

## Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta Eurooppalaiset yritysneuvostot: uusi tehtävä Euroopan yhdentymisen edistäjinä

(2006/C 318/25)

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea päätti 12. heinäkuuta 2005 työjärjestyksensä 29 artiklan 2 kohdan nojalla laatia lausunnon *Eurooppalaiset yritysneuvostot: uusi tehtävä Euroopan yhdentymisen edistäjinä*.

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaalasiat, kansalaisuus” -erityisjaosto antoi lausuntonsa 6. syyskuuta 2006. Esittelijä oli Edgardo Maria **Iozia**.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 13.–14. syyskuuta 2006 pitämässään 429. täysistunnossa (syyskuun 13. päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 144 ääntä puolesta ja 76 vastaan 15:n pidättyessä äänestämästä.

### 1. Päätelmät ja suositukset

1.1 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea myöntää eurooppalaisten yritysneuvostojen (EYN) tärkeän aseman sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistäjinä ja ylläpitäjinä sekä keinona edistää eurooppalaisten työntekijöiden integroitumista. Samalla ne edistävät vastavuoroisen tunnustamisen ja yhteisymmärryksen myötä unionin kansalaisuuden käsittämistä. Yritysneuvostojen toimintaan Euroopassa osallistuvat yli 10 000 aktiivijäsentä ovat suoraan ja motivoituneesti mukana uuden yhteiskunnan rakentamisessa.

1.2 Eurooppalainen sosiaalimalli, joka pohjautuu konsensuseseen ja työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun, yksilön identiteetin ja arvon kunnioittamiseen, eri etunäkökohtien yhteensovittamiseen sekä kykyyn muotoilla kehitystä siten, että otetaan huomioon ihminen ja ympäristö, edellyttää, että monikansallisissa yrityksissä on elin, jossa eri osapuolet voivat kohdata toisensa ja keskustella. ETSK uskoo, että direktiivillä 94/45/EY on ollut merkittävä vaikutus näiden tavoitteiden saavuttamista ajatellen.

1.3 Komission oli määrä tarkastella uudelleen viimeistään 22. syyskuuta 1999 ”jäsenvaltioiden ja Euroopan tasolla toimivien työmarkkinaosapuolten kanssa” kyseisen direktiivin soveltamisen sääntöjä ”ja ehdottaa neuvostolle tarpeen mukaan tarvittavia muutoksia”.

1.4 Komissio on aloittanut työmarkkinaosapuolten kuulemisen. Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskus (CEEP) ovat ilmoittaneet vastustavansa direktiivin tarkistamista. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY) on sen sijaan toistuvasti pyytänyt direktiivin kiireellistä tarkistamista.

1.5 ETSK on tarkastellut huolellisesti vallitsevaa tilannetta mm. kuulemalla laajasti työelämän, yritysten ja kansalaisyhteiskunnan edustajia.

1.6 Tähän mennessä kertyneet kokemukset ovat paljastaneet monia myönteisiä näkökohtia. Kuten aiheesta tehdyissä tutkimuksissa ja työmarkkinaosapuolten järjestämässä seminaarissa on käynyt ilmi ja kuten ETSK on muistuttanut, työmarkkinaosapuolet ovat tehneet muutuskumppanuuteen perustuvia vapaaehtoisia sopimuksia työn organisoimiseen, työllisyyden, työolojen ja

jatkokoulutuksen aloilla. Myös niiden asianmukainen toteutuminen riippuu yksinomaan osapuolten tahdosta.

1.7 Eurooppalaisista yritysneuvostoista kertynyt kokemus paljastaa myös kriittisiä seikkoja. Niistä huomattavin on se, että direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yritysten määrään nähden eurooppalaisia yritysneuvostoja on tähän mennessä perustettu suhteessa melko vähän. Direktiivin perusteella eurooppalainen yritysneuvosto on mahdollista perustaa kahdessa eri jäsenvaltiossa toimivien yritysten tai työntekijöiden aloitteesta. Työntekijöiden tekemien aloitteiden puute on yksi syy direktiivin riittämättömään täytäntöönpanoon, vaikka tämä itsessään saattaa tietyissä valtioissa johtua siitä, että niissä ei ole lainsäädäntöä työntekijöiden järjestäytymisvapauden takaamiseksi yrityksissä.

