



LOPULLINEN LUONNOS 5.5.2015

**Euroopan työmarkkinaosapuolten työohjelma 2015–2017**

**'YHTEISTYÖ OSALLISTAVAA KASVUA JA TYÖLLISYYTTÄ VARTEN'**

**JOHDANTO**

Euroopan unioni on tienhaarassa. Viime vuosina joissakin maissa on nähty varovaisia merkkejä elpymisestä, etenkin eniten kriisistä kärsivissä maissa. Monissa jäsenvaltioissa elpyminen on kuitenkin hidasta ja osa jäsenvaltioista on deflaatiossa. Euroopan unioniin vuonna 2008 iskeneellä finanssikriisillä – joka myöhemmin muuttui taloudelliseksi ja sosiaaliseksi kriisiksi – on edelleen vakavia vaikutuksia. Helmikuussa 2015 Euroopan unionissa oli 23,8 miljoonaa työtöntä, joista noin 4,85 miljoonaa oli alle 25-vuotiaita nuoria. Lisäksi monet yritykset, myös pk-yritykset, lopettavat yhä toimintojaan. Tarvitaan paljon enemmän ponnisteluja, jotta EU saavuttaisi kriisiä edeltäneen työttömyysasteensa eli 16,2 miljoonaa työtöntä vuonna 2008.

Euroopan on ratkaistava useita tärkeitä poliittisia haasteita, jotta sen kasvu- ja työllistämismahdollisuudet voidaan hyödyntää: sen tulee tehostaa julkisia ja yksityisiä investointeja sekä kasvua, luoda lisää ja parempia työpaikkoja, asettaa uudistettu teollinen kunnianhimo Eurooppaan, investoida suorituskykyisiin julkisiin palveluihin, pyrkiä julkisen talouden vakauteen ja tasapainoiseen julkisiin talousarvioihin, lisätä aktiivista työvoimaa vastaamaan väestörakenteen muutoksen haasteeseen, parantaa tuottavuutta ja saavuttaa paremmat työolot, varmistaa sosiaaliturvajärjestelmien kestävyys ja saatavuus kaikille kansalaisille, investoida tutkimukseen ja kehitykseen sekä koulutukseen, jotta pystytään puuttumaan koulunkäynnin keskeyttämiin, tuoda koulutusjärjestelmät – myös korkean asteen koulutus – saataville ilman syrjintää, saavuttaa parempia oppimistuloksia, luoda innovatiivisempia yrityksiä ja tunnustaa, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu edistää kasvua ja työllisyyttä.

Vuonna 1985 komission käynnistämä Val Duchesse -prosessi johti EU:n eri teollisuusalojen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun syntymiseen. Euroopan työmarkkinaosapuolten vuonna 1991 hyväksymä ja Maastrichtin sopimukseen vuonna 1992 sisällytetty sopimus vaati työmarkkinaosapuolilta paljon vahvempaa roolia yhteisön sosiaali- ja työllisyyspolitiikan muotoilussa ja täytäntöönpanossa. Tämän jälkeen Euroopan työmarkkinaosapuolet kehittivät myös itsenäisemmän vuoropuhelun monipuolistamalla välineitään. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on yksi EU:n sosiaalisen mallin peruspilareista.

Tänään Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua on kehitettävä vielä enemmän, jotta se heijastaa ja vastaa monenlaisten taloudellisten ja sosiaalisten tilanteiden tarpeisiin laajentuneessa Euroopan unionissa. Euroopan unionin, jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten tulisi priorisoida niitä toimia, jotka edistävät konkreettisesti Euroopan globaalia kilpailukykyä sekä osallistavaa kasvua ja työllisyyttä Euroopassa. Talouden ohjauksjärjestelmä ja Euroopan ja kansallisten työmarkkinaosapuolten hiljattain ilmoittama

## NON-OFFICIAL

jatkuva osallistuminen siihen – mikä tarkoittaa kumppaneiden kuulemista prosessin keskeisissä vaiheissa – ovat myös tärkeä haaste työmarkkinaosapuolille kansallisella ja Euroopan tasolla.

