

Töökeskonna ja nn leebe õiguse probleemid uutes liikmesriikides

Charles Woolfson (RiTo 13), Glasgow\ Ülikooli professor

Palk ei ole ainus, mis meelitab Eesti, Läti ja Leedu elanikke välisriikidesse tööle minema. Ka siinne töökeskond, mida kujundavad kehval tasemel sotsiaalne dialoog ning halvad tööandjate ja –võtjate suhted, sunnib tööd otsima välismaal.

Pärast Euroopa Liiduga ühinemist on Balti riikidest üha rohkem inimesi läinud tööle teistesse liikmesriikidesse. Eestist on ametlikult lahkunud 10 000 – 15 000 töötajat, mis on peaaegu 3% Eesti tööjõust. Pooled neist töötavad üldises lemmiksihtkohas Soomes, järgnevad Ühendkuningriik, Iirimaa ja Rootsi. Mitteametlik töötajate migratsioon on kaks või kolm korda suurem. Eriti tuntav on tööjõu väljavool sellistes valdkondades nagu ehitus, transport, põllumajandus ja meditsiin.

Lätis ja Leedus tekitab tööjõu väljavool samuti järjest enam muret. Lätis on tehtud sotsiaalseid uuringuid, miks minnakse tööle Iirimaaale. Peamine tõmbejõud on arvatavasti kõrge palk, kuid rahaga seotud ajendeid tuleb siiski vaadata kodumaal pakutava töökeskonna kvaliteedi kontekstis.

Euroopa Liidu uute liikmesriikide, eriti Balti regiooni töökeskonnas on jäetud tõsiseid probleeme tähele panemata ning kui tööandjad ei hakka oma töötajaid paremini kohtlema, siis tööjõu väljavool tõenäoliselt veelgi suureneb.

Turumajandussüsteemis valitsev tihe konkurents on intensiivistanud nõudeid tulemustele ja jõudlusele ning lisanud pingeid töötajate vaimsele ja füüsilisele heaolule. Sellest annavad tunnistust töötajate kaebused stressi ja närvilisuse üle ning vigastuste märkimisväärselt suur arv. Tööohutuse ja –tervishoiu näitajaid vanemate liikmesriikide vastavate näitajatega võrreldes selgub, et ümberkujunenud töökeskond mitte ainult ei erine varasemast, vaid suure tõenäosusega ka pidevalt halveneb.

Paradoksaalselt võib Euroopa Liidu kõige uuem tööohutuse ja tervishoiu poliitika, mis vabale iseregulatsioonile tuginedes keskendub nn leebe õiguse algatustele, muuta uutes liikmesriikides töötingimuste parandamise veelgi raskemaks.

Esiteks lubavad tõendid – kuigi need on esialgu puudulikud – järeldada, et töökeskonna toimimine muutub teatud piirkondades, eriti Balti riikides, järjest problemaatilisemaks. Teiseks tulenevad töökeskonna reguleerimise takistused sellest, et nii riigi väliste kui ka siseste poliitiliste jõudude toetus on puudulik.

Kolmandaks, Euroopa Komisjoni propageeritavad Euroopa Liidu juhtimise uued viisid – näiteks eespool nimetatud leebe õigus töökeskonna valdkonnas – ei loo soodsaid võimalusi tõhusa töökeskonna kujunemiseks, sest ei anna piisavalt tuge töösuhete ülesehitamiseks töökohas.

Kulueelis töötajate tervise hinnaga

Euroopa töökeskkonna reguleerimise poliitiline eesmärk on olnud luua “võimalus mängida eri tasemetel vahel” – vältides töötajate tervise ja ohutuse ohverdamist –, et ebaausal teel ühisel turul kulueelist saavutada (Baldwin 1992).

Euroopa Liiduga ühinemisel on ametlik nõue võtta üle kogu Euroopa sotsiaalõigustik, mille märkimisväärselt suur osa ongi seotud töökeskkonna reguleerimisega. Kuigi Euroopa Liidu direktiivide juriidiline kohandamine on suures osas lõpule viidud, on uute liikmesriikide poliitilise ja äriühingukonna eliidi toetus Euroopa Liidus kehtestatud tööohutuse ja tervishoiu normidele piiratud.

