



Brüssel, 14.5.2018  
COM(2018) 292 final

**KOMISJONI ARUANNE EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE NING  
EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE**

**Aruanne direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise  
ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või  
kontsernides (uuesti sõnastatud) rakendamise kohta liikmesriikides**

{SWD(2018) 187 final}

## **I. Sissejuhatus**

Käesolevas aruandes antakse ülevaade Euroopa töönookogu asutamist käsitleva uuesti sõnastatud direktiivi 2009/38/EÜ<sup>1</sup> (edaspidi „uuesti sõnastatud direktiiv“) rakendamisest liikmesriikides, nagu nõutakse direktiivi artiklis 15. Aruandes kirjeldatakse järelmeetmeid, mida komisjon kavatses võtta. Aruandele on lisatud komisjoni talituste töödokument, milles komisjon käsitleb hindamise tulemusi üksikasjalikumalt<sup>2</sup>.

Nõukogu direktiiv 94/45/EÜ<sup>3</sup> sõnastati pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist uuesti ja uuesti sõnastatud direktiiv jõustus 6. juunil 2009. Ülevõtmisperiod lõppes kaks aastat hiljem.

Käesoleva aruande aluseks oleva hindamise käigus keskenduti uuesti sõnastatud direktiiviga kaasnenud muudatustele. Hindamise eesmärk oli hinnata uuesti sõnastatud direktiivi ülevõtmist ja rakendamist liikmesriikides ning selle mõju

- Euroopa töönookogude loomisele,
- töötajate riigiülese teabe saamise ja konsultatsioonides osalemise õiguse tõhususele ning
- õigusraamistiku paranemisele.

Kooskõlas parema õigusloome suunistega<sup>4</sup> hinnati ka uuesti sõnastatud direktiivi asjakohasust, sidusust, tõhusust ja ELi lisaväärtust.

Käesolevas aruandes kirjeldatakse uuesti sõnastatud direktiivi eesmärke, komisjoni peamisi hindamisjäreldusi ja vastavaid poliitikameetmeid.

## **II. Euroopa töönookogud ja piiriülene sotsiaaldialoog**

Sotsiaaldialoog on Euroopa sotsiaalse mudeli oluline element. Tugeva sotsiaaldialoogi korral on majandus konkurentsivõimelisem ja sotsiaalselt vastupidavam. Sotsiaalpartnerite kaasamine poliitika kujundamisse ja rakendamisse on äärmiselt oluline, et tugevdada konkurentsivõimet ja suurendada sotsiaalset õiglust – see on Euroopa sotsiaalse turumajanduse toimimise nõutav eeltingimus. Komisjon on nõuks võtnud tugevdada

---

1 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa töönookogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (uuesti sõnastatud) (ELT L 122, 16.5.2009, lk 28–44).

2 Evaluation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council (SWD(2018) 187 final).

3 Nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiiv 94/45/EÜ Euroopa töönookogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (EÜT L 254, 30.9.1994, lk 64–72).

4 [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016\\_empl\\_011\\_evaluation\\_european\\_works\\_council\\_et.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_et.pdf)

sotsiaaldialoogi kõikidel tasanditel. Just seepärast võeti 2015. aastal vastu algatus „Sotsiaaldialoogi uus algus“<sup>5</sup>.

Euroopa sotsiaalõiguste samba<sup>6</sup> 8. põhimõtte kohaselt tuleb riiklike tavaid järgides konsulteerida sotsiaalpartneritega kõigis küsimustes, mis käsitlevad majandus-, tööhõive- ja sotsiaalpoliitika kujundamist ja rakendamist. Sotsiaalpartneritel on soovitatud pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja sõlmida neid olulistes küsimustes, austades samas sotsiaalpartnerite sõltumatust ja kollektiivse tegutsemise õigust.

