

Bryssel 14.5.2018
COM(2018) 292 final

**KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE JA
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE**

**Kertomus eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden
tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä
tai yritysryhmissä annetun direktiivin 2009/38/EY (uudelleenlaadittu toisinto)
täytäntöönpanosta jäsenvaltioissa**

{SWD(2018) 187 final}

I. Johdanto

Tässä kertomuksessa arvioidaan eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta annetun uudelleenlaaditun direktiivin 2009/38/EY¹ ('uudelleenlaadittu direktiivi') täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa, kuten direktiivin 15 artiklassa edellytetään. Siinä esitetään myös seurantatoimet, joihin komissio aikoo ryhtyä. Kertomukseen on liitetty komission yksiköiden valmisteluasiakirja, jossa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin tämän arvioinnin tuloksia².

Työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen neuvoston direktiivi 94/45/EY³ laadittiin uudelleen, ja se tuli voimaan 6 päivänä kesäkuuta 2009. Siirtymäkausi päättyi kaksi vuotta myöhemmin.

Tässä kertomuksessa tarkasteltavassa arvioinnissa keskitytään uudelleenlaaditun direktiivin tuomiin muutoksiin. Arvioinnin tarkoituksena on arvioida uudelleenlaaditun direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä ja sen täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa sekä näiden vaikutuksia

- eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamiseen
- työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan ylikansallisesti koskevien oikeuksien toteutumisen tehokkuuteen sekä
- oikeudellisen kehyksen parannuksiin.

Arvioinnissa arvioidaan myös uudelleenlaaditun direktiivin tuloksellisuutta, johdonmukaisuutta, tehokkuutta ja EU:n tasolla saatavaa lisäarvoa parempaa sääntelyä koskevien ohjeiden⁴ mukaisesti.

Tässä kertomuksessa esitetään uudelleenlaaditun direktiivin tavoitteet, komission tärkeimmät arviointihavainnot ja asianmukaiset poliittiset toimet.

II. Eurooppalaiset yritysneuvostot ja ylikansallinen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on olennainen osa Euroopan yhteiskuntamallia. Jos työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on vahvaa, taloudet ovat kilpailukykyisempiä ja

1 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY, annettu 6 päivänä toukokuuta 2009, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoamisesta yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 122, 16.5.2009, s. 28–44).

2 SWD (2018) 187 final Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta annetun direktiivin 2009/38/EY arviointi.

3 Neuvoston direktiivi 94/45/EY, annettu 22 päivänä syyskuuta 1994, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoamisesta yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä, EYVL L 254, 30.9.1994, s. 64–72.

4 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf

sosiaalisesti kestäviä. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen politiikan suunnitteluun ja toteutukseen on ensiarvoisen tärkeää kilpailukyvyn ja oikeudenmukaisuuden vahvistamiseksi, ja se on ennakkoedellytys Euroopan sosiaalisen markkinatalouden toiminnalle. Komissio on sitoutunut vahvistamaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua kaikilla tasoilla. Tästä syystä se käynnisti aloitteen ”Uusi alku työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle” vuonna 2015⁵.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin⁶ periaatteen 8 mukaan työmarkkinaosapuolia on kuultava talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikkojen suunnittelussa ja täytäntöönpanossa kansallisia käytäntöjä noudattaen. Niitä on kannustettava neuvottelemaan ja laatimaan työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa. Tällöin on kunnioitettava niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta.

Kaikilla tasoilla käytävän työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun on oltava keskeisellä sijalla Euroopan pyrkiessä vastaamaan prosesseihin, jotka vaikuttavat työelämään syvällisesti, kuten digitalisaatio, globalisaatio ja väestörakenteen muutos. On osoitettu, että työmarkkinaosapuolten osallistumisesta työmarkkinoiden uudistuksiin sekä toimialan tai yrityksen rakenneuudistukseen koituu myönteisiä tuloksia, koska niin varmistetaan niiden sitoutuminen uudistusprosesseihin ja lujitetaan luottamusta ja kumppanuutta. Lisäksi pysyvät kanavat työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun voivat auttaa ennakoimaan ja käsittelemään tarpeita ja odotuksia, jotka syntyvät työvoiman ikääntymiseen ja työterveyteen ja -turvallisuuteen, osaamiseen tai työn ja yksityiselämän tasapainottamiseen liittyvistä haasteista.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa 8 todetaan myös, että työntekijöillä tai heidän edustajillaan on oikeus saada tiedot ja tulla kuulluiksi hyvissä ajoin heidän kannaltaan merkityksellisissä asioissa varsinkin yritysten siirtoon, rakenneuudistukseen ja sulautumiseen sekä joukkoyhtymisiin liittyen. Pilarissa vahvistetaan oikeus saada tietoa mutta myös oikeus tulla kuulluksi tällaisista yhtiötapauksista, mikä merkitsee näkemysten vaihtoa ja johdonmukaisen vuoropuhelun luomista työnantajan kanssa.

