

II

(Valmistavat säädökset)

KOMISSIO

Ehdotus neuvoston direktiiviksi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä

(1999/C 2/03)

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

KOM(1998) 612 lopull. — 98/0315(SYN)

(Komission esittämä 17 päivänä marraskuuta 1998)

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen liitteenä olevan sosiaalipolitiikkaa koskevan pöytäkirjan (N:o 14) liitteenä olevan sosiaalipolitiikkaa koskevan sopimuksen ja erityisesti sen 2 artiklan 2 kohdan,

ottaa huomioon komission ehdotuksen,

ottaa huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon,

noudattaa perustamissopimuksen 189 c artiklassa määrättyä menettelyä,

sekä katsoo, että

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen liitteenä olevan sosiaalipolitiikkaa koskevan pöytäkirjan perusteella Euroopan yhteisön jäsenvaltiot, Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta, jäljempänä ”jäsenvaltiot”, jotka haluavat panna täytäntöön vuoden 1989 sosiaalisen peruskirjan, ovat tehneet keskenään sosiaalipolitiikkaa koskevan sopimuksen,

mainitun sopimuksen 2 artiklan 2 kohdassa annetaan neuvostolle lupa antaa direktiivein säännökset vähimmäisvaatimuksista,

sopimuksen 1 artiklan mukaan yhteisön ja jäsenvaltioiden tavoitteena on muun muassa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edistäminen,

työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 17 kohdassa määrätään muun muassa, että työntekijöille tiedottamista, heidän kuulemistaan ja

osallistumistaan on kehitettävä asianmukaisella tavalla ottaen huomioon kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevat käytänteet,

komissio on sosiaalipolitiikkaa koskevan sopimuksen 3 artiklan 2 kohdan mukaisesti kuullut yhteisön tason työmarkkinaosapuolia mahdollisista suuntaviivoista yhteisön toiminnalle, joka koskee työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan Euroopan yhteisössä toimivissa yrityksissä,

työmarkkinaosapuolia kuultuaan komissio piti yhteisön toimintaa suotavana, ja kuuli uudestaan työmarkkinaosapuolia suunnitellun ehdotuksen sisällöstä edellä mainitun sopimuksen 3 artiklan 3 kohdan mukaisesti, ja työmarkkinaosapuolet ovat antaneet komissiolle lausuntonsa,

työmarkkinaosapuolet eivät toisen kuulemisvaiheen aikana ilmoittaneet komissiolle halustaan aloittaa sopimuksen 4 artiklassa tarkoitettu menettely, joka voisi johtaa sopimuksen tekemiseen,

yhteisön tasolla ja kansallisella tasolla on olemassa oikeudelliset puitteet, joilla varmistetaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yrityksissä ja heitä koskevien päätösten tekemisessä, mutta silti toisinaan on tehty työntekijöihin vakavasti vaikuttavia päätöksiä ja niistä on ilmoitettu julkisesti ilman, että työntekijöille olisi tiedotettu ja heitä olisi kuultu asianmukaisesti,

työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja luottamuksellisia suhteita yrityksessä on lujitettava, jotta voitaisiin ennakoida riskejä, kehittää joustavia työn organisoiminnin muotoja, parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua koulutukseen ja säilyttää samalla työturvaa, tiedottaa työntekijöille mukautumistarpeista, lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua toimenpiteisiin, joilla vah-

vistetaan heidän työllistettävyyttään, tukea työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia yrityksen toimintaan ja tulevaisuuteen sekä edistää yritysten kilpailukykyä,

tiedottaminen ja kuuleminen hyvissä ajoin ovat edellytyksenä sille, että yritykset onnistuvat rakenneuudistuksissaan ja mukautuessaan uusiin, talouden maailmanlaajuistumisesta johtuviin vaatimuksiin, varsinkin uusia työn organisointimuotoja kehittämällä,

Euroopan yhteisö on laatinut ja pannut täytäntöön työllisyysstrategian, joka perustuu käsitteisiin ”ennakointi”, ”ennaltaehkäisy” ja ”työllistettävyys”; näille käsitteille olisi suotavaa antaa keskeinen merkitys työllisyyttä edistävissä julkisessa politiikassa ja yritysten tasolla tehostamalla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, jotta olisi helpompaa toteuttaa muutokset ja samalla noudattaa ensisijaista työllisyystavoitetta,

sisämarkkinoita on kehitettävä yhtenäisesti niin että samalla säilytetään yhteiskunnan perusarvot ja annetaan kaikille kansalaisille mahdollisuus hyötyä taloudellisesta kehityksestä,

siirtyminen talous- ja rahaliiton kolmanteen vaiheeseen syventää ja kiihdyttää kilpailupaineita Euroopan tasolla, mikä edellyttää yhteiskunnan tukitoimia kansallisella tasolla,

työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat oikeudelliset puitteet yhteisön tasolla ja kansallisella tasolla ovat usein liikaa keskittyneet muutosten käsittelemiseen jälkikäteen, eikä niissä oteta huomioon päätösten taloudellisia näkökohtia eikä suosita työpaikkojen kehityksen todellista ennakointia yrityksessä eikä myöskään riskien ennaltaehkäisyä,

kaikki nämä poliittiset, taloudelliset, yhteiskunnalliset ja oikeudelliset kehityssuuntaukset edellyttävät voimassa olevien oikeudellisten puitteiden mukauttamista ja yhteisön toimenpidettä tällä alalla,

jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla toteuttaa edellä mainittuja suunnitellun toimen tavoitteita perustamissopimuksen 3 b artiklassa mainittujen toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteiden mukaisesti, sillä tarkoituksena on luoda työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan

varten edellä kuvattuun uuteen eurooppalaiseen tilanteeseen soveltuvat puitteet; suunnitellun toimen laajuuden ja vaikutusten vuoksi tavoitteet voidaan toteuttaa paremmin yhteisön tasolla säätämällä vähimmäisvaatimukset, joita on sovellettava kaikkialla Euroopan yhteisössä; direktiivissä säädetään ainoastaan vähimmäisvaatimuksista, eikä siinä mennä pidemmälle kuin tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää,

yleisissä puitteissa olisi asetettava vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkialla Euroopan yhteisössä, ja vältettävä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia velvoitteita, jotka haittaisivat pienten ja keskiuurten yritysten perustamista ja kehitystä; vaikuttaa tarkoituksenmukaiselta rajoittaa tämän direktiivin soveltamisala yrityksiin, joissa on töissä vähintään 50 työntekijää, sanotun kuitenkin rajoittamatta suotuisampien kansallisten ja yhteisön säännösten soveltamista; jotta edellä mainittujen tekijöiden välinen tasapaino säilyisi, vähimmäismäärää voidaan nostaa 100 työntekijään kaikkein uudistusmielisimpien toimenpide-ehdotusten osalta, jotka koskevat työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan yrityksen sisäisestä työpaikkojen kehityksestä,

alan yhteisön puitteiden on rajoitettava mahdollisimman vähäisiksi yrityksille aiheutuvat maksut mutta samalla varmistettava, että työntekijöiden oikeudet todella toteutuvat,

tässä direktiivissä esitetyt tavoitteet saavutetaan luomalla yleiset puitteet, joihin sisältyy tiedottamisen ja kuulemisen määritelmät ja tavoite, joka jäsenvaltioiden on saavutettava ja mukautettava kansallisiin olosuhteisiin tarpeen mukaan niin, että työmarkkinaosapuolille annetaan merkittävä asema, jotta ne voivat sopimusteitse vapaasti määrittellä paremmin niiden tarpeita ja toiveita vastaavat tiedottamis- ja kuulemisjärjestelmät,

ei ole syytä puuttua tiettyihin työntekijöille tiedottamiseen ja heidän kuulemiseensa liittyviin erityispiirteisiin, joita on joidenkin jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja joista hyötyvät yritykset, joiden päämäärä on poliittinen, maailmankatsomuksellinen, koulutuksellinen, tieteellinen, taiteellinen, tai se liittyy ammatilliseen järjestäytymiseen, hyväntekeväisyyteen, tiedottamiseen tai mielipiteiden ilmaisuun,

yrityksiä on suojattava tiettyjen erityisen arkaluonteisten tietojen paljastumiselta julkisesti,

työn uudenaikaistaminen edellyttää, että molemmilla työmarkkinaosapuolilla on oikeuksia ja velvollisuuksia yrityksen tasolla,

on tarpeen vahvistaa yhteisön tasolla entistä voimakkaampi varoittava seuraamus siitä että päätöksiä tehtäessä on rikottu törkeästi tästä direktiivistä johtuvia velvoitteita, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tätä alaa koskevien jäsenvaltioiden yleisten velvoitteiden soveltamista,

tätä direktiiviä sovelletaan myös työntekijöiden joukko- vähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annetussa neuvoston direktiivissä 98/59/EY⁽¹⁾ ja työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1977 annetussa neuvoston direktiivissä 77/187/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 29 päivänä kesäkuuta 1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/50/EY⁽²⁾, tarkoitettuihin aiheisiin, ja

tämän direktiivin ei pidä vaikuttaa muihin työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskeviin oikeuksiin, ei myöskään niihin, jotka johtuvat eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetusta neuvoston direktiivistä 94/45/EY⁽³⁾,

ON ANTANUT TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Tavoite ja periaatteet

1. Tämän direktiivin tavoitteena on luoda yleiset puitteet työntekijöille tiedottamiseksi ja heidän kuulemisekseen Euroopan yhteisössä sijaitsevilla yrityksissä.

2. Tiedotus- ja kuulemismenettelyjä laadittaessa tai täytäntöön pantaessa työnantajan ja työntekijöiden edustajien on toimittava yhteistyössä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon sekä yrityksen että työntekijöiden edut.