Tämä on Euroopan työmarkkinaosapuolten viides kahdenvälinen työohjelma<sup>1</sup>.

Työmarkkinaosapuolilla on tärkeä rooli muun muassa työmarkkinoiden toiminnan parantamisessa. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on koetuksella joissakin maissa, ja tämä viides työohjelma pyrkii vahvistamaan sitä kaikilla asianmukaisilla tasoilla.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on nyt erityisen tärkeää, jotta saavutetaan oikeudenmukaisia, vastuullisia ja tehokkaita ratkaisuja, jotka edistävät talouden elpymistä ja rakentavat sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Tulosten saavuttamiseksi työmarkkinaosapuolten välillä on oltava omistautumista ja ymmärrystä yhteisille tavoitteille, joilla luodaan osallistavaa kasvua ja työllisyyttä, minkä lisäksi myös vahvistetaan Euroopan asemaa maailmantaloudessa samalla kun edistetään vaurautta ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta Euroopassa.

Tässä yhteydessä lähestymistapamme sisältää seuraavat tavoitteet:

- Puuttua edellä mainittuihin haasteisiin edistämällä itsenäisesti politiikkoja, jotka vaikuttavat suoraan tai välillisesti työllisyyteen ja työmarkkinoihin.
- Edistää ja vahvistaa itsenäisen vuoropuhelun kehitystä Euroopan maissa ammattienvälisellä ja alakohtaisella tasolla ja/tai yrityksissä kansallisten työmarkkinasuhdekäytäntöjen mukaisesti.
- Jatkaa toimintaa kahdenvälisellä ja kolmenvälisellä tasolla ottaen perustaksi mahdolliset Euroopan komission tulevat ehdotukset ja aloitteet – muun muassa komission työohjelmien ehdotukset ja aloitteet.
- Kehittää omaa rooliamme Euroopan ohjausjakson prosessissa, joka vaatii tiiviimpää ja intensiivisempää vuorovaikutusta työmarkkinaosapuolten Euroopan ja kansallisen tason välillä, mukaan lukien sosiaalisen vuoropuhelun komitean yhteydessä.

Euroopan työmarkkinaosapuolet voivat puuttua muihinkin kuin tähän työohjelmaan sisältyviin kysymyksiin ja harkita muita toimintakeinoja Euroopan komission kanssa käytyjen neuvotteluiden pohjalta Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 154–155 artiklan mukaisesti.

### **1. Aktiivisen ikääntymisen ja sukupolvien välisen yhteistyön edistäminen**

Jotta pystytään vastaamaan väestörakenteen ja aktiivisen ikääntymisen haasteisiin, kansallisella, alakohtaisella ja yritysten tasolla tarvitaan toimenpiteitä, joilla helpotetaan ikääntyvien työntekijöiden aktiivista osallistumista ja pysymistä työmarkkinoilla. Samalla on varmistettava tarvittavat toimenpiteet, joilla helpotetaan sukupolvenvaihdoksia korkean nuorisotyöttömyyden yhteydessä.

Ikääntyneiden työntekijöiden mahdollisuuksia pysyä pidempään työmarkkinoilla, terveisinä ja aktiivisina mahdollisimman pitkään tulisi parantaa merkittävästi.

Euroopan työmarkkinaosapuolet ottavat myös huomioon Eurooppa 2020 -strategiaan sisältyvän työllisyystavoitteiden saavuttamisen.