EU:n lainsäädäntöä työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan kansallisella tasolla on kehitetty jo useita vuosikymmeniä. Direktiivissä 98/59/EY⁷ vahvistetaan säännöt työntekijöiden edustajille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan ennen työntekijöiden joukkovähentämistä. Direktiivissä 2002/14/EY⁸ vahvistetaan yleiset puitteet työntekijöille tiedottamiselle ja heidän kuulemiselleen kansallisella tasolla. Direktiivi 2001/23/EY⁹ sisältää

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=1028>

6 Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva julistus, 17. marraskuuta 2017.

7 Neuvoston direktiivi 98/59/EY, annettu 20 päivänä heinäkuuta 1998, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.

8 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä.

9 Neuvoston direktiivi 2001/23/EY, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.

säännöksiä, joilla varmistetaan uudelle omistajalle siirtyvien yritysten työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa¹⁰.

Muutoksen ja rakenneuudistuksen ennakkointia koskevassa eurooppalaisessa laatukehityksessä¹¹ komissio on määrittänyt muutosta edeltävänä aikana ja rakenneuudistustoimien hallinnassa yritysten ja viranomaisten piirissä noudatettavat periaatteet ja hyvät käytännöt. Euroopan globalisaattiorahasto perustettiin 10 vuotta sitten. Sen tavoitteena on antaa tukea työntekijöille, jotka ovat joutuneet irtisanotuiksi maailmankaupassa tapahtuneiden, globalisaatiosta tai maailmanlaajuisesta finanssi- ja talouskriisistä johtuvien suurten rakenteellisten muutosten vuoksi.

Eurooppalaiset yritysneuvostot ovat tärkeä väline työmarkkinaosapuolten ylikansallisen vuoropuhelun organisoimisessa tietyntyökoisissa monikansallisissa yhtiöissä. Ne ovat elimiä, jotka edustavat eurooppalaisia työntekijöitä ylikansallisissa yhtiöissä. Eurooppalaiset yritysneuvostot ovat yhteisiä foorumeita, joilla EU:n jäsenvaltioiden sekä ETA-maiden työntekijöiden ja työnantajien edustajat voivat vaihtaa näkemyksiä ylikansallisista kysymyksistä. Niissä johto tiedottaa työntekijöille liiketoiminnan kehityksestä ja muista sellaisista merkittävistä päätöksistä Euroopan tasolla, jotka voivat vaikuttaa heidän työpaikkaansa tai työoloihinsa, ja kuulee työntekijöitä.

Eurooppalaiset yritysneuvostot ovat osoittautuneet ylikansallisten työmarkkinasuhteiden kehittymisen kannalta elintärkeiksi foorumeiksi. Monikansallisissa yhtiöissä jonkin jäsenvaltion työntekijöihin vaikuttavia päätöksiä tehdään usein kyseisen jäsenvaltion ulkopuolella sijaitsevan keskushallinnon toimesta. Eurooppalaiset yritysneuvostot vaikuttavat eri jäsenvaltioiden työntekijöiden välisen solidaarisuuden ja synergiaetujen luomiseen sekä parhaiden käytäntöjen jakamiseen ja edistävät monikansallisen yrityksen ylikansallisia kysymyksiä koskevien päätösten tekemistä, ymmärtämistä ja täytäntöönpanoa.

Eurooppalaiset yritysneuvostot auttavat parantamaan viestintää työntekijöiden ja keskushallinnon välillä. Työnantajat voivat hyötyä työntekijöiden paremmasta luottamuksesta ja sitoutumisesta, kun nämä tarjoavat käyttöön tietämyksensä ja kokemuksensa. Yhteinen käsitys yrityksen ylikansallisista haasteista ja työntekijöiden osallistuminen mahdollisia ratkaisuja koskevaan päätöksentekoon voi myös edistää monikansallisen yrityksen keskushallinnon tekemien strategisten valintojen käyttöönottoa ja vahvistaa niiden vaikutusta.

Eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on ratkaiseva rooli muutoksen ennakkoinnissa ja hallinnassa, ja etenkin tämän vuoksi ne mahdollistavat työllisyyteen ja työoloihin kohdistuvien rakenneuudistuksen kielteisten vaikutusten ehkäisemisen tai lieventämisen. Laajemmin tarkasteltuna eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on yhä suurempi merkitys laadittaessa yrityksen tasolla oikeudenmukaisia ja kestäviä ratkaisuja digitalisaatioon, globalisaatioon ja väestörakenteen muutokseen liittyvien haasteiden ylikansallisiin

10 Yhteenveto työntekijöiden osallistumisesta koskevasta lainsäädännöstä on osoitteessa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=en>

vaikutuksiin. Ne voivat käsitellä laajasti erilaisia kysymyksiä, kuten uuden tekniikan käyttöönottoa ja siihen liittyviä koulutustarpeita, yrityksen strategista kehittämistä muuttuvissa markkinaolosuhteissa tai parhaita käytänteitä ikääntyvän työvoiman tarpeiden huomioon ottamiseksi. Jotkin eurooppalaiset yritysneuvostot ovat käynnistäneet yrityksen ylikansallisia sopimuksia koskevat neuvottelut eri aiheista, kuten koulutuksesta, työllistymisestä tai kestävästä kehityksestä, ja tukeneet niitä koskevien sopimusten tekemistä.

Kuten muillakin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelufoorumeilla yritystasolla, asianmukaiset oikeudelliset puitteet eivät takaa onnistuneita tuloksia. Sekä työntekijöiden että työnantajien edustajien motivaatio, sitoutuminen ja kyvyt ovat ratkaiseva tekijä eurooppalaisten yritysneuvostojen vuoropuhelun tulosten ja laadun kannalta.

III. Uudelleenlaaditun direktiivin tavoitteet

Uudelleenlaaditun direktiivin nojalla monikansalliset yritykset, joilla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueella ja vähintään 150 työntekijää kussakin vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, voivat perustaa eurooppalaisia yritysneuvostoja, joiden tarkoituksena on antaa tietoa ja vaihtaa näkemyksiä ylikansallisista asioista.

Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisprosessi alkaa joko silloin, kun vähintään 100 työntekijää kahdesta jäsenvaltiosta pyytää sitä, tai työnantajan päätöksellä. Eurooppalaisten yritysneuvostojen koostumus ja toiminta räätälöidään yrityskohtaisen tilanteen mukaan sopimuksella, jonka allekirjoittavat johdon ja osallistuvien eri jäsenvaltioiden työntekijöiden edustajat.

Ylikansallisissa yrityksissä keskusjohto tiedottaa eurooppalaisille työntekijöille kehityksestä ja merkittävistä päätöksistä ja kuulee heitä eurooppalaisten yritysneuvostojen edustajien kautta.

Uudelleenlaaditulla direktiivillä pyritään saavuttamaan etenkin seuraavat tavoitteet¹²:

- ylikansallista työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien oikeuksien toteutumisen turvaaminen
- uusien eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisen edistäminen
- direktiivin 94/45/EY käytännön soveltamisessa havaittujen ongelmien ratkaiseminen
- tiettyjen säännösten puutteista (jotka liittyvät esimerkiksi tiedottamisen ja kuulemisen määritelmiin) tai säännösten puuttumisesta (esimerkiksi ylikansallista koskeva määritelmä) johtuvan oikeudellisen epävarmuuden lievittäminen

12 Uudelleenlaaditun direktiivin 2009/38/EY johdanto-osan 7 kappale.

- työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevan EU-lainsäädännön nykyistä parempi niveltäminen.