1.8 Direktiivin 94/45/EY voimaantuloa seuranneina vuosina yhteisön oikeudellista kehystä, joka sääntelee tiedottamista ja oikeutta tulla kuulluksi, on vahvistettu erityisesti direktiiveillä 2001/86/EY, 2002/14/EY ja 2003/72/EY. Niissä säädetään direktiivissä 94/45/EY säädettyjä työntekijöiden osallistumismenettelyjä edistyneemmistä tiedotus- ja kuulemismenettelyistä, joilla on tarkoitus varmistaa kyseisten menettelyjen noudattaminen ennen päätösten tekemistä. Menettelyjen tavoitteena on parantaa eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä maailmanmarkkinoilla.

1.9 ETSK on määrittänyt kolme pääkohtaa, jotka sen mukaan tulisi ottaa huomioon direktiivin 94/45/EY saattamiseksi nopeasti ajan tasalle:

- Sovitetaan tiedottamista ja kuulemista koskevat direktiivin 94/45/EY säännökset yhteen yllämainittujen muiden direktiivien vastaavien säännösten kanssa.
- Muutetaan työntekijöiden edustajien määrää erityisessä neuvotteluryhmässä ja eurooppalaisissa yritysneuvostoissa siten, että huomioon otetaan unionin laajentuminen sekä jokaisen asiasta kiinnostuneen jäsenvaltion oikeus osallistua toimintaan. Direktiivissä osallistujien enimmäismääräksi säädetään 17, joka tuolloin vastasi direktiivin kohdemaiden lukumäärää.
- Tunnustetaan jäsenvaltioissa ja Euroopan tasolla toimivien ammattiyhdistysten oikeus osallistua erityisten neuvotteluryhmien toimintaan ja kuulua eurooppalaisiin yritysneuvostoihin sekä näiden oikeus käyttää omia asiantuntijoitaan muuallakin kuin sovituisissa kokouksissa.

1.10 ETSK ehdottaa, että uusille jäsenvaltioille varattavan kohtuullisen sopeutumisajan jälkeen ja eurooppalaisia yritysneuvostoja käsittelevissä seminaareissa työmarkkinaosapuolten käymien keskustelujen yhteydessä esiin tuomien seikkojen pohjalta direktiivin tarkistuksessa tulisi ottaa huomioon mainitut kokemukset ja jo saadut viitteet.

1.11 ETSK tukee yritysten yhteiskunnallista ulottuvuutta Euroopan unionissa ja eurooppalaisten yritysneuvostojen roolia. Kestävästä kehityksestä ja eurooppalaisesta sosiaalisesta mallista käytävässä keskustelussa on keskitytty Euroopan unionin ainutlaatuisiin piirteisiin. Yritysten sosiaalinen vastuu maailmanlaajuisessa taloudessa on yksi Euroopan unionin vastauksista maailmanlaajuistumisen aiheuttamiin ongelmiin. Globalisaation kielteiset seuraukset voisivat lieventyä, jos kaikki Maailman kauppajärjestön jäsenvaltiot noudattaisivat ILO:n määrittämiä perusnormeja. Yritys nähdään sosiaalisessa kontekstissa tärkeänä tekijänä, joka pystyy antamaan olennaisen panoksen kaikkien suoraan asiaan liittyvien osapuolten ja alueidenkin elämänlaadun parantamiseen. Huomattakoon, että työmarkkinavuoropuhelun edistysaskelet ovat sitä huomattavampia, mitä enemmän ne pohjautuvat säännöstöihin, kuten eurooppalaisten yritysneuvostojenkin tapauksessa etenkin valtiolliset rajat ylittävissä toiminnassa.