2 artikla

Määritelmät ja soveltamisala

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- a) ”yrityksillä” voittoa tavoittelevia tai tavoittelemattomia, taloudellista toimintaa harjoittavia julkisia tai yksityisiä yrityksiä, jotka sijaitsevat Euroopan yhteisön jäsenvaltioiden alueella ja joissa työskentelee vähintään 50 työntekijää, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 4 artiklan 3 kohdan säännösten soveltamista,
- b) ”työnantajalla” luonnollista tai oikeushenkilöä, joka on osapuolena työntekijöiden työsuhteissa tai työsuhteissa,
- c) ”työntekijöiden edustajilla” kansallisten lakien ja/tai käytänteiden mukaisia työntekijöiden edustajia,
- d) ”tiedottamisella” sitä, että työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotka sisältävät asiaankuuluvat seikat 4 artiklan 1 kohdassa luetelluista aiheista, sellaisella hetkellä ja tavalla sekä sen sisältöisenä, että toimenpide on mielekäs, ja siten, että työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus perehtyä asianmukaisesti asiaan ja valmistella tarvittaessa kuulemista,
- e) ”kuulemisella” vuoropuhelun ja mielipiteiden vaihdon järjestämistä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken aiheista, jotka luetellaan 4 artiklan 1 kohdan b ja c kohdassa,
 - sellaisella hetkellä ja tavalla sekä sen sisältöisenä, että toimenpide on mielekäs
 - käsiteltävää asiaa vastaavalla johdon ja edustuksen tasolla
 - työnantajan toimittamien asiaankuuluvien tietojen perusteella sekä lausunnon perusteella, jonka laatimiseen työntekijöiden edustajilla on oikeus
 - niin, että työntekijöiden edustajilla on oikeus koontua työnantajan kanssa ja saada perusteltu vastaus mahdolliseen lausuntoonsa
 - jos päätös perustuu työnantajan johtamisvaltuuksiin, on yritettävä ennakolta päästä sopuun 4 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetuista päätöksistä.

⁽¹⁾ EYVL L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁽²⁾ EYVL L 61, 5.3.1997, s. 26, EYVL L 201, 17.7.1998, s. 88.

⁽³⁾ EYVL L 254, 30.9.1994, s. 64.

2. Jäsenvaltiot voivat tässä direktiivissä tarkoitettuja periaatteita ja tavoitteita noudattaen antaa erityissäännöksiä yrityksistä, joiden päämäärä on suoraan ja ennen kaikkea poliittinen, maailmankatsomuksellinen, koulutuksellinen, tieteellinen, taiteellinen, tai se liittyy ammatilliseen järjestäytymiseen, hyväntekeväisyyteen, tiedottamiseen tai mielipiteiden ilmaisuun, jos tällaisia erityissäännöksiä on kansallisessa lainsäädännössä jo direktiivin antamispäivänä.

3 artikla

Sopimuksesta johtuvat tiedotus- ja kuulemismenettelyt

1. Jäsenvaltiot voivat antaa asianmukaisella tasolla, myös yrityksen tasolla toimiville työmarkkinaosapuolille luvan määritellä vapaasti milloin tahansa sopimusteitse yksityiskohtaiset säännöt, jotka koskevat tämän direktiivin 1, 2 ja 4 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden tiedotus- ja kuulemisjärjestelmien täytäntöönpanoa.

2. Tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitetuissa sopimuksissa voi olla jäsenvaltioiden vahvistamilla ehdoilla ja asettamissa rajoissa direktiivin yleisten tavoitteiden mukaisia menettelyjä, jotka poikkeavat tämän direktiivin 2 artiklan 1 kohdan d ja e alakohdassa ja 4 artiklassa tarkoitetuista menettelyistä.

4 artikla

Tiedotuksen ja kuulemisen sisältö sekä yksityiskohtaiset säännöt

1. Jollei 3 artiklassa tarkoitettua sopimusta ole, työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa sisältää seuraavan, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioissa voimassa olevien työntekijöille suotuisampien säännösten ja/tai käytäntöjen soveltamista:

a) tiedottaminen yrityksen toiminnan viimeaikaisesta ja kohtuullisesti ennakoitavissa olevasta kehityksestä sekä sen taloudellisesta ja rahoitustilanteesta

b) tiedottaminen ja kuuleminen yrityksen sisäisestä työpaikkojen tilanteesta, rakenteesta ja kohtuullisesti ennakoitavissa olevasta kehityksestä, ja silloin kun työnantaja arvioi, että yrityksen työpaikat saattavat olla vaarassa; tiedottaminen ja kuuleminen ennakoivista työntekijöiden koulutukseen ja ammattitaidon kohentamiseen tähtäävistä toimenpiteistä, joilla pyritään välttämään nämä negatiiviset vaikutukset tai lieventämään niiden seurauksia sekä vahvistamaan niiden alaisiksi mahdollisesti joutuvien työntekijöiden työllistävyyttä ja mukautumiskykyä

c) tiedottaminen ja kuuleminen muutoksista, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työ-sopimuksia, mukaan lukien ne, joita tarkoitetaan 8 artiklan 1 kohdassa mainituissa yhteisön säännöksissä.

2. Jäsenvaltioiden on taattava 1 artiklassa ja 2 artiklan 1 kohdan d ja e alakohdassa tarkoitettu todellinen ja mielekäs tiedottaminen ja kuuleminen. Tätä varten niiden on annettava yksityiskohtaiset säännöt tiedottamisesta ja kuulemisesta 1 kohdassa luetelluissa asioissa.

3. Jäsenvaltiot voivat sulkea 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettujen tiedotus- ja kuulemisvelvoitteiden ulkopuolelle yritykset, joissa on alle 100 työntekijää.

5 artikla

Luottamukselliset tiedot

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että työntekijöiden edustajat ja heitä avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille nimenomaisesti luottamuksellisina annettuja tietoja kolmannelle osapuolelle. Tämä velvoite on voimassa paikasta riippumatta myös toimikauden jälkeen.

2. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin työnantajan ei edellytetä ilmoittavan tietoja tai noudattavan kuulemismenettelyä, jos tiedot ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisten perusteiden mukaan tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle.

6 artikla

Työntekijöiden edustajien suoja

Työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan, jotta he voivat suorittaa heille annetut tehtävät tarkoituksenmukaisella tavalla.

7 artikla

Oikeuksien puolustaminen

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista toimenpiteistä, jos työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata tätä direktiiviä; niiden on erityisesti huolehdittava siitä, että on olemassa hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä tästä direktiivistä johtuvien velvoit-

teiden noudattamisen varmistamiseksi; näihin kuuluvat myös hallinnolliset tai oikeudelliset valitusmenettelyt, joita työnantaja tai työntekijöiden edustajat voivat käyttää katsoessaan, että toinen osapuoli ei täytä 5 artiklan mukaisia velvoitteitaan.

2. Jäsenvaltioiden on säädettävä tarkoituksenmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos työnantaja tai työntekijöiden edustajat rikkovat tämän direktiivin säännöksiä; näiden seuraamusten on oltava tehokkaita, suhteutettuja ja varoittavia.

3. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että työnantajan rikkoessa törkeästi tämän direktiivin 4 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuja päätöksiä koskevia tiedotus- ja kuulemisvelvoitteita nämä päätökset eivät aiheuta oikeusvaikutuksia asianomaisten työntekijöiden työsopimukseen tai työsuhteisiin, jos päätöksillä saattaa olla suoria ja välittömiä seurauksia ja ne saattavat muuttaa merkittävästi näitä sopimuksia tai suhteita tai ne saattavat johtaa niiden purkamiseen. Oikeusvaikutuksia ei ole, niin kauan kuin työnantaja ei ole täyttänyt velvoitteitaan, tai jos se ei ole enää mahdollista, niin kauan kuin asianmukaista korvausta ei ole suoritettu jäsenvaltioiden määritteleminen yksityiskohtaisten sääntöjen ja menettelyjen mukaisesti.

Edeltävän alakohdan säännöksiä sovelletaan myös 3 artiklassa tarkoitettujen sopimusten mukaisiin velvoitteisiin.

Edeltävissä alakohdissa mainitulla törkeällä rikkomisella tarkoitetaan sitä, että

- a) työntekijöiden edustajat eivät ole saaneet mitään tietoja eikä heitä ole kuultu lainkaan ennen päätöksen tekemistä tai sen julkista ilmoittamista,
- b) tärkeitä tietoja salailaan tai annetaan virheellisiä tietoja, minkä johdosta tiedotus- ja kuulemisosoikeuden käyttämisellä ei ole todellista merkitystä.

8 artikla

Tämän direktiivin suhde muihin yhteisön ja jäsenvaltioiden säännöksiin

1. Tämä direktiivi muodostaa yleiset puitteet työntekijöille tiedottamiselle ja heidän kuulemiselleen Euroopan yhteisössä sijaitsevilla yrityksillä. Sitä sovelletaan myös neuvoston direktiivin 98/59/EY 2 artiklassa sekä direk-

tiivin 77/187/ETY 6 artiklassa tarkoitettuihin tiedotus- ja kuulemismenettelyihin.

2. Tämä direktiivi ei estä soveltamasta eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY mukaisesti annettuja säännöksiä.

3. Tämä direktiivi ei rajoita muita kansallisten lainsäädäntöjen mukaisia työntekijöiden tiedotus-, kuulemis- tai osallistumisoikeuksia.

9 artikla

Direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään ... (kaksi vuotta direktiivin antamisesta) tai taattava, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse; jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet voidakseen milloin tahansa taata, että päästään tämän direktiivin edellyttämiin tuloksiin. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

2. Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

10 artikla

Komission suorittama uudelleentarkastelu

Viimeistään ... (viisi vuotta direktiivin antamisesta) komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista ja kuulee jäsenvaltioita ja yhteisön tason työmarkkinaosapuolia sekä tekee tarvittavat muutosehdotukset neuvostolle.

11 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

TAULUKKO I: TIEDOTTAMISTA JA KUULEMISTA KOSKEVIEN KANSALLISTEN SÄÄNNÖSTEN ASEMA JA TARKOITUS

	Oikeusperusta tai tärkein sopimus	Tiedottamisen ja kuulemisen asema	Tarkoitus
Saksa	Laki Työehtosopimuksissa voidaan määrätä täydentävistä tai poikkeuksellisista edustajista	Velvollisuus ja oikeus	Työnantajien ja yritysneuvostojen (Betriebsrat) on ”tehtävä luottamuksen vallitessa (...) yhteistyötä työntekijöiden ja yrityksen moitteettoman toiminnan hyväksi” ”Niiden on kiistakysymyksiä käsitellessään pyrittävä sovintoon ja esitettävä sovitteluehdotuksia”
Yhdistynyt kuningaskunta	Ohjeet hyvistä käytänteistä Laki: joukkovähentäminen, siirrot, neuvotteluista tiedottaminen	Vapaaehtoinen paitsi neuvotteluista ja sovellettavista direktiiveistä tiedottamisessa	Tiedottaminen hyväksytyjen ammattiyhdistysten kanssa käytäviä neuvotteluja varten
Irlanti	Ohjeet hyvistä käytänteistä Laki: joukkovähentäminen tai siirrot Kolmivuotinen sopimus	Vapaaehtoinen paitsi sovellettavista direktiiveistä tiedottamisessa	Tiedottaminen käytäviä neuvotteluja varten Partnership 2000-sopimus: ”kehitetään yhteistyötä yritystasolla”
Belgia	Laki, kuninkaalliset asetukset ja työehtosopimukset	Velvollisuus ja oikeus	Yritysneuvostojen ”tehtävänä on ottaa työntekijät tiiviimmin mukaan yrityksen päätöksentekoon ja ennakoivaan työllisyyspolitiikkaan, jotta työnantajien ja työntekijöiden välille luotaisiin parempi ilmapiiri; tavoitteeseen päästään järjestämällä entistä paremmin työntekijöiden edustajille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskeva oikeus, siten että yritysjohton velvollisuuksia ja oikeuksia kuitenkin kunnioitetaan”
Luxemburg	Laki (ja yrityskohtaiset sopimukset)	Velvollisuus	Henkilöstön luottamusmiehet: ”Suojaavat ja puolustavat työntekijöiden etuja” Sekakomitea: yleinen, erittelemätön tarkoitus, erilaisia tehtäviä
Alankomaat	Laki ja työehtosopimukset	Velvollisuus	Yritysneuvosto: edistää yrityksen moitteetonta toimintaa kaikkien tavoitteiden osalta ja yhteisymmärrystä yrityksen työntekijöiden edustajien kanssa
Tanska	Liittojen yhteinen työehtosopimus Laki: joukkovähentäminen ja siirrot	Velvollisuus	Pysyvän yhteistyön toteuttaminen. Osapuolet pyrkivät sopimukseen ”yhteistyökomiteassa tehtävien yhteispäätösten avulla”