Euroopan työmarkkinaosapuolet tarkastelivat kysymystä erityisesti aktiivisen ikääntymisen teemavuoden 2012 sekä vuonna 2013 neuvoteltujen nuorten työllisyyttä koskevien toimintapuitteiden yhteydessä. Osana tätä ohjelmaa työmarkkinaosapuolet jatkavat edelleen

---

<sup>1</sup> BUSINESSSEUROPE, CEEP, UEAPME ja EAY (sekä yhdyskomitea Eurocadres/ CEC)

keskustelua käytännöistä ja toimenpiteistä, joita tarvitaan muun muassa seuraavien keskeisten kysymysten ratkaisemiseen:

- Aktiivinen ikääntyminen: Tarkastellaan toimenpiteitä ja työoloja, joilla pyritään kannustamaan ja mahdollistamaan iäkkäiden työntekijöiden pysyminen pidempään tai palaaminen työmarkkinoille, esimerkiksi seuraavien avulla: joustavat työajat, asteittainen siirtyminen eläkkeelle, taitojen parantaminen/päivittäminen ja/tai ennalta ehkäisevät työterveys- ja turvallisuusmääräykset sekä toimenpiteet, kuten työpaikan fyysiset ja organisatoriset muutokset, joilla pyritään pidentämään työkykyä. Kaikki tämä tulisi tehdä sopusoinnussa sosiaaliturvan ja sosiaalisen suojelun määräysten sekä tiedotus- ja kuulemisprosessien kanssa;
- Ikääntyvien työntekijöiden korvaamisen hallinta: Hallitaan eläkkeelle siirtyvien ikäluokkien kasvun seurauksia työmarkkinoihin, erityisesti rekrytoimalla uusia työntekijöitä, mahdollistamalla nuorten integroituminen työmarkkinoille ja aktivoimalla työttömiä tehokkaammin;
- Ohjaus: Edistetään riittäviä henkilöstöhallinnon prosesseja, jotta tulokkaat saadaan toivotettua tervetulleiksi ja integroitua yrityksiin, esimerkiksi nimeämällä yhteyshenkilö/mentori, joka helpottaa sopeutumista yritykseen ja työhön, sekä ennakoimalla osaamistarpeita;
- Osaamisen siirtäminen: Kehitetään koulutusta, elinikäiseen oppimiseen tähtääviä toimenpiteitä osaamisen siirtämiseksi vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välillä eri aloilla ja yrityksissä; tavoitteena on puuttua esimerkiksi ammattitaidon tarjonnan ja kysynnän väliseen epäsuhtaan, erityisesti ammateissa ja aloilla, joilla on paljon avoimia työpaikkoja.

Pidemmät työurat voivat auttaa ylläpitämään eläkkeiden kestävyyttä ja riittävyyttä, sosiaalista osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta sekä sukupolvien välistä solidaarisuutta Euroopassa.

Euroopan työmarkkinaosapuolet neuvottelevat itsenäisestä puitesopimuksesta.

Ne järjestävät yhteisen tiedonhankintaseminaarin neuvottelujen alussa. Näillä toimilla Euroopan työmarkkinaosapuolet aikovat varmistaa, että kaikki eri työmarkkinatilanteet kaikkialla Euroopassa otetaan asianmukaisesti huomioon ja että kansallisten työmarkkinaosapuolten omavastuullisuus vahvistuu.

## **2. Työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja sukupuolten tasa-arvon parantaminen sukupuolten välisten palkkaerojen vähentämiseksi**

Paremmen työn ja yksityiselämän tasapainon saavuttaminen on tärkeä poliittinen haaste Euroopan unionille, jäsenvaltioille, työmarkkinaosapuolille ja yhteiskunnalle yleensä. Vaikka riittävien sosiaalihuollon palveluiden ja infrastruktuurin saatavuus, laatu ja saavutettavuus pysyvät edelleen keskeisinä seikkoina, yhteensovittamista varten tarvitaan integroitu ja kunnianhimoinen lähestymistapa, jotta:

1) Lisätään naisten osallistumista työmarkkinoille ja vähennetään sukupuolten palkkaeroja. Sukupuolten palkkaero on monitahoinen ilmiö, johon on useita syitä, kuten työmarkkinoiden horisontaalinen ja vertikaalinen eriytyminen, puutteelliset lastenhoitopalvelut, epätasaisesti jakautuva taakka perheestä ja kodinhoidosta, syrjintä ja sukupuoleen liittyvät stereotypiat työpaikoilla.