Kõiki tasandeid hõlmav sotsiaaldialoog peab olema kesksel kohal Euroopa reageeringutes protsessidele, mis avaldavad otsust mõju töömaailmale, näiteks digitaliseerimisele, üleilmastumisele ja demograafilistele muutustele. On näha olnud, et sotsiaalpartnerite kaasamine tööturu reformidesse ja sektori või ettevõtte ümberkorraldamisse toob häid tulemusi, sest sellega tekitatakse neis vastutustunne reformiprotsesside ees ning edendatakse usaldust ja partnerlust. Peale selle võivad sotsiaaldialoogi pidamiseks loodud püsikanalid aidata ette aimata ja rahuldada vajadusi ja ootusi, mis tulenevad tööjõu vananemise ning töötervishoiu ja -ohutusega seotud probleemidest või mis on seotud oskuste või töö- ja eraelu tasakaaluga.

Euroopa sotsiaalõiguste samba 8. põhimõtte kohaselt on töötajatel või nende esindajatel õigus ka sellele, et neid teavitatakse ja nendega konsulteeritakse õigel ajal nende jaoks olulistes küsimustes, eelkõige seoses ettevõtete ülemineku, ümberkorraldamise ja ühinemisega ning kollektiivse koondamisega. Selle põhimõtte alusel ei ole töötajatel või nende esindajatel mitte üksnes õigus saada teavet, vaid ka õigus sellele, et nendega konsulteeritakse ettevõtte iga sellise tegevuse puhul, mis eeldab arvamuste vahetamist ja tööandjaga järjekindla dialoogi sisseseadmist.

Teavitamise ja konsulteerimise riiklikku tasandit hõlmav ELi õigusraamistik on välja kujunenud mitme aastakümne vältel. Direktiivis 98/59/EÜ<sup>7</sup> on sätestatud eeskirjad töötajate esindajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohta enne kollektiivset koondamist. Direktiiviga 2002/14/EÜ<sup>8</sup> on kehtestatud üldraamistik töötajate teavitamiseks ja töötajatega konsulteerimiseks liikmesriigi tasandil. Direktiiv 2001/23/EÜ<sup>9</sup> sisaldab sätteid, millega tagatakse töötajate teavitamine ja töötajatega konsulteerimine juhul, kui ettevõtte läheb üle uuele omanikule<sup>10</sup>.

---

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

6 17. novembri 2017. aasta teadaanne Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta.

7 Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiiv 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta.

8 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses.

9 Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta.

10 Ülevaate töötajate kaasamise alastest õigusaktidest leiab aadressilt <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

Muutusteks ja restruktureerimiseks valmisolekut käsitlevas ELi kvaliteediraamistikus<sup>11</sup> on komisjon sätestanud põhimõtted ja head tavad, mida ettevõtjad ja riiklikud ametiasutused peavad järgima enne muutuste elluviimist ja ümberkorralduste tegemisel. Kümne aasta eest loodi Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fond, et toetada maailmakaubanduses üleilmastumise tõttu toimunud suurte struktuurimuutuste või üleilmse finants- ja majanduskriisi tulemusel koondatud töötajaid.

Euroopa tööõukogude vahendusel on riikideülese sotsiaaldialoogi korraldamine teatud suurusel hargmaiste ettevõtete puhul märgatavalt tõhusam. Tegemist on organitega, mis esindavad Euroopa töötajaid piiriülestes ettevõtetes. Euroopa tööõukogud tagavad ühise platvormi, et vahetada üle kogu ELi ja EMP töötajate ja tööandjate esindajate vahel teavet riigiülestes küsimustes. Tööõukogu kaudu teavitab ettevõtte juhatus töötajaid ettevõttes toimuvast arengust ja Euroopa tasandil tehtavast mis tahes tähtsast otsusest, mis võib mõjutada töötajate tööhõivet või töötingimusi, ning konsulteerib töötajatega neis küsimustes.

Euroopa tööõukogud on osutunud piiriüleste töösuhete arendamisel ülitähtsaks. Hargmaistes ettevõtetes tehakse ühe liikmesriigi töötajaid mõjutavaid otsuseid sageli kesksel, väljaspool asjaomast liikmesriiki paikneva juhatuse tasandil. Euroopa tööõukogud aitavad tekitada eri liikmesriikide töötajate seas solidaarsust ja koostööd, edendada parimate tavade jagamist ning võimaldavad ühise lähenemisviisi kaudu kujundada, paremini mõista ja ellu viia hargmaises ettevõttes riigiülestes küsimustest tehtavaid otsuseid.

