperdiarvamuste kogumine ja kasutamine**

Kuigi ettepanek tugineb erinevatele juba olemasolevatele uurimuslikele allikatele (nt Eurofoundi, ILO, OECD aruanded) ja teatavate ürituste ajal toimunud teabevahetusele, ei kasutatud ettepaneku koostamisel väliseksperte.

- **Mõjuhindang**

Seda liiki akti puhul ei ole mõju hindamine vajalik.

- **Õigusnormide toimivus ja lihtsustamine**

Ettepanek ei ole seotud õigusloome kvaliteedi ja tulemuslikkuse programmiga.

- **Põhiõigused**

Käesolevas soovitusel austatakse põhiõigusi ja järgitakse Euroopa Liidu põhiõiguste hartas tunnustatud põhimõtteid. Eelkõige austatakse käesolevas soovitusel ühinemisõigust (harta artikkel 12) ning aidatakse kaasa kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguse kaitsele (harta artikkel 28).

4. MÕJU EELARVELE

Ettepanekul ei ole rahalist mõju liidu eelarvele ja selle saab ellu viia juba olemas olevate inimressurssidega.

5. MUU TEAVE

- **Rakenduskavad ning järelevalve, hindamise ja aruandluse kord**

Punktis 13 tehakse ettepanek, et komisjon töötab 12 kuu jooksul alates soovitusel avaldamisest välja näitajad, mille abil jälgida selle rakendamist koos tööhõivekomitee ja asjaomaste sotsiaalpartneritega ning parandada liidus ja liikmesriikides sotsiaaldialoogi, sealhulgas kollektiivlääbirääkimisi käsitlevate andmete kogumise ulatust ja asjakohasust.

Punkti 14 kohaselt jälgib komisjon korrapäraselt käesoleva soovitusel rakendamist riigi ja ELi tasandil koos liikmesriikide ja asjaomaste sotsiaalpartneritega korrapärase kolmepoolsete kohtumiste raames või vähemalt kord aastas mitmepoolse järelevalve vahendite kontekstis tööhõivekomitee juhtimisel, sealhulgas Euroopa poolaasta raames ja Euroopa sotsiaaldialoogi komitees.

Kõigele lisaks hindab komisjon soovitusel rakendamist ning koostöös liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega ning pärast teiste asjaomaste sidusrühmadega konsulteerimist käesoleva soovitusel alusel võetud meetmeid ning esitab nelja aasta jooksul pärast soovitusel avaldamist nõukogule aruande. Komisjon võib hindamise tulemuste põhjal kaaluda edasiste ettepanekute tegemist.

- **Selgitavad dokumendid (direktiivide puhul)**

Ei kohaldata.

- **Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus**

Liikmesriikidele adresseeritud soovitused tuleb rakendada kooskõlas liikmesriigi õiguse ja/või tavaga ning pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist ja nendega tihedas koostöös, austades samas nende sõltumatust.

Punktis 1 on sätestatud peamised tegevusvaldkonnad. Selles rõhutatakse, et sotsiaaldialoogil on kaks külge, nimelt kahepoolne ja kolmepoolne, mis mõlemad vajavad toetavat keskkonda. Kollektiivläbirääkimised on kahepoolse sotsiaaldialoogi osa ning neid võib pidada avalikus ja erasektoris kõigil tasanditel, sealhulgas valdkonnaülesel, valdkonna, ettevõtja või piirkonna tasandil.

Kahe- ja kolmepoolset sotsiaaldialoogi toetavas keskkonnas peaks valitsema austus ühinemisvabaduse ja kollektiivläbirääkimiste kui põhiõiguste vastu, see peaks edendama tugevaid ja sõltumatuid ametiühinguid ning tööandjate organisatsioone, sisaldama meetmeid nende suutlikkuse tugevdamiseks, tagama juurdepääsu asjakohasele teabele, edendama sotsiaaldialoogis osalemist kõigi osaliste poole pealt, põhinema digirevolutsioonil, sobima kokku uue töömaailmaga ning tagama asjakohase institutsioonilise toetuse.

Punktis 2 keskendutakse sotsiaaldialoogi kolmepoolsele mõõtmele ning sotsiaalpartnerite õigeaegsele, süsteemsele ja sisukale kaasamisele tööhõive- ja sotsiaalpoliitika ning vajaduse korral majandus- ja muu avaliku poliitika kavandamisse ja rakendamisse.

Punktis 3 käsitletakse sotsiaalpartnerite juurdepääsu asjakohasele teabele riigi üldise majandusliku ja sotsiaalse olukorra ning vastavate tegevusvaldkondade asjaomase olukorra ja poliitika kohta, et osaleda sotsiaaldialoogis ja kollektiivläbirääkimistes.

Punktis 4 ja selle alapunktides käsitletakse tunnustamise ja esindatuse küsimust. Liikmesriikidele antakse soovitus tagada, et asjaomased menetlused on avatud ja läbipaistvad ning põhinevad eelnevalt kehtestatud objektiivsetel organisatsioonide esindatust käsitlevatel kriteeriumidel ning et sellised kriteeriumid ja menetlused kehtestatakse ametiühingute ja tööandjate organisatsioonidega konsulteerides. Ühtlasi tuletatakse meelde, et kui ettevõttes on olemas nii ametiühingu esindajad kui ka valitud esindajad, tuleks võtta asjakohaseid meetmeid tagamaks, et valitud esindajate olemasolu ei kasutataks asjaomaste ametiühingute või nende esindajate positsiooni kahjustamiseks. Lõpuks osutatakse sotsiaalpartnerite organisatsioonide ja kodanikuühiskonna organisatsioonide vahelisele eraldusjoonele.

Punkt 5 keskendub sotsiaalpartnerite kaitsele mis tahes kahjulike või ebaseaduslike meetmete eest, mis on seotud nende kollektiivläbirääkimiste õigus(t)e kasutamisega.

Punktis 6 tõstetakse esile vajadus suurendada usaldust sotsiaalpartnerite vastu ja nende vahel ning edendada kollektiivlepingute sõlmimist. Nõutakse alternatiivset vaidluste lahendamist, et toetada seadusest või kollektiivlepingutest tulenevate õiguste ja kohustuste (nt lepitus-, vahendus- ja vahekohtumenetlus) täitmist, eesmärgiga hõlbustada läbirääkimisi ja parandada kollektiivlepingute rakendamist.