2) Parannetaan perheiden mahdollisuutta sovittaa yhteen työ, yksityiselämä ja perhe-elämä.

Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat jo osallistuneet aktiivisesti tähän keskusteluun muun muassa vanhempainvapaata koskevan yhteisen sopimuksen ja sukupuolten tasa-arvoa koskevien toimintapuitteiden yhteydessä sekä käynnistämällä vuonna 2014 verkkopohjaisen sukupuolen työkalupakin ja laatimalla lastenhoitoa koskevan yhteisen kirjeen. Kansallisella

tasolla on käynnistetty viime vuosina monenlaisia uusia toimia edistämään työ- ja yksityiselämän tasapainoa, mutta useita haasteita on vielä jäljellä.

Tämän työohjelman yhteydessä Euroopan työmarkkinaosapuolten tavoitteena on

- Keskittyä vuoden 2005 sukupuolten tasa-arvoa koskevien toimintapuitteiden kolmanteen prioriteettiin eli työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen tukemiseen: Euroopan työmarkkinaosapuolet järjestävät tiedonhankintaseminaarin, jonka tavoitteena on tunnistaa ja edistää vapaa- ja työjärjestelyjä sekä hoitopalveluja, jotka hyödyttävät sekä työnantajia että työntekijöitä.
- Järjestää tietojenvaihtoa kansallisten työmarkkinaosapuolten käytännöistä ja voimassa olevasta lainsäädännöstä, joilla parannetaan tietämystä naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatteesta ja paneudutaan seikkoihin, jotka edistävät sukupuolineutraaleja palkkajärjestelmiä.

Euroopan työmarkkinaosapuolet sopivat yhteisistä päätelmistä, jotka voivat sisältää ohjeita ja muita seuranta-aloitteita sekä tarvittaessa suosituksia julkisille viranomaisille.

### **3. Liikkuvuus ja muuttoliike**

Euroopan unionin tulisi helpottaa työntekijöiden liikkuvuutta Euroopassa ja parantaa oman politiikkansa hyväksyntää puuttamalla Euroopan unionin ja kansallisten sääntöjen porsaanreikiin ja täytöntöönpanoon liittyviin ongelmiin, jotka johtavat väärinkäytöksiin. Euroopan työmarkkinaosapuolet jatkavat osallistumista tähän keskusteluun ja harkitsevat yhteisiä toimia, jotka menevät pidemmälle kuin niiden tavanomainen osallistuminen komission neuvoo-antaviin työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskeviin komiteoihin.

Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat valmiita osallistumaan komission ja neuvoston pyrkimykseen kehittää liikkuvuuspakettia ja uudistaa EU:n laillista maahanmuuttoa koskevaa politiikkaa siten, että siitä on hyötyä samanaikaisesti sekä työnantajille että työntekijöille. Ne harkitsevat myös yhteisiä toimia, jotka menevät tätä aloitetta pidemmälle.

### **4. Investointipaketti ja teollisuusperustan vahvistaminen Euroopassa**

Investointien kokonaismäärä laskee noin 18 % EU:ssa kriisin aikana haitaten elpymistä, työpaikkojen luomista ja Eurooppa 2020 -strategian tavoitteita. Tänäpäin tarvitaan kipeästi lisää julkisia ja yksityisiä investointeja, joiden on oltava pikemminkin täydentäviä kuin korvikkeita. Komission oman arvion mukaan vuosittainen investointien alijäämä EU:ssa on ollut 230–370 miljardia euroa viime vuosina. Euroopan 315 miljardin euron investointisuunnitelma kolmen vuoden ajalle on välttämätön ensimmäinen askel, koska se voi potkaista käyntiin itseään vahvistavan kasvuprosessin. Uudet ja tehokkaat välineet ovat siis tarpeen.

