



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 26. tammikuuta 2023
(OR. en)

5754/23

Toimielinten välinen asia:
2023/0012 (NLE)

SOC 52
EMPL 35

SAATE

Lähetäjä:	Euroopan komission pääsihteeri, allekirjoittajana johtaja Martine DEPREZ
Saapunut:	26. tammikuuta 2023
Vastaanottaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopan unionin neuvoston pääsihteeri
Kom:n asiak. nro:	COM(2023) 38 final
Asia:	Ehdotus NEUVOSTON SUOSITUKSEKSI työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakirja COM(2023) 38 final.

Liite: COM(2023) 38 final



Bryssel 25.1.2023
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Ehdotus

NEUVOSTON SUOSITUS

työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

• Ehdotuksen perustelut ja tavoitteet

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edistäminen on EU:n ja sen jäsenvaltioiden yhteinen tavoite. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on keskeinen tekijä taloudellisen ja sosiaalisen palautumiskyvyn, kilpailukyvyn, oikeudenmukaisuuden ja kestävä kasvun kannalta. Se on ratkaisevan tärkeää tasapainoisten ratkaisujen löytämiseksi vastauksena uusiin tarpeisiin, työelämän muutoksiin ja odottamattomiin kriiseihin, sillä se mahdollistaa työolojen ja työn organisoinnin mukauttamisen. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu voi myös edistää uutta tai nykyistä työsuojelua, kuten oikeutta irrottautua työstä tai suojaa työpaikkaväkivallalta ja -kiusaamiselta. Finanssikriisi ja pandemia ovat osoittaneet, että maissa, joissa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun puitteet ovat vankat ja työehtosopimusneuvottelujen kattavuus suuri, on yleensä kilpailukykyisempi ja häiriöitä paremmin kestävä talous.

Perussopimuksissa tunnustetaan työmarkkinaosapuolten ainutlaatuinen rooli, jota korostetaan myös Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa 8. Maaliskuussa 2021 käynnistetyssä Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa¹ korostettiin tarvetta vahvistaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua kansallisella ja EU:n tasolla ja kehoitettiin tehostamaan toimia, joilla tuetaan työehtosopimusneuvottelujen kattavuutta ja estetään työmarkkinaosapuolten jäsenmäärän ja edustuksen pienentyminen. Porton sosiaalisessa sitoumuksessa² kehoitettiin kaikkia asianomaisia toimijoita edistämään itsenäistä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua Euroopan sosiaalisen mallin jäsentävänä osana ja vahvistamaan sitä Euroopan tasolla, kansallisella, alueellisella ja alakohtaisella tasolla sekä yritystasolla painottaen erityisesti työehtosopimusneuvottelujen mahdollistavien puitteiden varmistamista jäsenvaltioissa käytössä olevissa erilaisissa malleissa. Euroopan tulevaisuuskonferenssin loppuraportissa korostettiin, että ”meidän on edistettävä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluja” (ehdotus 13 osallistavista työmarkkinoista)³.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevat järjestelyt ja prosessit vaihtelevat jäsenvaltioittain, mikä kuvastaa maiden erilaista historiaa sekä taloudellista ja poliittista tilannetta. Työehtosopimussuhteissa on suuria eroja, jotka liittyvät järjestöjen jäsenyyteen ja niiden toimivaltaan, työehtosopimusneuvottelujen rooliin työolojen määrittämisessä sekä virallisiin rakenteisiin työmarkkinaosapuolten osallistumisessa päätöksentekoon ja niiden vaikutusvaltaan.

Vaikka jäsenvaltioiden välillä on suuria eroja, työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus on vähentynyt huomattavasti viimeisten 30 vuoden aikana. Se laski EU:n arvioidusta noin 66 prosentin keskiarvosta vuonna 2000 noin 56 prosenttiin vuonna 2018, ja lasku oli erityisen suuri Keski- ja Itä-Euroopassa. Työnantajien järjestäytymisaste on pysynyt suhteellisen vakaana, mutta ammattiliittojen jäsenyys on vähentynyt (keskimäärin) kaikissa EU:n jäsenvaltioissa⁴.

¹ Komission tiedonanto *Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma*, COM(2021) 102 final.

² EU:n neuvoston puheenjohtajavaltion Portugalin, Euroopan komission, Euroopan parlamentin ja EU:n tason työmarkkinaosapuolten sekä sosiaalisen foorumin 7. toukokuuta 2021 Portossa allekirjoittama Porton sosiaalinen sitoumus, jolla vahvistetaan sitoutumista Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanoon (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

³ Saatavilla [verkossa](#).

⁴ ICTWSS-tietokanta, versio 6.1, Amsterdamin yliopisto.

Muuttuva työelämä sekä yksilöllisemmät elin- ja työskentelytavat, mukaan lukien uusien työmuotojen syntyminen, vaikeuttavat ammattiliittojen uusien jäsenten rekrytointia. Useimmat uudemmat työmuodot, kuten yksinyrittäjien kasvava joukko, kärsivät edustuksen puutteesta. Sama koskee määräaikaista työntekijöitä, joiden liittyminen ammattiliittoon ei ole kovin todennäköistä. Työaikojen ja työskentelypaikkojen joustavuuden vuoksi työntekijöiden edustajien on vaikea saada tätä melko hajanaista työntekijöiden joukkoa järjestäytymään. Työmarkkinajärjestöt ovat viime vuosina toteuttaneet aloitteita uusien jäsenten houkuttelemiseksi tai tiettyjen aliedustettujen ryhmien (erityisesti nuorten ja alustatalouden työntekijöiden) äänen vahvistamiseksi toteuttamalla kohdennettuja strategioita ja rekrytointitoimia ja luomalla erityisiä järjestöjen sisäisiä rakenteita. Haasteita on kuitenkin edelleen, ja lisätoimia voitaisiin tehdä muun muassa digitalisaation tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntämiseksi.

Työmarkkinaosapuolten tarve osallistua politiikan ja uudistusten suunnitteluun ja toteutukseen sekä osallistumisen edut on tunnustettu, ja sitä on kehitetty edelleen työllisyyden suuntaviivoissa.

Vuoden 2022 yhteisessä työllisyysraportissa analysoitiin, miten työmarkkinaosapuolet olivat mukana kansallisten elpymis- ja palautumissuunnitelmien ja muiden kriisitoimenpiteiden suunnittelussa. Raportin mukaan yli puolet kaikista toimenpiteistä, jotka toteutettiin aktiivisen työmarkkinapolitiikan ja toimeentuloturvan alalla pandemian puhkeamisen jälkeen, oli joko työmarkkinaosapuolten hyväksymiä tai niiden kanssa neuvoteltuja.

Jäsenvaltioiden välillä on myös merkittäviä eroja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun puitteissa, rakenteissa, prosesseissa ja laadussa, työehtosopimusneuvottelut mukaan luettuina. Lakisääteiset säännökset ovat edelleen tärkeä edellytys uusien aiheiden sisällyttämiselle työehtosopimuksiin, erityisesti niissä maissa, joissa työmarkkinasuhteita säännellään voimakkaasti⁵. Useimmilla jäsenvaltioilla on virallinen kansallinen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua edistävä elin, jossa työnantajien, ammattiliittojen ja hallituksen edustajat voivat keskustella yleisistä taloudellisista ja sosiaalisista kysymyksistä. Elinten rooli ja valtuudet vaihtelevat suuresti, mutta yleensä niillä on neuvoa-antava rooli säädösluonnosten ja politiikkojen valmistelussa, erityisesti työllisyyteen liittyvillä aloilla, ja ne voivat toimia sopimusneuvottelujen foorumina. Lisäksi monissa maissa on kolmikantaisia elimiä, jotka käsittelevät tiettyjä kysymyksiä, kuten sosiaaliturvaa, työllisyyttä, koulutusta sekä terveyttä ja turvallisuutta.

Useissa jäsenvaltioissa työmarkkinaosapuolilla ei myöskään ole organisatorisia valmiuksia. Tämä vaikeuttaa niiden osallistumista asiaankuuluviin uudistuksiin ja poliittiseen päätöksentekoon sekä niiden mahdollisuuksia solmia työehtosopimuksia. Tämä puolestaan vaikuttaa työmarkkinaosapuolten etujen tasapainottamiseen ja vaikuttaa niiden pyrkimyksiin löytää tasapainoisia ratkaisuja ja neuvotella palkoista.

Hyvin toimivan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytyksiin kuuluvat vahvat, riippumattomat työntekijä- ja työnantajajärjestöt, joilla on tekniset valmiudet, ja työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun osallistumiseen tarvittavien tietojen saatavuus; viranomaisten poliittinen tahto ja sitoumus investoida kolmikantaisuuteen ja tukea työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua; yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevien perusoikeuksien kunnioittaminen ja asianmukainen institutionaalinen tuki⁶.

⁵ Eurofound (2022), *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg.

⁶ Esimerkiksi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja kolmikantaisuutta koskeva ILC:n päätöslauselma vuodelta 2018.

Euroopan yrityksillä ja työntekijöillä on tällä hetkellä edessään suuria haasteita, jotka johtuvat pandemian vaikutuksista, siirtymisestä digitaaliseen ja ilmastoneutraaliin talouteen sekä myös Venäjän Ukrainaan kohdistamasta hyökkäyksestä.