Punktis 7 lähenetakse kollektiivläbirääkimiste tasandile, sest kollektiivläbirääkimised peavad olema võimalikud kõigil olemasolevatel tasanditel ning soodustama nende tasandite vahelist kooskõlastamist.

Punktis 8 on esitatud mitu viisi, kuidas edendada kollektiivläbirääkimistega hõlmatust ja võimaldada tõhusaid kollektiivläbirääkimisi.

Punktis 9 osutatakse teavitustegevusele, mille eesmärk on aktiivselt edendada sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste eeliseid ja lisaväärtust.

Punkt 10 sisaldab mitut viisi, kuidas suurendada riiklike sotsiaalpartnerite suutlikkust, et toetada nende edukat osalemist sotsiaaldialoogis, sealhulgas kollektiivläbirääkimistel ja ELi tasandi sõltumatute sotsiaalpartnerite lepingute rakendamisel.

Punktides 11 ja 12 käsitletakse vastavalt soovitusel rakendamist ja komisjonile aruannete esitamist ning võimalust usaldada käesoleva soovitusel asjakohaste osade rakendamine sotsiaalpartneritele, kui see on liikmesriigi õiguse või tava alusel asjakohane.

Kolmes viimases punktis käsitletakse meetmeid, mida komisjon kavatseb võtta, et toetada liikmesriike soovitusel rakendamisel ja selle järelevalvet.

Ettepanek:

NÕUKOGU SOOVITUS

sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artiklit 292 koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga f,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut

ning arvestades järgmist:

- (1) Nõukogu julgustab oma 24. oktoobri 2019. aasta järeldustes „Töö tulevik: Euroopa Liit toetab ILO sajanda aastapäeva deklaratsiooni“ liikmesriike tegema jätkuvalt jõupingutusi ILO konventsioonide ratifitseerimiseks ja tegelikuks kohaldamiseks. Ühtlasi kutsub nõukogu liikmesriike ja komisjoni üles edendama sotsiaaldialoogi kõikidel tasanditel ja selle kõikides vormides, sealhulgas piiriülest koostööd, et tagada sotsiaalpartnerite aktiivne osalemine töö tuleviku kujundamisel ja sotsiaalse õigluse rajamisel, sealhulgas kollektiivlääbirääkimiste õiguse tegeliku tunnustamise ja piisava alampalga kehtestamise kaalumise teel, olenemata sellest, kas alampalk on ette nähtud seaduses või määratud kollektiivlepingutega.
- (2) 2016. aasta ühisavalduses sotsiaaldialoogi uue alguse kohta, mille 27. juunil 2016 allkirjastasid komisjon, nõukogu eesistujariik Madalmaad ja Euroopa sotsiaalpartnerid, võtsid liidu tasandi valdkonnaülesed ja valdkondlikud sotsiaalpartnerid kohustuse jätkata jõupingutusi ja hinnata, kas nende vastavates sotsiaaldialoogides on vaja veel meetmeid võtta, et jõuda liikmesriikides veel hõlmamata haruasutusteni ning parandada nii ametiühingute kui ka tööandjate organisatsioonide liikmesust ja esindatust.
- (3) Euroopa sotsiaalõiguste samba 8. põhimõtte kohaselt tuleb majandus-, tööhõive- ja sotsiaalpoliitika kavandamisel ja rakendamisel konsulteerida sotsiaalpartneritega, järgides riiklikke tavasid. Samuti soovitakse neil pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja sõlmida neid nende jaoks olulistes küsimustes, austades samas sotsiaalpartnerite sõltumatust ja kollektiivse tegutsemise õigust. Sotsiaaldialoogi edendamiseks tuleks toetada ka sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamist. Lisaks kutsuti Porto sotsiaalkohustust¹⁸ käsitlevas avalduses kõiki asjaomaseid osalejaid üles edendama iseseisvat sotsiaaldialoogi kui Euroopa sotsiaalmudeli struktureerivat komponenti ning tugevdama seda Euroopa, riigi, piirkonna, valdkonna ja ettevõtte tasandil, pöörates erilist tähelepanu sellele, et liikmesriikide erinevates mudelites oleks tagatud kollektiivlääbirääkimiste tugiraamistik.