Euroopa tööõukogud muudavad töötajate ja keskjuhatuse vahelise suhtluse paremaks. Tööandja jaoks võib olla kasulik, kui töötajatepoolne usaldus on suurem ning nende teadmisi ja kogemusi arvestav kaasatus parem. Ühine arusaam ettevõtte ees seisvatest riigiülestest probleemidest ja töötajate kaasamine lahenduse leidmist toetavas otsustusprotsessis võib lihtsustada hargmaises ettevõttes keskjuhatuse tasandil tehtavate strateegiliste valikute tegemist ning suurendada nende valikute mõju.

Tänu oma otsustavale rollile muutuste ettenägemisel ja nendega toimetulekul võimaldavad Euroopa tööõukogud ennetada või leevendada ümberkorralduste kahjulikku mõju tööhõivele ja töötingimustele. Laiemalt võttes on Euroopa tööõukogudel järjest olulisem osa mängida selles, kuidas ettevõtte tasandil kujundatakse õiglaseid ja sobivaid reageeringuid digitaliseerimise, üleilmastumise ja demograafilise muutusega seotud probleemide riikidevahelise mõju korral. Nad saavad tegeleda väga erinevate küsimustega, näiteks uute tehnoloogiate kasutuselevõtu ja sellega seonduva koolitusvajadusega, ettevõtte strateegilise arenguga muutuvast turukeskkonnast või parimate tavade jagamisega olukorras, kus tuleb kohaneda vananeva tööjõuga. Mõni Euroopa tööõukogu on tagant tõuganud ja toetanud piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute üle läbirääkimiste pidamist ja selliste lepingute sõlmimist mitmel teemal, nagu koolitus, tööhõive või kestlik areng.

---

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

Nii nagu ettevõtte tasandi sotsiaaldialoogi muudetski küsimustes ei taga üksnes nõuetekohase õigusraamistiku olemasolu edukaid tulemusi. Euroopa tööõukogus toimuva suhtluse tulemusteni jõudmisel ja kvaliteedi tagamisel on olulised tegurid nii töötajate kui ka tööandjate esindajate motiveeritus, pühendumine ja suutlikkus.

### **III. Uuesti sõnastatud direktiivi eesmärgid**

Uuesti sõnastatud direktiiv võimaldab luua riigiülestes küsimustes teavitamiseks ja arvamuste avaldamiseks Euroopa tööõukogu hargmaistes ettevõtetes, millel on EMPs vähemalt 1 000 töötajat ja vähemalt kahes liikmesriigis kummaski 150 töötajat.

Euroopa tööõukogu luuakse kas kahest liikmesriigist pärit 100 töötaja taotlusel või tööandja otsusega. Euroopa tööõukogu koosseis ja toimimine määratakse kindlaks lähtuvalt ettevõtte konkreetsest olukorrast juhatuse ja asjassepuutuvatest liikmesriikidest pärit töötajate esindajate allkirjastatud kokkuleppes.

Piiriülestes ettevõtetes teavitab keskjuhatuse Euroopa töötajaid edusammudest ja olulistest otsustest ning konsulteerib nendega neis küsimustes töötajate Euroopa tööõukogusse kuuluvate esindajate kaudu.

Uuesti sõnastatud direktiivil on eelkõige järgmised eesmärgid<sup>12</sup>:

- tagada tõhusalt töötajate õigus riigiülesele teavitamisele ja töötajate õigus sellele, et nendega konsulteeritakse;
- hoogustada uute Euroopa tööõukogude loomist;
- lahendada direktiivi 94/45/EÜ praktilisel kohaldamisel tekkinud probleemid;
- vähendada õiguskindlusetust, mis tuleneb direktiivi teatavates sätetes (nt teavitamise ja nõustamise mõiste määratluses) esinevatest vigadest ja teiste sätete (nt mõiste „riigiülene“ määratluse) puudumisest;
- tagada paremad seosed muude töötajate teavitamist ja töötajatega konsulteerimist käsitlevate ELi õigusaktidega.