1.12 ETSK panee merkille yritysten yhteiskuntavastuusta annetussa komission tiedonannossa esitetyt huomautukset työntekijöiden ja heitä edustavien ammattijärjestöjen roolista, kun on kyse yhteiskuntavastuun kantamisesta käytännössä <sup>(1)</sup>. Tiedonannossaan komissio toteaa, että ”erityisesti toimialakohtainen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on ollut tehokas keino edistää yritysten yhteiskuntavastuuseen liittyviä aloitteita, ja eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on myös ollut rakentava merkitys yritysten yhteiskuntavastuun parhaiden käytänteiden kehittämisessä. Yritysten yhteiskuntavastuun omaksumista, toteuttamista ja huomioon ottamista strategioissa olisi edelleen kehitettävä eurooppalaisissa yrityksissä. Työntekijöiden, heidän edustajiensa ja ammattiliittojen tehtävää yritysten yhteiskuntavastuun käytänteiden kehittämisessä ja toteuttamisessa olisi vahvistettava. Ulkopuolisilla sidosryhmillä, myös valtiosta riippumattomilla järjestöillä, kuluttajilla ja sijoittajilla, olisi oltava suurempi merkitys vastuullisen yritystoiminnan kannustajina ja palkitsijoina”.

1.13 Eurooppalaiselle sosiaaliselle mallille on ominaista ihmisarvon perustana olevien oikeuksien kunnioittaminen aina ja kaikkialla sekä heikoimpien suojele sosiaalihuoltojärjestelmien kautta. Nykyajan Euroopassa pitäisi olla mahdollista harjoittaa kansalaisoikeuksia kaikkialla, myös työpaikalla ja erityisesti ylikansallisissa yrityksissä. ETSK kehottaa komissiota tunnistamaan direktiivin 94/45/EY kymmenenvuotisen voimassaolon aikana esiin tulleet myönteiset seikat ja yksilöimään toimia, joilla Euroopan unioniin kuulumisen tunnetta voidaan vahvistaa nykyisestä.

<sup>(1)</sup> KOM(2006) 136 lopullinen.

## 2. Eurooppalaisten yritysneuvostojen sosioekonominen ja lainsäädännöllinen toimintaympäristö

2.1 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea haluaa ensinnäkin korostaa direktiivin 94/45/EY täytäntöönpanosta kymmenen vuoden aikana seuranneita myönteisiä seikkoja sivuuttamatta kuitenkin eurooppalaisista yritysneuvostoista (EYN) saatua kokemusta leimaavia vaikeuksia ja ongelma-kohtia. Siksi se aikoo kehottaa kaikkia asianomaisia sidosryhmiä eli sekä EU:n toimija muita elimiä että työmarkkinaosapuolia eri organisaatiotasoilla toimimaan yhteistyössä parantaakseen tätä demokraattisen edustuksen välinettä, joka — kuten nyt voidaan huomata — on olennaisen tärkeä, mikäli eurooppalaista sosiaalista mallia aiotaan lujittaa. ETSK vahvistaa tukevansa tämän välineen vakaata kehittämistä ja vahvistamista.

2.2 Tämän ETSK:n oma-aloitteisen lausunnon tarkoituksena on auttaa eurooppalaisten yritysneuvostojen roolin terävöittämisessä erityisesti saattamalla direktiivi 94/45/EY ajan tasalle yhdentymisen ja sosiaalisen koheesion helpottamiseksi. Tämä tavoite on poliittisesti yhä tärkeämpi erityisesti nykyisessä ilmapiiressä, jossa liike kohti sosiaalisesti entistä vahvempaa ja yhden-tyneempää Euroopan unionia on vähenemässä.

2.3 Kun direktiivin hyväksymisestä on kulunut kaksitoista vuotta, on moni asia muuttunut Euroopan unionissa. ETSK:n tukema laajentumisprosessi johti kymmenen uuden jäsenvaltion liittymiseen toukokuussa 2004, ja kaksi muuta valtiota, Bulgaria ja Romania, liittyvät lähiaikoina. Huolimatta huomattavista ponnistuksista saattaa kansallinen lainsäädäntö vastaamaan yhteisön säännöstöä ja vaikka työolojen varmistamisessa on edistytty merkittävästi, ei ole epäilystäkään siitä, etteikö osassa mainituista valtioista työntekijä- ja työnantajajärjestöillä olisi vaikeuksia vakiinnuttaa edustuksensa asianmukaisella tasolla.