¹⁸ Porto sotsiaalkohustus, mille allkirjastasid 7. mail 2021 Porto sotsiaaltippkohtumisel Euroopa Liidu Nõukogu eesistujariigi Portugali, Euroopa Komisjoni, Euroopa Parlamendi ja liidu tasandi sotsiaalpartnerite ning sotsiaalplatvormi esindajad, et tugevdada pühendumist Euroopa sotsiaalõiguste samba elluviimisele (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (4) Euroopa Parlament rõhutab oma 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioonis Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguse kui ELi esmastes õigusaktides sätestatud põhiõiguse tähtsust. Parlament ootab ka, et komisjon töötaks välja konkreetse toetuse sotsiaaldialoogi tugevdamiseks ja austamiseks kõigil tasanditel ja kõigis sektorites, kus see ei ole piisavalt välja arendatud, võttes seejuures arvesse riikide eri tavasid. Oma 10. oktoobri 2019. aasta resolutsioonis euroala tööhõive- ja sotsiaalpoliitika kohta märgib Euroopa Parlament, et sotsiaaldialoog ja kollektiivlääbirääkimised on olulised, et kujundada ja rakendada poliitikat, millega saab parandada töö- ja tööhõivetingimusi, ning nõuab kooskõlastatud liidu algatust, et laiendada platvormitöötajate hõlmatust kollektiivlepingutega. Samuti kutsub Euroopa Parlament liikmesriike üles vajaduse korral kollektiivlääbirääkimiste võimalusi tugevdama.
- (5) Nõukogu otsuse (EL) 2022/2296¹⁹ 7. suunises kutsutakse liikmesriike muu hulgas üles tegema koostööd sotsiaalpartneritega ja edendama õiglaseid, läbipaistvaid ja prognoositavaid töötingimusi, mille puhul on õigused ja kohustused tasakaalus, ning tagama sotsiaalpartnerite õigeaegse ja sisulise kaasamise tööhõive-, sotsiaal- ja vajaduse korral majandusreformide ning -poliitika kavandamisse ja rakendamisse, toetades muu hulgas sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamist. Samuti kutsutakse suunises liikmesriike üles soodustama sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimisi ning toetama sotsiaalpartnereid, et nad saaksid nende jaoks olulistes küsimustes kollektiivlepingute teemalisi läbirääkimisi pidada ja lepinguid sõlmida, austades täielikult nende sõltumatust ja kollektiivse tegutsemise õigust. 2019. aasta majanduskasvu analüüsis²⁰ tuletatakse meelde, et olukorras, kus kollektiivlääbirääkimised hõlmavad üha väiksemat hulka töötajaid, võib sotsiaalpartnerite institutsioonilist suutlikkust edendav poliitika tulla kasuks nendes riikides, kus sotsiaaldialoogi roll on väike või majanduskriisi tagajärjel kahanenud. 2022. aasta kestliku majanduskasvu analüüsis²¹ märgitakse, et sotsiaalpartnerite ja muude sidusrühmade süsteemne kaasamine on majandus- ja tööhõivepoliitika kooskõlastamise ja elluviimise edu pant. Kuigi mõnes liikmesriigis on sotsiaalpartneritel oluline roll ning nad on poliitika kujundamisse ja rakendamisse asjakohaselt kaasatud, on teistele liikmesriikidele Euroopa poolaasta raames välja antud hulk riigipõhiseid soovitusi sotsiaaldialoogi parandamise ja sotsiaalpartnerite reformide kavandamisse ja/või elluviimisse kaasamise kohta.
- (6) Oma Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas²² teatas komisjon algatusest sotsiaaldialoogi toetamiseks liidu ja riiklikul tasandil. Tegevuskavas rõhutati ka vajadust tugevdada sotsiaaldialoogi riiklikul ja liidu tasandil ning kutsuti üles tegema suuremaid jõupingutusi, et toetada kollektiivlääbirääkimistega hõlmatust ning ennetada olukorda, kus sotsiaalpartnerite liikmesus ja organisatsiooniline kuuluvus hakkavad vähenema.
- (7) Sotsiaaldialoog, sealhulgas kollektiivlääbirääkimised, on hästi toimiva sotsiaalse turumajanduse jaoks väga oluline ja kasulik vahend, mis suurendab majanduslikku ja sotsiaalset vastupanuvõimet, konkurentsivõimet, stabiilsust ning kestlikku ja kaasavat majanduskasvu ja arengut. Sotsiaaldialoogil on oluline osa ka töö tuleviku

¹⁹ Nõukogu 21. oktoobri 2022. aasta otsus (EL) 2022/2296 liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta (ELT L 304, 24.11.2022, lk 67).

²⁰ Komisjoni teatis „2019. aasta majanduskasvu analüüs: üleilmse ebakindluse tingimustes on vaja tugevamat Euroopat“ (COM(2018) 770 final).

²¹ Komisjoni teatis „2022. aasta majanduskasvu analüüs“ (COM(2021) 740 final).

²² Komisjoni teatis „Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava“ (COM(2021) 102 final).

kujundamisel, võttes arvesse globaliseerumise, tehnoloogia, demograafia ja kliimamuutuste konkreetseid suundumusi. Liikmesriikides, kus on tugevad sotsiaaldialoogi raamistikud ja hea kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus, on tavaliselt konkurentsivõimelisem ja vastupidavam majandus.

- (8) Kogemused näitavad, et sotsiaaldialoog aitab kaasa tõhusale kriisiohjamisele. Majandus oli 2008. aasta kriisi järel vastupidavam, kui sotsiaalpartneritel oli võimalus kollektiivlääbirääkimiste struktuure varakult juhtida ja kohandada. Hiljutine COVID-19 kriis on näidanud, et sotsiaaldialoog on tasakaalustatud kriisiohje ning tõhusa leevendus- ja taastepoliitika leidmisel oluline vahend. Lisaks humanitaarkriisile on Venemaa Föderatsiooni provotseerimata ja põhjendamatult sõjaline agressioon Ukraina vastu toonud kaasa enneolematu toidu- ja energiahindade tõusu. Sotsiaalpartnerid täidavad mõnele neist probleemidest reageerimisel olulist rolli, eelkõige Ukraina sõja ja muude konfliktide eest põgenevate inimeste liidu tööturule aitamisel ning palkade ja kollektiivlepingute kohandamiseks kestlike lahenduste leidmisel.
- (9) Käimasolevad tehnoloogilised nihked, suurenev automatiseerimine ja kliimaneutraalsuse poole pürgiv rohepöörde levivad kiiresti kogu majanduses ning selle mõju on eri sektorites, kutsealadel, piirkondades ja riikides erinev. Sotsiaalpartneritel on täita tähtis osa, et dialoogi, läbirääkimiste ja vajaduse korral ühistegevuse kaudu aidata ennetada, muuta ja käsitleda majanduse ümberkorraldamise ja käimasoleva kaksikülemineku seotud probleemide tööhõivealaseid ja sotsiaalseid tagajärgi. Euroopa roheline kokkulepe ja kava „REPowerEU“ kontekstis kutsutakse nõukogu soovitusel õiglase kliimaneutraalsusele ülemineku tagamise kohta²³ liikmesriike üles võtma vastu ja viima ellu – vajaduse korral tihedas koostöös sotsiaalpartneritega – terviklikud ning sidusad poliitikameetmete pakettid, et rakendada kogu ühiskonda hõlmavat lähenemisviisi ning kasutada optimaalselt avaliku ja erasektori rahalisi vahendeid.
- (10) Sotsiaaldialoogi korraldus ja protsessid on liikmesriigiti erinevad, peegeldades riikide erinevat ajalugu, erinevaid institutsioone ning erinevat majanduslikku ja poliitilist olukorda. Tulemuslik sotsiaaldialoog eeldab muu hulgas selliste töösuhtemudelite olemasolu, mille raames saavad sotsiaalpartnerid heas usus läbirääkimisi pidada ning oma kollektiivlääbirääkimiste ja töötajate osalemise tavasid sõltumatult järgida. Hästi toimivat sotsiaaldialoogi soodustavad tingimused on järgmised: i) tugevate sõltumatute ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide tehniline suutlikkus; ii) juurdepääs sotsiaaldialoogis osalemiseks vajalikule asjakohasele teabele; iii) kõigi poolte võetud kohustus osaleda sotsiaaldialoogis; iv) ühinemisvabaduse ja kollektiivlääbirääkimiste kui põhiõiguste austamine ning v) asjakohane institutsiooniline toetus.
- (11) Sotsiaaldialoog hõlmab nii kolme- kui ka kahepoolseid konsultatsioone ja läbirääkimisi, mis toimuvad kõikidel tasanditel, näiteks valdkonnaülesel, valdkonna, ettevõtete rühma, ettevõtte, riigi, piirkonna või kohalikul tasandil. Riiklik kolmepoolne sotsiaaldialoog toob kokku valitsuse, töötajad ja tööandjad, et arutada muid avalikku poliitikat, seadusi ja sotsiaalpartnereid mõjutavaid otsuseid. Kolmepoolsed konsultatsioonid võivad tagada tihedama koostöö kolmepoolsete partnerite vahel ja luua üksmeele asjakohaste riiklike poliitikasuundade suhtes. Kolmepoolne kooskõlastamine peab põhinema tugeval kahepoolsel sotsiaaldialoogil. Kolmepoolsete protsesside täiustamiseks peaksid valitsused suurendama ka poliitika kujundamise