Direktiivin artiklaosaan tehtiin seuraavat merkittävät muutokset:

- työntekijöiden tiedottamista ja heidän kuulemistaan ylikansallisesti koskeviin järjestelyihin liittyvien yleisten periaatteiden sekä tiedottamisen ja kuulemisen täsmällisten määritelmien käyttöönotto
- eurooppalaisten yritysneuvoston toimivallan rajoittaminen luonteeltaan ylikansallisiin kysymyksiin sekä yhteyden luominen työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa kansallisen ja ylikansallisen tason välille
- selvennykset työntekijöiden edustajien rooliin ja mahdollisuuteen saada koulutusta ilman palkanmenetystä
- selvennykset neuvottelujen avaamiseen tarvittavien tietojen toimittamiseen liittyviin vastuisiin sekä uusien eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista koskevien sopimusten neuvottelemiseen liittyviin sääntöihin
- muutokset toissijaisiin vaatimuksiin, joita sovelletaan, jos sopimusta ei ole
- eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeviin sopimuksiin yrityksen tai konsernin rakenteen muuttuessa sovellettavan mukauttamislausekkeen käyttöönotto.

IV. Arvioinnissa tehdyt havainnot

Komissio tutki uudelleenlaaditun direktiivin täytäntönpäytä kaikissa jäsenvaltioissa ja ETA-maissa sekä teki arvioinnin eri lähteistä, kuten ulkoisesta tutkimuksesta¹³, EU:lta ja kansallisilta työmarkkinaosapuolilta, eurooppalaisten yritysneuvostojen toimijoilta sekä tutkimuslaitoksilta ja työlainsäädännön asiantuntijoilta, kerättyjen aineistojen ja tietojen perusteella. Komission parempaa sääntelyä koskevan strategian vaatimusten mukaisesti tässä kertomuksessa esitetään päätelmät direktiivin myötä käyttöön otettujen uusien säännösten tuloksellisuuden, tehokkuuden, johdonmukaisuuden, merkityksellisyyden ja EU:n tasolla saatavan lisäarvon kannalta. Tarkempia tietoja havainnoista on tähän kertomukseen liittyvän komission yksiköiden valmisteluasiakirjan IV ja V jaksossa¹⁴.

A. Kansallisen lainsäädännön osaksi saattaminen ja oikeudellinen selkeys

Suurin osa jäsenvaltioista on saattanut EU-lainsäädännön asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöään. Useimmat säännökset on pantu kansallisessa lainsäädännössä sanatarkasti

¹³ ICF:n tekemä arviointitutkimus direktiivistä 2009/38, tilaajana työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto, syyskuu 2016.

¹⁴ SWD (2018) 187 final Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta annetun direktiivin 2009/38/EY arviointi.

täytäntöön, ja jotkin jäsenvaltiot ovat kuitenkin tehneet tarkempia säännöksiä, jotka ovat uudelleenlaaditun direktiivin vähimmäisvaatimuksia tiukempia.

Useimmat sidosryhmät ja toimijat, joita arvioinnin aikana kuultiin, katsoivat, että uudelleenlaadittu direktiivi on parantanut oikeudellisen kehyksen selkeyttä, joskin huomattavan moni heistä ilmoitti, ettei hän pysty vastaamaan, koska hänellä ei ollut kokemusta uudelleenlaaditun direktiivin säännöksistä. Ratkaistavaksi jää vielä muutamia käytännön haasteita, jotka liittyvät etenkin eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan sopimuksen neuvottelemiseen tai sopimuksen määräysten soveltamiseen yrityksen tasolla. Kansallisella tasolla käytävien oikeudenkäyntien määrä on pieni, eikä se näytä muuttuneen alkuperäiseen direktiiviin liittyneeseen suuntaukseen verrattuna. EU:n tasolla käsiteltäviä riita-asioita ei ole ollut.

B. Tuloksellisuus

Uudelleenlaadittu direktiivi antoi jonkin verran pontta eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamiselle ja voimassa olleiden eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevien sopimusten uudelleenneuvottelemiselle, mutta se ei pysäyttänyt eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisen heikkenevää suuntausta. Arvioinnissa todettiin, että uudelleenlaaditun direktiivin täytäntöönpanon jälkeen on perustettu noin 20 eurooppalaista yritysneuvostoa vuodessa pääasiassa yrityksiin, joiden pääkonttorit sijaitsevat Ranskassa, Ruotsissa ja Yhdysvalloissa.

Kaiken kaikkiaan eurooppalaisia yritysneuvostoja on eniten Ranskassa, Saksassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa, mikä johtuu niissä sijaitsevien yritysten koosta mutta myös työmarkkinasuhteiden kehittämisestä näissä maissa. Ne yritykset, jotka ovat perustaneet eurooppalaisia yritysneuvostoja uudelleenlaaditun direktiivin hyväksymisen jälkeen, ovat kooltaan keskimäärin pienempiä kuin yritykset, jotka perustivat yritysneuvoston aiemman lainsäädännön aikana.