	Oikeusperusta tai tärkein sopimus	Tiedottamisen ja kuulemisen asema	Tarkoitus
Italia	Perustuslaki, laki, liittojen yhteinen työehtosopimus ja alakohtaiset työehtosopimukset	Oikeus Velvollisuus eräissä työehtosopimuksissa	Perustuslaki: ”työntekijän taloudellisen ja yhteiskunnallisen koulutuksen takia sekä tuotannon vaatimukset huomioon ottaen tasavalta tunnustaa työntekijöiden oikeuden osallistua yritysten hallinnointiin niillä tavoin ja niissä rajoissa, jotka on vahvistettu laeissa” Liittojen yhteinen työehtosopimus: yhteinen yrityksen tilanteen ja kehityksen arviointi, rakenne- ja muiden muutosten vaikutusten käsittely, neuvottelujen sääntely
Espanja	Laki (ja liittojen yhteinen työehtosopimus)	Oikeus ja velvollisuus	”Työntekijöillä on oikeus osallistua yrityksen hallinnointiin heitä edustavien elinten välityksellä” Liittojen yhteinen työehtosopimus: parantaa neuvotteluissa kommunikaatiota ja vuoropuhelua kaikilla tasoilla
Portugali	Laki	Oikeus	”Puolustaa työntekijöiden etuja ja edistää demokratiaa yritysten toiminnassa”
Kreikka	Laki	Oikeus	”Merkitystä osallistumisen ja kuulemisen kannalta ja (...) pyrkii parantamaan työntekijöiden työoloja yritysten kehityessä”
Ranska	Laki	Velvollisuus	”Työntekijöiden yhteisen kannan ilmaus, jonka avulla heidän etunsa otetaan aina huomioon päätöksissä, jotka koskevat yrityksen hallinnointia ja sen taloudellista ja varainhoitoon liittyvää kehitystä, työn organisointia, ammatillista koulutusta ja tuotantotekniikkaa”
Ruotsi	Laki	Velvollisuus	Työntekijöiden edustaminen ammattiyhdistysten kautta
Suomi	Laki ja työehtosopimukset	Velvollisuus	”Yritysten toiminnan ja työolosuhteiden kehittämiseksi sekä työnantajan ja henkilöstön välisen samoin kuin henkilöstön keskinäisen yhteistoiminnan tehostamiseksi lisätään työpaikan henkilöstöön kuuluvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn”
Itävalta	Laki	Velvollisuus	”Säilytetään ja edistetään työntekijöiden taloudellisia, sosiaalisia sekä terveyteen ja kulttuuriin liittyviä etuja”, ja pyritään ”tasaamaan edut” työntekijöiden ja yrityksen edun mukaisesti

TAULUKKO II: TIEDOTTAMIS- JA KUULEMISKYNNYKSET

	Taho tai säännökset	Perustaso	Kynnys (työntekijöiden määrä)
Saksa	Yritysneuvosto Talouskomitea	Laitos Yritys	5 vakituista työntekijää 100 vakituista työntekijää
Yhdistynyt kuningaskunta	Hyväksytty ammattiyhdistys tai valitut edustajat	Laitos	20 työntekijää tiedottamisessa/kuulemisessa joukkovähentämisistä
Irlanti	Hyväksytty ammattiyhdistys	Laitos	Ei kynnystä
Belgia	Yritysneuvosto Tiedottamisesta ja kuulemisesta vastaavat työpaikan ennaltaehkäisyä ja suojelua edistävä komitea tai ammattiyhdistyksen edustajat	Laitos (tai yritys) Laitos	100 20–100
Luxemburg	Luottamusmiehet Sekakomitea	Laitos Yritys	15 150
Alankomaat	Yritysneuvosto Tiedottaminen ja suora kuuleminen talous- ja sosiaalialioissa	Laitos Laitos	35 10–35
Tanska	Yhteistyökomiteat Luottamusmiehet	Yritys Yritys	35 5–6 työehtosopimusten mukaisesti
Italia	RSA (yrityksen ammattiyhdistysedustajat) — RSU (yksikkökohtaiset ammattiyhdistysedustajat) Maatalousala	Laitos Laitos	15 5
Espanja	Luottamusmiehet Yritysneuvosto	Laitos Laitos	6–50 50
Portugali	Työntekijöiden komitea	Yritys	Ei kynnystä
Kreikka	Yrityksen ammattijärjestö Työntekijöiden neuvosto	Yritys Laitos	20 50

	Taho tai säännökset	Perustaso	Kynnys (työntekijöiden määrä)
Ranska	Luottamusmiehet Yritysneuvosto	Laitos Yritys	11 50
Ruotsi	Ammattiyhdistysten edustajat	Laitos	Ei kynnystä
Suomi	Laki yhteistoiminnasta (Ammattiyhdistysten edustajat) Joukkovähentäminen (Ammattiyhdistysten edustajat)	Yritys Laitos	30 20
Itävalta	Yritysneuvosto	Laitos	5 vakituista työntekijää

TAULUKKO III: TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS TIEDOTTAMISESSA JA KUULEMISESSA

	Yrityksissä	Yritysten välillä		Kansallisissa yritysryhmissä		Euroopan laajuisesti (Direktiivi 94/45 EY)
Saksa	”Betriebsrat”	”Gesamt-Betriebsrat”	Lakisääteinen	”Konzern-Betriebsrat”	Toteutuminen vaihtelee	Laki saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Yhdistynyt kuningaskunta	”Shop stewards”, jos hyväksytty ammattiyhdistys Vapaaehtoinen ”joint consultative committee”	”Single-employer combined committee” ”Higher level joint committee”	Harvinainen Harvinainen	Luottamusmiestekomiteat	Joitakin tapauksia	Vapaaehtoinen joulukuuhun 1999
Irlanti	”Shop stewards”	Koordinointi	Joitakin tapauksia			Laki saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Belgia	Yritysneuvosto	Yhteiset kokouset	Mahdollinen			Laki ja työehtosopimus saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Luxemburg	Luottamusmiestekomiteat	Yritysten sekakomitea	Lakisääteinen			Laki valmistumassa
Alankomaat	Yritysneuvosto	Yritysten keskuskomitea	Vapaaehtoinen	Yritysryhmän neuvosto	Toteutuminen vaihtelee	Laki saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Tanska	Yhteistyökomitea	Keskuskomitea	Vapaaehtoinen			Laki saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Italia	Yksikkökohtaiset ammattiyhdistysten edustajat	Coordinamento	Tavallisesti	Coordinamento	Useimmissa yritysryhmissä	Ammattiliittojen yhteinen sopimus saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Espanja	Yritysneuvosto	Yritysten välinen komitea	Työehtosopimuksen mukaisesti			Laki saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Portugali	(alakomitea)	Työntekijöiden komitea	Vapaaehtoinen			Laki valmistumassa
Kreikka	Työntekijöiden neuvosto	Koordinointi	Mahdollinen	Koordinointi	Mahdollinen	Asetus saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Ranska	Yrityskohtainen komitea	Yritysten keskuskomitea	Lakisääteinen	Yritysryhmän komitea	Lakisääteinen	Laki saattamisesta osaksi lainsäädäntöä

	Yrityksissä	Yritysten välillä		Kansallisissa yritysryhmissä		Euroopan laajuisesti (Direktiivi 94/45 EY)
Ruotsi	Ammattiliittojen edustajat	Neuvotteluryhmä	Tavallisesti	Neuvotteluryhmä	Tavallisesti	Laki saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Suomi	Ammattiliittojen edustajat	Ammattiliittojen edustajat	Oikeus yhteistoimintaan yrityksen tasolla	Yhteistyötä	Sopimuksen ja muiden määräysten mukaisesti	Laki saattamisesta osaksi lainsäädäntöä
Itävalta	”Betriebsrat”	”Zentral-Betriebsrat”	Lakisääteinen	”Konzern-Vertretung”		Laki saattamisesta osaksi lainsäädäntöä