Euroopa Liidus on pikemat kui kolmepäevast puudumist põhjustavate tõsiste tööõnnetuste ja surmaga lõppenud õnnetuste arv stabiilselt vähenenud. Aastail 1994–2001 vähenes tõsiste õnnetuste arv Euroopa Liidus 15% ning surmaga lõppenud õnnetuste arv 31% (Euroopa 2004). Seevastu Lätis ja Leedus (praegu on nendes riikides tööohutus ja –tervishoid kõige halvemal järjel) oli surmaga lõppenud õnnetusi Euroopa Liidu keskmisest ligikaudu 50% rohkem (New Cronose Data Base). Riiklike tööinspektsioonide viimaste aastate aruanded annavad tunnistust sellest, et tõenäoliselt kasvavad näitajad ka edaspidi (Republic of Lithuania 2005; EIROOnline 2004). Praeguste andmete kohaselt tundub, et Eesti on üks paremal järjel olevaid riike. Kui aga vaadata, kui palju on neid õnnetusi, mis ei lõppenud surmaga, on pilt hoopis teine. 2004. aastal suurenes eelmise aastaga võrreldes nii surmaga lõppenud õnnetuste arv (2003. aastal 31 ja 2004. aastal 34 õnnetust) kui ka tõsiseid vigastusi põhjustanud tööõnnetuste arv (2003. aastal 906 ja 2004. aastal 973 õnnetust) (Ministry of Social ... 2005, 46).

Töökeskkonna sotsiaaluuringute põhjal võib järeldada, et Ida-Euroopas tervikuna “puutuvad töötajad vibratsiooni, müra, kuumuse, õhusaaste ja vähemal määral ka ebamugavas või väsitavas asendis töötamisega kokku rohkem kui Euroopa Liidus” (Paoli, Parent–Thirion 2003, 28, 8). Samuti on erinevusi tööajal, nimelt on Ida-Euroopas tööaeg tunduvalt pikem kui mujal Euroopa Liidus ning ebatraditsioonilised tööviisid, nagu öötöö ja vahetustega töö, rohkem levinud (Paoli, Parent–Thirion 2003, 46). Ka näitavad uuringute tulemused, et töökeskkonna teabe edastamine ja konsulteerimine pole nii hästi arenenud kui mujal Euroopa Liidus (Paoli ja Parent–Thirion, 2003, 61). Uuritud on, kas töötajad tunnevad, et nende töö mõjub tervisele kahjulikult. Negatiivse mõju üle kaebas 40% küsitlenuist, Euroopa Liidu sellekohane näitaja on 27%. Raskem on mõõta turumajandusest tingitud töö üldise intensiivistumise mõju. Andmete lähem vaatlus lubab oletada, et vähemalt subjektiivsel tasandil on töökoha atmosfäär eriliselt problemaatiline just Balti riikides.

Valitseb ebakindluse õhkkond

Töö kahjulikus mõjus üksikisiku tervisele olid Eesti, Läti ja Leedu kaheksa Euroopa Liiduga ühinenud postkommunistliku riigi hulgas kolmel esimesel kohal (European Foundation ... 2002, Q31C.1). Väsimuse üle kaebas kõigis kolmes Balti riigis samuti märkimisväärselt palju inimesi. Väsimuse ohtliku taseme üle kaevanud töötajate osa oli Eestis (45,8%) ja Leedus (45,1%) Euroopa keskmisest (23%) kaks korda suurem, ainult Lätis oli see näitaja (39,3%)

lähedane ühineja- ja kandidaatriikide üldisele keskmisele (40,3%) (European Foundation ... 2002, Q31C.15).