²³ Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus õiglase kliimaneutraalsusele ülemineku tagamise kohta, 2022/C 243/04 (ELT C 243, 27.6.2022, lk 35).

lâbipaistvust, nâiteks sellise poliitika puhul, mis puudutab koolitusvõimaluste kvaliteeti ja tâhtsust tçõturu jaoks.

- (12) Kahepoolsed lâbirââkimised, eelkõige kollektiivlâbirââkimised, toimuvad tçõtajate ja tçõandjate organisatsioonide vahel kooskõlas liikmesriigi õiguse või tavaga. Tçõtajate organisatsioon on üldjuhul ametiühing, mille moodustavad tçõtajate ühendused või muud ametiühingud (või mõlemad), mis on asutatud tçõtajate huvide edendamiseks ja kaitsmiseks liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt. Tçõandjate organisatsioon on organisatsioon, mille liikmed on eraldiseisvad tçõandjad, muud tçõandjate ühendused või mõlemad, mis on asutatud liikmete huvide edendamiseks ja kaitsmiseks liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt.
- (13) Vastavalt Rahvusvahelise Tçõorganisatsiooni konventsioonile nr 135 tçõtajate esindajate kohta, mille on praegu ratifitseerinud 24 liikmesriiki, võivad tçõtajate esindajad olla i) isikud, keda liikmesriigi õiguse või tava põhjal esindajana tunnustatakse, olenemata sellest, kas nad on ametiühingute esindajad, s.o ametiühingute või selletaoliste ühingute liikmete poolt määratud või valitud esindajad, või ii) valitud esindajad, nimelt esindajad, kelle ettevõtte tçõtajad on siseriiklike õigusnormide ja kollektiivlepingute tingimuste kohaselt vabalt valinud ja kelle ülesannete hulka ei kuulu asjaomases riigis ametiühingute ainueesõigusega seotud tegevused. Kui samas ettevõttes on nii ametiühingute esindajaid kui ka valitud esindajaid, ei tohiks sellist esindatust kasutada asjaomaste ametiühingute või nende esindajate positsiooni kahjustamiseks. Eduka kollektiivlâbirââkimiste raamistiku pant on nii sotsiaalpartnerite vastastikune tunnustamine kui ka ametiühingute ja tçõandjate organisatsioonide seadusjärgne tunnustamine iga liikmesriigi ametiasutuste poolt, tingimusel et tçõandjad ja tçõtajad saavad vabalt valida, millised organisatsioonid neid esindavad. Mõnes liikmesriigis piirdub selline tunnustamine organisatsioonidega, mis vastavad esindatuse erikriteeriumidele. Sellised kriteeriumid tuleks kehtestada sotsiaalpartneritega konsulteerides ning need peaksid olema objektiivsed ja proportsionaalsed. Neid tuleks hinnata heakskiitmisprotsessis, mis on avatud ja lâbipaistev ega takista kollektiivlâbirââkimiste igakûlgset arengut. Kui ettevõtte tasandil ametiühinguid ei ole, võivad kollektiivlepingute üle lâbi rââkida ja neid sõlmida tçõtajate esindajad, kelle tçõtajad on kooskõlas liikmesriigi õiguse või tavaga nõuetekohaselt valinud ja volitanud.
- (14) Kollektiivlâbirââkimised hõlmavad tçõ- ja tçõlepingutingimustega seotud küsimusi, nagu palk, tçõaeg, iga-aastane lisatasu, põhipuhkus, vanemapuhkus, koolitus ning tçõtervishoid ja tçõohutus. Seetçõttu on need iseâranis olulised tçõkonfliktide ennetamisel, palkade suurendamisel ja tçõtingimuste parandamisel ning palkade ebavõrdsuse vähendamisel. Kollektiivlâbirââkimised on väga tâhtis vahend, mis aitab tçõtajatel ja ettevõtetel kohaneda muutuva tçõmaailmaga ning kujundada ja määrata kindlaks uusi tçõtajate kaitse elemente, nagu õigust mitte olla kâttesaadav, või tçiustada olemasolevaid elemente, nâiteks kaitse tçõvâgivalla ja tçõkiusamise eest, eakamate tçõtajate koolitamine, tçõ- ja eraelu tasakaalu parandamine ning vaimse tervise probleemidega tegelemine. Sellel on oluline osa ka ootamatute kriiside, nâiteks COVID-19 pandeemia tagajârgede ohjamisel.
- (15) Kollektiivlâbirââkimiste sÛsteemi toimimise määrab erinevate tunnuste kombinatsioon, nagu *erga omnes* klauslite kasutamine ja kollektiivlepingute laiendused, nende keskmine pikkus, soodsaima sâtte kohaldamise põhimõtte kasutamine, normide hierarhia ja erandid kçõrgemal kollektiivlâbirââkimiste tasandil sõlmitud kollektiivlepingutest, samuti ametiühingute ja tçõandjate organisatsioonide arvukus. Liikmesriikides kâsitletakse *erga omnes* klausleid ja halduslikke laiendusi

väga erinevalt, vastavalt nende õigusele või tavale või mõlemale. Hästi toimiv kollektiivlābirāākimiste süsteem hōlmab pooltevahelise koostōō, teabe jagamise ja vaidluste lahendamise korda.