Direktiiviga tehti jõustamissätetesse järgmised olulised muudatused:

- kehtestati töötajate riigiülese teavitamise ja töötajatega konsulteerimise korda käsitlevad üldpõhimõtted ning teavitamise ja konsulteerimise mõiste täpsed määratlused;
- piirati Euroopa tööõukogude pädevus ainult riigiüleste küsimustega ning loodi seos töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise riigi ja riigiülese tasandi vahel;

---

12 Uuesti sõnastatud direktiivi 2009/38/EÜ põhjendus 7.

- selgitati töötajate esindajate rolli ja võimalust saada koolitust palgas kaotamata;
- selgitati vastutust läbirääkimiste alustamiseks vajaliku teabe edastamise eest ja eeskirju, mida kohaldatakse uue Euroopa töönoukogu loomise kokkuleppe üle läbirääkimiste pidamisel;
- tehti muudatused täiendavatesse nõuetesse, mida kohaldatakse kokkuleppe puudumise korral;
- kehtestati kohandamisklausel, mida kohaldatakse Euroopa töönoukogu käsitleva kokkuleppe suhtes, kui ettevõtte või kontserni struktuur muutub.

#### **IV. Hindamise järeldused**

Komisjon vaatles uuesti sõnastatud direktiivi rakendamist kõikides liikmesriikides ja EMP riikides ning korraldas eri allikatest, näiteks välisuuringust<sup>13</sup>, ELi ja riikide sotsiaalpartneritelt, Euroopa töönoukogude praktikutelt, uurimisinstituutidelt ja tööõiguse ekspertidelt kogutud andmete ja teabe põhjal hindamise. Kooskõlas komisjoni parema õigusloome strateegia nõuetega esitatakse käesolevas aruandes järeldused direktiiviga kehtestatud uute sätete tulemuslikkuse, tõhususe, sidususe, asjakohasuse ja ELi lisaväärtuse kohta. Üksikasjalikumad teavet nende järelduste kohta leiab käesoleva aruande juurde kuuluva komisjoni talituste töödokumendi<sup>14</sup> IV ja V jaost.

##### **A. Ülevõtmine ja õigusselgus**

Valdav osa liikmesriikidest on kõnealuse ELi õigusakti nõuetekohaselt üle võtnud. Enamik sätteid on liikmesriikide õigusaktidesse üle võetud sõna-sõnalt, kuid mõni riik on kehtestanud ka üksikasjalikumad sätted, milles minnakse uuesti sõnastatud direktiivis sätestatud miinimumnõuetest kaugemale.

Enamik sidusrühmi ja praktikuid, kellega konsulteeriti, leidis, et õigusraamistik on muutunud tänu uuesti sõnastatud direktiivile selgemaks, samas leidis märkimisväärne osa konsulteeritutest, et neil ei ole võimalik sellele küsimusele vastata, sest neil puuduvad uuesti sõnastatud sätetega seotud kogemused. Praktikas tulevad endiselt ette mõned probleemid, eriti Euroopa töönoukogu kokkuleppe üle läbirääkimiste pidamisel või selle kokkuleppe sätete rakendamisel ettevõtte tasandil. Vaidluste lahendamine riigi tasandil on tagasihoidlik ja selle maht ei ole esialgse direktiivi puhul täheldatud suundumusega võrreldes muutunud. ELi tasandil ei ole esitatud ühtki hagi.

<sup>13</sup> Direktiivi 2009/38/EÜ hindamisuuring, mille korraldas 2016. aasta septembris tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi tellimisel konsultatsioonifirma ICF.

<sup>14</sup> Evaluation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council (SWD(2018) 187 final).

## B. Tulemuslikkus

Ehkki uuesti sõnastatud direktiiv hoogustas mõnevõrra Euroopa tööõukogude asutamist ja Euroopa tööõukogusid käsitlevate olemasolevate kokkulepete läbivaatamist, ei peatanud see langustrendi Euroopa tööõukogude loomisel. Hindamisel täheldati, et alates uuesti sõnastatud direktiivi rakendamise algusest on loodud igal aastal ligikaudu 20 Euroopa tööõukogu, peamiselt ettevõtete peakorterites Prantsusmaal, Rootsis ja USAs.