Tällä ehdotuksella neuvoston suositukseksi pyritään tukemaan jäsenvaltioita työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen edistämisessä kansallisella tasolla. Ehdotus käsittää kolme keskeistä osatekijää: työmarkkinaosapuolten kuuleminen talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan suunnittelussa ja täytäntöönpanossa, työmarkkinaosapuolten kannustaminen neuvottelemaan ja tekemään työehtosopimuksia kunnioittaen samalla niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta ja työmarkkinaosapuolten valmiuksien parantamiseen tähtäävän tuen lisääminen.

Suositus perustuu Euroopan unionissa käytävän, hyvin toimivan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun olennaisiin osiin, joita ovat työmarkkinaosapuolten sopimusvapaus, kansallisten perinteiden, sääntöjen ja käytäntöjen kunnioittaminen sekä työmarkkinaosapuolten itsenäisyys. Aloitteella täydennetään riittävistä vähimmäispalkoista EU:ssa annettua direktiiviä.

- **Yhdenmukaisuus muiden alaa koskevien politiikkojen säännösten kanssa**

Komission ehdotus neuvoston suositukseksi on osa vuoden 2023 työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevaa aloitetta, ja sillä on näin ollen suora yhteys komission vuonna 2023 Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle antamaan tiedonantoon *Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu vahvemaksi Euroopan unionissa: koko potentiaali käyttöön oikeudenmukaisten siirtymien hallinnassa*.

Suositus täydentää EU:n tasolla jo olemassa olevia välineitä eikä rajoita niiden soveltamista. Se tukee Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 8 täytäntöönpanoa toimintasuunnitelmassa esitetyllä tavalla.

EU:lla on käytettävissään useita välineitä, joilla tuetaan kansallista työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua tai annetaan siihen liittyvää poliittista ohjausta, kuten rahoitusvälineet (esimerkiksi ESR+), eurooppalainen ohjausjakso ja rakenneuudistusta koskeva laatukehys.

Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla koskevien direktiivien⁷ kattavassa kehyksessä vahvistetaan säännöt työntekijöiden oikeuksien suojelemiseksi yritystasolla. Rakenneuudistusta koskevalla EU:n laatukehyksellä autetaan myös yrityksiä ennakoimaan muutoksia ja lieventämään rakenneuudistusten

⁷ Neuvoston direktiivi 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1); neuvoston direktiivi 98/59/EY työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (EYVL L 225, 12.8.1998, s. 16); neuvoston direktiivi 2001/23/EY työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (EYVL L 82, 22.3.2001, s. 16); neuvoston direktiivi 2001/86/EY eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta (EYVL L 294, 10.11.2001, s. 22); Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä – Luonnos työntekijöiden edustusta koskevaksi Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission yhteiseksi julistukseksi (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29); neuvoston direktiivi 2003/72/EY eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta (EUVL L 207, 18.8.2003, s. 25); Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 122, 16.5.2009, s. 28) sekä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105).

työllisyys- ja sosiaalivaikutuksia⁸. On myös muita komission aloitteita, joilla on merkitystä kansallisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kannalta, kuten direktiivi riittävistä vähimmäispalkoista EU:ssa⁹, direktiiviehdotus työolojen parantamisesta alustatyössä¹⁰ ja komission tiedonanto *Paremmat työolot vahvemmassa sosiaalisessa Euroopassa: digitalisaation hyödyntäminen huomisen työelämässä*¹¹.

- **Yhdenmukaisuus unionin muiden politiikkojen kanssa**

Tämä suositus liittyy komission tiedonantoon *Suuntaviivat unionin kilpailulainsäädännön soveltamiseksi yksinyrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimuksiin*¹², jolla pyritään varmistamaan, että EU:n kilpailusäännöt eivät estä työehtosopimusneuvotteluja niitä tarvitsevilta yksinyrittäjiltä.

Äskettäin annetussa komission tiedonannossa *Osaamispotentiaali käyttöön Euroopan alueilla*¹³ tunnustetaan tarve lisätä työmarkkinaosapuolten osallistumista osaamiskehitysloukussa olevilla alueilla, koska se on erityisen arvokasta työolojen luomisessa, riittävien palkkojen määrittämisessä sekä osaamisvajeen ja työvoimapulan lievittämisessä.

Neuvosto antoi äskettäin komission ehdotuksesta suosituksen kohtuuhintaisen ja laadukkaan pitkäaikaishoidon saatavuudesta¹⁴. Suosituksessa jäsenvaltioita kehoitetaan tukemaan laadukkaita työsuhteita ja oikeudenmukaisia työoloja pitkäaikaishoidossa edistämällä pitkäaikaishoitoa koskevaa kansallista työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja sitä koskevia työehtosopimusneuvotteluja.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen edistäminen on tärkeää myös käynnissä olevien laajentumisneuvottelujen näkökulmasta. Ehdokasmaissa on vahvistettava työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun rakenteita ja prosesseja, jotta ne kykenevät vastaamaan työelämän muutosten synnyttämiin haasteisiin.

Tämä aloite liittyy myös EU:n kansainvälisiin suhteisiin sosiaalipolitiikan alalla, ja se on Kansainvälisen työjärjestön kansainvälisten työnormien ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukainen. EU:n toimien lisäarvo muodostuu siitä, että ne perustuvat näihin normeihin ja että niistä tehdään toimivampia ja paremmin EU:n työmarkkinoille kohdennettuja.

Julkisista hankinnoista annettu direktiivi 2014/24/EU¹⁵, vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista annettu direktiivi 2014/25/EU¹⁶ ja käyttöoikeussopimusten tekemisestä annettu direktiivi 2014/23/EU¹⁷ ovat myös tämän aloitteen kannalta merkityksellisiä, koska niissä edellytetään, että jäsenvaltiot kunnioittavat järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta järjestäytymisvapautta

⁸ COM/2013/0882 final, saatavilla [verkossa](#).

⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2022/2041 riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa (EUVL L 275, 25.10.2022, s. 33–47).

¹⁰ COM(2021) 762 final.

¹¹ COM(2021) 761 final.

¹² Komission tiedonanto *Suuntaviivat unionin kilpailulainsäädännön soveltamiseksi yksinyrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimuksiin* 2022/C 374/02 (EUVL C 374, 30.9.2022, s. 2).

¹³ COM(2023) 32 final.

¹⁴ Neuvoston suositus, annettu 8 päivänä joulukuuta 2022, kohtuuhintaisen ja laadukkaan pitkäaikaishoidon saatavuudesta, 2022/C 476/01 (EUVL C 476, 15.12.2022, s. 11).

¹⁵ EUVL L 94, 28.3.2014, s. 65.

¹⁶ EUVL L 94, 28.3.2014, s. 243.

¹⁷ EUVL L 94, 28.3.2014, s. 1.

ja järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan ILO:n yleissopimuksen 87 ja järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevan ILO:n yleissopimuksen 98 mukaisesti.

2. OIKEUSPERUSTA, TOISSIJAISUUSPERIAATE JA SUHTEELLISUUSPERIAATE

• Oikeusperusta

Tämä ehdotus neuvoston suositukseksi perustuu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 292 artiklaan yhdessä 153 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa, jonka nojalla unioni voi tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa työntekijöiden ja työnantajien etujen edustamisen ja heidän etujensa kollektiivisen turvaamisen alalla, mukaan lukien yhteistoiminta työpaikalla. Tämä oikeusperusta edellyttää yksimielisyyttä.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 5 kohdan mukaisesti suositus ei saa sisältää eikä sisällä järjestäytymisoikeuteen, lakko-oikeuteen tai oikeuteen määrätä työsulusta liittyviä säännöksiä, jotka eivät kuulu EU:n toimivaltaan.

• Toissijaisuusperiaate

Jäsenvaltiot suunnittelevat ja valitsevat toimenpiteet ja investoinnit. Unionilla on toimivalta tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa tällä alalla Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan f alakohdan mukaisesti. Ehdotuksella varmistetaan EU:n tasolla toteutettavien toimien lisäarvo, joka perustuu jäsenvaltioiden tukemiseen EU:n työmarkkinaosapuolten hyvin monenlaisista vuoropuhelumalleista saatujen ohjeiden avulla (samanaikaisesti kunnioitetaan kansallisten järjestelmien monimuotoisuutta). Siinä pidetään kiinni Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa 8 esitetystä poliittisesta sitoumuksesta.

• Suhteellisuusperiaate

Ehdotus tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimia. Siinä kunnioitetaan unionissa käytössä olevien työmarkkinaosapuolten vuoropuhelujärjestelmien monimuotoisuutta ja tunnustetaan, että kansallisella, alakohtaisella tai alueellisella tasolla vallitsevat erityisolosuhteet voivat johtaa eroihin suosituksen täytäntöönpanossa. Siinä ei ehdoteta EU:n sääntelyvallan laajentamista eikä jäsenvaltioita sitovia toimia. Jäsenvaltiot päättävät kansallisten olosuhteidensa mukaisesti, kuinka ne voivat hyödyntää neuvoston suositusta parhaalla mahdollisella tavalla.