Komission aloitteessa painotetaan hyvin kohdennettuja tutkimus- ja kehitysinvestointeja, kasvua edistäviä infrastruktuureja, kuten uusiutuva energia ja energiatehokkuus, liikenne, laajakaista ja koulutus. Komissio aikoo kohdentaa merkittävän määrän investointeja hankkeisiin, joilla nuorempi sukupolvi saadaan takaisin töihin ihmisarvoisiin työpaikkoihin.

Euroopan unioni on samanaikaisesti asettanut Euroopan teollista renessanssia koskevan tavoitteen, jonka mukaan teollisuuden osuuden Euroopan BKT:stä tulee olla vähintään 20 % vuoteen 2020 mennessä. Investointipaketin odotetaan siten elvyttävän omalta osaltaan Euroopan teollisuusperustaa, erityisesti joillakin aloilla ja arvoketjuissa. Vuotta 2020 edeltävinä vuosina myös vihreällä taloudella voi olla myönteinen vaikutus työpaikkojen luomiseen, jos tarvittavia politiikkoja laaditaan maksimoimaan vähähiilisen talouden mahdollisuudet tai säästämään energiavaroja samalla kun minimoidaan riski yrityksille. Tavoitteena on varmistaa, että uusista energia- ja ilmastopolitiikoista aiheutuvat työmarkkinoiden haasteet otetaan huomioon.

EU:n suunnitelman on priorisoitava investointeja ja edistettävä parempaa investointi-ilmapiiriä. Näin saadaan nopeasti edellytykset työpaikkojen luomiselle ja laadukkaille tuotteille ja palveluille. Jotta investointien esteet Euroopassa saadaan poistettua, on varmistettava sellaiset säädökset, jotka takaavat oikeusvarmuuden, edistävät kasvua ja työllisyyttä, erityisesti eniten kriisistä kärsivissä maissa, vähentävät tarpeetonta byrokratiaa, helpottavat pääsyä rahoitukseen ja toteuttavat yhtenäismarkkinoita aloilla, kuten digitaalinen talous ja energialiitto.

Kunnianhimoisia investointeja tarvitaan myös esimerkiksi sosiaalisessa infrastruktuurissa, erityisesti terveys- ja sosiaalipalveluissa. Investointi etenkin hoitopalveluihin on olennaista työelämän tasapainon parantamiseksi. Euroopan sosiaalirahasto ja muut erityiset EU:n rahoitusohjelmat, kuten nuorten työllisyysaloite tai Erasmus +, ovat EU:n tärkeitä taloudellisen tuen keinoja tarvittaviin sosiaalisiin investointeihin.

Euroopan strategisten investointien rahaston (ESIR) riittävä, riippumaton ja avoin hallinta on myös tärkeää, kuten myös tarvittaessa työmarkkinaosapuolten osallistuminen. Jotta suunnitelma tuottaa odotetun suuren vipuvaikutuksen, hankkeiden valinnassa on tuettava kasvun ja työllisyyden strategisia tavoitteita.

Euroopan työmarkkinaosapuolet, jotka ovat kehittäneet investointipakettia erikseen, osallistuvat edelleen aktiivisesti myös kaksi- ja/tai kolmikantaisesti investointisuunnitelman perustamiseen, etenkin optimaalisen tulosten varmistamiseksi kasvun ja työpaikkojen luomisen osalta.

## **5. Osaamistarpeet digitaalisissa talouksissa**

Työmarkkinaosapuolet keskustelevalt siitä, miten saada paremmin koulutettua, pätevää ja ammattitaitoista työvoimaa sekä parempia tuloksia perustaidoissa nykyisten ja tulevien työmarkkinahaasteiden mukaisesti. Ammattitaidon tarjonnan ja kysynnän välisen epäsuhdan vähentämiseksi on tärkeää varmistaa muun muassa, että elinikäistä oppimista varten on saatavilla asianmukaisia resursseja kustannustenjaon pohjalta.