Enamik Euroopa tööõukogudest tegutseb Prantsusmaal, Saksamaal ja Ühendkuningriigis, mille põhjuseks on ettevõtete suurus, ent samuti töösuhete areng neis riikides. Euroopa tööõukogu loonud ettevõtete keskmine suurus on olnud pärast uuesti sõnastatud direktiivi vastuvõtmist väiksem kui see oli eelmise õigusakti kohaldamisel.

Selliste organite loomist annab veel elavdada, kuivõrd hinnangute kohaselt ei ole Euroopa tööõukogu seni veel loonud pooled ettevõtetest, kellel on õigus seda teha. Kuigi Euroopa tööõukogude absoluutarv pärast uuesti sõnastatud direktiivi vastuvõtmist suurenes, võiks siiski eeldada, et selliseid organeid luuakse tegelikkuses hoogsamalt. Põhjused, miks seda ei tehta, on keerulised ja neid on palju, sealhulgas asjaolu, et riigi sotsiaalpartnerid ei ole teadlikud õiguslikest nõuetest, ettevõtete struktuuri muutumine ühinemise või ülevõtmise tõttu, Euroopa tööõukogu loomise kohustuse puudumine, ettevõtete peakorteri asumine riikides, kus sotsiaaldialoogi pidamise traditsioon on vähem arenenud, ning selle aja pikkus, mis kulub sotsiaalpartneritel Euroopa tööõukogu käsitleva kokkuleppe üle läbirääkimiste pidamiseks.

Ehkki mõiste „riigiülene“ on määratletud uuesti sõnastatud direktiivis paremini, on Euroopa tööõukogude praktikutel seda konkreetsetel juhtudel siiski keeruline tõlgendada.

Tänu uuesti sõnastatud direktiivile paranes nii töötajate teavitamise kvaliteet kui ka ulatus, kuid töötajatega konsulteerimise osas ei ole uuesti sõnastatud direktiiv olnud nii tulemuslik. Ehkki Euroopa tööõukogude liikmetel on õigus arvamust avaldada, tundub, et nende mõju ettevõtete otsustusprotsessis on väike, eriti ettevõtete ümberkorraldamisel.

Töötajad peavad Euroopa tööõukogu kasulikuks vahendiks, mis toob mitmel moel kasu kõikidele osapooltele, sealhulgas parandades oma liikmete seas ühist arusaama probleemidest, selgitades otsuseid, algatades strateegilisi arutelusid ning esitades sõltuvalt arutatavatest teemadest väärtuslikke ettepanekuid võtta meetmeid. Kuigi Euroopa tööõukogudel ei ole ametlikke läbirääkimisvolitusi, on neil mõnes hargmaises ettevõttes oma roll ka läbirääkimiste pidamisel piiriüleste kollektiivlepingute<sup>15</sup> üle.

Mis puudutab direktiivi järgmise tagamist, siis hindamisest on näha, et Euroopa tööõukogude suutlikkus õiguskorra raames tegutseda on liikmesriikides erinev. Pooltes liikmesriikides on sisse seatud vaidluste kohtuvälise lahendamise mehhanismid. Üldiselt märgati hindamise käigus vajakajäämisi kasutusele võetud vahendites, mis võimaldavad

---

15 Euroopa Komisjoni andmebaas: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

Euroopa tööõukogudel jõustada oma õigusi, ning märkimisväärseid erinevusi sanktsioonide liigis ja tasemes.

### **C. Tõhusus**

Uuesti sõnastatud direktiiv ei tekitanud tööandjatele võrreldes 1994. aasta direktiiviga lisakulusid. Tundub, et Euroopa tööõukogu loomise mõõdetavad kulud on isegi väiksemad kui 1994. aasta direktiivi kohaldamisel, kuid see võib lihtsalt kajastada asjaolu, et ettevõtted, kes on loonud pärast direktiivi uuestisõnastamist Euroopa tööõukogu, on väiksemad. Enamiku tööandjate jaoks kaalub saadav kasu üles seonduvad kulud. Õigust koolitusele palgas kaotamata austatakse laialdaselt ning Euroopa tööõukogude esindajatele on see hargmaistes ettevõtetes ülesannete täitmisel suureks toeks. Hindamise käigus jõuti järeldusele, et uuesti sõnastatud direktiiviga ei ole kehtestatud haldus-, finants- ega õiguslikke kohustusi viisil, mis tekitab ettevõtjatele põhjendamatut koormust.