• Toimintavan valinta

Ehdotettu toimintatapa on ehdotus neuvoston suositukseksi, jossa noudatetaan toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteetta. Se on osoitus jäsenvaltioiden sitoutumisesta tähän suositukseen sisältyviin toimenpiteisiin ja tarjoaa vahvan poliittisen perustan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun alalla tehtävälle unionin tason yhteistyölle, samalla kun siinä kunnioitetaan täysin jäsenvaltioiden toimivaltaa ja työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä.

3. JÄLKIARVIOINTIEN, SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET

• Jälkiarviointit/toimivuustarkastukset

Ei sovelleta.

- **Sidosryhmien kuuleminen**

Komissio järjesti useita kuulemistoimia, joilla pyrittiin varmistamaan tasapaino eri osapuolten välillä EU:ssa. Kohdennettuihin kuulemisiin kuuluivat valmistelevat seminaarit ja erityinen kuuleminen unionin tason työmarkkinaosapuolten kanssa (31. toukokuuta 2022), asiaa koskevat kokoukset komission jäsenten tasolla Euroopan eri alojen välisten työmarkkinajärjestöjen johtajien kanssa, keskustelut työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua edistävän neuvottelukomitean kokouksissa (8. helmikuuta, 14. kesäkuuta ja 27. syyskuuta 2022) ja keskustelu jäsenvaltioiden edustajien kanssa työllisyyskomiteassa (19. toukokuuta 2022).

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevaa aloitetta ja neuvoston suositusluonnosta koskeva kannanottopyyntö julkaistiin Kerro mielipiteesi -verkkosivustolla, ja palautetta pyydettiin antamaan 22. syyskuuta ja 20. lokakuuta 2022 välisenä aikana. Komissio sai 61 vastausta, joista yli puolet oli peräisin työmarkkinajärjestöiltä.

Edellä mainituissa kuulemisissa toistuvia pääaiheita olivat tarve luoda työmarkkinaosapuolille riittävästi tilaa, jotta ne voivat neuvotella vapaasti, luottamuksen ilmapiiriin ja työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun osallistumisen edistäminen, parempi tiedottaminen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tuloksista ja hyödyistä, tarve erottaa toisistaan tunnustetut työmarkkinajärjestöt ja kansalaisjärjestöt tai muun tyyppiset edustajat, työmarkkinaosapuolten valmiuksien parantaminen, työmarkkinaosapuolten osallistumisen lisääminen poliittiseen päätöksentekoon, vahvan yhteistyön varmistaminen kansallisen ja EU:n tason välillä sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle annettavan institutionaalisen tuen lisääminen. Käsiteltävänä olevassa ehdotuksessa otetaan huomioon kaikki nämä näkökannat.

Komissio keskusteli Euroopan parlamentin (osana jäsenneltyä vuoropuhelua EMPL-valiokunnan kanssa 14. kesäkuuta 2022), Euroopan talous- ja sosiaalikomitean (ETSK, 17. kesäkuuta 2022) ja alueiden komitean (AK, 21. kesäkuuta 2022) kanssa.

- **Asiantuntijatiedon keruu ja käyttö**

Vaikka ehdotus perustuu useisiin jo saatavilla oleviin tutkimuslähteisiin (esimerkiksi Eurofoundin, ILO:n ja OECD:n raportteihin) ja tietojenvaihtoon erityisten tapahtumien aikana, tässä ehdotuksessa ei käytetty ulkopuolisia asiantuntijoita.

- **Vaikutustenarviointi**

Tämä säädöstyypin ei edellytä vaikutusten arviointia.

- **Sääntelyn toimivuus ja yksinkertaistaminen**

Tämä ehdotus ei liity REFIT-ohjelmaan.

- **Perusoikeudet**

Tässä suosituksessa kunnioitetaan perusoikeuksia ja otetaan huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustetut periaatteet. Tässä suosituksessa kunnioitetaan erityisesti yhdistymisoikeutta (perusoikeuskirjan 12 artikla) ja edistetään neuvottelu oikeuden ja työtaistelutoimia koskevan oikeuden turvaamista (perusoikeuskirjan 28 artikla).

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Tällä ehdotuksella ei ole vaikutuksia unionin talousarvioon, ja se voidaan toteuttaa jo olemassa olevilla henkilöstöresursseilla.

5. LISÄTIEDOT

- **Toteuttamissuunnitelmat, seuranta, arviointi ja raportointijärjestelyt**

Ehdotuksen 13 kohdassa esitetään, että komissio laatii 12 kuukauden kuluessa suosituksen julkaisemisesta indikaattoreita, joilla seurataan sen täytäntöönpanoa yhdessä työllisyyskomitean ja asianomaisten työmarkkinaosapuolten kanssa sekä parannetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, myös työehtosopimusneuvotteluja, koskevan unionin ja kansallisen tiedonkeruun laajuutta ja tarkoituksenmukaisuutta.

Komissio seuraa 14 kohdan mukaisesti säännöllisesti tämän suosituksen täytäntöönpanoa kansallisella ja EU:n tasolla yhdessä jäsenvaltioiden ja asianomaisten työmarkkinaosapuolten kanssa säännöllisissä kolmikantakokouksissa tai vähintään kerran vuodessa työllisyyskomitean ohjauksessa monenvälisillä seurantavälineillä, myös eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä ja eurooppalaisessa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua edistävässä neuvottelukomiteassa.

Lopuksi komissio arvioi yhdessä jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa ja muiden asianomaisten sidosryhmien kuulemisen jälkeen tämän suosituksen mukaisesti toteutettuja toimia ja antaa neuvostolle kertomuksen neljän vuoden kuluessa suosituksen julkaisemisesta. Komissio voi harkita uusien ehdotusten tekemistä arvioinnin tulosten perusteella.

- **Selittävät asiakirjat (direktiivien osalta)**

Ei sovelleta.

- **Ehdotukseen sisältyvien säännösten yksityiskohtaiset selitykset**

Jäsenvaltioille osoitetut suositukset on tarkoitus panna täytäntöön kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen ja tiiviissä yhteistyössä niiden kanssa niiden itsenäisyyttä kunnioittaen.

Ehdotuksen 1 kohdassa esitetään tärkeimmät toiminta-alat. Siinä korostetaan, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla on kaksi puolta, kahdenvälinen ja kolmikantainen, jotka molemmat edellyttävät suotuisaa toimintaympäristöä. Työehtosopimusneuvottelut ovat osa kahdenvälistä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, ja niitä voidaan käydä julkisella ja yksityisellä sektorilla kaikilla tasoilla, myös toimialojen välisellä, alakohtaisella, yritys- tai aluetasolla.

Työmarkkinaosapuolten kahdenväliselle ja kolmikantaiselle vuoropuhelulle suotuisan toimintaympäristön olisi kunnioitettava yhdistymisvapautta ja työehtosopimusneuvotteluja koskevia perusoikeuksia, edistettävä vahvoja, riippumattomia ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä, vahvistettava niiden valmiuksia, varmistettava asiaankuuluvien tietojen saatavuus ja edistettävä kaikkien osapuolten osallistumista työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun. Sen olisi sovellettava uuteen työelämään digitaalisen vallankumouksen pohjalta ja varmistettava asianmukainen institutionaalinen tuki.

Ehdotuksen 2 kohdassa keskitytään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kolmikantaisuuteen ja työmarkkinaosapuolten oikea-aikaiseen, järjestelmälliseen ja merkitykselliseen

osallistumiseen työllisyys- ja sosiaalipolitiikan sekä tarvittaessa talous- ja muun julkisen politiikan suunnitteluun ja täytäntöönpanoon.

Ehdotuksen 3 kohdassa viitataan työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksiin saada asiaankuuluvaa tietoa maan yleisestä taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta sekä asianomaisia toimialoja koskevasta tilanteesta ja politiikoista, jotta ne voivat osallistua työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja työehtosopimusneuvotteluihin.

Ehdotuksen 4 kohdassa ja sen alakohdissa käsitellään tunnustamista ja edustavuutta. Suosituksen mukaan jäsenvaltiot varmistavat, että asiaankuuluvat menettelyt ovat avoimia ja läpinäkyviä, että ne perustuvat järjestöjen edustavuutta koskeviin ennalta vahvistettuihin ja puolueettomiin kriteereihin ja että kyseiset kriteerit ja menettelyt vahvistetaan ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä kuullen. Siinä muistutetaan myös, että jos samassa yrityksessä on sekä ammattiliittojen edustajia että valittuja edustajia, asianmukaisia toimenpiteitä olisi toteutettava sen varmistamiseksi, että valittujen edustajien olemassaoloa ei käytetä kyseisten ammattiyhdistysten tai niiden edustajien aseman heikentämiseen. Lopuksi siinä viitataan työmarkkinaosapuolten ja kansalaisjärjestöjen väliseen rajanvetoon.

Ehdotuksen 5 kohdassa keskitytään työmarkkinaosapuolten suojelemiseen mahdollisilta haitallisilta tai lainvastaisilta toimenpiteiltä, jotka liittyvät heidän työehtosopimusneuvotteluja koskevan oikeutensa harjoittamiseen.