TAULUKKO IV: TIEDOTTAMISEN JA KUULEMISEN TARKOITUS JA TOTEUTTAMISTAPA

	Tiedottaminen	Kuuleminen
Saksa	”Työnantajan on tiedotettava asioista yritysneuvostolle (Betriebsrat) ajoissa ja perusteellisesti, jotta se voi hoitaa tehtäviään (...). Neuvostolle on pyydettyäessä toimitettava tehtävien hoidon kannalta välttämättömät asiakirjat”	Kuuleminen ennen päätöksentekoa Oikeus tulla kuulluksi useimmiten tietyn harkinta-ajan jälkeen, jonka tarkoituksena on antaa mahdollisuus ilmaista perusteltu kanta Myönteinen kanta tai jossain tapauksessa sopimus välttämätön
Yhdistynyt kuningaskunta	Tiedottaminen ja kuuleminen pakollista irtisanomisissa ja siirroissa; muutoin vapaaehtoista	
	Tiedon jakaminen ammattiyhdistyksille neuvotteluja varten	Muissa tapauksissa vapaaehtoista
Irlanti	Tiedottaminen ja kuuleminen pakollista irtisanomisissa ja siirroissa; muutoin vapaaehtoista	
Belgia	Johdonmukaisen ja vertailukelpoisen tiedon jakaminen ajoissa ennen päätöksentekoa; tietoja kommentoidaan ja niistä keskustellaan. Yritysneuvoston jäsenet voivat pyytää lisätietoja, esittää kysymyksiä, kritiikkiä, ehdotuksia ja mielipiteitä; yrityksen johtajan on ilmoitettava, miten hän aikoo reagoida palautteeseen Taloutta ja varainhoitoa koskevien tietojen lisäksi on tarvittaessa annettava samantyyppisiä tietoja siitä oikeudellisesta, taloudellisesta ja rahoituksellisesta kokonaisuudesta, johon yritys kuuluu Joissain tapauksissa: kirjallinen raportti	Kuuleminen ennen päätöksentekoa Suurten muutosten tapahtuessa ”on tiedotettava hyvissä ajoin ja ennen tiedon levittämistä, on kuultava asiaankuuluvalla tavalla ja etukäteen erityisesti muutosten ... työllisyysvaikutuksista” Kun suunnitellaan joukkovähentämistä: useita kokouksia edustajaelinten kanssa, mahdollisuus esittää mielipiteitä, jotta haittavaikutukset vältettäisiin tai minimoitaisiin, mahdollisuus esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja. Työnantajan on tutkittava kysymykset, mielipiteet ja ehdotukset ja vastattava niihin
Luxemburg	Edustajille tiedotetaan asioista, joissa selvitetään yrityksen toimintaa ja menestymistä; vuosittainen kokonaiskatsaus	Kuuleminen säännöllisesti ja kirjallisesti Perustellut vastaukset sekakomitealle ja kuuleminen ennen päätöksentekoa asioissa, joilla voi olla ratkaisevia vaikutuksia
Alankomaat	”Yrityksen johtajan on pyynnöstä annettava ajoissa (...) kaikki tiedot, joita (yritysneuvosto) tarvitsee täyttääkseen tehtävänsä” Pyyntöä: kirjallisena ja yksityiskohtaisia tietoja	Yrityksen johtajan on pyydettyä kannanottoa ”hyvissä ajoin, jotta se voidaan ottaa huomioon päätöksenteossa” ja perusteltava päätökset ja niiden vaikutukset. Sovittelukokous pidetään, ennen kuin yritysneuvosto esittää oman kantansa Yritysneuvoston esitettyä kantansa yrityksen johtajan on ilmoitettava sille kirjallisesti päätöksestä ja niistä syistä, joiden takia päätös mahdollisesti eroaa sen kannasta

	Tiedottaminen	Kuuleminen
Tanska	Tiedot on esitettävä sellaisessa muodossa ja riittävän ajoissa, jotta niihin voidaan ottaa kantaa ja niiden perusteella tehdä ehdotuksia	Osapuolet pyrkivät pääsemään sopimukseen
Italia	Tiedottaminen ja kuuleminen: alakohtaisen työehtosopimuksen mukaisesti; pakollinen irtisanomisissa ja siirroissa	
	Lisäksi osapuolet arvioivat tilannetta, ”jotta kerätään yhteiset tiedot, joita tarvitaan yrityksen neuvottelujen tavoitteiden määrittelemiseksi”	Lisäksi yhteydenpito ennen neuvotteluja
Espanja	Tiedottaminen ja kuuleminen: keinot vaihtelevat asian mukaan	
	Lisäksi työntekijöille tiedotetaan asioista, joilla voi olla suoria tai välillisiä vaikutuksia työsuhteisiin	Työntekijöitä kuullaan ennen muutoksia, jotka voivat vaikuttaa heidän työnsä
Portugali	Oikeus ”saada tiedot, jotka ovat tarpeen heidän työntekonsa kannalta”	Lausunto ennen päätöksentekoa
Kreikka	Tiedottaminen säännöllisesti ja ennen päätösten täytäntöönpanoa	”Neuvottelut työnantajan kanssa”
Ranska	Tiedottaminen säännöllisin väliajoin ja tietyissä tapauksissa sekä oikeus ”tehdä työn kannalta tarpeellisia tutkimuksia”, keinot vaihtelevat asian mukaan	Voidakseen antaa perustellun kantansa yritysneuvoston on saatava perusteelliset kirjalliset tiedot, riittävästi aikaa ja työnantajan vastaus neuvoston esittämiin kysymyksiin. Sitä on kuultava ennen kuin päätös tehdään ja pannaan täytäntöön
Ruotsi	”Työnantajan on tiedotettava ammattijärjestöille (...) säännöllisesti muutoksista yrityksen tuotannossa ja varainhoidossa sekä henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista. Jos tämä on mahdollista ilman huomattavia kustannuksia ja vaihua, työnantajan on pyynnöstä toimitettava ammattijärjestöille asiakirjajäljennökset ja autettava niitä tarkastelemaan näitä kysymyksiä (kirjapito, talous)”	”Ennen kuin työnantaja päättää huomattavasta muutoksesta yrityksen toiminnassa, hänen on omasta aloitteestaan neuvoteltava ammattijärjestön kanssa”. Työnantajan on lykättävä päätöstään neuvottelujen ajan
Suomi	Tiedot on esitettävä sellaisella tavalla, että asiasta voidaan keskustella	Ennen kuin työnantaja ratkaisee yhteistoiminnan piiriin kuuluvan asian, hänen on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Ehdotukset on esitettävä kirjallisina viisi päivää ennen neuvottelujen alkua

	Tiedottaminen	Kuuleminen
Itävalta	Yritysneuvosto (Betriebsrat) voi pyytää nähtäväkseen asiaa koskevaa asiakirjat	Kuuleminen juoksevista asioista vähintään kolmesti vuodessa, yritysneuvoston pyynnöstä kerran kuukaudessa
	Tiedottaminen ja kuuleminen: työnantajan on tiedotettava yritysneuvostolle asioista ja kuultava sitä, jos neuvosto sitä pyytää; määräykset vaihtelevat aiheittain Muutoshankkeet: hankkeesta on tiedotettava mahdollisimman varhain ja joka tapauksessa riittävän ajoissa, jotta työntekijöitä voidaan kuulla hankkeen suunnittelussa. Yritysneuvosto voi tehdä ehdotuksia	

TAULUKKO Va: AIHEET JA KEINOT TIEDOTTAMISESSA JA KUULEMISESSA – TALOUS

Taulukko koskee työntekijöiden erityisille edustajille tiedottamista ja heidän kuulemistaan; siinä ei ole otettu huomioon edustajien osallistumista yrityksen sosiaalielimiin

e = laitos / E = yritys / – = ei kynnystä

	Rakenne	Talous ja varainhoito	Toiminnan kehitys	Tuotanto ja myynti	Investoinnit
Saksa	Tiedottaminen viipymättä ja kuuleminen ennakkoon rakennemuutoksista e20	Tiedottaminen kerran vuodessa (täysistunto) e5 Tiedottaminen 4 kertaa vuodessa e20 (suullinen) e1000 (kirjallinen) Tilinpäätöstä koskeva kokous vuosittain E100 Talouskomitealle tiedotetaan asioista viipymättä ja perusteellisesti E100	Tiedottaminen: kerran vuodessa (täysistunto) e5 Tiedottaminen: 4 kertaa vuodessa Talouskomitean kokous kerran kuukaudessa E100	Asioista tiedotetaan viipymättä ja perusteellisesti E100	Asioista tiedotetaan viipymättä ja perusteellisesti E100
Yhdistynyt kuningaskunta	Tiedottaminen ja kuuleminen vapaaehtoista				
Irlanti	Tiedottaminen ja kuuleminen vapaaehtoista				
Belgia	Perustiedot joka neljäs vuosi Henkilöstösäännöt, henkilöstökaavio ja rahoitusrakenne e50	Perustiedot joka neljäs vuosi: kilpailuasema, tuottavuus, omakustannushinta, henkilöstömenot Tiedottaminen kerran vuodessa: kolmen vuoden tilinpäätös, kirjallinen raportti tuloksesta, tilintarkastajan selvitys ja kokous Tiedottaminen 4 kertaa vuodessa: kustannusten ja omakustannushinnan ennakoitu kehitys, talousarvion ja tavoitteiden hallinnointi. Kirjallinen tiivistelmä 15 päivää ennen kokousta e50	Tiedottaminen kerran vuodessa: kirjallinen raportti, tilintarkastaja ja kokous Tiedottaminen 4 kertaa vuodessa: tuotantoon ja tuottavuuteen liittyvien tavoitteiden toteutuminen. Kirjallinen tiivistelmä 15 päivää ennen kokousta e50	Perustiedot joka neljäs vuosi: tuotanto ja tuottavuus Tiedottaminen kerran vuodessa: markkinatilanne, tilaukset Tiedottaminen 4 kertaa vuodessa: myynnin, tilausten, markkinoiden ja varaston ennakoitu kehitys Kokous ja kirjallinen tiivistelmä 15 päivää ennen sitä E50	Tiedottaminen kerran vuodessa: kehitysohjelmat e50

	Rakenne	Talous ja varainhoito	Toiminnan kehitys	Tuotanto ja myynti	Investoinnit
Luxemburg	Vuosikertomus Kirjallinen raportti ja kuuleminen kehityksestä kaksi kertaa vuodessa Tiedottaminen ja kuuleminen etukäteen ratkaisevien muutosten osalta e15	Vuosikertomus e15 Tiedottaminen ja kuuleminen kerran vuodessa: tilinpäätös E150 Kirjallinen raportti ja kuuleminen kehityksestä kaksi kertaa vuodessa E150	Vuosikertomus e15 Kirjallinen raportti ja kuuleminen kaksi kertaa vuodessa E150 Tiedottaminen yrityksen toiminnasta kerran kuukaudessa E150	Vuosikertomus e15 Kirjallinen raportti ja kuuleminen kehityksestä kaksi kertaa vuodessa E150	Vuosikertomus toteutuneista investoinneista e15 Kirjallinen raportti ja kuuleminen kaksi kertaa vuodessa E150 Tiedottaminen ja kuuleminen etukäteen investointipolitiikan vaikutuksista E150
Alankomaat	Perustiedot kirjallisesti kahden vuoden välein E35 Kuuleminen kun pakkosiirtoja e35 Selvitys syistä ja seurauksista, sovittelukokous, kannanotto ja kuukauden lykkäys	Vuosittain tilinpäätös ja kirjanpitäjän selvitys Tiedottaminen ennusteasiakirjoista Tiedottaminen kaksi kertaa vuodessa yrityksen tuloksesta ja ennusteista e10 (suoraan) e35	Tiedottaminen kaksi kertaa vuodessa yrityksen toiminnasta ja ennusteista e10 (suoraan) e35	Tiedottaminen kaksi kertaa vuodessa yrityksen toiminnasta ja ennusteista e10 (suoraan) e35	Tiedottaminen kaksi kertaa vuodessa investoinneista Alankomaissa ja ulkomailla Selvitys syistä ja seurauksista, sovittelukokous, kannanotto ja kuukauden lykkäys e35
Tanska	Tiedottaminen kuusi kertaa vuodessa: tilannekatsaus ja ennuste e35				
Italia	Määräykset ala- ja yritys kohtaisten sopimusten mukaisesti e15 (5 maataloudessa)				
Espanja	Tiedottaminen ja kuuleminen etukäteen henkilöstösääntöjen muutoksissa Kannanotto 15 päivän kuluessa e6	Tilien tarkastelu Säännöllinen tiedottaminen alan taloudellisesta tilanteesta e6	Tiedottaminen neljä kertaa vuodessa e6	Tiedottaminen neljä kertaa vuodessa tilanteesta ja tuotanto-ohjelmasta e6	e6