2.4 ETSK toivoo työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua vahvistettavan ja on vakuuttunut, että eurooppalaiset yritysneuvostot ovat korvaamattomia tämän tavoitteen saavuttamisessa, koska ne tarjoavat suhteiden ylläpitämistä ja keskinäistä kuulemistä tukevia rakenteita, jotka voivat edistää jäsenvaltioissa käytävää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua.

2.5 Ministerineuvosto hyväksyi 22. syyskuuta 1994 direktiivin 94/45/EY eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä. Direktiivi ulotettiin koskemaan Yhdistynyttä kuningaskuntaa 15. joulukuuta 1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/74/EY. Kyseiset direktiivit ovat ratkaiseva edistysaskel sellaisen yritysten tasolla käytävän työmarkkinaosapuolten välisen eurooppalaisen vuoropuhelun kehittämisessä, joka on sopusoinnussa yritysten ja yritysryhmien ylikansallisen rakenteen kanssa. Tämä luonteeltaan ylikansallinen uusi väline on ollut huomattavana apuna työmarkkinasuhteiden eurooppalaisen ulottuvuuden kehittämisessä <sup>(2)</sup>.

<sup>(2)</sup> ETSK:n lausunto aiheesta ”Eurooppalaisesta yritysneuvostosta annetun direktiivin 94/45/EY konkreettinen soveltaminen ja mahdollista tarkistamista vaativat näkökohdat” (esittelijä: Piette), EUVL C 10, 14.1.2004, s. 11.

2.6 Direktiivin 94/45/EY 15 artiklan mukaisesti komission oli määrä viimeistään 22. syyskuuta 1999 tarkastella uudelleen "jäsenvaltioiden ja Euroopan tasolla toimivien työmarkkinaosapuolten kanssa" kyseisen direktiivin soveltamisen sääntöjä "ja ehdottaa neuvostolle tarpeen mukaan tarvittavia muutoksia". Uudelleentarkastelussa oli määrä keskittyä siihen, kuinka direktiiviä sovelletaan, ja näin ollen kaikkiin eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamiseen ja niiden toimintaan liittyviin näkökohtiin ja erityisesti siihen, ovatko työntekijämäärille asetetut rajat tarkoituksenmukaisia.

2.7 Vaikka komissio myönsi, että käytettävä prosessi oli epäilemättä innovatiivinen, se katsoi, että neuvottelujen ja eurooppalaisten yritysneuvostojen tekemän työn olisi pitänyt 22. syyskuuta 1999 mennessä tarjota riittävästi tietoa ja käytännön kokemusta direktiivin uudelleentarkastelun mahdollistamiseksi.

2.8 Komissio esitteli 4. huhtikuuta 2000 parlamentille ja neuvostolle kertomuksensa direktiivin soveltamisesta. Vaikka kertomuksessa keskityttiin pääasiassa jäsenvaltioiden toteuttamien täytäntöönpanotoimien arviointiin, siinä tarkasteltiin myös itse direktiivin soveltamista. Komissio korosti, että täytäntöönpanotoimien laadusta riippumatta tietyt direktiivin kohdat edellyttävät vielä tulkintaa. Lisäksi se huomautti, että tavallisesti joko asianomaiset osapuolet tai tuomioistuimet ratkaisevat nämä ongelmat. Komissio ei näin ollen katsonut tarpeelliseksi ehdottaa siinä vaiheessa muutoksia direktiiviin.