Ehdotuksen 6 kohdassa korostetaan tarvetta lisätä luottamusta työmarkkinaosapuoliin ja niiden välillä sekä edistää työehtosopimusten tekemistä. Siinä kehoitetaan vaihtoehtoiseen riidanratkaisuun, jolla tuetaan lakiin tai työehtosopimukseen perustuvien oikeuksien ja velvollisuuksien, kuten sovittelun, välityksen ja välimiesmenettelyn, täytäntöönpanoa ja jolla pyritään helpottamaan neuvotteluja ja parantamaan työehtosopimusten soveltamista.

Ehdotuksen 7 kohdassa käsitellään työehtosopimusneuvottelujen tasoa, koska niiden on oltava mahdollisia kaikilla nykyisillä tasoilla, ja kehoitetaan edistämään näiden tasojen välistä koordinointia.

Ehdotuksen 8 kohta sisältää useita tapoja edistää työehtosopimusneuvottelujen kattavuutta ja mahdollistaa tehokkaat työehtosopimusneuvottelut.

Ehdotuksen 9 kohta koskee tiedotustoimia, joilla tuodaan aktiivisesti esiin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen etuja ja lisäarvoa.

Ehdotuksen 10 kohdassa esitetään useita tapoja lisätä kansallisten työmarkkinaosapuolten valmiuksia, jotta niitä voidaan tukea osallistumaan menestyksekkäästi työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun, myös työehtosopimusneuvotteluihin ja EU:n tason itsenäisten työmarkkinaosapuolten sopimusten täytäntöönpanoon.

Ehdotuksen 11 ja 12 kohdassa viitataan suosituksen täytäntöönpanoon ja komissiolle annettavaan kertomukseen sekä mahdollisuuteen antaa tämän suosituksen olennaisten osien täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi soveltuvien osien kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

Kolme viimeistä kohtaa koskevat toimenpiteitä, joita komissio aikoo toteuttaa tukeakseen jäsenvaltioita suosituksen täytäntöönpanossa ja sen seurannassa.

Ehdotus

NEUVOSTON SUOSITUS

työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) ja erityisesti sen 292 artiklan yhdessä 153 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa,

ottaa huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sekä katsoo seuraavaa:

- (1) Neuvosto antoi 24. lokakuuta 2019 päätelmät aiheesta ”Työn tulevaisuus: Euroopan unioni kannattaa ILO:n satavuotisjulistusta” ja kannustaa niissä jäsenvaltioita jatkamaan ILO:n yleissopimusten ratifiointia ja tosiasiallista soveltamista. Neuvosto myös pyytää jäsenvaltioita ja komissiota tehostamaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua kaikilla tasoilla ja kaikissa sen muodoissa, rajatylittävä yhteistyö mukaan lukien, sen varmistamiseksi, että työmarkkinaosapuolet osallistuvat aktiivisesti työn tulevaisuuden muokkaamiseen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kehittämiseen, myös tunnustamalla tosiasiallisesti työntekijöiden kollektiivinen neuvottelu-oikeus ja pohtimalla riittäviä vähimmäispalkkoja, olivatpa ne lakisääteisiä tai sopimusperusteisia.
- (2) Komissio, neuvoston puheenjohtajavaltio Alankomaat ja eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat 27. kesäkuuta 2016 yhteisen lausuman sosiaalisen vuoropuhelun elvyttämisestä. Lausumassa unionin tason monialaiset ja alakohtaiset työmarkkinaosapuolet sitoutuivat jatkamaan ponnisteluja ja arvioimaan lisätoimien tarvetta omassa sosiaalisessa vuoropuhelussaan tavoittaakseen ulkopuolella vielä olevat järjestöt jäsenvaltioissa, lisätäkseen jäsenyyttä ammattiliitoissa ja työnantajajärjestöissä ja parantaakseen niiden edustavuutta.
- (3) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 8 mukaan työmarkkinaosapuolia on kuultava talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikkojen suunnittelussa ja täytäntöönpanossa kansallisia käytäntöjä noudattaen. Niitä on myös kannustettava neuvottelemaan ja laatimaan työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa. Tällöin on kunnioitettava niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta. Työmarkkinaosapuolille annettavaa tukea niiden vuoropuhelun edistämistä koskevien valmiuksien lisäämiseen olisi myös kannustettava. Porton sosiaalisessa sitoumuksessa¹⁸ kehoitettiin kaikkia asianomaisia toimijoita edistämään itsenäistä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua Euroopan sosiaalisen mallin jäsentävänä osana ja vahvistamaan sitä Euroopan tasolla, kansallisella, alueellisella ja alakohtaisella tasolla sekä yritystasolla painottaen erityisesti työehtosopimusneuvottelujen mahdollistavien puitteiden varmistamista jäsenvaltioiden erilaisissa malleissa.

¹⁸ EU:n neuvoston puheenjohtajavaltion Portugalin, Euroopan komission, Euroopan parlamentin ja EU:n tason työmarkkinaosapuolten sekä sosiaalisen foorumin 7. toukokuuta 2021 Portossa allekirjoittama Porton sosiaalinen sitoumus, jolla vahvistetaan sitoutumista Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanoon (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (4) Euroopan parlamentti korostaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista 19. tammikuuta 2017 antamassaan päätöslauselmassa työehtosopimusneuvotteluja ja työtaistelutoimia koskevan oikeuden merkitystä perusoikeutena, joka on kirjattu unionin primaarioikeuteen. Parlamentti odottaa myös, että komissio lisää konkreettista tukea työmarkkinavuoropuhelun tehostamiselle ja siitä kiinni pitämiselle kaikilla tasoilla ja aloilla, etenkin niillä, joilla se ei ole riittävän kehittynyttä, samalla kun otetaan huomioon erilaiset kansalliset käytänteet. Euroopan parlamentti toteaa 10. lokakuuta 2019 antamassaan päätöslauselmassa euroalueen työllisyys- ja sosiaalipolitiikasta, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut ovat avainasemassa, kun suunnitellaan ja pannaan täytäntöön politiikkatoimia, joilla voidaan parantaa työoloja ja työehtoja, ja vaatii koordinoitua EU:n aloitetta, jolla laajennetaan työehtosopimusten kattavuus koskemaan alustatalouden työntekijöitä. Euroopan parlamentti myös kehottaa jäsenvaltioita vahvistamaan tarvittaessa keskitetyn sopimisen mahdollisuuksia.
- (5) Neuvoston päätöksen (EU) 2022/2296¹⁹ suuntaviivassa 7 jäsenvaltioita kehoitetaan muun muassa tekemään työmarkkinaosapuolten kanssa yhteistyötä edistääkseen oikeudenmukaisia, avoimia ja ennakoitavia työoloja, joissa oikeudet ja velvollisuudet ovat tasapainossa, ja varmistamaan, että työmarkkinaosapuolet otetaan riittävän ajoissa ja tarkoituksenmukaisella tavalla mukaan työllisyys-, sosiaali- ja tarvittaessa talousuudistusten ja -politiikan suunnitteluun ja toteutukseen, myös tukemalla työmarkkinaosapuolten valmiuksien parantamista. Suuntaviivassa jäsenvaltioita kehoitetaan myös edistämään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluja sekä kannustamaan työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan ja laatimaan työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa kunnioittaen kaikilta osin niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta. Vuoden 2019 vuotuisessa kasvuselvityksessä²⁰ muistutetaan, että kun yhä harvemmista asioista sovitaan keskitetysti, toimenpiteet, joilla pyritään vahvistamaan työmarkkinaosapuolia instituutioina, voisivat olla hyödyllisiä maissa, joissa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on heikkoa tai joissa se on heikentynyt kriisin seurauksena. Vuoden 2022 vuotuisessa selvityksessä kestävästä kasvusta²¹ todetaan, että työmarkkinaosapuolten ja muiden asiaankuuluvien sidosryhmien järjestelmällinen osallistuminen on keskeistä talous- ja työllisyyspolitiikan koordinoinnin ja toteuttamisen onnistumisen kannalta. Joissakin jäsenvaltioissa työmarkkinaosapuolilla on merkittävä rooli ja ne osallistuvat asianmukaisesti politiikan suunnitteluun ja täytäntöönpanoon, mutta eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä on annettu muille jäsenvaltioille useita maakohtaisia suosituksia, jotka koskevat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun parantamista ja työmarkkinaosapuolten osallistumista uudistusten suunnitteluun ja/tai täytäntöönpanoon.
- (6) Komissio ilmoitti Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassaan²² aloitteesta, jolla tuetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua unionin ja kansallisella tasolla. Toimintasuunnitelmassa korostettiin myös, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua kansallisella ja unionin tasolla on vahvistettava, ja kehoitettiin lisäämään toimia, joilla tuetaan

¹⁹ Neuvoston päätös (EU) 2022/2296, annettu 21 päivänä marraskuuta 2022, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista (EUVL L 304, 24.11.2022, s. 67).

²⁰ Komission tiedonanto *Vuotuinen kasvuselvitys 2019: Maailmanlaajuinen epävarmuus vaatii vahvempaa Eurooppaa*, COM/2018/770 final.

²¹ Komission tiedonanto *Vuotuinen selvitys kestävästä kasvusta 2022*, COM/2021/740 final.

²² Komission tiedonanto *Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma*, COM/2021/102 final.

työehtosopimusneuvottelujen kattavuutta ja estetään työmarkkinaosapuolten jäsenmäärän ja edustuksen pientyminen.