Tööga seotud nägemishäirete, nahaärrituse, peavalu, ülakeha lihasvaevuste, unehäirete ja allergia esinemise poolest oli Eesti Kesk- ja Ida-Euroopa riikide seas esimene, talle järgnesid peaaegu kõikidel juhtudel Leedu ja Läti (European Foundation ... 2002, Q31C.3, 6, 4, 8, 16, 17). Tööga seotud närvilisuse poolest oli Eesti (19,4%) jällegi esimene, talle järgnesid Läti (12,3%) ja Leedu (12,2%) (European Foundation ... 2002, Q31C.18). Tööga seotud närvilisust esines ühineja- ja kandidaatriikides keskmisest tasemest (4,5%) ligi kolm kuni neli korda rohkem. Hingelisi traumasid (tagakiusamisest põhjustatud vaimset pinget) registreeriti Balti riikides kolm kuni isegi viis korda rohkem kui teistes riikides (keskmiselt 2,2%) – Leedus 10,5%, Lätis 9,3% ja Eestis 6,6% (European Foundation ... 2002, Q31C.20). Andmed annavad tunnistust halvale töökeskkonnale viitavatest faktoritest.

Eespool toodud andmeid toetavad ka Balti riikide töökeskkonna pikaajalised uuringud, nimelt kaks kolmes Balti riigis Soome sotsioloogide korraldatud töötajate uuringut (Antila, Ylöstalo 2003). Uuringutega kogutud tõendid osutavad sellele, et vaimne ja füüsiline intensiivsus ning ebakindlus töötingimuste suhtes, mida kirjeldatakse kui “valitsevat ebakindluse õhkkonda”, Balti riikides pidevalt suureneb (Antila, Ylöstalo 2003, 255). Soome uuringu tulemusi kinnitab vähemalt Eesti puhul hiljuti tehtud küsitlus, mis lubab järeldada, et Eesti töötajad kannatavad pikaajalise vaimse ja füüsilise stressi käes ning on seetõttu tööga seotud kroonilistest haigustest rohkem ohustatud (Tööelu baromeeter 2005, 32). Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni aruandest Balti riikide kohta tuleb samuti välja, et töötajate kaitse on muutunud erastamise ja turumajanduse reeglite õppimise tõttu järjest keerulisemaks. Tagajärg on “töökeskkonna järsk halvenemine ja tööjõu elavnenud ekspluateerimine Balti riikides” (Von Richthofen 2002, 15). Järjest lisanduvad tõendid osutavad seega töötajate tervise ja ohutusega seotud muret tekitavatele probleemidele, mida esineb eriti Balti riikides.

Vetopunktid

Euroopa Liidu liikmesriigiks kandideerimisel andis õigusliku korra ümberkujundamiseks olulise tõuke väline surve, mis sundis riike viima oma seadused vastavusse Euroopa Liidu sotsiaalõigustikuga. See kehtib ka uudsete tööohutus- ja tervishoiu õigusaktide rakendamise kohta uutes liikmesriikides. Reformi käigus nõuti, et ühinejariikide õigusaktid vastaksid väljastpoolt pealesunnitult ametlikele õiguslikele raamistikele ja standarditele. Eestis oli selle töö esimene tulemus muu hulgas tervishoiu ja tööohutuse seadus, mis võeti vastu 1999. aastal (RT I 1999, 60, 616) ja mida muudeti 2003. aastal (RT I 2003, 20, 120).

Rakendamise teooria ütleb, et poliitika edukat kujundamist ja rakendamist võivad takistada nii välised kui ka sisemised piirangud (Pressman, Wildavsky 1973; Dimitrova 2002). Siinjuures on oluline poliitika väljakujundamist takistada võivate vetopunktide ehk vastuhakupunktide mõiste kasutuselevõtt. Vetopunktid – olenemata sellest, kas need toimivad *de facto* või on institutsionaalsed – ilmnevad siis, kui poliitika ei paku koherentset institutsionaalset mudelit või kui kohapeal puudub valmisolek reformiks (Dimitrova 2002, 2).

Nõuete tingimuslikkus Euroopa Liiduga ühinemisel on muutnud institutsionaalsete vetopunktide kindlaksmääramise keeruliseks, sest ühinejariigid nagu Eesti olid põhimõtteliselt sunnitud nõustuma Euroopa Liidu seatud tingimustega ühenduse õigustiku vastuvõtmisel (Dimitrova 2002, 6). Kuigi ametlike institutsionaalsete vetopunktide puudumise tõttu on Euroopa Liidu juhitav institutsioonide loomine osutunud suhteliselt edukaks, "püsib siiski küsimus, kas tähtsamad poliitikategelased, eriti liikmesriikide tasandil, on uute institutsioonide loomise suhtes üksmeelele, et uued reeglid jääksid kehtima, ilma et neid otsekohe vaidlustataks" (Dimitrova 2002, 6).

Arvatakse, et kuna kohalik konsensus võib olla näiteks teistsugustest ideedest inspireeritud või reformi suhtes konsensust ei saavutata, on väga tõenäoline, et värskest vastuvõetud reegleid vaidlustatakse või isegi muudetakse. Välistele ja sisemistele teguritele tuginedes on väidetud, et Eestis puudub töökeskkonnaküsimustes just kohalik valmisolek reformiks.

Väline surve, mis kahjustab kohalikku reformiks valmisolekut, tuleneb neoliberaalsetest ideedest, mida rahvusvahelised finantsasutused nagu Rahvusvaheline Valuutafond ning Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon levitavad tihtipeale eesmärgiga "muuta tööturгу paindlikumaks" ning stimuleerida majanduskasvu ja konkurentsivõimet (IMF 2003; OECD 2002). Tavaliselt tahetakse lihtsalt kaotada piire ja muid õiguslikke takistusi, mis piiravad ligipääsu erasektori tegevusvaldkonnale, et edendada väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete arengut ning seega ka töökohtade loomist.

Kodukootud vaba turu instituudid

Mainitud lähenemisviise pooldavad neoliberaalsed poliitikakujundajad ka töökeskkonna küsimustes. Üks ilmekas näide on Washingtonis asuv Cato Instituut, mis väidab, et Euroopa Liidu liigne reguleerimine vähendab paindlikkust ning tekitab Kesk- ja Ida-Euroopa ettevõtetele majanduslikke lisaraskusi, seetõttu jääb majanduskasv võimalikust väiksemaks (Tupy 2003). Väidetakse, et "tööhõive tingimuste ülereguleerimine vähendab suhtelist eelist, mis Kesk- ja Ida-Euroopa töötajail on kõrgemalt tasustatud Lääne-Euroopa töötajate ees" (Tupy 2003, 7). Muret on väljendatud eriti Euroopa Liidu poliitika kujundajate püüete pärast võtta kasutusele töötingimuste ühised standardid, et moodustada sotsiaalse dumpingu vastu kaitsebarjäär. Cato Instituut on kritiseerinud Euroopa Liitu, sest see keeldus otsustavalt kaalumast "tööohutuse ja -kaitse eri tasemete võimalust Euroopa Liidu siseselt" ning propageerib "vajadust ühtlustada tervishoiu ja ohutuse standardeid liikmesriikide erinevatest vajadustest hoolimata" (Tupy 2003).

Riigi tasandil on sellised ideed leidnud turumajanduse tingimustes soodsat vastukaja ning kodukootud vaba turu instituudid ja tööandjate liidud võimendavad neid kohaliku tarbimise jaoks veelgi. Balti riigid kuuluvad Euroopa Liidu uutest liikmesriikidest kõige neoliberaalsemate hulka. Näiteks on Eesti Tööandjate Keskliit väitnud, et "Euroopa Liidu tööseadused on kohati üle reguleeritud ning miinimumstandardid liiga kõrged". Eesti tööandjad mõnavad, et "kuigi tööohutuse ja tervishoiu korraldamise vajadust ei tohi alahinnata", on sellegipoolest "väikestes ettevõtetes tööandja tööohutuse ja tervishoiuga seotud kohustuslikud kulutused suurte firmadega võrreldes ebaproportsionaalselt suured" (ETTK 2004). Eesti Tööandjate Keskliit soovitas Eesti valitsusel "üle vaadata väikeste ja

keskmise suurusega ettevõtete jaoks sätestatud töökeskkonda puudutavad kohustused, et jätta alles ainult kõige olulisemad ja kindlustada nende konkurentsivõime” (ETTK 2004). Katse saada väikeettevõtetele ajapikendust, et oma tegevus reeglitega vastavusse viia, vabastaks kohustusest üle 90% Eesti ettevõtteid.

Hiljuti koostas Eesti Tööandjate Keskliit tööohutuse ja tervishoiu õigusaktide põhjaliku kriitilise analüüsi, millele on antud tähendusrikas pealkiri: “Tööohutuse ja tervishoiu reguleerimise probleemid” (ETTK 2005).

Paindlik alternatiiv

Välise surve ja kohalike eelistuste tõttu puudub tihtipeale tõeline valmisolek reformiks, eriti mis puudutab Euroopa sotsiaalmudeli rakendamist sotsiaalkaitsevaldkondades, nagu näiteks töökeskkond (European Commission 2002a).

Reguleerimisele allumatust võib osaliselt mõista ka kui vastureaktsiooni liigsele ülereguleerimisele, mida tehti eelmise, bürokratiliku kommunistliku süsteemi ajal. Peale selle muudab tuline võitlus, mis kaasneb uue, konkurentsivõimelise turumajanduse loomisega ja kus kõige tähtsam on äriettevõtete eesmärkide edendamine, igasuguste uute määruste vastuvõtmise problemaatiliseks. Seetõttu on mõneti kahtlane, et uutes liikmesriikides võetakse omaks Euroopa sotsiaalse kaitse mudeliga kooskõlas olevad moodsad töökeskkonnalähenedused.

Euroopa Liit on alustanud aegunud ja mittevajalike regulatsioonide kõrvaldamiseks tegevust, mis sarnaneb regulatiivse reformiga. Liberaalse suunitlusega riikide nagu Ühendkuningriik eestvedamisel ja uute liikmesriikide – mille hulka kuulub ka Eesti – aktiivsel toetusel on Euroopa Komisjon hakanud õigustiku ajakohastamiseks ja lihtsustamiseks kujundama ettevõttesõbralikku programmi (European Commission 2002b, 2003).

Reguleerimisvaldkonnad, kus on tuvastatud võimalikke probleeme, sealhulgas tööohutuse ja tervishoiu valdkond, “on võetud üksikasjaliku uurimise alla, et leida võimalusi nende lihtsustamiseks” (European Commission 2003, 8, 9).

Komisjon on soovitanud asendada valdkondades, “kus seadusandlik lähenemine pole enam sobilik”, normidel põhinev lähenemine “tõhusamate, paindlikumate ja proportsionaalsemate vahenditega”, näiteks “leebete regulatiivsete alternatiividega” (European Commission 2003, 8; Knill, Lenschow 2003). Töökeskkonna parandamise üldstrateegia peab seega tõenäoliselt ametlike määruste asemel järjest rohkem toetuma eelnimetatud leebe õiguse alternatiividele, mis on välja arenenud ühe osana pikaajalisest suundumusest liikuda eemale sellistest “traditsioonilistest korralduslikest vahenditest”, nagu näiteks Euroopa Liidu direktiivid (Wellens, Borchardt 1989; Trubek, Trubek 2003).

Õeldakse, et leebe õigus on paindlik alternatiiv, mis “võimaldab ühenduse institutsioonidel stimuleerida Euroopa integratsiooni olemasoleva asutamislepingu eesmärkidest lähtudes, ilma et oleks vaja otseselt sätestada juriidilisi kohustusi” (Kenner 1999, 58). Sealjuures soodustab leebe õigus “autonoomset kohanemisprotsessi” ja “annab isereguleerimisprotsessidele norme loova jõu”.

Kehval tasemel dialoog

Leebet õigust on avatud koordineerimismeetodi reguleerimisvahendina nimetatud "Euroopa Liidu juhtimise oluliseks vahendiks", eriti sotsiaal- ja tööhõivepoliitika eesmärkide saavutamisel (European Council 2000; European Commission 2003). Isereguleerimise kindlustamise ning poliitika kujundamise ja rakendamise detsentraliseeritud lähenemise viisidena tuuakse välja võrdluse ja hea tava põhimõtted (European Council 2000, 37). Avatud koordineerimismeetod tähendab, et poliitiline osalemine viiakse üle piirkondlikule ja kohalikule tasandile, isereguleerumisprotsessi haaratute ring laieneb horisontaalselt väljapoole, kaasates sotsiaalseid partnereid ja kodanikuühiskonna esindajaid. Poliitilises protsessis hakkavad seega "erinevate partnerlusvormide kaudu" aktiivselt osalema riigivälised organid (European Council 2000, 38). Selline partnerlus väljendub "erilises üleskutses", mis rõhub "ettevõtete ühisele arusaamale hea tavaga seotud sotsiaalsest vastutustundest" *inter alia* valdkondades, nagu töö korraldamine, võrdsed võimalused ja sotsiaalne kaasatus ning miinimumtasemest parema kvaliteediga töökeskkonna pakkumine (Konkolewsky 2003, 1).

Kuigi leebe õigus võib toimida arenenud reguleerimissüsteemide puhul, on selle sobivus Euroopa Liiduga ühinenud Kesk- ja Ida-Euroopa riikide jaoks tunduvalt küsitavam. Tuleb mõnda, et postkommunistlikes ühiskondades valitsevaid erilisi tingimusi on puudutatud ainult vähesel määral. Arvestades käesolevas artiklis esitatud tõendeid töökeskkonna halvenemise kohta, ei pruugi iseregulatsioonil põhinevad lähenemised osutada kõige tõhusamaiks vahendeiks, mis kindlustaksid tööohutuse ja -tervishoiu kõrgete standardite järgimise.

Kui töökeskkonda kujundavad kehval tasemel sotsiaalne dialoog ning halvad tööandjate ja -võtjate suhted, võivad sellised reguleerimissüsteemid nagu leebe õigus osutada problemaatiliseks.

Üldiselt keskenduvad tööandjad töökeskkonna küsimustes kasumlikkusele ja normide vältimisele, samal ajal kui töötajad peavad tervise ja ohutuse pärast muretsemisest jätkuvalt tähtsamaks kindlustunnet ja palka. Eestis tuvastas tööinspeksioon, et 61,1%-l kontrollitud ettevõttest esines puudujääke tööandjate tegevuses juriidiliste nõuete täitmisel ning 81,6%-l ettevõttest töökeskkonna tingimuste täitmisel (Ministry of Social ... 2005, 46). Hiljuti kogutud tööinspeksiooni tõendite põhjal ei olnud suurtes ettevõtetes ühel juhul kümnest tööohutuse ja tervishoiu komisjoni. Varasemad uuringud on näidanud, et töökohtades, kus on töötajate valitud ja volitustega tööohutuse esindused ning komisjonid, on töötajate teadlikkus nende esinduste ja komisjonide ülesannetest ning õigustest väike (Emor 2000, 11).

Aastakümnetepikkune allakäik

Kolmandik ettevõttest pole suutnud valida esindajaid töökeskkonna küsimustega tegelema. Peaaegu pooled neist, kes on valitud, pole saanud asjakohast väljaõpet ning rohkem kui pooltes ettevõtetes ei ole sobivat riskijuhtimisplaani (Ministry of Social ... 2005, 47). Seetõttu võib kokkuvõttes öelda, et aktiivset töökeskkonda, mis põhineks töötaja kui asendamatu

inimkapitali väärtustamisel, pole Eesti töökohtades suures osas õnnestunud kujundada. Töövigastustest tulenevad trahvid läksid 2004. aastal Eesti majandusele tagasihoidliku hinnangu kohaselt maksma ligikaudu 61,2 miljonit Eesti krooni ehk 4 miljonit eurot (Ministry of Social... 2005, 50).

Tööohutuse ja –tervishoiu küsimusi ei saa lõppkokkuvõttes käsitleda töösuhetest eraldi, sest tööandjate ja –võtjate suhted on keskkonna kujunemise põhitegurid. Poliitika tasandil pole suudetud täielikult teadvustada tõsiasja, et tööandjate ja töötajate vahel on võim ja õigused erakordselt ebavõrdselt jaotunud. Selle tagajärg on nõrk sotsiaalne dialoog ning sisuliselt tühi töösuhete raamistik.

Hiljutise tõestusmaterjali põhjal võib öelda, et Eestis ei ole uued tööõukogud muutnud töötajate häält tähtsamaks ning ametiühingutesse kuulub ainult umbes 10% töötajaist, mida on ohtlikult vähe (Kallaste, Jaakson 2005). Elujõulise dialoogi edendamise töökohas on pärast aastakümnetepikkust ametiühingute allakäiku ja töötajate õiguste mahasurumist osutunud keeruliseks. Kui töökohas puudub elujõuline sotsiaalse dialoogi raamistik, on ebatõenäoline, et töötajate aktiivsel osalemisel suudetakse luua ennetav tööohutuse kultuur. Praegu puudub ettevõtetes väga vajalik sotsiaalne dialoog, mis toetaks leebe õiguse vorme ja töökeskkonna tõhusat isereguleerumist.

Uutes liikmesriikides ei ole piisavaid sisemisi ja väliseid tugiallikaid, mis muudaksid leebe õiguse reaalseks võimaluseks parandada töökeskkonda. Võib-olla on vaja ülemineku perioodi, mille jooksul riigid saaksid oma tegevuse viia vastavusse Euroopa normide ja hea tavaga, kasutades riskijuhtimist, töötajate kaasamist ja töökoha konsultatsioone ning tugevdades traditsioonilisi reguleerimisvahendeid ja ühtlustamisstrateegiaid. Vastasel juhul varitseb mitte eriti meeldiv, aga tõenäoline oht, et Euroopa Liidu uute – eriti Balti riikide – ja vanade liikmesriikide töökeskkonna erinevus aina suureneb.

Võimalus luua laiienenud Euroopa Liidus moodne ja ühtlustatud töökeskkond on seega parimal juhul ebakindel ja halvimal juhul tõeliselt ohustatud. Ebasobivate ettevõttesõbralike lähenemiste rakendamine halvenevates töökeskkonnatingimustes võib lõppkokkuvõttes ainult suurendada töötajate rahulolematust ja soovi oma riigist lahkuda.

Kasutatud kirjandus

Antila, J., Ylöstalo, P. (2003). Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. Helsinki: Ministry of Labour Finland.

Baldwin, R. (1992). The Limits of Legislative Harmonization . – R. Baldwin, T. Daintith (eds). Harmonization and Hazard: Regulating Workplace Health and Safety in the European Community. London: Graham & Trotman, pp 223–251.

Dimitrova, A. (2002). Enlargement, Institution–Building and the EU's Administrative Capacity Requirement. – West European Politics , vol 25 (4), pp 171–190.

EIROOnline (2004). Latvia. Number of Workplace Accidents Increasing. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. – <http://www.eiro.eurofound.ie/2004/04/inbrief/lv0404102n.html>

Emor (2000). Estonian Working Environment Survey. Tallinn: Emor. – http://www.sm.ee/Telematic/emor_report.htm

ETTK (2004). News 32–33. About Simplification of EU Legislative Procedure. – <http://www.ettk.ee/en/newslist/2004/08/item20414>

ETTK (2005). Problems at Regulating Occupational Health and Safety. – <http://www.ettk.ee/en/documents/problemsohs>

Europa (2004). Accidents at Work in the EU – Serious and Fatal Accidents at Work Decreasing in the EU. Press Release, 28 April. – <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/04/55&format=HTML&aged=1&language=EN&quiLanguage=lt>

European Commission (2002a). Adapting to Change in Work and Society: A New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002–2006. Communication from the Commission. COM(2002) 118 final. Brussels: European Commission.

European Commission (2002b). Communication from the Commission. Action Plan 'Simplifying and improving the regulatory environment'. Brussels, 5.6.2002, COM(2002) 278 final. – http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0278en01.pdf

European Commission (2003). Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Updating and simplifying the Community *acquis*. Brussels, 11.2.2003, COM(2003) 71 final.

European Council (2000). Presidency Conclusions. Lisbon European Council, March 23–24. – <http://ue.eu.int/Newsroom/LoadDoc.asp?BID=76&DID=60917&from=&LANG=1>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002). First candidate countries survey on working conditions (2001). Tabular data for all of the countries. – <http://www.eurofound.eu.int/working/surveys/ccindex.htm>

IMF (2003). Competitiveness in the Baltics in the run-up to EU. Country Report No.03/114, April. (Washington, DC: International Monetary Fund).

Kallaste, E., Jaakson, K. (2005). Employee Participation: Case Study of Estonian Companies. Tallinn: Estonian Employers'Confederation, PRAXIS Center for Policy Studies. – http://www.ettk.ee/upload/koolitus_fail/Partnerlus/IK_Report_2005_ENG.pdf

Kenner, J. (1999). The EC Employment Title and the 'Third Way: Making Soft Law Work? – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol 15, No 1, 33–60.

Knill, C., Lenschow, A. (2003). Modes of Regulation in the Governance of the European Union: Towards a Comprehensive Evaluation. – European Integration online Papers (EIoP), Vol 7, No 1. – <http://eiop.or.at/eiop/texte/2003-001a.htm>

Konkolewsky, H. (2003). Corporate Social Responsibility and Work Health. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.

Ministry of Social Affairs (2005). Social Sector in Figures 2005. Tallinn: Social Policy Information and Analysis Department. – [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/social_sector_2005/\\$file/social_sector_2005.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/social_sector_2005/$file/social_sector_2005.pdf)

New Cronos Data Base (2004). Accidents at Work; Fatal – Index of the Number of Fatal Accidents at Work per 100 thousand Persons in Employment (1998=100). EuroStat. – <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=1-em062-EN&mode=download>

Occupational Health and Safety Act 1999 (consolidated text Feb 2003). – <http://www.legaltext.ee/text/en/X30078K4.htm>

OECD (2002). Labour Market and Social Policies in the Baltic Countries. Paris.

Paoli, P., Parent-Thirion, A. (2003). Working Conditions in the Acceding and Candidate Countries. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Pressman, J., Wildavsky, A. (1973). Implementation. How Great Expectations in Washington Were Dashed in Oakland. Berkley: University of California Press.

Republic of Lithuania (2005). State Labour Inspectorate. Report to National Tripartite Commission. Vilnius.

Trubek, D., Trubek, L. G. (2003). Hard and Soft Law in the Construction of Social Europe. Paper prepared for presentation at the SALTSA, OSE, UW Workshop on Opening the Open Method of Coordination. Florence: European University Institute.

Tupy, M. L. (2003). EU Enlargement Costs, Benefits, and Strategies for Central and Eastern European Countries. – Policy Analysis, No 489, September 18. Washington: Cato Institute.

Tööelu baromeeter (2005). Elanikkonna uuringu aruanne. Tallinn: Saar Poll.

Vaughan-Whitehead, D. (2003). EU Enlargement vs. Social Europe: The Uncertain Future of the European Social Model. Williston, VT: Edward Elgar Publishing.

Wellens, K. C., Borchardt, G. M. (1989). Soft Law in European Community Law. – European Law Review, Vol 14, No 5, pp 267–321.

Von Richthofen, W. (2002). Cooperation, Policy and Training 10 years of Cooperation in Labour Inspection Reform. – Modern Labour Inspection in the 21st Century Conference Report. Riga, Latvia, 28–30 October. Government of Latvia, Ministry of Welfare, International Labour Office, ILO.