### **D. Asjakohasus**

Kõik sidusrühmad peavad uuesti sõnastatud direktiivi asjakohaseks ja sotsiaalpartnerid tunnistavad vajadust arendada edasi piiriülest dialoogi. Seoses töötajate kaitsega leiti, et uuesti sõnastatud direktiiv aitab märkimisväärselt kaasa piiriülese sotsiaaldialoogi tagamisele ettevõtte tasandil. Euroopa tööõukogud võimaldavad levitada teavet kogu ettevõttes, võimendavad ELi ja kohalike tasandite vahelisi seoseid ning sellega hõlbustavad strateegiliste algatuste käivitamist, millega paranevad kvalitatiivselt ettevõtte strateegilised lahendused.

### **E. Sidusus muude ELi vahenditega**

Üldiselt leitakse, et uued eeskirjad on seesmiselt järjepidevad ja sidusad muude ELi õigusaktidega, mis käsitlevad töötajate õigust teavitamisele ja sellele, et nendega konsulteeritakse, sealhulgas ELi põhiõiguste hartaga. Lahknevused on põhjendatavad õigusaktide, näiteks kollektiivset koondamist või ettevõtte üleandmist käsitlevate õigusaktide konkreetsete eesmärkidega.

Ehkki Euroopa tööõukogu õigust teavitamisele ja sellele, et temaga konsulteeritakse, kohaldatakse kõikide riigiüleste teemade puhul, mis mõjutavad töötajate töötingimusi, ei ole tööõukogu läbirääkimisorgan ning seega on tööõukogul teistsugune eesmärk kui kohalikul tasandil teavitamine ja konsulteerimine töötajate esindajate ja tööandja vahelise kokkuleppe saavutamiseks.

### **F. ELi lisaväärtus**

Subsidaarsuse vaatenurgast on Euroopa tööõukogudel tõeline ELi-sisene riikidevaheline mõõde. Piiriüleste ettevõtete töötajate teavitamise ja töötajatega konsulteerimise korda on võimalik reguleerida vaid liikmesriigi õigusaktidesse üle võetud ELi õigusaktiga.



Mis puudutab proportsionaalsust, siis uuesti sõnastatud direktiiv võimaldab liikmesriikidele paindlikkust, et kohandada direktiivi sätteid nii, et need sobiksid riigi töösuhete ja õigussüsteemiga. Paindlikkus on tagatud eelkõige selle kindlaksmääramisel, milline on töötajate esindajate määramise või valimise kord, nende õiguskaitse ja asjakohased karistused õigusakti kohaldamisel esinevate rikkumiste korral.

Uuesti sõnastatud direktiiviga tagatakse ELi tasandi õigusraamistik ettevõttesisesse piiriülese teavitamise ja konsulteerimise soodustamiseks, vastasel juhul oleks see puhtal kujul vabatahtlik tegevus ja toimuks õiguslikus vaakumis.

## **V. ELi tasandil võetavad poliitikameetmed**

Eespool esitatud analüüsi käigus tehti kindlaks järgmised probleemid, mille lahendamiseks tuleb võtta meetmeid ELi tasandil:

- uute Euroopa töönõukogude piiratud arv;
- konsulteerimise tulemuslikkus;
- vajadus jagada ja vahetada olemasolevaid häid tavasid ning
- vajakajäämised direktiivi mõne sätte rakendamisel ja täitmise tagamisel.

Seepärast teeb komisjon ettepaneku võtta järgmised meetmed:

- koostada Euroopa töönõukogude praktikutele praktiline käsiraamat ja seda jagada;
- eraldada sotsiaalpartneritele rahalisi vahendeid, et toetada Euroopa töönõukogude rakendamist ja suurendada nende tulemuslikkust, ning
- tagada uuesti sõnastatud direktiivi peamiste sätete täielik ülevõtmine liikmesriikides.