- (7) Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, työehtosopimusneuvottelut mukaan luettuina, on ratkaisevan tärkeä ja hyödyllinen väline hyvin toimivan sosiaalisen markkinatalouden kannalta, sillä se edistää taloudellista ja sosiaalista selviytymiskykyä, kilpailukykyä, vakautta sekä kestävä ja osallistavaa kasvua ja kehitystä. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla on myös tärkeä rooli työn tulevaisuuden muokkaamisessa, jossa otetaan huomioon globalisaation, teknologian, väestörakenteen ja ilmastonmuutoksen erityiset suuntaukset. Jäsenvaltioissa, joissa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun puitteet ovat vankat ja työehtosopimusneuvottelujen kattavuus suuri, on yleensä kilpailukykyisempi ja häiriöitä paremmin kestävä talous.
- (8) Kokemus on osoittanut, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu edistää tehokasta kriisinhallintaa. Vuoden 2008 kriisin jälkeen taloudet olivat selviytymiskykyisempiä silloin, kun työmarkkinaosapuolet pystyivät hallitsemaan ja mukauttamaan työehtosopimusneuvottelujen rakenteita hyvissä ajoin etukäteen. Äskettäinen covid-19-kriisi on osoittanut, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on olennainen väline tasapainoisessa kriisinhallinnassa ja tehokkaiden hillintä- ja elvytyspolitiikkojen löytämisessä. Venäjän provosoimaton ja perusteeton hyökkäys Ukrainaan on johtanut humanitaarisen kriisin lisäksi ennennäkemättömään elintarvikkeiden ja energian hintojen nousuun. Työmarkkinaosapuolilla on tärkeä rooli vastattaessa joihinkin näistä haasteista, erityisesti Ukrainan sotaa ja muita konflikteja pakenevien ihmisten integroimisessa unionin työmarkkinoille ja kestävien ratkaisujen löytämisessä palkkojen ja työehtosopimusten mukauttamiseksi.
- (9) Meneillään olevat teknologiset muutokset, lisääntyvä automaatio ja ilmastoneutraaliuteen tähtäävä vihreä siirtymä etenevät nopeasti koko taloudessa, ja niiden vaikutukset vaihtelevat eri aloilla, ammateissa, alueilla ja maissa. Työmarkkinaosapuolet ovat keskeisessä asemassa auttaessaan ennakoimaan, muuttamaan ja käsittelemään vuoropuhelun, neuvottelujen ja tarvittaessa yhteisten toimien avulla työllisyysvaikutuksia ja yhteiskunnallisia seurauksia, jotka johtuvat talouden rakenneuudistusten haasteista ja meneillään olevasta vihreästä ja digitaalisesta siirtymästä. Neuvosto antoi Euroopan vihreän kehityksen ohjelman ja RePowerEU-suunnitelman yhteydessä suosituksen oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastoneutraaliuteen²³. Siinä kehoitetaan jäsenvaltioita hyväksymään ja panemaan täytäntöön, tarvittaessa tiiviissä yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa, kattavia ja johdonmukaisia toimenpidekokonaisuuksia, noudattamaan koko yhteiskunnan kattavaa lähestymistapaa ja hyödyntämään optimaalisesti julkista ja yksityistä rahoitusta.
- (10) Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevat järjestelyt ja prosessit vaihtelevat jäsenvaltioittain, mikä kuvastaa eroja maiden historiassa, instituutioissa sekä taloudellisessa ja poliittisessa tilanteessa. Tehokas työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu edellyttää muun muassa sellaisia työmarkkinasuhteiden malleja, joissa työmarkkinaosapuolet voivat neuvotella vilpittömässä mielessä ja käyttää itsenäisesti työehtosopimusneuvotteluihin ja työntekijöiden osallistumiseen liittyviä käytäntöjään. Hyvin toimivan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytyksiä ovat muun muassa seuraavat: i) vahvojen, riippumattomien ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen

²³ Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastoneutraaliuteen 2022/C 243/04 (EUVL C 243, 27.6.2022, s. 35).

tekniset valmiudet; ii) työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun osallistumiseen tarvittavien tietojen saatavuus; iii) kaikkien osapuolten sitoutuminen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun; iv) yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevien perusoikeuksien kunnioittaminen; ja v) asianmukainen institutionaalinen tuki.

- (11) Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu käsittää sekä kolmikantaisia että kahdenvälisiä kuulemisia ja neuvotteluja, joita käydään kaikilla tasoilla, kuten toimialojen välisellä, toimialakohtaisella, konserni- tai yritystasolla sekä kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. Kansallinen kolmikantainen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu kokoaa hallituksen, työntekijöiden ja työnantajien edustajat keskustelemaan julkisista politiikoista, laeista ja muista päätöksistä, jotka vaikuttavat työmarkkinaosapuoliin. Kolmikantaneuvotteluilla voidaan varmistaa parempi yhteistyö kolmikantakumppaneiden välillä ja päästä yhteisymmärrykseen asiaankuuluvista kansallisista politiikoista. Kolmikantaneuvottelujen on perustettava vahvaan kahdenväliseen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun. Jotta kolmikantaprosesseja voidaan parantaa, hallitusten olisi myös lisättävä päätöksenteon avoimuutta esimerkiksi laadukkaiden ja työmarkkinoiden kannalta tarkoituksenmukaisten koulutusmahdollisuuksien osalta.
- (12) Työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välillä käydään kahdenvälisiä neuvotteluja, erityisesti työehtosopimusneuvotteluja, kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Työntekijäjärjestö on yleensä ammattiliitto, jonka muodostavat työntekijöiden tai muiden ammattiliittojen (tai molempien) yhteenliittymät ja joka on perustettu edistämään ja puolustamaan työntekijöiden etuja kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti. Työnantajajärjestö on järjestö, jonka jäsenenä on yksittäisiä työnantajia, muita työnantajia edustavia yhteenliittymiä tai molempia ja joka on perustettu edistämään ja puolustamaan jäsentensä etuja kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti.
- (13) Kansainvälisen työjärjestön työntekijöiden edustajia koskevan yleissopimuksen nro 135, jonka on tällä hetkellä ratifioinut 24 jäsenvaltiota, mukaisesti työntekijöiden edustajia voivat olla i) henkilöt, jotka on tunnustettu sellaisiksi kansallisessa lainsäädännössä tai maan käytännön mukaan, olivatpa nämä ammattiyhdistysedustajia, so. ammattiyhdistysten tai ammattiyhdistysten jäsenten asettamia tai valitsemia edustajia; tai ii) valitut luottamusmiehet, so. yrityksen työntekijöiden kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräysten mukaisesti vapaasti valitsemat edustajat, joiden tehtäväpiiri ei käsitä sellaisia toimintoja, joiden myönnetään kuuluvan ammattiyhdistysten yksinomaisiin etuoikeuksiin asianomaisessa maassa. Jos samassa yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että valittuja luottamusmiehiä, tällaista edustusta ei saisi kuitenkaan käyttää asianomaisten ammattiyhdistysten tai niiden edustajien aseman heikentämiseen. Työmarkkinaosapuolten vastavuoroinen tunnustaminen sekä ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen lakisääteinen tunnustaminen kunkin jäsenvaltion viranomaisten toimesta ovat keskeisiä tekijöitä työehtosopimusneuvottelujen onnistumisen kannalta edellyttäen, että työnantajat ja työntekijät voivat vapaasti valita, mitkä järjestöt edustavat heitä. Joissakin jäsenvaltioissa tunnustaminen on rajoitettu järjestöihin, jotka täyttävät erityiset edustavuuskriteerit. Tällaiset kriteerit olisi vahvistettava työmarkkinaosapuolia kuullen, ja niiden olisi oltava objektiivisia ja oikeasuhteisia. Niitä olisi arvioitava avoimessa ja läpinäkyvässä hyväksymismenettelyssä, joka ei estä työehtosopimusneuvottelujen täysimääräistä kehittämistä. Jos yritystasolla ei ole ammattiliittoja, työehtosopimuksista voivat neuvotella ja niitä voivat solmia

työntekijöiden edustajat, jotka työntekijät ovat asianmukaisesti valinneet ja valtuuttaneet kansallisen lainsäädännön tai maan käytännön mukaisesti.