Näiden elinten perustamisen edistämisessä on parantamisen varaa, sillä on arvioitu, että puolet yrityksistä, jotka voisivat perustaa eurooppalaisen yritysneuvoston, eivät ole vielä tehneet niin. Vaikka uudelleenlaaditun direktiivin hyväksymisen jälkeen perustettujen eurooppalaisten yritysneuvostojen absoluuttinen lukumäärä kasvoi, niitä voitaisiin perustaa vieläkin enemmän. Tämän syyt ovat monimutkaisia ja moninaisia, esimerkiksi seuraavia: kansallisten työmarkkinaosapuolten tietämättömyys lakisääteisistä vaatimuksista, yrityksen rakenteiden muuttuminen sulautumien tai yritysostojen myötä, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevan velvollisuuden puuttuminen, yritysten pääkonttoreiden sijainti maissa, joissa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun perinne ei ole kovin kehittynyt, ja pitkä aika, jonka työmarkkinaosapuolet tarvitsevat eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan sopimuksen neuvottelemiseen.

Vaikka ylikansallisuuden käsite on nyt paremmin määritelty uudelleenlaaditun direktiivin säännöksissä, eurooppalaisten yritysneuvostojen toimijoiden on silti usein vaikea tulkita sitä konkreettisissa tapauksissa.

Uudelleenlaadittu direktiivi paransi työntekijöille tiedottamisen laatua ja laajuutta, mutta työntekijöiden kuulemisen osalta se ei ole ollut niin tehokas. Huolimatta siitä, että eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenillä on oikeus ilmaista mielipiteensä, heillä vaikuttaa olevan vähän vaikutusvaltaa yritystensä päätöksentekoprosessiin varsinkin rakenneuudistuksen yhteydessä.

Työnantajat pitävät eurooppalaisia yritysneuvostoja hyödyllisinä työkaluina, jotka hyödyttävät kaikkia osapuolia monin tavoin. Niistä on apua esimerkiksi käsiteltäviä kysymyksiä koskevan yhteisymmärryksen parantamisessa jäsenten keskuudessa, päätösten selittämisessä, strategisten keskustelujen aloittamisessa sekä arvokkaiden toimintaehdotusten tekemisessä käsiteltävien aiheiden mukaan. Vaikka eurooppalaisilla yritysneuvostoilla ei ole virallista neuvotteluvoimaa, niillä on kuitenkin roolinsa ylikansallisten työehtosopimusten¹⁵ neuvottelemisessa muutamissa monikansallisissa yrityksissä.

Täytäntöönpanon osalta arviointi osoittaa, että jäsenvaltioissa on monenlaisia tilanteita, joissa eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on valmius toimia oikeudenkäynneissä. Puolessa jäsenvaltioista on käytössä vaihtoehtoisia riitojenratkaisumenetelmiä. Kaiken kaikkiaan arvioinnissa havaittiin heikkouksia käytettävissä olevissa keinoissa, joilla eurooppalaiset yritysneuvostot voivat käyttää oikeuksiaan, sekä merkittäviä eroja seuraamusten tyypissä ja määrässä.

C. Tehokkuus

Uudelleenlaadittu direktiivi ei aiheuttanut työnantajille lisäkustannuksia vuoden 1994 direktiiviin verrattuna. Eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisen kvantifioitavat kustannukset vaikuttavat jopa pienentyneen vuoden 1994 direktiiviin verrattuna, mutta tämä voi johtua yksinkertaisesti siitä, että uudelleenlaaditun direktiivin nojalla eurooppalaisia yritysneuvostoja perustaneet yritykset ovat kooltaan pienempiä. Suurin osa työnantajista katsoi, että hyödyt ylittivät yritysneuvostoon liittyvät kustannukset. Oikeutta saada koulutusta ilman palkanmenetystä kunnioitetaan laajalti, ja se on eurooppalaisten yritysneuvostojen edustajille iso apu heidän tehtäviensä hoitamisessa monikansallisissa yrityksissä. Arvioinnissa todetaan, ettei uudelleenlaadittu direktiivi aseta sellaisia hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia velvollisuuksia, joita voitaisiin pitää yrityksille kohtuuttomana taakkana.