- (16) Kollektiivlābirāākimisi vōib pidada eri tasanditel. Lābirāākimised vōivad olla kas vāga detsentraliseeritud (peetakse enamasti ettevōtte tasandil), vāga tsentraliseeritud (riigi tasandil) vōi toimuda vahepealsel, valdkondade vōi piirkondade tasandil. Ūha enam peetakse kollektiivlābirāākimisi rohkem kui ūhel tasandil. Mōnel juhul juhindutakse valdkondlikes vōi ettevōtte tasandi lepingutes kōrgema tasandi organisatsioonide kehtestatud suunistest, muudel juhtudel jārgitakse mōnes sektoris vōi ettevōttes teises sektoris kehtestatud standardeid. Seetōttu on lābirāākimistasandite vaheline kooskōlastamine kollektiivlābirāākimiste sūsteemide peamine tugisammas. Soodsaima sātte kohaldamise pōhimōte ja erandid kōrgemal kollektiivlābirāākimiste tasandil sōlmitud kollektiivlepingutest moodustavad ūldise raamistiku, mis reguleerib eri lābirāākimistasandite vahelist seost. Selles kontekstis saab erandite tegemise vōimaluse, samuti nende madalamal tasandil kohaldamise tingimused sāttestada kōrgemal tasandil sōlmitud kollektiivlepingutes vōi seaduses. Erandiklauslite kohaselt vōib olla lubatud kollektiivleping (osaliselt) peatada vōi uuesti lābi rāākida, et kehtestada lepingus sāttestatutest erinevad tasemed vōi tingimused, kui see on pōhjendatud ja sotsiaalpartnerid on sellega nōus.
- (17) Enamikus liikmesriikides on kollektiivlābirāākimisi rohkem tāhtajatu lepinguga ja suuremate ettevōtete vōi teatavate sektorite, nāiteks avaliku sektori tōtātajate puhul. Ūldiselt on vāikeetevōtete tōtātajate hōlmatuse tōenäosus vāiksem, sest nendel ettevōtetel ei ole sageli suutlikkust ettevōtte tasandi lepingu ūle lābi rāākida vōi tōōkohas ei ole ametiūhingut vōi muud tōtātajate esindust. Eriti keeruline on tōtātajate organiseerimine ebatūpilise tōō olukordades ja enamiku uuemate tōōhōivevormide puhul on esindatus vāhene. Selliste tōtātajate esindatuse mārkimisvāärset nappust vōib seostada ūhelt poolt nende esindamise kuludega ja teiselt poolt tōōaja ja -koha paindlikkusega, mis muudab sellise kūllaltki killustunud tōōjōu organiseerimise tōtātajate esindajate jaoks keeruliseks. Sotsiaalpartnerite suurem suutlikkus aitaks neil oma panust poliitika kujundamisse veelgi parandada ning pidada tōhusamat sotsiaaldialoogi ja kollektiivlābirāākimisi. Suutlikkust suurendavad tegevused aitavad tavaliselt sotsiaalpartneritel suurendada oma liikmeskonda (sealhulgas tehnoloogia kasutamise, uute teenuste ja tegevuste pakkumise kaudu kooli vōi ūlikooli tasandil jne) ning inim- ja haldussuutlikkust, et edendada oma protsessipōhist suutlikkust ja toetada organisatsioonilist arengut. Selliste tegevuste hulgas on erivāljaōppe pakkumine, tehniline ja logistiline tugi ning rahastamine. Suutlikkuse suurendamine on ennekōike alt ūles kulgev protsess, mis sōltub sotsiaalpartnerite endi tahtest ja jōupingutustest, sest just neil on kōige paremad vōimalused oma vajadused kindlaks teha ja kirjeldada meetmeid, mida nad oma suutlikkuse suurendamiseks juba vōtavad. Avaliku sektori asutused saavad neid jōupingutusi seejārel tāiendada ja/vōi toetada ning kasutada selleks ka liidu rahastust, austades samal ajal sotsiaalpartnerite sōltumatust.
- (18) Mōned liikmesriigid on vōtnud meetmeid sotsiaaldialoogi ja kollektiivlābirāākimiste toetamiseks, i) laiendades vōimalusi sotsiaaldialoogi pidamiseks; ii) edendades sotsiaalpartnerite sōltumatust ja nende lepinguvabaduse austamist; iii) soodustades ūhisarvamusi, -programme ja -projekte; iv) jagades korrapāraselt teavet; v) edendades lābirāākimistealast koolitust; vi) pakkudes alternatiivseid vaidluste lahendamise mehhanisme, nagu lepitus, vahendus ja vahekohtumenetlus; vii) kaitstes tōtātajaid rohkem survestamise vōi diskrimineerimise eest, mis saab neile osaks nende kollektiivlābirāākimistel osalemise tōttu.

