



EUROOPA SOTSIAALPARTNERITE TÖÖPROGRAMM 2012–2014

MEIE LÄHENEMINE

Euroopa Liit on elamas läbi oma ajaloo suurimat kriisi. Pärast seda, kui finantskriis 2008. aastal puhkes, on see raputanud sügavalt mitmeid Euroopa riike. Euroopa riikidel on üha raskem leida vahendeid ja kiita heaks majanduspoliitikaid ning vajalikke reforme, et toetada majanduskasvu ja tööhõivet ning tagada samal ajal riikide rahanduse ja sotsiaalkaitstesüsteemide jätkusuutlikkust.

Euroopa seisab lähiaastatel silmitsi tohutute väljakutsetega. Enam kui 23,5 miljonit töötut on tõstnud ELi töötuse määra kõrgeimale tasemele alates 1990ndate algusest. Euroopa 2020. aasta strateegias püstitatud 75% tööhõive määra eesmärgi saavutamine nõuab 17,6 miljoni uue töökoha loomist.

Euroopa saab olla edukas vaid usaldusväärseid makromajanduslikke poliitikaid rakendades. Samal ajal tuleb suunata vahendeid eelkõige jätkusuutlikesse majanduskasvu soodustavatesse strateegiatesse.

Suurema arvu ja paremate töökohtade loomiseks vajab Euroopa hästtoimivaid tööturge ja vajaliku kvalifikatsiooniga töötajaid. Tuleb luua sobilikud raamtingimused, mis tagaksid töövõimalused kõigile töötajatele ja võimaldaksid Euroopa tööturgude töötajate integreerumist, püsivust ja arengut.

Selles erakorralises olukorras pannakse BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, ETUC (ja koostöökomitee EUROCADRES/CEC) proovile. Meie edukust mõõdab suutlikkus pakkuda välja lahendusi eelkõige ELi tööturu probleemide leevendamiseks, et anda oma panus majanduskasvu, tööhõivesse ja sotsiaalsesse ühtekuuluvusse.



... Nii riiklikul, piirkondlikul, kohalikul kui valdkondlikul tasandil mängib majanduslike raskuste ületamisel ja ettevõtete ning töötajate ees seisvate väljakutsetega toimetulekul olulist rolli sotsiaalne dialoog. Seetõttu oleme veendunud, et ELi sotsiaalset dialoogi saab täiendada ja arendada ka nendel eespool mainitud tasanditel ning see peaks võimaldama kõige keerulisemaid teemasid koostöö vaimus lahendada.

Olles teadlikud Euroopa tasandi pädevuste suunamisest tööhõive ja sotsiaalküsimuste valdkonnas, püüame anda oma panuse usaldusväärsetesse ELi sotsiaal- ja tööhõivepoliitikatesse. Euroopa sotsiaalpartnerid osalevad aktiivselt, et kujundada tulevasi arutelusid tööhõive ja sotsiaalküsimuste teemadel viisil, mis teenib tööandjate ja töötajate vajadusi. Meie eesmärgiks on ühtlasi raamistiku rajamine riikliku tasandi aruteludeks vajalike poliitikate ja reformide üle. ELi ja riiklike sotsiaalprogrammide parem koordineerimine võimaldaks eurooplaste jaoks paremaid tulemusi saavutada.

Euroopa sotsiaalpartneritena on ETUC (ja koostöökomitee EUROCADRES/CEC), BUSINESSEUROPE, CEEP ja UEAPME pühendunud erinevatele tegevustele. See tööprogramm perioodiks 2012–2014 on meie tegevuskava tugisambaks. ELi edasisi arenguid silmas pidades võime otsustada seda kohandada. Lisaks sellele jätkame komisjoni tulevaste ettepanekute ja algatuste põhjal tegevusi nii kahe- kui kolmepoolsel tasandil.

Lisateabe saamiseks võtke ühendust.

BUSINESSEUROPE



UEAPME



CEEP *servicing
the public*




ETUC / CES

MEIE TEGEVUSED

See tööprogramm katab kolmeaastast perioodi vahemikus 2012 kuni 2014. Selles sisalduvad järgmised teemad ja tegevused.

1 Noorte tööhõive

Enam kui 22% töötus noorte hulgas osutab tungivale vajadusele seda vastuvõetamatut olukorda muuta. Noorte olukord tuleb hindamisele esmajärjekorras. Töehõive määrade üldise tõstmise eesmärgil keskendumise seosele hariduse, noorte ootuste ja tööturu vajaduste vahel ning võtame arvesse noorte sisenemist tööturule.

Tegevusraamistiku kontekstis teeme liikmesriikidele ja ELi institutsioonidele ka konkreetseid soovitusi. See tegevus läheb üle töehõive analüüsiks (punkt 2 allpool). Anname panuse ka G20 noorte töehõive tegevuskavasse.