On myös tärkeää tunnustaa epävirallisen ja arkioppimisen merkitys. Nuorille annettu asianmukainen koulutusneuvonta on keskeistä, jotta voidaan edistää sujuvaa siirtymistä työmarkkinoille ja vähentää ammattitaidon kysynnän ja tarjonnan välistä epäsuhdaa.

Työmarkkinaosapuolet keskustelevalt erityisestä digitaaliseen osaamiseen liittyvästä kysymyksestä, mukaan lukien digitaalisen ja etäopiskelun, avointen opetusresurssien, sähköisen asioinnin rooli. Keskusteluihin on sisällytettävä koulutus- ja pätevyyspolut sekä parhaat käytännöt.

Yleisenä kontekstina tälle työlle ovat vuonna 2002 hyväksytyt ammattitaidon ja pätevyuden elinikäistä kehittämistä koskevat toimintapuitteet. Näistä kysymyksistä järjestetään tarvittaessa kahdenvälisiä keskusteluja kansallisten työmarkkinaosapuolten välille sosiaalisen vuoropuhelun komitean yhteydessä vastavuoroisen oppimisen edistämistä ajatellen. Elinikäistä oppimista tullaan myös tarkastelemaan vuonna 2016 osana integroitujen hankkeiden seuraavaa vaihetta.

## **6. Aktiivinen työmarkkinapolitiikka**

Yhtenä näkökohtana parempaa työllistävyyttä ajatellen on laatia tehokas ja aktiivinen työmarkkinapolitiikka, joka varmistaa tarvittavan tuen työnhakijoille ja tehokkaita kannustimia työhön.

Nykypäivän työmarkkinoilla on myös enemmän kuin koskaan tarpeen varmistaa, että ihmisillä on tarvittavat taidot ja valmiudet sopeutua muutoksiin sekä mahdollista päästä, pysyä ja edetä työmarkkinoilla. Aktiivisen työmarkkinapolitiikan tulisi edistää tätä tavoitetta.

Aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan sisältyy erilaisia välineitä ja toimenpiteitä, kuten julkiset ja yksityiset työvoimapalvelut, työssäkäyvien kannustimet, kannustimet käynnistää liiketoiminta, työn jakaminen, työn kierrättäminen, koulutus tai erityistuki työmarkkinoiden heikommassa asemassa oleville ryhmille. Aktiivinen työmarkkinapolitiikka on suunniteltu ja toteutettu integroimaan työttömät ja työelämän ulkopuolella olevat henkilöt työväestöön ja tukemaan työvoiman liikkuvuutta. Koska yksilölliset tarpeet ovat monimuotoisia, myönteisten tulosten saavuttamiseksi tarvitaan yksilön mukana kulkevia palveluita ja henkilökohtaisia ammattiin sijoittautumissuunnitelmia. Tehokkaan aktiivisen työvoimapolitiikan säilyttämiseksi on tärkeää tarjota oikealla tavalla kohdennettuja resursseja.

Kaikilla näillä keskeisillä toimenpiteillä pyritään helpottamaan työpaikkojen etsintää ja sovittamaan paremmin yhteen työvoiman tarjonta ja kysyntä, erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja nuorten kohdalla, minkä lisäksi myös nuorisotakuujärjestelmän täytäntöönpanon ansiosta. Tätä taustaa vasten Euroopan työmarkkinaosapuolet keskustelevat muun muassa sosiaalisen vuoropuhelun komitean yhteydessä aktiivisen työmarkkinapolitiikan tehokkuudesta ja laadusta pyrkien helpottamaan siirtymistä työttömyydestä työllisyyteen ja kohti uusia ja parempia työpaikkoja.

## **7. Oppisopimuskoulutuksen edistäminen nuorten työllisyyden parantamiseksi**

Vuonna 2013 Euroopan työmarkkinaosapuolet hyväksyivät nuorten työllisyyttä koskevat toimintapuitteet, joita seurataan kansallisella tasolla, kunnes toimenpiteet on saatu käyntiin.