- (19) Paljudes liikmesriikides on sotsiaaldialoog siiski surve all. Tööandjate esindatus organisatsioonides püsib küll suhteliselt stabiilne, kuigi mitmes ELi riigis on see langustrendis, aga ametiühingute arv on kõigis liikmesriikides keskmiselt kahanenud. Lisaks on kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate osakaal (kollektiivlābirāākimistega hõlmatud) enamikus liikmesriikides väike ja hoolimata ametiühinguorganisatsioonide paljudest strateegiatest, mille eesmärk on laiendada haaret ebatüüpilise töö vormidele, on see viimase 30 aasta jooksul märgatavalt vähenenud. Mõnel juhul võivad olemasolevad eeskirjad tekitada lünki, mis võivad sotsiaaldialoogi kahjustada. Need võivad olla järgmised: i) esindamise ranged tingimused; ii) sekkumine lābirāākimisprotsessi või kollektiivlābirāākimiste teemade põhjendamatu piiramine; iii) majandussektorite ebaõige piiritlemine, mis välistab sektori tasandi kollektiivlābirāākimiste struktuuride kujunemise; iv) kollektiivlepingute täitmata jätmine; v) ebatõhus kaitse ametiühinguvastase diskrimineerimise eest; vi) ebatõhus konsultatsioonimenetlus; vii) lābirāākimiste vähene sisukus; viii) suutmatus lābirāākimisi pidada või konsultatsioonimenetluses täielikult osaleda.
- (20) Ka riiklike sotsiaalpartnerite esindatust ja suutlikkust tuleks parandada, et riigi tasandil rakendada liidu tasandi sõltumatuid sotsiaalpartnerite kokkuleppeid. Seetõttu tuleks erilist tähelepanu pöörata sotsiaaldialoogi, sealhulgas kollektiivlābirāākimiste tugiraamistiku tagamisele ja sellele, et riiklikel sotsiaalpartneritel oleks piisavalt suutlikkust, et liidu tasandi sotsiaaldialoogi tööle tõhusalt kaasa aidata ja liidu tasandil sotsiaalpartnerite allkirjastatud raamlepinguid riigi tasandil rakendada.
- (21) Direktiiviga 2014/24/EL²⁴ (riigihangete kohta), direktiiviga 2014/25/EL²⁵ (milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid) ning direktiiviga 2014/23/EL²⁶ (kontsessioonilepingute sõlmimise kohta) nõutakse liikmesriikidelt, et nad austaksid õigust korraldada ja pidada kollektiivlābirāākimisi vastavalt ILO konventsioonile nr 87 ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta ning ILO konventsioonile nr 98 organiseerumisõiguse ja kollektiivse lābirāākimisõiguse kaitse kohta.
- (22) Kollektiivlābirāākimised peaksid olema kättesaadavad kõigile võrreldavas olukorras olevatele töötajatele, sealhulgas iseenda tööandjatele. Euroopa Liidu Kohus otsustas, et kollektiivlepingut, mis hõlmab vabakutselisi teenuseosutajaid, võib käsitada sotsiaaldialoogi tulemina, kui teenuseosutajad on töötajate seisundiga võrreldavas olukorras²⁷. Lisaks on Euroopa Liidu Kohus kinnitanud, et praeguses majandussituatsioonis ei ole tegelikult alati lihtne määratleda teatavate vabakutseliste teenuseosutajate õiguslikku staatust ettevõtjana²⁸.
- (23) Füüsilistest isikutest ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute suhtes liidu konkurentsioiguse kohaldamise suuniste²⁹ eesmärk on selgitada, millal saavad füüsilisest isikust ettevõtjad liidu konkurentsieeskirju rikkumata paremate töötingimuste üle kollektiivselt läbi rāākida.

²⁴ ELT L 94, 28.3.2014, lk 65.

²⁵ ELT L 94, 28.3.2014, lk 243.

²⁶ ELT L 94, 28.3.2014, lk 1.

²⁷ Kohtuotsus, 4. detsember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media vs. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punktid 31 ja 42.

²⁸ Kohtuotsus, 4. detsember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media vs. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punkt 32.

²⁹ Komisjoni teatis „Suunised liidu konkurentsioiguse kohaldamise kohta füüsilistest isikutest ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute suhtes“, 2022/C 374/02 (ELT C 374, 30.9.2022, lk 2).

- (24) Ettepanek võtta vastu direktiiv platvormitöö tingimuste parandamise kohta³⁰ sisaldab sätteid, mille eesmärk on edendada sotsiaaldialoogi algoritmilise juhtimise valdkonnas, kehtestades kollektiivsed õigused seoses teavitamise ja konsulteerimisega automaatsete kontrolli- ja otsustussüsteemide kasutamise oluliste muudatuste teemal.
- (25) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruses (EL) 2021/1057³¹ on säilitatud liikmesriikide kohustus tagada sotsiaalpartnerite piisav osalemine ESF+-ist toetatava poliitika elluviimises ning tugevdatakse kohustust toetada sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamist. Selleks peaksid liikmesriigid eraldama piisava hulga ESF+ vahendeid sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonna suutlikkuse suurendamiseks. Liikmesriigid, kes on saanud selles valdkonnas Euroopa poolaasta riigipõhise soovitusel, peaksid selle eesmärgi saavutamiseks eraldama vähemalt 0,25 % oma eelarve jagatud täitmise raames eraldatud ESF+ vahenditest.
- (26) Käesoleva soovitusel toetatakse Euroopa sotsiaalõiguste samba 8. põhimõtte rakendamist. Sellega julgustatakse võtma meetmeid, mis on kohandatud riikide traditsioonide, normide ja tavade, austades nii riikide eripära kui ka sotsiaalpartnerite sõltumatust. Soovitus täiendab juba olemasolevaid liidu tasandi vahendeid neid piiramata.
- (27) Soovitus ei tohiks mingil juhul pidada õigustuseks, et vähendada liikmesriikides sotsiaaldialoogile, sealhulgas kollektiivlääbirääkimistele, juba antud toetuse taset. Ka ei takista see liikmesriike kehtestamast sotsiaaldialoogi, sealhulgas kollektiivlääbirääkimiste jaoks tugevamaid toetusmeetmeid ja täiustatud sätteid, mis erinevad käesolevas soovitusel esitatutest.
- (28) Käesolev soovitus ei piira liikmesriikide pädevust seoses ühinemisõiguse, streigiõiguse ja töösuluõigusega kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 5 sätetega ega sotsiaalpartnerite sõltumatust.

KÄESOLEVAS SOOVITUSES KASUTATAKSE JÄRGMISI MÕISTEID:

- (1) „sotsiaaldialoog“ – igat liiki läbirääkimised, konsultatsioonid või teabe jagamine valitsuste, tööandjate ja töötajate esindajate vahel või nende hulgas majandus- või sotsiaalpoliitikaga seotud ühist huvi pakkuvates küsimustes; need eksisteerivad tööjõu ja juhtkonna kahepoolsete suhetena, sealhulgas kollektiivlääbirääkimiste vormis, või kolmepoolse protsessina, milles dialoogi üheks ametlikuks osaliseks on valitsus, ja dialoog võib olla mitteametlik või institutsionaliseeritud või nende kahe kombinatsioon ning toimuda riiklikul, piirkondlikul või ettevõtete tasandil valdkonnaüleselt, valdkondlikult või nende kombinatsioonina;
- (2) „kollektiivlääbirääkimised“ – kõik läbirääkimised, mis toimuvad liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ning teiselt poolt ühe või mitme ametiühingu vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks;
- (3) „kollektiivleping“ – kirjalik kokkulepe töötingimusi ja töölepingutingimusi käsitlevate sätete kohta, mille on sõlminud sotsiaalpartnerid, kellel on liikmesriigi

³⁰ Ettepanek: direktiiv platvormitöö tingimuste parandamise kohta (COM(2021) 762 final).

³¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. juuni 2021. aasta määrus (EL) 2021/1057, millega luuakse Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) ja tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 1296/2013 (ELT L 231, 30.6.2021, lk 21).

õiguse ja tavade kohaselt õigus pidada läbirääkimisi töötajate ja tööandjate nimel, kaasa arvatud üldkohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingud;

- (4) „erandid kõrgemal tasandil sõlmitud lepingutest“ – avamis- või erandiklauslid, mis võimaldavad kehtestada lepingus sisalduvatele standarditele või tingimustele alternatiivseid standardeid või tingimusi, kui need on põhjendatud ja sotsiaalpartnerid on nendes kokku leppinud;
- (5) „suutlikkuse suurendamine“ – sotsiaalpartnerite oskuste, võimete ja volituste suurendamine, et nad saaksid tulemuslikult osaleda eri tasanditel sotsiaaldialoogis, sealhulgas kollektiivläbirääkimistes, töösuhete (kaas)reguleerimises, kahe- või kolmepoolsetel konsultatsioonidel ja avaliku poliitika kujundamises.

SOOVITAB KÄESOLEVAGA LIIKMESRIIKIDEL KOOSKÕLAS LIIKMESRIIGI ÕIGUSE JA/VÕI TAVAGA NING PÄRAST SOTSIAALPARTNERITEGA KONSULTEERIMIST JA NENDEGA TIHEDAS KOOSTÖÖS, AUSTADES SAMAS NENDE SÕLTUMATUST:

- (1) tagada avalikus ja erasektoris kõigil tasanditel, sealhulgas valdkonnaülesel, valdkonna, ettevõtte või piirkonna tasandil, kahe- ja kolmepoolse sotsiaaldialoogi jaoks toetav keskkond (sealhulgas kollektiivläbirääkimised), mis
 - (a) on kooskõlas ühinemisvabaduse ja kollektiivläbirääkimiste põhiõigusega;
 - (b) edendab tugevaid sõltumatuid ametiühinguid ja tööandjate organisatsioone;
 - (c) hõlmab meetmeid nende suutlikkuse suurendamiseks;
 - (d) tagab juurdepääsu sotsiaaldialoogis osalemiseks vajalikule asjakohasele teabele;
 - (e) edendab kõigi poolte osalemist sotsiaaldialoogis;
 - (f) kohaneb digiajastuga, edendab kollektiivläbirääkimisi uues töömaailmas ning ausat ja õiglast üleminekut kliimanetraalsusele;
 - (g) tagab asjakohase institutsioonilise toetuse,

nagu käesolevas soovitusel täpsemalt kirjeldatud;

- (2) tagada, et sotsiaalpartnereid kaasatakse süstemaatiliselt, sisuliselt ja õigeaegselt tööhõive- ja sotsiaalpoliitika ning vajaduse korral majandus- ja muu avaliku poliitika kavandamisse ja rakendamisse, sealhulgas Euroopa poolaasta raames;
- (3) tagada, et sotsiaalpartneritel on juurdepääs asjakohasele teabele nende liikmesriigi üldise majandusliku ja sotsiaalse olukorra ning vastavate tegevusvaldkondade asjaomase olukorra ja poliitika kohta, mida on vaja, et osaleda sotsiaaldialoogis ja kollektiivläbirääkimistes;
- (4) tagada, et tööandjate esindusorganisatsioone ja ametiühinguid tunnustatakse sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste pidamiseks, sealhulgas
 - (a) tagades, et kui pädevad asutused kohaldavad tunnustamise ja esindatuse kontrolli menetlusi, et määrata kindlaks organisatsioonid, kellele antakse kollektiivläbirääkimiste õigus, on see otsus avatud ja läbipaistev ning põhineb organisatsioonide suhtes eelnevalt kehtestatud ja objektiivsetel kriteeriumidel ning et sellised kriteeriumid ja menetlused kehtestatakse ametiühingute ja tööandjate organisatsioonidega konsulteerides;

- (b) võttes juhul, kui ettevõttes on olemas nii ametiühingu esindajad kui ka valitud esindajad, vajaduse korral alati asjakohaseid meetmeid tagamaks, et valitud esindajate olemasolu ei kasutataks asjaomaste ametiühingute või nende esindajate positsiooni kahjustamiseks;
 - (c) tagades, et sotsiaalpartnerite organisatsioonide konkreetset osa tunnustatakse ja austatakse sotsiaaldialoogi struktuurides ja protsessides täielikult, tunnistades samas, et kodanikuühiskonna dialoog, mida peetakse suurema hulga sidusrühmadega, on eraldi protsess;
- (5) tagada, et töötajad ja töötajate esindajad, sealhulgas need, kes on ametiühingu liikmed või esindajad, oleksid kollektiivlääbirääkimiste õigusi kasutades kaitstud mis tahes meetmete eest, mis võivad olla neile kahjulikud või avaldada negatiivset mõju nende töösuhtele. Samuti peaksid nad tagama, et tööandjad on kollektiivlääbirääkimiste õigusi kasutades kaitstud mis tahes ebaseaduslike meetmete eest;
- (6) suurendada usaldust sotsiaalpartnerite vastu ja nende vahel ning edendada kollektiivlepingute sõlmimist. Eriarvamuste korral ja ilma et see mõjutaks õigust asjakohastele haldus- ja kohtumenetlustele, et kaitsta kohtulikult seadusest või kollektiivlepingutest tulenevaid õigusi ja kohustusi, ning võttes arvesse kõiki sotsiaalpartnerite kehtestatud menetlusi, peaksid nad soodustama ja edendama eriarvamuste lahendamise mehhanisme, sealhulgas
- (a) lepituse, vahenduse ja vahekohtu kasutamist mõlema poole kokkuleppel, et hõlbustada läbirääkimisi ning parandada kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivlepingute kohaldamist;
 - (b) kui seda ei ole veel tehtud, siis määrama vahendajad, kes võivad tegutseda ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide konflikti korral;
- (7) tagada, et kollektiivlääbirääkimised on võimalikud kõigil asjakohastel tasanditel, sealhulgas ettevõtte, valdkonna, piirkonna või riigi tasandil, ning ergutada nende tasandite vahelist kooskõlastamist;
- (8) edendada suuremat kollektiivlääbirääkimistega hõlmatust ja võimaldada tõhusaid kollektiivlääbirääkimisi, sealhulgas
- (a) kõrvaldades uute töövormide või ebatüüpilise töö üle sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimiste pidamise ees seisvad institutsioonilised või õiguslikud tõkked;
 - (b) tagades, et läbirääkimiste pooltel on vabadus otsustada läbiräägitavate küsimuste üle;
 - (c) tagades, et sotsiaalpartnerid lepivad kokku kõik kollektiivlepingutest erandi tegemise võimalused ja et nende kohaldamise tingimused on piiratud, tagades samal ajal paindlikkuse, et kohaneda muutuvate tööturu- ja majandustingimustega, piisava stabiilsuse, et võimaldada nii tööandjatel kui ka töötajatel plaane teha, ning töötajate õiguste kaitse. Liikmesriikides, kus kollektiivlääbirääkimised põhinevad õigusraamistikul, tuleks sellised erandid kehtestada ametiühingute ja tööandjate organisatsioonidega konsulteerides;
 - (d) tagades kollektiivlepingute täitmise süsteemi ja seda rakendades, mis hõlmab vajaduse korral kontrolli ja sanktsioone. Täitmise tagamise reeglid ja tavad võib kooskõlas liikmesriigi õiguse või tavaga kokku leppida ka kollektiivlepingus;