### **A. Euroopa töönõukogude asutamise ja toimimise tõhustamine praktilise käsiraamatu abil**

Et hõlbustada uuesti sõnastatud direktiivi rakendamist, kavatseb komisjon avaldada käsiraamatu, mille eesmärk on

- suurendada Euroopa töönõukogude kasutuselevõttu, eelkõige liikmesriikides ja sektorites, kus neid on seni vähe loodud;
- muuta Euroopa töönõukogud – eeskätt kui vahend, millega toetada sotsiaalsete standardite tõstmist kõikjal ELis – veelgi tulemuslikumaks;
- levitada häid tavasid, koondades praktikas hästi toiminud lähenemisviiside konkreetseid näiteid ja neid jagades.

Käsiraamatus antakse konkreetset nõu ja konkreetseid suuniseid tööandjatele, Euroopa töönõukogu liikmetele, ametiühingute esindajatele, töötajatele ja muudele sidusrühmadele.

Samuti peaks see aitama tööandjatel ja ettevõtte esindajatel täita uuesti sõnastatud direktiivis sätestatud kohustusi ning olema neile abiks Euroopa tööõukogude loomisel ja tegevuses.

Komisjon töötab selle juhenddokumendi välja 2018. aastal koostöös sotsiaalpartneritega ning ekspertide ja praktikute toel. Tihe koostöö sotsiaalpartneritega aitab komisjonil koguda näiteid headest tavadest ja hargmaistes ettevõtetes sõlmitud kokkulepetest, mida võiks jagada üle kogu ELi.

Et jagada käsiraamatut võimalikult laialdaselt ning suurendada kõikide tasandite praktikute ja sotsiaalpartnerite seas teadlikkust, on kavandatud hulk teavitusmeetmeid. Nende hulka kuuluvad reklaam spetsiaalsel veebisaidil, tegevuse korraldamine koos sotsiaalpartneritega ja komisjoni toetatavad üritused. Käsiraamat avaldatakse kõikides ELi ametlikes keeltes.

### **B. ELi rahastamisvahendite kaasamine Euroopa tööõukogude toetamiseks**

Komisjon korraldab igal aastal projektikonkursi<sup>16</sup>, et rahastada meetmeid, millega suurendatakse töötajate kaasamist ettevõtetes, st mis tahes meetet (sealhulgas teavitamine, konsulteerimine ja osalemine), mille kaudu töötajate esindajad võivad mõjutada ettevõttes tehtavaid otsuseid. Esimesse projektikonkurssi, mis kuulutatakse välja pärast käsiraamatu avaldamist, lisatakse konkreetne Euroopa tööõukogudega seotud prioriteet. Selle alusel antakse sotsiaalpartneritele rahalist toetust<sup>17</sup> selliste projektide väljatöötamiseks, millega reklaamitakse kõnealust praktilist käsiraamatut ja toetatakse selle kasutamist sidusrühmade seas. Selle raames võidakse rahastada ka algatusi, millega toetatakse kehtivate õiguslike nõuete rakendamist, suurendatakse teadlikkust Euroopa tööõukogude võimalikust kasust ettevõtetele ja töötajate esindajatele ning tõhustatakse Euroopa tööõukogude asutamist ja toimimist.

### **C. Uuesti sõnastatud direktiivi rakendamise tagamine kõikides liikmesriikides**

Käesolevas kokkuvõttes aruandes ja selle juurde kuuluvas komisjoni talituste töödokumendis määratakse kindlaks peamised valdkonnad, kus teha liikmesriikidega tulevikus koostööd ja tegeleda nõuete järgimise tagamisega.

Komisjon toetab jätkuvalt liikmesriikide tegevust direktiivi sätete paremal rakendamisel ning lihtsustab liikmesriikidevahelist suhtlust, eelkõige toetab komisjon proportsionaalsete, tõhusate ja hoiatavate karistuste<sup>18</sup> väljatöötamist juhtudeks, kui direktiivi sätetest ei peeta kinni.

---

16 Euroopa Komisjoni konkursikutse „Information, consultation and representation of representatives of undertakings“, tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat, rubriik „Eesõigused ja eripädevused“ – komisjoni otsus C(2016) 6596/F1 2017. aasta projektikonkursside kohta, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>.

17 Selle algatuse jaoks ei ole vaja ELi eelarvest lisavahendeid.

18 Direktiivi 2009/38/EÜ artikli 10 lõige 1 ning põhjendused 35 ja 36.