Sen jälkeen Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat osallistuneet oppisopimuskoulutustoimintaan osana 2014–2016 integroitua hankkeita. Tätä työtä tehdään ensin erikseen, minkä jälkeen jatketaan yhteisessä konferenssissa vuonna 2016. Tältä pohjalta Euroopan työmarkkinaosapuolet tarkastelevat, voidaanko yhteisiä toimia toteuttaa jatkossakin, esimerkiksi niin, että saavutetaan oppisopimussopilaiden suurempi liikkuvuus Euroopassa.

## **8. Sitoutuminen valmiuksien kehittämiseen ja täytäntöönpanon tulosten parantamiseen**

Yli kymmenen vuotta ensimmäisen itsenäisen puitesopimuksen hyväksymisestä ja EU:n ollessa laajentunut 28 jäsenvaltioon täytäntöönpanoprosesseissa on tullut esiin joitakin haasteita, jotka on ratkaistava.

Euroopan työmarkkinaosapuolet kehittävät yhteisymmärryksessä Euroopan sosiaalisen vuoropuhelun välineitä ja pohtivat, miten ne voivat vaikuttaa myönteisesti sosiaaliseen vuoropuheluun sen eri tasoilla niin, että sitä voidaan parantaa, kehittää ja vahvistaa. Vahvat, itsenäiset ja edustavat työmarkkinaosapuolet ovat keskeinen tekijä tässä prosessissa.

Euroopan työmarkkinaosapuolet tunnustavat, että itsenäisten sopimusten neuvotteluprosessissa tehtyjen sitoumusten tehokas täytäntöönpano kaikissa jäsenvaltioissa vaatii jäsenvaltioilta paljon enemmän ponnisteluja kunkin jäsenvaltion hallinnon ja työvoiman menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti.

Euroopan työmarkkinaosapuolet luovat (maantieteellisesti tasapainotetun) alaryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella itsenäisen vuoropuhelun välineiden seuranta ja täytäntöönpanoa. Alaryhmä kokoontuu kunkin sosiaalisen vuoropuhelun komitean kokouksen yhteydessä ja raportoi säännöllisesti komitealle. Alaryhmä ehdottaa tukitoimia, joilla parannetaan täytäntöönpanon tuloksia niin, että ne kattavat kaikki EU:n jäsenvaltiot.

Lisäksi Euroopan työmarkkinaosapuolet käynnistävät ja koordinoivat omien sisäisten hallintojensa mukaisesti suuntaviivoja, joilla pyritään parantamaan täytäntöönpanon tuloksia maissa, joissa tarvitaan edistystä, muun muassa vaihtamalla tietoa kansallisista käytännöistä.

## NON-OFFICIAL

Integroitujen hankkeidensa yhteydessä Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat myös sopineet toimiansa tehostamisesta parantaakseen itsenäisten sopimustensa täytäntöönpanoa. Lähestymistapa kattaa kaikki 28 jäsenvaltiota, mutta keskittyy vain Euroopan unionin 8–10 jäsenvaltioon, joissa täytäntöönpanon on aiemmin havaittu olevan puutteellista tai riittämätöntä. Tähän sisältyvät:

- yleiskatsaus itsenäisten sopimusten täytäntöönpanoon EU:n 28 jäsenvaltiossa
- uusi lähestymistapa kohdennettuna 8–10 maahan, joissa täytäntöönpano on aiemmin havaittu puutteelliseksi tai riittämättömäksi; tähän vaiheeseen sisältyy jopa 5 maavierailua joihinkin näistä maista, minkä toivomme saavan aikaan todellista edistystä.

Alaryhmä työskentelee kahden vuoden ajan, ja jos näyttää siltä, ettei puitesopimuksia saada toteutettua tyydyttävällä tavalla tuossa ajassa, työmarkkinaosapuolet tarkastelevat muita tukitoimia täytäntöönpanon tulosten parantamiseksi.

\*\*\*\*\*