	Rakenne	Talous ja varainhoito	Toiminnan kehitys	Tuotanto ja myynti	Investoinnit
Portugali	Tiedottaminen muutoshankkeista E—	Tiedottaminen tilinpäätöksestä, talousarviosta ja rahoituskeinoista Kannanotto talousarviosta ja talouteen liittyvistä suunnitelmista E—	Tiedottaminen yleisesti toiminnasta ja muutoshankkeista E—	Tiedottaminen tuotantojärjestelyistä: työvoiman ja laitteiden käyttöaste Tiedottaminen määrään, myyntiin ja toimituksiin liittyvistä ennusteista E—	Tiedottaminen ja kannanotto suunnitelmista ja talousarvioista E—
Kreikka	Tiedottaminen ja kuuleminen etukäteen syistä ja vaikutuksista muutostilanteissa E20	Mahdollisuus vaatia kaikki tiedot taloudellisesta tilanteesta ja toimintalinjasta Tiedottaminen vuosittain e50 Neuvottelut E20 Yleistilanne E20 e50	Tiedottaminen vuosittain e50 Neuvottelut, yleistilanne E20 e50	Tiedottaminen vuosittain Ehdotukset keinoista lisätä kaikkien tuotantoteijöiden tuottavuutta e50	Tiedottaminen etukäteen e50
Ranska	Perustiedot joka toinen vuosi E50 Vuosittainen raportti pääomansiirroista Tiedottaminen ryhmäkomitealle E50	Vuosittainen raportti liikevaihdosta, voitoista ja tiliöinnistä E50 Vuosittaiset tilinpäätökseen liittyvät asiakirjat ja kirjanpitäjän selvitys E50	Perustiedot joka toinen vuosi E50 Vuosittainen raportti E50 Kuuleminen yleisesti yrityksen toiminnasta E50	Vuosittainen raportti: neljä kertaa vuodessa tilausten ja tuotanto-ohjelmien kehitys: suullinen E300	Vuosittainen raportti toteutuneista investoinneista E50
Ruotsi	Tiedottaminen muutoksia tehtäessä e— Merkittävässä muutoksissa neuvottelupakko ja mahdollisuus muutosten hylkäämiseen	Tiedottaminen säännöllisesti Mahdollista tarkastella kirjanpitoasiakirjoja e—	Tiedottaminen säännöllisesti Merkittävässä muutoksissa neuvottelupakko ja mahdollisuus muutosten hylkäämiseen e—	Tiedottaminen säännöllisesti e—	Merkittävässä muutoksissa neuvottelupakko ja mahdollisuus muutosten hylkäämiseen e—

	Rakenne	Talous ja varainhoito	Toiminnan kehitys	Tuotanto ja myynti	Investoinnit
Suomi	Tiedottaminen viipymättä huomattavia muutoksia tehtäessä E30	Tiedottaminen tileistä Raportti kaksi kertaa vuodessa taloudellisesta tilanteesta ja ennusteista, tarvittaessa myös yritysyhmän osalta E30	Raportti kaksi kertaa vuodessa taloudellisesta tilanteesta Tiedottaminen viipymättä tärkeistä muutoksista taloudessa ja varainhoidossa Ennakkoneuvottelupakko, kirjalliset ehdotukset ennen muutoksia, jotka vaikuttavat henkilöstön tilanteeseen; henkilöstön vähentämistä voidaan lykätä kuudella viikolla E30	Raportti tilanteesta kaksi kertaa vuodessa: tuotantoa, markkinoita ja kustannusrakennetta koskevat ennusteet, tarvittaessa myös yritysyhmän osalta E30	Ennakkoneuvottelupakko, kirjalliset ehdotukset ennen suuria investointeja; henkilöstön vähentämistä voidaan lykätä kuudella viikolla E30
Itävalta	Tiedottaminen ja kuuleminen muutoksia tehtäessä e5	Vuosittaisen tilinpäätöksen ja sen liitteen toimittaminen ja tarvittavat selitykset Tiedottaminen ja kuuleminen talouteen ja varainhoitoon liittyvästä tilanteesta Mahdollisuus tutustua saatavilla oleviin asiakirjoihin e5	Tiedottaminen ja kuuleminen tilanteesta ja kehitysenusteista sekä mahdollisuus tutustua asiasta saatavilla oleviin asiakirjoihin Kuuleminen neljä kertaa vuodessa (pyynnöstä kerran kuukaudessa) juoksevista asiasta Yritysneuvosto (Betriebsrat) voi pyytää asiakirjoja nähtäväkseen e5	Tiedottaminen ja kuuleminen tilauksista ja tuotannon luonteesta ja määrästä Mahdollisuus tutustua saatavilla oleviin asiakirjoihin e5	Tiedottaminen ja kuuleminen investointihankkeista Mahdollisuus tutustua saatavilla oleviin asiakirjoihin e5

TAULUKKO Vb: AIHEET JA KEINOT TIEDOTTAMISESSA JA KUULEMISESSA – TYÖPAIKAT

	Tilanne	Rakenne	Kehityssennuste	Ennakkotoimenpiteet/ Työllistettävyys	Koulutussuunnitelma
Saksa	Tiedottaminen kerran vuodessa (täysistunto) Tiedottaminen säännöllisesti e5	Tiedottaminen säännöllisesti Yhteispäätökset arviointia ja palkkaa koskevista säännöistä Sopimus valintaan ja yksilökohtaisiin toimenpiteisiin liittyvistä säännöistä e5	Tiedottaminen hyvissä ajoin ja perusteellisesti, kuuleminen etukäteen Yritysneuvosto (Betriebsrat) voi tehdä ehdotuksia e5	Tiedottaminen ajoissa ja perusteellisesti, kuuleminen etukäteen e5 Yhteispäätökset soveltamistoimenpiteistä: yritysneuvoston ja työnantajan välinen sopimus, riitatilanteessa sovittelukomitea e20	
Yhdistynyt kuningaskunta	Tiedottaminen ja kuuleminen vapaaehtoista				
Irlanti	Tiedottaminen ja kuuleminen vapaaehtoista				
Belgia	Tiedottaminen vuosittain kirjallisesti ja alakohtaisesti Kuuleminen henkilöstöpolitiikkaa koskevilla asioilla e50		Tiedottaminen vuosittain kirjallisesti aihekohtaisesti Tiedottaminen neljä kertaa vuodessa työpaikkojen ennakoidusta kehityksestä — Tiivistelmä kirjallisesti 15 päivää ennen kokousta Tiedottaminen neljä kertaa vuodessa ennusteiden toteutumisesta, tavoitteista poikkeamisesta ja ennusteiden muutoksista e50	Tiedottaminen vuosittain kirjallisesti aihekohtaisesti Kuuleminen työllisyyspolitiikkaa koskevilla asioilla Kuuleminen ammatillista koulutusta ja uudelleen koulutusta koskevilla toimenpiteissä e50	Kuuleminen ammatillista koulutusta ja uudelleen koulutusta koskevilla toimenpiteissä e50

	Tilanne	Rakenne	Kehityssuunnitelma	Ennakkotoimenpiteet/ Työllistettävyys	Koulutussuunnitelma
Luxemburg	Luottamusmiehet: kannanotto ja ehdotus työolojen ja työllisyyden edistämiseksi e15		Tiedottaminen ja kuuleminen kerran vuodessa ajankohtaisista ja ennakoituista työvoimatarpeista sekä tarvittavista toimenpiteistä esimerkiksi ammatillisessa koulutuksessa sekä täydennys- ja uudelleen koulutuksessa Tiedottaminen ja kuuleminen, kun tehdään päätöksiä, jotka vaikuttavat olennaisesti suunniteluihin sosiaalitoimiin E150		Tiedottaminen ja kuuleminen kerran vuodessa Tiedottaminen ja kuuleminen etukäteen, kun päätetään koulutustoimenpiteistä E150
			Kuuleminen ennen yli- tai osa-aikatyötä koskevan pyynnön esittämistä E150	Luottamusmiehet: lausunto ja ehdotus työolojen ja -ehtojen parantamisesta E150	
Alankomaat	Vuosittainen raportti sosiaalialioista E35	Vuosittainen raportti sosiaalialioista Velvollisuus tehdä sopimus työhönnottoa, irtisanomista, ylennystä ja arvostelua koskevista säännöistä e35	Vuosittainen raportti sosiaalialioista Kuuleminen työhönnottoa koskevissa asioissa; mahdollisuus antaa kanta kuukauden pituisesta lykkäämisestä e35	Vuosittainen raportti sosiaalialioista Velvollisuus tehdä sopimus työhönnottoa, irtisanomista, ylennystä, arvostelua ja koulutusta koskevista säännöistä e35	Velvollisuus laatia koulutussuunnitelma Velvollisuus tehdä sopimus koulutusta koskevista säännöistä e35
Tanska	Tiedottaminen ja kuuleminen kuusi kertaa vuodessa E150				
Italia	Määräykset ala- ja yrityskohtaisten sopimusten mukaisesti				
Espanja	Tiedottaminen kaikista työsopimuksista e6		Tiedottaminen neljä kertaa vuodessa työpaikkojen luultavasta kehityksestä ja ennakoituista uusista sopimuksista e6	Tiedottaminen liikkuvuuteen liittyvistä päätöksistä Tiedottaminen ja kuuleminen työpaikkoja koskevista arvioinneista rakennemuutoksista Kanta 15 päivän kuluessa e6	Tiedottaminen ja kuuleminen Kanta 15 päivän kuluessa e6
Portugali	Tiedottaminen henkilöstöhallinnosta Kuuleminen sosiaalisesta kertomuksesta E—		Tiedottaminen henkilöstöhallinnosta Ennakkokanta luokitukseen ja ylennyksiin liittyvistä muutoksista E—		Opetusta, kiertoa ja täydennyskoulutusta koskevat suositukset E—

	Tilanne	Rakenne	Kehityssennuste	Ennakkotoimenpiteet/ Työllistettävyys	Koulutussuunnitelma
Kreikka	Mahdollisuus pyytää kaikki henkilöstöhallintopoliikkaan liittyvät tiedot E20				
		Tiedottaminen etukäteen muutoksista E20 e50	Tiedottaminen E20 e50	Koulutusta koskeva sopimus E20 e50	Koulutusta koskeva sopimus E20 e50
Ranska	Sosiaalinen kertomus, jossa esitetään vuosittain keskeiset luvut: tiedottaminen ja kuuleminen E50				Koulutuskomitean kokoukset E50
	Kuuleminen työllisyystilanteesta, työoloista ja ammatillisesta koulutuksesta E50				
	Vuosittainen raportti E50 Tuottavuus E300 Suullinen työllisyyttä koskeva tilannekatsaus kuukausittain E50	Vuosittainen raportti, jossa mukana ansiokehitys E50	Kuuleminen vuosittain työpaikkojen ja pätevyyksien muuttumisesta, vuosi- tai monivuotisennusteista ja ennusteista poikkeamisesta Kirjallinen raportti 15 päivää ennen E50	Kuuleminen vuosittain toiminnasta kuten suunnitelluista ja toteutetuista ennaltaehkäisy- ja koulutustoimista Kirjallinen raportti päivää ennen E50	Tiedottaminen ja kuuleminen koulutusta koskevasta kertomuksesta ja suunnitelmasta siten, että eritellään työntekijäryhmät, kesto ja tyytit E50
Ruotsi	Säännöllinen tiedottaminen henkilöstöpolitiikasta e—				
			Kuuleminen ennen työsopimusten tekemistä tai purkamista Velvollisuus neuvotella ennakoitusta hallinnoinnista e—	Velvollisuus neuvotella ennakoitusta hallinnoinnista e—	

	Tilanne	Rakenne	Kehityssuunnitelma	Ennakkotoimenpiteet/ Työllistettävyys	Koulutussuunnitelma
Suomi	Säännöllinen tiedottaminen palkkatilastoista henkilöstöryhmittäin E30		Ryhmäkohtainen arvio henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevista muutoksista E30	Tiedottaminen vuosittain koulutus- ja koulutus- ja vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin E30	
		Velvollisuus neuvotella työhönottoperusteista E30	Velvollisuus neuvotella työpaikkoja ja koulutusta koskevista suunnitelmista sekä vastaavasti koulutusta ja uudelleenluokitusta koskevista suunnitelmista henkilöstöä vähennettäessä ja sopimuksia muutettaessa: keskustellaan päätöksen perusteista, vaikutuksista ja mahdollisista vaihtoehtoista. Ehdotukset kirjallisesti viisi päivää ennen neuvottelujen alkua E30		Velvollisuus neuvotella koulutusbudjetista E30
Itävalta	Kuuleminen juoksevista asioista neljä kertaa vuodessa, pyynnöstä kerran kuussa Yritysneuvosto (Betriebsrat) voi pyytää asiakirjoja nähtäväkseen e5		Tiedottaminen henkilöstötarpeista ja niihin liittyvistä yksilöllisistä toimenpiteistä e5	Yhteistyömenettely koulutuksessa ja uudelleen- ja koulutuksessa: yritysneuvoston ja työnantajan välinen sopimus, riitatilanteessa sovittelukomitea e5	

TAULUKKO Vc: AIHEET JA KEINOT TIEDOTTAMISESSA JA KUULEMISESSA – MUUTOKSET

	Työn organisointi	Uusi tekniikka	Tuotannon siirrot	Fuusiot	Vähentäminen ja lopettaminen	Uudelleensijoittaminen
Saksa	Tiedottaminen viipymättä ja perusteellisesti (e—), kuuleminen (e5) ja yhteispäätökset (yritysneuvoston (Betriebsrat) ja työnantajan välinen sopimus, riitatilanteessa (e20) sovittelukomitea)					
Yhdistynyt kuningaskunta	Tiedottaminen ja kuuleminen vapaaehtoista		Tiedottaminen ja kuuleminen siirtoja ja irtisanomista koskevien direktiivien mukaisesti e20			
Irlanti	Tiedottaminen ja kuuleminen vapaaehtoista		Tiedottaminen ja kuuleminen siirtoja ja irtisanomista koskevien direktiivien mukaisesti e20			
Belgia	Tiedottaminen, kommentit ja kirjallinen tiivistelmä luvuista — ennen toteutusta, jos mahdollista Kuuleminen e50	Kuuleminen kolme kuukautta ennen täytäntöönpanoa e50	Tiedottaminen, kommentit ja kirjallinen tiivistelmä luvuista — ennen toteutusta, jos mahdollista e50		Tiedottaminen EY:lle ja työntekijöille viipymättä e20	Tiedottaminen, kommentit ja kirjallinen tiivistelmä luvuista — ennen toteutusta, jos mahdollista e50
			Tehokas kuuleminen etukäteen vaikutuksista, työllisyyssennusteista, työn organisoinnista ja työllisyyspolitiikasta Joukkovähentämissä suunniteltaessa kirjallinen raportti, useita kokouksia, vastaus kysymyksiin, perustelut ja vaihtoehdot e20			
Luxemburg	Tärkeitä päätöksiä tehtäessä tiedottaminen ja kuuleminen etukäteen vaikutuksista työllisyyteen E150					
	Tiedottaminen ja kuuleminen etukäteen e15		Tiedottaminen ja kuuleminen irtisanomisista (e15) ja siirroista (E150)			

	Työn organisointi	Uusi tekniikka	Tuotannon siirrot	Fuusiot	Vähentäminen ja lopettaminen	Uudelleensijoittaminen
Alankomaat	Velvollisuus tehdä sopimus työehdoista e35 Tiedottaminen ja kuuleminen e10 (suoraan) e35		Kuuleminen: selvitys syistä ja seurauksista, sovittelukokous; kannanotto, jolla päätöstä voidaan lykätä kuukaudella e35			
Tanska	Tiedottaminen ja kuuleminen 6 kertaa vuodessa E35		Tiedottaminen ja kuuleminen hyvissä ajoin etukäteen E35 (E20 joukkovähentämisissä)			
Italia	Kuuleminen e—	Kuuleminen e—	Työehtosopimuksen mukaiset määräykset e20			
Espanja	Tiedottaminen, kuuleminen ja neuvottelut ennen muutoksia, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden tilanteeseen. Lausunto 15 päivän kuluessa e6					
Portugali	Lausunto ennen luokitusta ja työaikaa koskevia muutoksia Suositukset työolojen parantamisesta E—	E—	Kuuleminen: lausunto ennen toimenpiteitä, jotka vähentävät työpaikkoja tai heikentävät huomattavasti työoloja E—			
Kreikka	Tiedottaminen etukäteen e50 Kuuleminen työajan muutoksista Ehdotukset työolojen parantamisesta	Tiedottaminen etukäteen e50	Tiedottaminen etukäteen e50	Tiedottaminen etukäteen syistä ja seurauksista e50	Tiedottaminen etukäteen e50	
			Tiedottaminen etukäteen suunniteltaessa joukkovähentämistä E20			

	Työn organisointi	Uusi tekniikka	Tuotannon siirrot	Fuusiot	Vähentäminen ja lopettaminen	Uudelleensijoittaminen
Ranska	Tiedottaminen neljästi vuodessa tuotantomenetelmien muutoksista ja niiden vaikutuksista työhön ja työllisyyteen E50		Tiedottaminen ja kuuleminen etukäteen muutettaessa taloudellista tai oikeudellista organisaatiota E20			
			Joukkovähentämiset e10			
	Kuuleminen E50	Kuuleminen etukäteen mahdollisuudesta saada asiantuntija-apua E50	E50	Tiedottaminen etukäteen julkisista yritysostotarjouksista E50		
Ruotsi	Tiedottaminen ja osallistumisoikeus työorganisaatiota ja työoloja muutettaessa e—		Velvollisuus neuvotella ennen kuin päätetään merkittävistä toiminnanmuutoksista; päätöstä lykätään neuvottelujen ajaksi; kansalliset työmarkkinaosapuolet jatkavat neuvotteluja, jos paikallistason sopimukseen ei päästä e—			
Suomi	Työtä uudelleenorganisoitaessa velvollisuus neuvotella: Neuvottelut päätöksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista Kirjalliset ehdotukset viisi päivää ennen neuvottelujen alkua E30		Tiedottaminen viipymättä yrityksen talouteen ja varainhoitoon liittyvistä merkittävistä muutoksista Tiedottaminen yritysryhmän työntekijöille suunniteltaessa päätöstä, jonka myötä yritysryhmän tai siihen kuuluvan yrityksen toiminta muuttuu huomattavasti ja vaikuttaa henkilöstön tilanteeseen Velvollisuus neuvotella: neuvottelut päätöksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista. Kirjalliset ehdotukset viisi päivää ennen neuvottelujen alkua Henkilöstöä vähennettäessä kuuden viikon neuvottelujakso ellei toisin sovittu e20			
			Velvollisuus neuvotella ostopalveluiden käytöstä E30	Velvollisuus neuvotella hyvissä ajoin etukäteen talouteen ja varainhoitoon liittyvistä syistä, seurauksista ja toimenpiteistä Velvollisuus neuvotella työpaikkojen tai työsopimusten muutoksista yritysluovutuksen tai fuusion jälkeen E30		

	Työn organisointi	Uusi tekniikka	Tuotannon siirrot	Fuusiot	Vähentäminen ja lopettaminen	Uudelleensijoittaminen
Itävalta	Kuuleminen e5	Kuuleminen e5	Kuuleminen etukäteen e5			
			<p>Yritysryhmissä: tiedottaminen ja kuulemisoikeus johtavassa yrityksessä suunnitelluista ja meneillä olevista toimenpiteistä, jotka koskevat yritysryhmän muita yrityksiä, silloin kun tuotantolaitoksia muutetaan tai muissa tapauksissa, toimenpiteet vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden tilanteeseen e5</p> <p>Yhteistoimintamenettely muutostilanteissa: tiedottaminen mahdollisimman varhain ja riittävän ajoissa, jotta työntekijöitä voidaan kuulla muutosasiassa. Yritysneuvosto voi tehdä ehdotuksia. Jos huomattavaa haittaa työntekijöille, yritysneuvoston ja työnantajan välinen sopimus toimenpiteistä. Riitatilanteessa sovittelukomitea e20</p>			

TAULUKKO VI: TIETOJEN LUOTTAMUKSELLISUUTTA KOSKEVAT SÄÄNNÖT

(kansallisia edustajia ja eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevat kansalliset määräykset)

	Luottamuksellisuutta koskevat määräykset	Tiedot, joita tiedotusvelvollisuudet ja tiedonsaantioikeudet eivät koske
Saksa	”Yritysneuvoston (Betriebsrat varsinaiset ja varajäsenet eivät saa paljastaa tai käyttää hyväkseen liiketoimintaan liittyviä tai liikesalaisuuksia, jotka he ovat saaneet tietoonsa yritysneuvostoon kuulumisen takia ja joiden salaisen luonteen työnantaja on nimenomaisesti ilmoittanut”	Jos liiketoimintaan liittyvät ja liikesalaisuudet vaarantuvat
Yhdistynyt kuningaskunta	Luottamuksellisuuden tiukka tulkinta	(Seikkaperäiset, varainhoitoon ja talouteen liittyvät, rajatun kohderyhmän tiedot)
Irlanti	Luottamuksellisesti annettujen tietojen luottamuksellisuuden kunnioittaminen (94/45/EY)	Yritysjohdon herkkäluonteisina pitämät tiedot, jos johto voi osoittaa, että niiden levittäminen haittaa merkittävästi yritysryhmän taloudellista ja rahoitukseen liittyvää asemaa, tai jos tiedot ovat tietojen pidättämiseen liittyvien, johdon ja työntekijöiden sopimien standardien mukaiset. Tietojen levittämiseen liittyvässä riitatilanteessa: ”independant arbitor” (94/45/EY)
Belgia	Yrityksen johtaja voi ilmoittaa yritysneuvostolle, että tietyt tiedot, joiden levittämisestä voi olla vakavaa haittaa yritykselle, ovat luonteeltaan luottamuksellisia	Yrityksen johtajalla voi olla valtuudet poiketa tiedotusvelvollisuuden periaatteesta tietyissä erityisasioissa (kuten levittämislajuuden osalta), kun hän on esittänyt perustellun hakemuksen talousministeriöön. Poikkeushakemukset ovat harvinaisia
Luxemburg	Luottamuksellisuuden kunnioittaminen liikesalaisuuksien osalta tai niiden tietojen osalta, jotka yritys on antanut nimenomaan luottamuksellisesti	
Alankomaat	Luottamuksellisuuden kunnioittaminen liikesalaisuuksien osalta tai niiden tietojen osalta, jotka yritys on antanut nimenomaan luottamuksellisesti tai joita työntekijöiden edustajat pitävät luottamuksellisina. Yritysjohdo voi päättää tietojen olevan luottamuksellisia, vain jos siihen on järkevät syyt, ja sen on selvitettävä luottamuksellisuuden laajuus, kesto ja henkilöt, joita se koskee	Jos yrityksen johtaja kieltäytyy antamasta yritysneuvoston pyytämiä tietoja, ”ammattikunnan komitea” päättää asiasta Kun on mahdollista, että tieto haittaa yritysryhmän toimintaa vakavalla tavalla (94/45/EY)

	Luottamuksellisuutta koskevat määräykset	Tiedot, joita tiedotusvelvollisuudet ja tiedonsaantioikeudet eivät koske
Tanska	Luottamuksellisten tietojen salassapitovelvollisuus, erityistapaukset perusteltava yrityksen edun mukaisesti (94/45/EY)	Erityistapaukset perusteltava yrityksen edun mukaisesti, jos tiedot haittaisivat yrityksen toimintaa (94/45/EY)
Italia	Luottamuksellisuuden kunnioittaminen niiden tietojen osalta, jotka yritys on antanut nimenomaan luottamuksellisesti ja jotka voivat haitata vakavasti yrityksen toimintaa Salassapitovelvollisuuden kunnioittaminen teollisuussalaisuuksien ja liiketoimien osalta (94/45/EY)	Tiedot, jotka voivat horjuttaa markkinoita; tiedon levittämistä koskevia riitoja sovittelee kolmikantakomitea (94/45/EY)
Espanja	Ammattisalaisuuden kunnioittaminen erityisesti talousasioissa ja johdon erittelemissä kysymyksissä seuraavasti: ”Mitään yrityksen komitealle antamaa asiakirjaa ei saa käyttää yrityksen ulkopuolella eikä muihin tarkoituksiin kuin niihin, joita varten se on annettu”	Tiedot, jotka liittyvät teollisuus-, kauppa- ja liikesalaisuuksiin, valmistus tekniikkaan ja -menetelmiin, strategisiin markkinatietoihin, asiakkaisiin tai tavaran toimittajiin (94/45/EY) Varainhoitoon liittyvät tiedot, jos niiden levitys tai käyttö voi vaikuttaa vakavasti yrityksen toimintaan tai aiheuttaa korvaamattomia vahinkoja sen taloudelliselle tai rahoitukseen liittyvälle kilpailukyvyille markkinoilla taikka yleisön luottamukseen yrityksen vakavaraisuuteen, toimintaan tai tuotteiden laatuun (94/45/EY)
Portugali	Työntekijöitä edustavien komiteoiden jäsenten on kunnioitettava luottamuksellisesti annettujen tietojen luottamuksellisuutta. Työnantajan on perusteltava luottamuksellisuus	
Kreikka	Vaihtolovelvollisuus niiden tietojen osalta, jotka ovat erityisen tärkeitä yrityksen kannalta ja mahdollisesti sopimus tietojen levittämisestä kolmansille osapuolille	Tiedonsaantioikeudet eivät koske ammattisalaisuuksiin kuuluvia asioita (muun muassa pankkitapahtumat, oikeustoimet, kansallisesti tärkeitä aiheet ja patentit)
Ranska	Yrityskomitean jäsenten ja ammattiyhdistysten edustajien on säilytettävä ammattisalaisuutena valmistusmenetelmiin liittyvät tiedot ja kunnioitettava vaihtolovelvollisuutta luonteeltaan luottamuksellisten ja työnantajan sellaisina esittämien tietojen osalta Yrityskomiteoita avustavien kirjanpitäjien on kunnioitettava ammattisalaisuuksia	
Ruotsi	Tietoja antava osapuoli voi neuvotella tietojen luottamuksellisuudesta; jos asiassa ei päästä sovintoon ja on olemassa huomattava vaara, että toiselle asian osapuolista tai kolmannelle osapuolelle koituu merkittävää haittaa, tuomioistuin voi määrätä vaihtolovelvollisuuden	

	Luottamuksellisuutta koskevat määräykset	Tiedot, joita tiedotusvelvollisuudet ja tiedonsaantioikeudet eivät koske
Suomi	Työntekijöiden toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien on pidettävä salassa yksityishenkilön taloudellista asemaa ja terveydentilaa koskevat tiedot, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupa. Lisäksi on pidettävä salassa työnantajan luottamukselliseksi ilmoittamat tiedot, joiden levittäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen liike- tai sopimus-kumppania	
Itävalta	Yritysneuvoston (Betriebsrat) jäsenillä ja ulkopuolisilla henkilöillä on vaitiolovelvollisuus tietoonsa tulleiden henkilökohtaisten tietojen osalta sekä liikesalaisuuksien ja valmistukseen liittyvien salaisuuksien osalta ja erityisesti luottamuksellisina esitettyjen, teknisiin laitteisiin ja menetelmiin liittyvien tietojen ja muun erityistiedon osalta	

TAULUKKO VII: TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJIEN SUOJELU

	Yleissäännökset	Erityissuojelu
Saksa	Yritysneuvoston jäseniä ei saa häiritä eikä estää heidän hoitaessaan tehtäviään eikä heille saa olla etua eikä haittaa asemastaan. Edustajien palkkakehitys vastaa heidän alkuperäisen työtehtävänsä mukaista normaalia kehitystä	Yritysneuvoston jäsenten poikkeuksellinen irtisanominen edellyttää yritysneuvoston tai työtuomioistuimen antamaa lupaa. Edustajaehdokkaat nauttivat lisäksi erityissuojelua kuuden kuukauden ajan. Edustajat, jotka on tehtävänsä vuoksi vapautettu työstään, nauttivat suojelua kaksi vuotta, koulutusaika mukaan lukien
Yhdistynyt kuningaskunta	Järjestäytymisoikeuksien harjoittaminen työpaikalla on suojeltu lailla, jonka mukaan työnantajan puuttuminen siihen on laitonta	Yksilöä suojellaan irtisanomiselta järjestäytymisestä (tai järjestäytymättömyydestä) johtuvan syrjinnän varalta ja lainvastaiselta irtisanomiselta kahden työsäolovuoden jälkeen
Irlanti	Järjestäytymisoikeuden harjoittaminen	Irtisanominen ammattiyhdistystoiminnan takia on laitonta edellyttäen, että toiminta on tapahtunut työajan ulkopuolella tai työsopimusehtojen mukaisella tavalla
Belgia	”Tehtävästä ei saa olla erityistä haittaa eikä etua asianomaiselle henkilölle”, minkä johdosta edustajille on taattava oman työntekijäryhmänsä normaalit palkankorotukset ja ylennykset	Työntekijöiden edustajat ja edustajaehdokkaat nauttivat erityissuojelua tehtävänsä keston ajan: irtisanomiseen ja urakehitykseen liittyviä rajoituksia
Luxemburg	Yleinen suojelu	Irtisanomissuoja edustajille, edustajaehdokkaille kolme kuukautta ja entisille jäsenille kuusi kuukautta
Alankomaat	Yleinen suojelu	Irtisanomissuoja edustajille, edustajaehdokkaille ja entisille jäsenille kahden vuoden ajan
Tanska	Yleinen suojelu	Suojelu irtisanomiselta ja syrjivältä kohtelulta
Italia	Yleinen suojelu	Irtisanomissuoja ja lisäksi siirto laitoksesta edellyttää ammattiyhdistysten suostumusta
Espanja	Yleinen suojelu	Suojelu rangaistuksilta, syrjinnältä ja irtisanomisilta tehtävän keston ajan ja sitä seuraavan vuoden