- (14) Työehtosopimusneuvottelut kattavat työoloihin ja työehtoihin liittyvät kysymykset, kuten palkat, työajat, vuosibonuksen, vuosiloman, vanhempainvapaan, koulutuksen sekä työturvallisuuden ja -terveyden. Sen vuoksi ne ovat erityisen tärkeitä työkiistojen ehkäisemisen, palkkojen ja työolojen parantamisen sekä palkkaerojen vähentämisen kannalta. Työehtosopimusneuvottelut ovat keskeinen väline, jolla työntekijöitä ja yrityksiä autetaan sopeutumaan muuttuvaan työelämään ja muovataan uusien työsuojelua koskevien elementtien suunnittelua ja määrittelyä, kuten oikeutta irrottautua työstä, tai parannetaan nykyisiä elementtejä, kuten suojelua työpaikkaväkivallalta ja -kiusaamiselta, iäkkäiden työntekijöiden koulutusta, työ- ja yksityiselämän tasapainon parantamista ja mielenterveyden haasteisiin vastaamista. Sillä on myös keskeinen rooli covid-19-pandemian kaltaisten odottamattomien kriisien vaikutuksiin puuttumisessa.
- (15) Työehtosopimusneuvottelujärjestelmän toimintaan vaikuttavat useat eri tekijät, kuten yleissitovuuslausekkeiden ja työehtosopimusten kattavuuden laajentamisen käyttö, sopimusten keskimääräinen pituus, edullisemmuussäännön soveltamista koskevan periaatteen käyttö, normihierarkia ja ylemmän tason työehtosopimusneuvotteluissa solmittuihin työehtosopimukseen tehtyjen poikkeusten käyttö sekä ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen järjestäytymisaste. Yleissitovuuslausekkeisiin ja hallinnollisiin laajennuksiin sovelletaan eri jäsenvaltioissa hyvin monenlaisia lähestymistapoja maiden lainsäädännön tai käytännön tai molempien mukaisesti. Hyvin toimiva työehtosopimusneuvottelujärjestelmä sisältää menettelyt, jotka koskevat osapuolten välistä yhteistyötä, tiedonvaihtoa ja riitojen ratkaisua.
- (16) Työehtosopimusneuvotteluja voidaan käydä eri tasoilla. Neuvottelut voivat olla erittäin hajautettuja (useimmiten yritystasolla) tai erittäin keskitettyjä (kansallisella tasolla) tai niitä voidaan käydä välitasolla, alakohtaisesti tai alueellisesti. Työehtosopimusneuvotteluja käydään yhä useammin useammalla kuin yhdellä tasolla. Joissakin tapauksissa alakohtaisissa tai yritystason sopimuksissa noudatetaan ylemmän tason järjestöjen asettamia suuntaviivoja; toisissa tapauksissa jotkin alat tai yritykset noudattavat toisella alalla vahvistettuja normeja. Neuvottelutasojen välinen koordinointi on näin ollen yksi työehtosopimusneuvottelujärjestelmien peruspilareista. Edullisemmuussäännön soveltamista koskeva periaate ja ylemmän tason työehtosopimusneuvotteluissa solmittuihin työehtosopimukseen tehty poikkeukset muodostavat yleisen kehyksen, jolla säännellään eri neuvottelutasojen välistä suhdetta. Tässä yhteydessä poikkeusmahdollisuudesta voidaan määrätä ylemmän tason työehtosopimuksissa tai lainsäädännössä, samoin niiden soveltamisedellytyksistä alemmalla tasolla. Poikkeuslausekkeissa voidaan sallia työehtosopimuksen (tai sen osan) soveltamisen keskeyttäminen tai uudelleenneuvottelu, jotta voidaan asettaa sopimuksessa määrätyille tasoille tai edellytyksille vaihtoehtoisia tasoja tai edellytyksiä, jos se on perusteltua ja työmarkkinaosapuolet ovat siitä sopineet.
- (17) Useimmissa jäsenvaltioissa työehtosopimusneuvottelujen osuus on yleensä suurempi vakituisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä ja niillä, jotka työskentelevät suurissa yrityksissä tai tietyillä aloilla, kuten julkisella sektorilla. Yleensä pienten yritysten työntekijät jäävät todennäköisemmin neuvottelujen ulkopuolelle, koska näillä yrityksillä ei useinkaan ole valmiuksia neuvotella yritystason sopimuksesta tai koska työpaikalla ei ole ammattiliiton tai muuta työntekijöiden edustusta. Työntekijöiden järjestäytyminen on erityisen vaikeaa epätyypillisissä työsuhteissa, ja useimmissa uudemmissa työmuodoissa järjestäytyminen on vähäistä. Tämän tyyppisten

työntekijöiden erittäin vähäisen edustuksen voidaan katsoa johtuvan yhtäältä heidän edustuksensa kustannuksista ja toisaalta joustavuudesta työaikojen ja työskentelypaikkojen suhteen, minkä vuoksi työntekijöiden edustajien on vaikea saada tätä melko hajanaista työntekijöiden joukkoa järjestäytymään. Työmarkkinaosapuolten valmiuksien lisääminen auttaisi niitä edelleen parantamaan osallistumistaan päätöksentekoon ja tehostaisi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluja. Valmiuksien kehittämistoimet auttavat yleensä työmarkkinaosapuolia lisäämään jäsenmääräänsä (muun muassa käyttämällä teknologiaa, tarjoamalla uusia palveluja ja toimintoja koulu- tai yliopistotasolla), parantamaan henkilöstöresurssejaan ja hallinnollisia valmiuksiaan, edistämään prosessisuuntautuneita valmiuksiaan ja tukemaan järjestönsä kehittämistä. Tällaisia toimia ovat muun muassa erityiskoulutuksen, teknisen ja logistisen tuen sekä rahoituksen tarjoaminen. Valmiuksien kehittäminen on ennen kaikkea alhaalta ylöspäin suuntautuva prosessi, joka riippuu työmarkkinaosapuolten omasta tahdosta ja toimista. Ne tuntevat parhaiten tarpeensa ja tietävät, mitä toimia ne jo toteuttavat valmiuksiensa parantamiseksi. Viranomaiset voivat sitten täydentää ja/tai tukea näitä toimia ja myös käyttää tähän unionin rahoitusta kunnioittaen samalla työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä.

- (18) Jotkin jäsenvaltiot ovat toteuttaneet toimenpiteitä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen tukemiseksi i) laajentamalla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun mahdollisuuksia; ii) edistämällä työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä ja niiden sopimusvapauden kunnioittamista; iii) kannustamalla yhteisten lausuntojen, ohjelmien ja hankkeiden laatimiseen; iv) jakamalla säännöllisesti tietoa; v) edistämällä neuvottelukoulutusta; vi) tarjoamalla vaihtoehtoisia riidanratkaisumekanismeja, kuten sovittelua, välitystä ja välimiesmenettelyä; vii) vahvistamalla työntekijöiden suojelua vastatoimilta tai syrjinnältä, joka johtuu heidän osallistumisestaan työehtosopimusneuvotteluihin.
- (19) Useissa jäsenvaltioissa työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun kohdistuu kuitenkin paineita. Työnantajien järjestäytymisaste on pysynyt suhteellisen vakaana, joskin se on laskussa useissa EU:n jäsenvaltioissa, mutta työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut keskimäärin kaikissa jäsenvaltioissa. Lisäksi työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus (työehtosopimusten kattavuus) on useimmissa jäsenvaltioissa pieni, ja vaikka ammattijärjestöt ovat laatineet useita strategioita, joilla pyritään ulottamaan sopimusten soveltamisala koskemaan epätyypillisiä työmuotoja, osuus on vähentynyt huomattavasti viimeisten 30 vuoden aikana. Joissakin tapauksissa nykyisissä säännöissä saattaa olla puutteita, joilla voi olla haitallinen vaikutus työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun. Näitä voivat olla i) tiukat edustavuusedellytykset; ii) neuvotteluprosessiin puuttuminen tai työehtosopimusneuvottelujen aiheisiin liittyvät aiheettomat rajoitukset; iii) talouden alojen epäasianmukainen raja, joka estää alakohtaisten työehtosopimusrakenteiden muodostamisen; iv) työehtosopimusten täytäntöönpanon laiminlyönti; v) tehoton suojelu ammattiliittojen jäseniin kohdistuvalta syrjinnältä; vi) tehottomat kuulemismenettelyt; vii) rakentavan asenteen puute neuvotteluissa; viii) puutteelliset valmiudet neuvotella tai osallistua täysipainoisesti kuulemismenettelyihin.
- (20) Kansallisten työmarkkinaosapuolten edustuksellisuutta ja valmiuksia on myös vahvistettava, jotta unionin tason itsenäiset työmarkkinaosapuolten sopimukset voidaan panna täytäntöön kansallisella tasolla. Sen vuoksi olisi kiinnitettävä erityistä huomiota sellaisten puitteiden varmistamiseen, jotka mahdollistavat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun, myös työehtosopimusneuvottelut, sekä siihen,

että kansallisilla työmarkkinaosapuolilla on riittävät valmiudet osallistua tehokkaasti unionin tason työmarkkinaosapuolten vuoropuhelutyöhön ja panna kansallisella tasolla täytäntöön työmarkkinaosapuolten unionin tasolla allekirjoittamat puitesopimukset.