D. Merkityksellisyys

Kaikki sidosryhmät pitävät uudelleenlaadittua direktiiviä merkityksellisenä, ja työmarkkinaosapuolet myöntävät, että ylikansallisen vuoropuhelun kehittämistä on jatkettava. Työntekijän suojelun parantumisen kannalta uudelleenlaaditun direktiivin katsottiin vaikuttavan merkittävästi työmarkkinaosapuolten ylikansallisen vuoropuhelun turvaamiseen yrityksen tasolla. Eurooppalaiset yritysneuvostot ovat mekanismi tiedon levittämiseen koko yrityksessä. Lisäksi ne luovat vipuvaikutusta EU:n ja paikallisen tason välille ja helpottavat

15 Euroopan komission tietokanta: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

näin strategisten aloitteiden tekemistä. Tämä johtaa yrityksen strategisten ratkaisujen laadun paranemiseen.

E. Johdonmukaisuus EU:n muiden välineiden kanssa

Uusien sääntöjen katsotaan pääsääntöisesti olevan sisäisesti yhtenäisiä ja johdonmukaisia EU:n muun työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskeviin oikeuksiin liittyvän lainsäädännön sekä EU:n perusoikeuskirjan kanssa. Erot perustuvat asiaankuuluvien säädösten erityisiin tavoitteisiin, jotka liittyvät esimerkiksi joukkoirtisanomisiin tai yritysten omistajuuden siirtoon.

Vaikka eurooppalaisten yritysneuvostojen oikeuksia saada tietoa ja tulla kuulluksi sovelletaan kaikkiin ylikansallisiin aiheisiin, jotka vaikuttavat työntekijöiden työehtoihin, eurooppalaiset yritysneuvostot eivät kuitenkaan ole neuvottelutahoja, joten niillä on eri tavoite kuin saada tietoa ja tulla kuulluksi paikallisella tasolla, prosessi, jonka tavoitteena on, että työntekijöiden edustajat ja työnantaja pääsevät sopimukseen.

F. EU:n tasolla saatava lisäarvo

Toissijaisuusperiaatteen kannalta eurooppalaisissa yritysneuvostoissa on todellinen EU-valtioiden rajat ylittävä ulottuvuus. Ylikansallisten yritysten työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa menettelyjä voidaan säännellä vain osaksi kansallista lainsäädäntöä saatetulla EU-säädöksellä.

Suhteellisuusperiaatteen osalta uudelleenlaadittu direktiivi antaa jäsenvaltioille joustavuutta uudelleenlaaditun direktiivin säännösten mukauttamiseen kansallisiin työmarkkinasuhteisiin ja oikeusjärjestelmiin ja etenkin määriteltäessä järjestelyjä, joilla nimitään tai valitaan työntekijöiden edustajat ja määritetään heidän oikeussuojansa, sekä määritettäessä asianmukaiset seuraamukset lainsäädännön soveltamisen rikkomisesta.

Uudelleenlaadittu direktiivi luo EU:n tasolla oikeudellisen kehyksen ylikansallisen tiedottamisen ja kuulemisen järjestämiseen yrityksissä; muutoin se tehtäisiin täysin vapaaehtoisena ja oikeudellisessa tyhjiössä.

V. Poliittiset toimet EU:n tasolla

Edellä esitetyssä analyysissä havaittiin seuraavat haasteet, jotka vaativat EU:n tason toimia:

- vähän uusia eurooppalaisia yritysneuvostoja
- kuulemismenettelyn tuloksellisuus
- tarve jakaa ja vaihtaa nykyisiä hyviä käytäntöjä ja
- puutteet direktiivin joidenkin säännösten täytäntöönpanossa ja noudattamisessa.

Siksi komissio ehdottaa seuraavia toimia:

- eurooppalaisten yritysneuvostojen toimijoille tarkoitetun käytännön käsikirjan laatiminen ja levittäminen
- rahoituksen myöntäminen työmarkkinaosapuolille täytäntöönpanon ja eurooppalaisten yritysneuvostojen tuloksellisuuden tukemiseksi sekä
- sen varmistaminen, että uudelleenlaaditun direktiivin keskeiset säännökset saatetaan täysimääräisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä jäsenvaltioissa.

A. Eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisen ja toiminnan parantaminen käytännön käsikirjan avulla

Uudelleenlaaditun direktiivin täytäntöönpanon helpottamiseksi komissio suunnittelee julkaisevansa käsikirjan, jonka tavoitteena on

- lisätä eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista etenkin niissä jäsenvaltioissa ja toimialoilla, joissa niitä on perustettu vasta vähän
- parantaa eurooppalaisten yritysneuvostojen tuloksellisuutta entisestään etenkin työkaluna, jolla tuetaan sosiaalisten standardien rakentamista koko EU:ssa
- jakaa hyviä käytäntöjä kokoamalla ja jakamalla konkreettisia esimerkkejä lähestymistavoista, jotka ovat toimineet hyvin käytännössä.

Tämä käsikirja sisältäisi konkreettisia neuvoja ja ohjeita työnantajille, eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille, ammattiliittojen edustajille, työntekijöille ja muille sidosryhmille. Sen olisi myös tarkoitus auttaa työnantajia ja yritysten edustajia täyttämään uudelleenlaaditun direktiivin mukaiset velvollisuutensa ja avustaa ihmisiä eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisessa ja toiminnassa.

Komissio laatii tämän käsikirjan vuonna 2018 yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa asiantuntijoiden ja toimijoiden avustamana. Tiivis yhteistyö työmarkkinaosapuolten kanssa auttaa komissiota keräämään esimerkkejä hyvistä käytännöistä sekä esimerkkejä monikansallisissa yrityksissä laadituista sopimuksista, jotka voidaan jakaa EU:ssa.

Lisäksi on suunniteltu tiedotustoimia, jotta käsikirjaa voitaisiin jakaa mahdollisimman laajalti ja tiedottaa siitä toimijoille ja työmarkkinaosapuolille kaikilla tasoilla. Tiedottamista hoidetaan myös asiaan liittyvän verkkosivuston kautta sekä järjestämällä työmarkkinaosapuolten kanssa toimia ja tapahtumia, joita komissio tukee. Käsikirja julkaistaan kaikilla EU:n virallisilla kielillä.

B. EU:n rahoitusvälineiden käyttäminen eurooppalaisten yritysneuvostojen tukemiseksi

Komissio esittää joka vuosi sellaisten toimien rahoittamista koskevan ehdotuspyynnön¹⁶, joilla edistetään työntekijöiden osallistumista yrityksissä. Kyseeseen tulevat siis kaikenlaiset toimet (myös tiedottaminen, kuuleminen ja osallistuminen), joiden kautta työntekijöiden edustajat voivat vaikuttaa yrityksissä tehtäviin päätöksiin. Käsikirjan julkaisemisen jälkeiseen ensimmäiseen ehdotuspyyntöön sisällytetään eurooppalaisiin yritysneuvostoihin liittyvä erityinen painopisteala. Siihen kuuluu taloudellinen tuki¹⁷, jota annetaan työmarkkinaosapuolille tämän käytännön oppaan mainostamiseen ja sen käytön tukemiseen sidosryhmissä tarkoitettujen hankkeiden kehittämiseen. Siitä voidaan myös rahoittaa aloitteita, joilla tuetaan nykyisten lakisääteisten vaatimusten täytäntöönpanoa, tiedotetaan eurooppalaisten yritysneuvostojen mahdollisista hyödyistä yrityksille ja työntekijöiden edustajille sekä tehostetaan eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista ja toimintaa.

C. Uudelleen laaditun direktiivin täytäntöönpanon varmistaminen jäsenvaltioissa

Tässä yhteenvetokertomuksessa ja siihen liittyvässä komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa määritetään keskeiset alueet jäsenvaltioiden kanssa tehtävälle tulevalle yhteistyölle ja valvontatoimille.

Komissio tukee jatkossakin jäsenvaltioiden työtä, jonka tavoitteena on parantaa direktiivin säännösten täytäntöönpanoa, ja helpottaa jäsenvaltioiden välistä tiedonvaihtoa, etenkin kun on kyse ”tehokkaiden, varoittavien ja oikeasuhteisten” seuraamusten¹⁸ asettamisesta tapauksissa, joissa rikotaan direktiivin säännöksiä.

16 Euroopan komission ehdotuspyyntö – ”Information, consultation and representation of representatives of undertakings” DG EMPL Prerogative and Specific competencies — komission päätös C (2016)6596/F1 vuoden 2017 ehdotuspyynnöistä.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>

17 Tämä aloite ei edellytä lisävaroja EU:n talousarviosta.

18 Direktiivin 2009/38/EY 10 artiklan 1 kohta sekä johdanto-osan 35 ja 36 kappale.