	Yleissäännökset	Erityissuojelu
Portugali	Yleinen suojelu	Lakisääteinen irtisanomissuoja tehtävän keston ajan ja viisi vuotta sen jälkeen
Kreikka	Yleinen suojelu	Lakisääteinen suoja siirtoja ja irtisanomista vastaan tehtävien keston ajan ja vuoden ajan niiden päätyttyä
Ranska	Yleinen suojelu Henkilöstön edustajien vapaan nimittämisen ja heidän säännönmukaisen tehtäviensä hoidon sekä järjestäytymisoikeuden loukkaaminen tai sen yritys on rangaistava rikkomus	Suojelu syrjiviltä toimenpiteiltä ja kurinpitotoimilta Irtisanomissuoja edustajille, edustajaehdokkaille kuusi kuukautta ja entisille jäsenille kuusi kuukautta. Suojan piiriin kuuluvat työntekijät voidaan irtisanoa vain, kun yritysneuvosto on antanut lausuntonsa ja työsuojelutarkastusviranomaisen suostumuksensa
Ruotsi	Luottamusmiehellä ”ei saa olla luottamustoimen takia epäedulliset työolot tai työehdot. Edustajakauden päätyttyä hänelle on taattava asema, joka vastaa tai on samantapainen kuin työolot ja työehdot, jotka hänellä olisi, jos hän ei olisi ollut luottamusmiehenä”	Työtehtävää muutettaessa: tiedottaminen ammattiyhdistykselle ja tarvittaessa neuvottelut Luottamusmiestä ei voida irtisanoa luottamustehtävänsä takia Työmäärän vähenemisestä johtuvissa irtisanomisissa työntekijöiden edustajalla on ensisijainen oikeus säilyttää työpaikkansa, jos se on erityisen tärkeää työpaikalla tapahtuvan ammattiyhdistystoiminnan kannalta. Jos edustaja voidaan pitää vain siirron avulla, etusija pätee edellyttäen, että edustajalla on työtehtävään vaadittavat pätevydet. Ammattiyhdistyksellä on ensisijainen tulkinta-oikeus näitä määräyksiä sovellettaessa
Suomi	Yleinen suojelu	Irtisanomissuoja: luottamusmies voidaan irtisanoa vain, jos työntekijöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen suostumuksensa; luottamusmies voidaan irtisanoa taloudellisista syistä vain, jos hänen työnsä lakkautetaan kokonaisuudessaan eikä hänelle voida järjestää muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä
Itävalta	Yritysneuvoston (Betriebsrat) jäseniä ei saa häiritä tehtäviensä hoidossa eikä heitä saa asettaa epäedulliseen asemaan palkkauksessa ja ylennyksissä	Yritysneuvoston jäsenet ja varajäsenet voidaan irtisanoa luottamustoimen aikana ja kolme kuukautta sen jälkeen ainoastaan oikeuden päätöksellä; sama koskee ehdokkaita vaalien aikana

TAULUKKO VIII: TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJIEN VAIKUTUSKEINOT

	Aika	Koulutus	Aineelliset keinot	Asiantuntijat
Saksa	Vapautus työnteosta	Vapautus koskee myös koulutusta Kukin edustaja: kolme viikkoa luottamustoimen aikana (4 viikkoa uusille eudstajille) Koulutusmenot: työnantaja	Työnantaja maksaa yritysneuvoston toiminnasta aiheutuneet kulut Työnantajan on tarpeen mukaan tarjottava yritysneuvostolle tilat, välineet ja toimistohenkilökunta	Yritysneuvosto voi erityissopimuksesta työnantajan kanssa pyytää asiantuntija-apua, silloin kun se on tarpeen neuvoston tehtävienhoidon kannalta
Yhdistynyt kuningaskunta	Tunnustettujen ammattiyhdistysten edustajille on myönnettävä kohtuullisesti vapaata aikaa, jotta he voivat hoitaa luottamustehtäviään ja kouluttautua	Vapaata aikaa koulutukseen	Sopimuksen mukaisesti	Ammattiyhdistysten kautta
Irlanti	Sopimuksen mukaisesti	Ammattiyhdistysten kautta	Sopimuksen mukaisesti	Ammattiyhdistysten kautta
Belgia	Tehtävienhoitoon tarvittavat kokoukset ja aika katsotaan tosiasiallisesti työajaksi ja niistä maksetaan sen mukainen palkka Vähintään 16 tuntia perustietoihin ja vuosittaisiin tietoihin tutustumista varten	Koulutukseen tarvittavat aika ja välineet ilman ansionmenetyksiä Koulutusmenot: kompensatiiorahasto	Yrityksen johtaja antaa kokouksiin tarvittavat tilat ja materiaalit Välineet, joita tarvitaan tehtävien täyttämiseksi parhaalla mahdollisella tavalla	Yritysneuvosto voi vaatia asiantuntija-apua; työnantaja kustantaa sen Tilintarkastaja raportoi yritysneuvostolle tilinpäätöksestä ja hallintoselvityksestä
Luxemburg	Kokoukset työaikana Toimeen käytetty aika korvataan	Mahdollisuus kouluttautua työajalla	Työnantaja säätelee toimintamenoja	Molempien osapuolten neuvonantajat voivat osallistua kokouksiin

	Aika	Koulutus	Aineelliset keinot	Asiantuntijat
Alankomaat	Kokoukset työaikana Toimeen käytetty aika korvataan	Vähintään viisi palkallista koulutus-päivää vuodessa Koulutusmenot tietyn taksan mukaisesti	Työnantaja kustantaa; mahdollista sopia vuosittaisesta talousarviosta Välineet, joita yritysneuvosto tarvitsee kohtuullisesti tehtäviensä hoidossa	Yritysneuvosto voi kutsua yhden tai useampia asiantuntijoita. Työnantaja maksaa kustannukset, jos sille on ilmoitettu menoista etukäteen Riitatilanteessa turvautuminen ammatilliseen komiteaan
Tanska	Kokoukset lasketaan työajaksi Aika sopimuksen mukaisesti	Ammattiyhdistysten kautta	Osapuolet maksavat menonsa	Ammattiyhdistysten kautta
Italia	Toimeen käytetty aika korvataan	Ammattiyhdistysten kautta	Tilat käytettävissä	Ammattiyhdistysten kautta
Espanja	Toimeen käytetty aika korvataan	Ammattiyhdistysten kautta	Tilat käytettävissä	Ammattiyhdistysten kautta
Portugali	Toimeen käytetty aika korvataan	Ammattiyhdistysten kautta	Työantajan on taattava tehtävien hoitoon tarvittavat välineet	Lupa käyttää asiantuntijoita muun muassa työturvallisuutta ja -terveyttä koskeissa asioissa Ammattiyhdistykset maksavat palkan
Kreikka	Toimeen käytetty aika korvataan	Ammattiyhdistysten kautta	Tilat käytettävissä	Ammattiyhdistysten kautta
Ranska	Toimeen käytetty aika korvataan	Yhtä luottamustointia kohden viisi päivää talouteen liittyvää koulutusta, joka katsotaan työajaksi ja josta maksetaan sen mukainen palkka	Tehtävien hoitoon sopivat tilat ja tarvittavat välineet käytettävissä Toimintatuki: 0,2 % palkkasummasta	Yritysneuvosto voi käyttää kirjanpitäjää, jolle yritysjohto maksaa palkan, jotta hän tarkastelee tilinpäätöstä, tilinpäätöksen ennakkotietoja, apua talousasian komitealle, varoitusoikeutta ja joukkovähentämissä. Yritysneuvosto voi pyytää avukseen uutta tekniikkaa esittelevän asiantuntijan, jolle yritysjohto maksaa palkan

	Aika	Koulutus	Aineelliset keinot	Asiantuntijat
Ruotsi	Toimeen tarvittava aika palkallista	Mahdollisuus seurata ammattiyhdistystoimintaan liittyvää koulutusta ilman palkanmenetyksiä	Käytettävissä tarpeiden mukainen tila	Mahdollisuus palkata asiantuntijoita ennen merkittäviä muutoksia. Yritys velvollinen maksamaan palkan kohtuullisuuden rajoissa
Suomi	Yhteistoimintamenettelyyn tarvittava aika palkallista	Ammattiyhdistysten kautta	Kokoustila	Ammattiyhdistysten kautta
Itävalta	Vapautus työnteosta	Koulutukseen 3–5 viikkoa tointa kohden, jolta ajalta työnantaja ei maksa palkkaa	Mahdollista perustaa yritysneuvoston rahasto niin, että työntekijät maksavat siihen jäsenmaksun, joka on 0,5 % bruttopalkasta	Mahdollisuus kuulla asiantuntijoita ja pyytää heiltä apua muutoshankkeissa

TAULUKKO IX: SEURAAMUKSET

	Seuraukset laiminlyötyessä tiedotus- ja kuulemisvelvollisuutta joukkovähentämisissä
Saksa	Aiheeton irtisanominen voi johtaa työntekijän uudelleen työhön ottamiseen tai lisäkorvaukseen Rikosoikeudelliset seuraamukset (yritysneuvoston (Betriebsrat) toiminnan häirintä tai estäminen)
Yhdistynyt kuningaskunta	Vahingonkorvaus (protective award)
Irlanti	Vahingonkorvaus (protective award)
Belgia	Irtisanomisen keskeyttäminen, jos se on käynnistetty; jos työntekijä on irtisanottu, hän voi vaatia työpaikkaa ja menetettyä palkkaa; jos hän ei palaa työhön, hänellä on normaalin irtisanomiskorvauksen lisäksi oikeus lisäkorvaukseen Rikosoikeudelliset seuraamukset (estämisrikkomus) Mahdollisesti hallitustukien menetys
Luxemburg	Vahingonkorvaus Rikosoikeudelliset seuraamukset (estämisrikkomus)
Alankomaat	Työntekijällä (vapaaehtoinen) oikeus vaatia työpaikkansa. Jos työnantaja ei suostu vaatimukseen, hänen on maksettava lisäkorvaus ja menetetyt palkat Ammatillisen komitean sovitteluyrityksen jälkeen yritysneuvosto voi vaatia lain noudattamista oikeusteitse
Tanska	Sakkorangaistus
Italia	Työnantajan heikko tiedottaminen, kun työntekijöitä ”siirretään” ”Ammattiyhdistyslakien vastainen toiminta” pysäytetään viipymättä; rikosoikeudelliset seuraamukset, jos lakeja ei noudateta
Espanja	Irtisanomisten mitätöiminen, minkä jälkeen mahdollisesti uudelleen työhön ottaminen tai korvaus/taloudellinen rangaistus Rikosoikeudelliset seuraamukset (törkeä rikkomus)

	Seuraukset laiminlyötessä tiedotus- ja kuulemisvelvollisuutta joukkovähentämisisä
Portugali	Irtisanomisten mitätöiminen Sakko
Kreikka	Irtisanomisten mitätöiminen Rikosoikeudelliset seuraamukset (estämisrikkomus)
Ranska	Irtisanomismenettelyn ja sen seurausten mitätöiminen, minkä jälkeen mahdollisesti uudelleen työhön ottaminen tai korvaus Laiminlyönnin toteava hallintopäätös (velvollisuus käynnistää menettely uudelleen) Rikosoikeudelliset seuraamukset (estämisrikkomus)
Ruotsi	Tulkintaoikeus ensisijaisesti ammattiyhdistyksillä käsiteltäessä sopimuspohjaisten tai lainsäädännöllisten määräysten laiminlyömisä Vahingonkorvaus loukatuille ammattiyhdistyksille Sakko
Suomi	Lisäkorvaus loukatuille työntekijöille Sakko (yhteistoimintavelvollisuuden laiminlyöminen)
Itävalta	Laiminlyömisä käsittelee välitystuomioistuin, jonka tehtävänä on hoitaa työntekijöille rahallinen korvaus Sakko