- (21) Julkisista hankinnoista annetussa direktiivissä 2014/24/EU²⁴, vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista annetussa direktiivissä 2014/25/EU²⁵ sekä käyttöoikeussopimusten tekemisestä annetussa direktiivissä 2014/23/EU²⁶ edellytetään, että jäsenvaltiot kunnioittavat järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta järjestäytymisvapautta ja järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan ILO:n yleissopimuksen 87 ja järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevan ILO:n yleissopimuksen 98 mukaisesti.
- (22) Työehtosopimusneuvottelujen olisi oltava kaikkien samanlaisessa tilanteessa olevien työntekijöiden, myös itsenäisten ammatinharjoittajien, käytettävissä. Euroopan unionin tuomioistuin on todennut, että itsenäisiä palveluntarjoajia koskeva työehtosopimus voidaan katsoa työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun tulokseksi, jos palveluntarjoajat ovat työntekijöihin rinnastettavassa tilanteessa²⁷. Se on myös vahvistanut, että ”nykytaloudessa ei ole aina helppoa määritellä [pääasiassa kyseessä olevien sijaisten kaltaisten] tiettyjen itsenäisten palvelujen tarjoajien asemaa yrityksinä”²⁸.
- (23) Unionin kilpailulainsäädännön soveltamisesta yksinyrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimuksiin annetuilla suuntaviivoilla²⁹ pyritään selventämään, milloin itsenäiset ammatinharjoittajat voivat neuvotella kollektiivisesti paremmista työoloista rikkomatta unionin kilpailusääntöjä.
- (24) Ehdotuksessa direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä³⁰ on säännöksiä, joilla pyritään edistämään algoritmijohtamista koskevaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ottamalla käyttöön kollektiivisia oikeuksia saada tietoja ja tulla kuulluksi, kun automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien käytössä tapahtuu merkittäviä muutoksia.
- (25) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2021/1057³¹ säilytetään jäsenvaltioiden velvollisuus varmistaa työmarkkinaosapuolten riittävä osallistuminen Euroopan sosiaalirahasto plussasta (ESR+) tuettujen politiikkojen toteutukseen ja vahvistetaan velvollisuutta tukea työmarkkinaosapuolten valmiuksien kehittämistä. Tätä varten jäsenvaltioiden olisi kohdennettava asianmukainen määrä ESR+:n määrärahoja työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan valmiuksien kehittämiseen. Jäsenvaltioiden, jotka ovat saaneet kyseistä alaa koskevan eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä annetun maakohtaisen suosituksen, olisi

²⁴ EUVL L 94, 28.3.2014, s. 65.

²⁵ EUVL L 94, 28.3.2014, s. 243.

²⁶ EUVL L 94, 28.3.2014, s. 1.

²⁷ Tuomio 4.12.2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, 31 ja 42 kohta.

²⁸ Tuomio 4.12.2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, 32 kohta.

²⁹ Komission tiedonanto *Suuntaviivat unionin kilpailulainsäädännön soveltamiseksi yksinyrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimuksiin* 2022/C 374/02 (EUVL C 374, 30.9.2022, s. 2).

³⁰ Ehdotus direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä, COM(2021) 762 final.

³¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/1057, annettu 24 päivänä kesäkuuta 2021, Euroopan sosiaalirahasto plussan (ESR+) perustamisesta ja asetuksen (EU) N:o 1296/2013 kumoamisesta (EUVL L 231, 30.6.2021, s. 21).

kohdennettava vähintään 0,25 prosenttia ESR+:n yhteistyössä hallinnoitavista määrärahoistaan tähän tarkoitukseen.

- (26) Suosituksella tuetaan Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 8 täytäntöönpanoa. Siinä kannustetaan toteuttamaan toimenpiteitä, jotka on mukautettu kansallisiin perinteisiin, sääntöihin ja käytäntöihin mukautettuja. Tällöin kunnioitetaan kansallisia erityispiirteitä sekä työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä. Suositus täydentää EU:n tasolla jo olemassa olevia välineitä eikä rajoita niiden soveltamista.
- (27) Tätä suositusta ei missään tapauksessa pitäisi käyttää perusteena sille, että vähennetään jäsenvaltioissa jo myönnettyä tukea työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle, myös työehtosopimusneuvotteluille. Suositus ei myöskään estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön voimakkaampia tukitoimenpiteitä tai yksityiskohtaisempia säännöksiä, jotka koskevat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, myös työehtosopimusneuvotteluja, ja jotka eroavat tässä suosituksessa esitetyistä.
- (28) Tällä suosituksella ei rajoiteta jäsenvaltioiden SEUT-sopimuksen 153 artiklan 5 kohdan mukaista toimivaltaa järjestäytymisoikeuden, lakko-oikeuden ja työsulkuoikeuden osalta eikä työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä.

TÄSSÄ SUOSITUKSESSA TARKOITETAAN

- (1) 'työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla' kaikenlaisia neuvotteluja ja kuulemisia tai tiedonvaihtoa hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä tai niiden kesken talous- ja sosiaalipolitiikkaan liittyvistä yhteistä etua koskevista aiheista työntekijöiden ja työnantajien kahdenvälisinä suhteina, työehtosopimusneuvottelut mukaan luettuina, tai kolmikantaprosessina, jossa hallitus on vuoropuhelun virallinen osapuoli; vuoropuhelu voi olla epävirallista tai institutionaalista taikka näiden kahden yhdistelmä, ja sitä voidaan käydä kansallisella, alueellisella tai yritystasolla toimialojen välisenä, alakohtaisena tai näiden yhdistelmänä;
- (2) 'työehtosopimusneuvotteluilla' kaikkia sellaisia neuvotteluja, jotka käydään kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti yhtäältä työnantajan, työnantajien ryhmän tai yhden tai useamman työnantajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman ammattiliiton välillä työolojen ja -ehtojen määrittämiseksi;
- (3) 'työehtosopimuksella' kirjallista sopimusta, joka sisältää määräyksiä työoloista ja -ehdoista ja jonka työntekijöiden ja työnantajien puolesta kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen, mukaan lukien yleissitoviksi laaditut työehtosopimukset, mukaisesti neuvottelemaan oikeutetut työmarkkinaosapuolet ovat tehneet;
- (4) 'poikkeuksilla' ylemmän tason sopimuksista avaamis- tai poikkeuslausekkeita, jotka mahdollistavat sopimukseen sisältyviin vaatimuksiin tai ehtoihin nähden vaihtoehtoisten vaatimusten tai ehtojen asettamisen, jos se on perusteltua ja työmarkkinaosapuolet ovat siitä sopineet;
- (5) 'valmiuksien kehittämisellä' työmarkkinaosapuolten taitojen ja kykyjen parantamista ja toimintavallan lisäämistä niin, että ne voivat osallistua tehokkaasti ja eri tasoilla työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun, mukaan lukien työehtosopimusneuvottelut, työsuhteen (yhteis)säätely, kahdenväliset ja kolmikantaiset kuulemiset sekä julkinen päätöksenteko.

SUOSITTAA, ETTÄ JÄSENVALTIOT KANSALLISEN LAINSÄÄDÄNNÖN JA/TAI KÄYTÄNNÖN MUKAISESTI TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN KUULEMISEN JÄLKEEN JA TIIVISSÄ YHTEISTYÖSSÄ NIIDEN KANSSA, KUNNIOITTAEN SAMALLA NIIDEN ITSENÄISYYTTÄ:

- (1) varmistavat kahdenväliselle ja kolmikantaiselle työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle, työehtosopimusneuvottelut mukaan luettuina, julkisella ja yksityisellä sektorilla kaikilla tasoilla, myös toimialojen välisellä, alakohtaisella, yritys- tai aluetasolla, suotuisan toimintaympäristön,
 - (a) jossa kunnioitetaan yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevia perusoikeuksia;
 - (b) jossa tuetaan ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen vahvaa ja riippumatonta asemaa;
 - (c) joka sisältää toimenpiteitä niiden valmiuksien vahvistamiseksi;
 - (d) jossa varmistetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun osallistumiseen tarvittavien tietojen saatavuus;
 - (e) jossa edistetään kaikkien osapuolten osallistumista työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun;
 - (f) joka mukautuu digitaalisen aikakauden vaatimuksia vastaavaksi ja jossa tuetaan työehtosopimusneuvottelujen käymistä uudenlaisessa työelämäympäristössä sekä oikeudenmukaista ja tasapuolista siirtymää kohti ilmastoneutraaliutta;
 - (g) jossa varmistetaan asianmukainen institutionaalinen tuki

tässä suosituksessa tarkemmin kuvatulla tavalla;

- (2) varmistavat, että työmarkkinaosapuolet otetaan järjestelmällisesti, tarkoituksenmukaisella tavalla ja oikea-aikaisesti mukaan työllisyys- ja sosiaalipolitiikan sekä tarvittaessa talous- ja muun julkisen politiikan suunnitteluun ja täytäntöönpanoon, myös eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä;
- (3) varmistavat, että työmarkkinaosapuolilla on mahdollisuus saada tarvitsemansa tiedot jäsenvaltionsa yleisestä taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta sekä kyseisiä aloja koskevasta tilanteesta ja politiikoista, jotta ne voivat osallistua työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja työehtosopimusneuvotteluihin;
- (4) varmistavat, että edustavat työnantajajärjestöt ja ammattiliitot tunnustetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvottelua varten, muun muassa
 - (a) varmistamalla, että kun toimivaltaiset viranomaiset soveltavat tunnustamis- ja edustavuusmenettelyjä määrittääkseen järjestöt, joille myönnetään oikeus neuvotella kollektiivisesti, tämä määrittäminen on avointa ja läpinäkyvää, että se perustuu järjestöjen edustavuutta koskeviin ennalta vahvistettuihin ja puolueettomiin kriteereihin ja että kyseiset kriteerit ja menettelyt vahvistetaan ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä kuullen;
 - (b) toteuttamalla tarvittaessa asianmukaisia toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että valittujen edustajien olemassaoloa ei käytetä ammattiliittojen tai niiden edustajien aseman heikentämiseen, jos samassa yrityksessä on sekä ammattiliittojen edustajia että valittuja edustajia;