2 Töehõive süvaanalüüs

Viime läbi Euroopa tööturgude toimimisanalüüsi, tuginedes meie 2007. aasta ühisele analüüsile ja kokkulepitud faktidele/näitajatele. See analüüs tegeleb nii kriisist tulenevate lühiajaliste väljakutsetega kui ka struktuursete teemadega. Püüame selgitada välja, miks mõned riiklikud poliitikad on senini võimaldanud kriisiga palju tõhusamalt toime tulla kui teised, eriti seoses töehõive ja oskustega. Sellele tuginedes teeme järeldusi ning tuleme välja konkreetsete soovitustega liikmesriikidele ja ELi institutsioonidele, mida edendavad ja arendavad edasi Euroopa ja riikliku tasandi sotsiaalpartnerid.

3 Sooline võrdõiguslikkus

Sotsiaalpartnerid nõustuvad, et naiste ja meeste vahel säilinud ebavõrdsuse, sealhulgas soolise palgalõhega, tegelemiseks on vaja rohkem meetmeid. Nende nähtuste kõrvaldamiseks jätkavad sotsiaalpartnerid tegutsemist neljas prioriteetses valdkonnas, mis lepiti kokku 2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse tegevusraamistikus ning mis on endiselt päevakohased ja olulised. Nad tuginevad ettevõtete tasandi edukatele kogemustele tegevusraamistiku rakendamisel, näiteks meetmete rakendamise käsiraamatule.

4 Haridus ja elukestev õpe

Pädevuste pidev arendamine ja kvalifikatsioonide omandamine on tööandjate, töötajate ja riigiasutuste ühine huvi. Ettevõtete jaoks on juurdepääs kvalifitseeritud tööjõule ja selle areng üheks uuenduse ja konkurentsivõime tingimuseks. Töötajate jaoks on sobilike teadmiste, oskuste ja pädevuste omandamine, uuendamine ja arendamine läbi kogu oma töise elu tõhusaimaks viisiks töökoha leidmisel ja hoidmisel.

2002. aastal võtsid Euroopa sotsiaalpartnerid vastu meetmete raamistiku pädevuste ja kvalifikatsioonide elukestvaks arendamiseks. See meetmete raamistik ja selle neli prioriteeti kehtivad ka praeguses olukorras. 2002. aastast alates on siiski kerkinud kaks küsimust: 1) rohelisemaks muutuvates majandustes vajalikud oskused; 2) vanemate töötajate oskuste täiendamine ja uuendamine pikema tööea kontekstis. Rakendame nende kahe küsimusega tegelemiseks meetmeid, tuginedes olemasolevale nelja prioriteedi maatriksile.

5 Liikuvus ja majanduslik migratsioon

Nagu 2009–2010 tööprogrammis kokku lepidi, tegeleme ühiselt liikuvuse ja majandusliku migratsiooni teemadega ning toetame sisserännanud töötajate integreerimist tööturul ja töökohtades, et tuvastada ühistegevuste võimalusi.

6 Sotsiaalse dialoogi vahendite parem kasutamine ja mõjus

2011. aastal läbi viidud „sotsiaalse dialoogi tulemuste ja väljakutsete” ühine hindamine näitab, et enamikul riiklikest sotsiaalpartneritest on positiivne arvamus senistest saavutustest autonoomsete raamlepingute rakendamisel. Teisest küljest tunnistavad Euroopa sotsiaalpartnerid aga seda, et erinevate sotsiaalse dialoogi vahendite mõju ja/või rakendamine vajab täiendamist, eriti mõnes riigis. 2006–2008 ja 2009–2010 tööprogrammide raamistikele, eelnevate rakendusprotsesside õppetundidele ja 2012. aasta seminaridel arutatule tuginedes tagame ühiselt ELi sotsiaalse dialoogi vahendite parema mõju ja/või rakendamise kõikjal Euroopas.

7 Sotsiaalsete partnerorganisatsioonide võimekus

Sotsiaalsete dialoogide puhul nõuab positiivsete tulemusteni jõudmine tugevaid sotsiaalseid partnerorganisatsioone. Oleme teostanud varem eduka projekti Kesk- ja Ida-Euroopa sotsiaalpartnerite aitamiseks. Mõnes liikmesriigis on vaja suuremaid jõupingutusi. Hindame olukorda ja teeme ettepanekuid, et optimeerida Euroopa Sotsiaalfondi panust antud tegevusse. Veelgi enam, kaalume ühistegevusi, et toetada sotsiaalpartnerite võimekuse tõstmist Vahemere lõunakaldal, eriti neis paigus, mis on hiljuti araabia kevade käigus režiimimuudatuse üle elanud.

8 Majanduslik ja sotsiaalne juhtimine ELis

ELi majanduslik juhtimine puudutab ka sotsiaalpartnerite pädevusvaldkondi, näiteks selliste teemade puhul nagu palgad, pensionid ja tööjõukulud, mis paiknevad liikmesriikide töösuhete süsteemide keskmes. Seetõttu käivitame sotsiaalse dialoogi komitees mõttevahetuse, mille eesmärgiks on ühise nägemuse kujundamine tagajärgedest sotsiaalsele dialoogile ELi ja riiklikel tasanditel tulenevalt praegusest arutelust Euroopa majandusliku juhtimise üle ning soovitude väljatöötamine asjakohastele tasanditele.