- (9) edendada aktiivselt sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste eeliseid ja lisaväärtust, eelkõige sihipäraste teavitustegevuste ja vahendite abil. Nad peaksid julgustama sotsiaalpartnereid tegema kollektiivlepingute tekstid laialdaselt kättesaadavaks, sealhulgas digitaalsete vahendite ja avalike andmehoidlate kaudu;
- (10) toetada riiklikke sotsiaalpartnereid, et nad saaksid edukalt osaleda sotsiaaldialoogis, sealhulgas kollektiivläbirääkimistel ja sotsiaalpartnerite liidu tasandi autonoomsete kokkulepete rakendamisel, sealhulgas
- (a) edendades nende suutlikkuse suurendamist ja tugevdamist kõigil tasanditel, olenevalt nende vajadustest;
 - (b) kasutades erinevaid toetuse vorme, sealhulgas logistilist tuge ja koolitust ning pakkudes õiguslikku analüüsi ja tehnilist eksperditeadmisi;
 - (c) soodustades sotsiaalpartnerite ühisprojekte erinevates huvivaldkondades, näiteks koolituse pakkumist;
 - (d) julgustades sotsiaalpartnereid algatusi tegema ning oma esindatuse ja liikmeskonna suurendamiseks uusi ja uuenduslikke lähenemisviise ning strateegiaid välja töötama, vajaduse korral neid selles toetades;
 - (e) toetades sotsiaalpartnereid nende tegevuse kohandamisel digiajastuga ning selliste uute tegevuste uurimisel, mis sobivad töö tuleviku, rohepöörde ja demograafilise ülemineku ning uute tööturu tingimustega;
 - (f) edendades esindatuse ja temaatiliste prioriteetide valdkonnas soolist võrdõiguslikkust ja võrdseid võimalusi kõigile;
 - (g) edendades ja hõlbustades nende koostööd liidu tasandi sotsiaalpartneritega, eelkõige selleks, et võimaldada neil rakendada sotsiaalpartnerite liidu tasandil sõlmitud kokkuleppeid riigi tasandil;
 - (h) pakkudes asjakohast toetust, et sotsiaalpartnerite liidu tasandil sõlmitud kokkuleppeid liikmesriikides rakendada;
 - (i) kasutades parimal viisil ära olemasolevaid riiklikke ja liidu rahalisi vahendeid, näiteks ESF+-ist ja tehnilise toe instrumendist makstavat toetust, julgustades sotsiaalpartnereid kasutama olemasolevaid riiklikke ja liidu rahalisi vahendeid, sealhulgas institutsioonilistest õigustest tulenevaid eelarveridasid, mis on määratud „eripädevusele sotsiaalpoliitika, sealhulgas sotsiaaldialoogi valdkonnas, sealhulgas sotsiaaldialoogile“ ja „töötajate organisatsioonide teavitamis- ja koolitusmeetmetele“;
- (11) esitada komisjonile [LISADA kuupäev: 18 kuud alates soovitus avaldamisest] sotsiaalpartneritega konsulteerides koostatud loetelu meetmetest, mida igas liikmesriigis käesoleva soovitus rakendamiseks võetakse või on juba võetud;
- (12) usaldada sotsiaalpartneritele käesoleva soovitus asjakohaste osade rakendamine, kui see on liikmesriigi õiguse või tava kohaselt asjakohane.

AVALDAB HEAMEELT KOMISJONI KAVATSUSE ÜLE

- (13) töötada hiljemalt [LISADA kuupäev: 12 kuud alates soovitus avaldamisest] välja ühiselt kokku lepitud näitajad, mille abil jälgida käesoleva soovitus rakendamist koos tööhõivekomitee ja asjaomaste sotsiaalpartneritega ning parandada liidus ja liikmesriikides sotsiaaldialoogi, sealhulgas kollektiivläbirääkimisi käsitlevate andmete kogumise ulatust ja asjakohasust;

- (14) jälgida korrapäraselt käesoleva soovitusel rakendamist riigi ja liidu tasandil koos liikmesriikide ja asjaomaste sotsiaalpartneritega korrapärase vaheaegade järel või vähemalt kord aastas toimuvate kolmepoolsete kohtumiste kaudu tööhõivekomitee mitmepoolse järelevalve, Euroopa sotsiaaldialoogi komitee ja Euroopa poolaasta kontekstis. Selline järelevalve peaks võimaldama sotsiaalpartneritel muu hulgas kindlaks teha olukorrad, kus nad on liidu ja riikliku poliitika üle riigi tasandil peetavates konsultatsioonides kõrvale jäetud või neid on ebapiisavalt kaasatud;
- (15) hinnata koostöös liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega ning pärast teiste asjaomaste sidusrühmadega konsulteerimist vastuseks käesolevale soovitusel võetud meetmeid ning esitada nõukogule aruanne hiljemalt [LISADA kuupäev: 4 aastat alates soovitusel avaldamisest]. Komisjon võib hindamise tulemuste põhjal kaaluda edasiste ettepanekute tegemist.

Brüssel,

*Nõukogu nimel
eesistuja*