- (c) varmistamalla, että työmarkkinajärjestöjen erityinen rooli tunnustetaan täysimääräisesti ja sitä kunnioitetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun rakenteissa ja prosesseissa, ja tunnustamalla samalla, että kansalaisvuoropuhelu, johon osallistuu laajempi joukko sidosryhmiä, on erillinen prosessi;
- (5) varmistavat, että työntekijöitä ja työntekijöiden edustajia, myös ammattiliittojen jäseniä tai edustajia, suojellaan kaikilta toimenpiteiltä, jotka voivat olla heille haitallisia tai vaikuttaa haitallisesti heidän työllisyyteensä, kun he harjoittavat työehtosopimusneuvotteluja koskevaa oikeuttaan. Niiden olisi myös varmistettava, että työnantajia suojellaan mahdollisilta lainvastaisilta toimenpiteiltä, kun ne harjoittavat työehtosopimusneuvotteluja koskevaa oikeuttaan;
- (6) lisäävät työmarkkinaosapuoliin kohdistuvaa ja niiden välistä luottamusta sekä edistävät työehtosopimusten tekemistä. Erimielisyyksien ilmetessä jäsenvaltioiden olisi tuettava ja edistettävä ratkaisumekanismien käyttöä ilman, että tämä vaikuttaa oikeuteen turvautua asianmukaisiin hallinnollisiin ja oikeudellisiin menettelyihin sellaisten oikeuksien ja velvollisuuksien panemiseksi täytäntöön, jotka perustuvat lakiin tai työehtosopimukseen, ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolten mahdollisesti vahvistamat menettelyt; tällaisia ratkaisumekanismeja ovat muun muassa seuraavat:
- (a) sovittelun, välityksen ja välimiesmenettelyn käyttö molempien osapuolten suostumuksella, jotta voidaan helpottaa neuvotteluja ja parantaa työehtosopimusneuvottelujen käyttöä ja työehtosopimusten soveltamista;
- (b) jos sovittelijoita ei vielä ole, sovittelijoiden nimittäminen, jotta he voivat toimia ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen välisissä ristiriitatilanteissa;
- (7) varmistavat, että työehtosopimusneuvottelut ovat mahdollisia kaikilla asianmukaisilla tasoilla, myös yritys-, toimiala- ja aluetasolla sekä kansallisella tasolla, ja edistävät näiden tasojen välistä koordinointia;
- (8) edistävät työehtosopimusneuvottelujen laajempaa kattavuutta ja mahdollistavat tehokkaat työehtosopimusneuvottelut muun muassa
- (a) poistamalla institutionaalisia ja oikeudellisia esteitä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulta ja työehtosopimusneuvotteluilta, jotka kattavat uusia työmuotoja ja epätyypillisiä työsuhteita;
- (b) varmistamalla, että neuvotteluosapuolet voivat vapaasti päättää neuvoteltavista kysymyksistä;
- (c) varmistamalla, että mahdollisuuksista poiketa työehtosopimuksista sovitaan työmarkkinaosapuolten kesken ja että poikkeamien soveltamisedellytyksiä rajoitetaan siten, että samalla varmistetaan joustavuus, jolla voidaan mukautua kehittyviin työmarkkinaolosuhteisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin, riittävä vakaus, joka mahdollistaa suunnittelun sekä työnantajille että työntekijöille, ja työntekijöiden oikeuksien suojelu. Niissä jäsenvaltioissa, joissa työehtosopimusneuvottelut perustuvat lainsäädäntökehykseen, tällaiset poikkeukset olisi vahvistettava ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä kuullen;
- (d) varmistamalla ja toteuttamalla työehtosopimusten täytäntöönpanojärjestelmän, mukaan lukien tarvittaessa tarkastukset ja seuraamukset. Työehtosopimuksella voidaan sopia myös täytäntöönpanoa koskevista säännöistä ja käytännöistä kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti;

- (9) tuovat aktiivisesti esiin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen etuja ja lisäarvoa erityisesti kohdennetulla viestinnällä ja välineillä. Niiden olisi kannustettava työmarkkinaosapuolia saattamaan työehtosopimusten teksti laajalti saataville, myös digitaalisten välineiden ja julkisten arkistojen avulla;
- (10) tukevat kansallisia työmarkkinaosapuolia, jotta ne voivat osallistua menestyksekkäästi työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun, myös työehtosopimusneuvotteluihin ja unionin tason itsenäisten työmarkkinaosapuolten sopimusten täytäntöönpanoon, muun muassa
- (a) edistämällä niiden valmiuksien kehittämistä ja vahvistamista kaikilla tasoilla niiden tarpeiden mukaan;
 - (b) käyttämällä erilaisia tukimuotoja, mukaan lukien logistinen tuki, koulutus sekä oikeudellisen ja teknisen asiantuntemuksen tarjoaminen;
 - (c) edistämällä työmarkkinaosapuolten yhteisiä hankkeita eri aloilla, kuten koulutuksen tarjoamisessa;
 - (d) kannustamalla työmarkkinaosapuolia esittämään aloitteita ja kehittämään uusia ja innovatiivisia lähestymistapoja ja strategioita, joilla parannetaan työmarkkinaosapuolten edustavuutta ja lisätään niiden jäsenmäärää, sekä tarvittaessa tukemalla niitä siinä;
 - (e) tukemalla työmarkkinaosapuolia niiden toiminnan mukauttamisessa digitaaliaikaan sekä sellaisten uusien toimien tutkimisessa, jotka soveltuvat työn tulevaisuuteen, vihreään siirtymään ja väestörakenteen muutokseen sekä uusiin työmarkkinaolosuhteisiin;
 - (f) edistämällä sukupuolten tasa-arvoa ja kaikkien yhtäläisiä mahdollisuuksia edustuksen ja temaattisten painopisteiden osalta;
 - (g) edistämällä ja helpottamalla työmarkkinaosapuolten yhteistyötä unionin tason työmarkkinaosapuolten kanssa, erityisesti jotta ne voivat panna kansallisella tasolla täytäntöön sopimukset, jotka työmarkkinaosapuolet ovat tehneet unionin tasolla;
 - (h) antamalla asianmukaista tukea, jotta unionin tasolla tehdyt työmarkkinaosapuolten sopimukset voidaan panna täytäntöön jäsenvaltioissa;
 - (i) hyödyntämällä parhaalla mahdollisella tavalla käytettävissä olevaa kansallista ja unionin rahoitusta, kuten ESR+:sta ja teknisen tuen välineestä annettavaa tukea, jolla työmarkkinaosapuolia kannustetaan käyttämään olemassa olevaa kansallista ja unionin rahoitusta, mukaan lukien komission institutionaalisiin oikeuksiin perustuvat budjettikohdat, jotka koskevat ”erityisiä toimivaltuuksia sosiaalipolitiikan alalla, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu mukaan luettuna” ja ”työntekijäjärjestöjä koskevia koulutus- ja tiedotustoimia”;
- (11) toimittavat komissiolle [LISÄTÄÄN päivämäärä, joka on 18 kuukautta suosituksen julkaisemisesta] mennessä työmarkkinaosapuolia kuullen laaditun luettelon toimenpiteistä, jotka toteutetaan tai on jo toteutettu kussakin jäsenvaltiossa tämän suosituksen panemiseksi täytäntöön;
- (12) voivat antaa tämän suosituksen olennaisten osien täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi soveltuvien osien kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

SUHTAUTUU MYÖNTEISESTI KOMISSION AIKOMUKSEEN

- (13) laatia [LISÄTÄÄN päivämäärä, joka on 12 kuukautta suosituksen julkaisemisesta] mennessä yhteisesti sovittuja indikaattoreita, joilla seurataan tämän suosituksen täytäntöönpanoa yhdessä työllisyyskomitean ja asianomaisten työmarkkinaosapuolten kanssa sekä parannetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluja koskevan unionin ja kansallisen tiedonkeruun laajuutta ja tarkoituksenmukaisuutta;
- (14) seurata säännöllisesti tämän suosituksen täytäntöönpanoa kansallisella ja unionin tasolla yhdessä jäsenvaltioiden ja asianomaisten työmarkkinaosapuolten kanssa säännöllisissä kolmikantakokouksissa tai vähintään kerran vuodessa työllisyyskomitean monenvälisten seurantatoimien yhteydessä, eurooppalaisessa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua edistävässä neuvottelukomiteassa ja eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä. Seurannan avulla työmarkkinaosapuolten pitäisi muun muassa voida tunnistaa tilanteita, joissa ne on suljettu unionin ja kansallista politiikkaa koskevien kansallisten kuulemisten ulkopuolelle tai niillä ei ole ollut riittävää osallistumismahdollisuutta;
- (15) arvioida yhdessä jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa ja muiden asianomaisten sidosryhmien kuulemisen jälkeen tämän suosituksen mukaisesti toteutettuja toimia ja antaa neuvostolle kertomuksen [LISÄTÄÄN päivämäärä, joka on neljä vuotta suosituksen julkaisemisesta] mennessä. Komissio voi harkita uusien ehdotusten tekemistä arvioinnin tulosten perusteella.

Tehty Brysselissä

*Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja*