

Uued eeskirjad Euroopa töönõukogude kohta

Ülevaade direktiivist 2009/38/EÜ



Sotsiaalne Euroopa



Euroopa Komisjon

Milleks on Euroopa tööõukogud vajalikud?

Euroopa tööõukogud on organid, mis esindavad ettevõtte Euroopa töötajaid. Nende kaudu teavitab juhtkond töötajaid ja konsulteerib nendega riigiüleselt seoses ettevõtte edusammudega ja mis tahes muude oluliste otsustega, mis võivad töötajaid mõjutada.

Õigus asutada Euroopa tööõukogusid anti direktiiviga 94/45/EÜ ettevõtetele või kontsernidele, kellel on Euroopa Liidus ja muudes Euroopa Majanduspiirkonna riikides (Island, Liechtenstein ja Norra) vähemalt 1000 töötajat ning kahes liikmesriigis kummaski vähemalt 150 töötajat. Umbes 970 Euroopa tööõukogu esindab enam kui 15 miljonit töötajat, pooldades riikidevahelistes ettevõtetes sotsiaalset dialoogi ja muutuste prognoosimist.

Arvukamad ja tõhusamad Euroopa tööõukogud

Euroopa tööõukogude õigusraamistik pärineb aastast 1994 ning seda tuli selgemaks muuta ja kohendada vastavalt õigusliku, majandusliku ja sotsiaalse konteksti arengule. Pärast konsulteerimist Euroopa tööturu osapooltega ja mõjuhinnangu koostamist esitas Euroopa Komisjon 2008. aastal ettepaneku direktiiv uuesti sõnastada. Selle uue direktiivi võtsid Euroopa Parlament ja nõukogu vastu 2009. aastal, tehes sellesse mõned peamiselt Euroopa tööturu osapoolte soovitatud muudatused.

Tuginedes kehtiva õigusraamistiku tulemustele, on uuesti sõnastatud direktiivi 2009/38/EÜ eesmärk eelkõige tagada töötajate riigiüleste teavitamis- ja nõustamisõiguste tõhusus, toetada uute Euroopa tööõukogude loomist ning tagada õiguskindlus nende nõukogude loomisel ja toimimisel.

Euroopa tööõukogude asutamine

Direktiivis 2009/38/EÜ sisalduvad uued eeskirjad

Vajaliku teabe andmine. Keskjuhatuse ja kohalik juhtkond vastutavad sellise teabe andmise eest, mis võimaldab alustada läbirääkimisi Euroopa uue tööõukogu loomiseks.

Läbirääkimiste erikomisjoni moodustamine. Euroopa tööõukogu käsitleva kokkuleppe sõlmimise eesmärgil peetavatel läbirääkimistel töötajaid esindavasse läbirääkimiste erikomisjoni kuulub igast liikmesriigist üks esindaja sellise töötajate arvu kohta, mis moodustab töötajate koguarvust 10%. Enne ja pärast iga keskjuhatusega peetud koosolekut on läbirääkimiste erikomisjonil õigus korraldada koosolek ilma keskjuhatuse esindajate osaluseta.

Tööturu osapoolte roll. Asjaomaseid Euroopa ametiühinguid ja tööandjate organisatsioone tuleb teavitada läbirääkimiste alustamisest, et nad saaksid jälgida Euroopa uute tööõukogude asutamist ja propageerida parimaid tavasid (vt kontaktpunktid). Ametiühingud kuuluvad samuti nende ekspertide hulka, kellelt läbirääkimiste erikomisjon võib läbirääkimiste ajal abi paluda.

Kokkuleppe sisu. Euroopa tööõukogu käsitlevas kokkuleppes tuleks arvesse võtta töötajate proportsionaalset esindatust Euroopa tööõukogus ning näha ette kord kokkuleppe kohandamiseks.

Varulahendused. Kokkuleppe puudumisel kohaldatavate täiendavate nõuete puhul eristatakse valdkondi, kus vajatakse teavet, ja valdkondi, kus on vajalik konsulteerimine, ning nähakse ette võimalus saada põhjendatud vastus mis tahes arvamusele, mida võidakse sõnastada. Selleks et vähendatud komitee saaks täita olulisemat ülesannet, on see maksimaalselt viieliikmeline ning sel komiteel peavad olema täidetud korrapäraseks tegevuseks vajalikud tingimused.

Euroopa töönõukogude tegevus

Direktiivi 2009/38/EÜ uus raamistik

Üldpõhimõte. Töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord määratakse kindlaks ja seda kohaldatakse viisil, mis tagab selle korra ning ettevõtte otsustusprotsessi tõhusa toimimise.

Euroopa töönõukogude riigiülene pädevus. Küsimused kuuluvad Euroopa töönõukogu pädevusse siis, kui need on riigiülased. Riigiüleste küsimustena käsitatakse küsimusi, mis on seotud liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserniga tervikuna või vähemalt kahe ettevõttesse või kontserni kuuluva ettevõtte või asutusega, mis asuvad kahes eri liikmesriigis. Selleks et otsustada, kas küsimus on riigiülene või mitte, tuleb kaaluda asjaomaste liikmesriikide arvu, kaasatud juhtimistasandit või küsimuse tähtsust Euroopa töötajaskonnale, võttes arvesse selle võimaliku mõju ulatust.

Kooskõlastamine riiklike organitega. Euroopa töönõukogu teavitamist ja temaga konsulteerimist kooskõlastatakse töötajate riiklike esindusorganitega. Kord selle eesmärgi saavutamiseks sätestatakse kokkuleppes. Kui seda ei tehta, tuleb restruktureerimise korral tagada konsulteerimine nii Euroopa kui ka riiklikul tasandil.

Töötajate esindajate roll ja võimalused

Kollektiivne esindatus. Euroopa töönõukogu liikmetel peavad olema vajalikud vahendid direktiivist tulenevate õiguste kohaldamiseks ning töötajate huvide kollektiivseks esindamiseks. Nad annavad töötajatele teada Euroopa töönõukogus toimunud teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisust ja tulemusest.

Koolitus. Töötajate esindajatele tagatakse koolitus palka kaotamata.

Teavitamise ja konsulteerimise mõiste

Teavitamine on tööandjapoolne andmete edastamine töötajate esindajatele, et nad saaksid asjaomase teemaga tutvuda ja seda uurida. Teavet antakse sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, nagu on vaja selleks, et töötajate esindajatel oleks võimalik põhjalikult hinnata selle võimalikku mõju ning vajaduse korral valmistuda konsulteerimiseks liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni pädeva organiga.

Konsulteerimine on dialoogi arendamine ning arvamuste vahetamine töötajate esindajate ja keskjuhatuse või mõne muu vastava juhtimistaseme vahel sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, mis võimaldaks töötajate usaldusisikutel edastatud teabest lähtuvalt ja juhatuse kohustusi piiramata esitada mõistliku aja jooksul konsulteerimise teemaks olevate kavandatavate meetmete kohta oma arvamuse, mida liikmesriigiülene ettevõtte või liikmesriigiülene kontsern võivad arvesse võtta.

Kohandamisklausel

Juhul kui ettevõtte või kontserni struktuur oluliselt muutub, näiteks ühinemise korral, tuleb Euroopa töönookogu(sid) vastavalt kohandada. See kohandamine tehakse vastavalt kohaldatava(te) kokkuleppe/kokkulepete sätetele või selle/nende puudumisel ja töötajate nõudmisel kooskõlas uue kokkuleppe läbirääkimismenetlusega, millesse olemasolevate Euroopa töönookogude liikmed kaasatakse. Need Euroopa töönookogud jätkavad tegevust, vajaduse korral kohandustega, kuni uue kokkuleppe sõlmimiseni. Seda klauslit (direktiivi 2009/38/EÜ artiklit 13) kohaldatakse kõikide olukordade suhtes.

Ajakava

Liikmesriigid peavad direktiivi 2009/38/EÜ oma riigisisesse õigusesse üle võtma enne 6. juunit 2011. Sel kuupäeval tunnistatakse praegu kehtiv direktiiv 94/45/EÜ (muudetud direktiividega 97/74/EÜ ja 2006/109/EÜ) kehtetuks ning asendatakse direktiiviga 2009/38/EÜ.

Kehtetuks tunnistatud direktiivide riigisised rakendusmeetmed jäävad siiski jõusse ka pärast 6. juunit 2011, et hõlmata juhtumeid, mille suhtes direktiiviga 2009/38/EÜ kehtestatud uusi kohustusi ei kohaldata.

Euroopa tööõukogusid käsitlevad kokkulepped, mis on allkirjastatud või läbi vaadatud ajavahemikul 2009. aasta juunist kuni 2011. aasta juunini

Direktiiviga 2009/38/EÜ nähakse ette kaheaastane soodne võimalus: direktiiviga 2009/38/EÜ kehtestatud uusi kohustusi ei kohaldata ettevõtete suhtes, kes sõlmisid uute Euroopa tööõukogude asutamise kokkulepped ajavahemikul 5. juunist 2009 kuni 5. juunini 2011 või kes vaatavad kehtivad kokkulepped selle ajavahemiku jooksul läbi.

Uus raamistik alates 2011. aasta juunist

Alates 6. juunist 2011 peab Euroopa tööõukogude asutamine ja tegevus toimuma uuestisõnastatud direktiivi 2009/38/EÜ raamistikus liikmesriikides kehtestatud rakendussätete alusel.

Läbirääkimised ettevõtte tasandil

Euroopa uue tööõukogu asutamise protsess käivitub kahest riigist pärit 100 töötaja taotlusel või ettevõtja algatusel. Euroopa iga tööõukogu koosseisu ja toimimist kohandatakse juhatuse ja erinevate kaasatud riikide töötajate esindajate vahelise kokkuleppega vastavalt ettevõtte konkreetsele olukorrale. Täiendavaid nõudeid kohaldatakse ainult siis, kui selline kokkulepe puudub.

Tööõukogude asutamiseks ja toimimiseks ettevõtetes eelistatav läbirääkimiste vorm on olnud Euroopa tööõukogude edukuse aluseks juba alates nende alguspäevist. See mehhanism jääb samaks.

Järjepidevus

Uues direktiivis puudub üldine kohustus vaadata uuesti läbi Euroopa tööõukogude asutamise kokkulepped. Lisaks on alates esimesest direktiivist eelistatud Euroopa tööõukogude aegsat asutamist, seda enne õiguslike nõuete kehtestamist. Uuest direktiivist tulenevaid kohustusi ei kohaldata nende ettevõtete suhtes, kellel olid direktiivi esmasel jõustumisel 1996. aastal olemas kokkulepped, millega nähti ette kogu nende töötajaskonna riigiülene teavitamine ja töötajatega konsulteerimine. Sama kehtib ka direktiivi kohaldatavuse laiendamise suhtes Ühendkuningriigile 1999. aastal. Selliste kokkulepete järjepidevus on direktiiviga 2009/38/EÜ tagatud.

Lisateave

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiivi 2009/38/EÜ (Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides; ELT L 122, 16.5.2009, lk 28) tekst ja lisateave nimetatud direktiivi kohta on kättesaadav Euroopa Komisjoni tööõiguse veebisaidil (http://ec.europa.eu/labour_law/).

Toetamine ja rahastamine

Euroopa Liit teeb omalt poolt kõik, et toetada teadlikkuse parandamist ja parimate tavade edendamist seoses tööturu osapooltega, nimelt rahastades kogemuste vahetamisele suunatud projekte konkreetse eelarvera kaudu (04.03.03.03 – Ettevõtjate esindajate teavitamine, nõustamine ja kaasamine), kuhu on 2011. aastaks eraldatud 7,5 miljonit eurot.

Kontaktpunktid

Euroopa Komisjon, tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat, tööõigus, 1049 Brüssel,
E-post: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, Euroopa tööõukogud, boulevard Roi Albert II 5, 1210 Brüssel,
E-post: ewc@etuc.org

BusinessEurope, sotsiaalküsimused, Euroopa tööõukogu, avenue de Cortenbergh 168, 1000 Brüssel, E-post: ewc@businessseurope.eu



Väljaannete talitus