2.9 Direktiivin uudelleentarkastelusta kiinnostui myös Euroopan parlamentti. Euroopan parlamentti korosti direktiivin soveltamisesta ja sen tarkistamisen tarpeesta 4. syyskuuta 2001 antamassaan päätöslauselmassa työntekijöitä edustavien ylikansallisten elinten merkitystä ja arvioi tiedonsaanti- ja kuulemisoi-keuden rajoja ja sen tarjoamia mahdollisuuksia<sup>(3)</sup>. Euroopan parlamentti pyysi komissiota esittämään pikaisesti ehdotuksen direktiivin parantamiseksi: sen lisäksi, että työntekijöiden pitäisi voida vaikuttaa johdon päätöksentekoprosesseihin ja tähän liit-tyen säätää asianmukaisista seuraamuksista, Euroopan parla-mentti katsoi, että "yhteisölaajuisten yritysten" käsitettä olisi tarkasteltava uudelleen työntekijämääriä koskevien rajojen osalta. Euroopan parlamentin mukaan direktiivin soveltamisalaa olisi muutettava siten, että vähintään kahdessa jäsenvaltiossa toimi-vien yritysten kohdalla 1 000 työntekijän yritysten osalta raja alennetaan käsittämään yritykset, joissa on 500 työntekijää ja 150 työntekijän yritysten osalta käsittämään 100 työntekijän yritykset (kuten tiedetään, koko direktiivin hyväksymisenet-tylän ajan sekä parlamentti että komissio olivat ehdottaneet lukumäärärajaa, joka on alhaisempi kuin direktiivissä 94/45/EY lopulta säädetty raja)<sup>(4)</sup>.

2.10 Vuonna 2004 direktiivin 94/45/EY pitkähkön toimeenpanokauden päättyessä komissio katsoi, että direktiivin sovelta-misen tarkastelua olisi jatkettava erityisesti siksi, että kysymys sisältyi Nizzassa joulukuussa 2000 hyväksytyyn sosiaalipoliitti-seen toimintaohjelmaan.

<sup>(3)</sup> EP:n asiakirja (A5-0282/2001).

<sup>(4)</sup> Euroopan parlamentin 4. syyskuuta 2001 antama lopullinen mietintö A5-0282/2001 direktiivin 94/45/EY soveltamista koskevasta komis-sion kertomuksesta.

### 3. Direktiivin 94/45/EY uudelleentarkastelu

3.1 Komissio aloitti 20. huhtikuuta 2004 direktiivin 94/45/EY mahdollista uudelleentarkastelua koskevan työmarkkinaosa-puolten kuulemisen ensimmäisen vaiheen, jossa se pyysi niitä ottamaan kantaa

— siihen, kuinka voidaan parhaiten varmistaa, että eurooppa-laisten yritysneuvostojen mahdollisuudet rakentavaan ja hedelmälliseen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun yritysten tasolla toteutetaan tulevina vuosina täysimääräisesti

— yhteisön toiminnan mahdolliseen suuntaan tällä alalla, mu-kaan lukien eurooppalaisista yritysneuvostoista annetun direktiivin uudelleentarkastelu

— rooliin, joka työmarkkinaosapuolilla tulee olemaan nopeaan ja perinpohjaiseen muutokseen ja sen sosiaalisiin seurauksiin liittyvien kysymysten käsittelyssä.

3.2 Kuulemismenettelyn käynnistämisen yhteydessä komissio pani merkille, että institutionaaliset puitteet ovat muuttuneet huomattavasti sen jälkeen, kun se tarkasteli niitä 4. huhtikuuta 2000 antamassaan kertomuksessa. Kyseisessä kertomuksessa ei otettu huomioon uusia seikkoja, kuten Lissabonin ohjelmaa tai Euroopan unionin laajenemista. Nimenomaisesti jälkimmäi-sestä näkökohdasta komissio totesi, että "uusien jäsenvaltioiden toiminnan sisällyttäminen paisuttaa tämän direktiivin soveltami-salaa kuuluvien yritysten tai yritysryhmien määrää" ja että "kun yrityksillä tai ryhmillä, joilla on tytäryhtiöitä uusissa jäsenval-tioissa, on jo eurooppalaisia yritysneuvostoja, niitä on laajennet-tava vastikään sisällytettyjen tytäryhtiöiden edustuksen varmista-miseksi". Eurooppalaisista yritysneuvostoista annetun direktiivin soveltaminen 1. toukokuuta 2004 jälkeen tuo mukanaan enemmän ja uusia edustajia jäsenvaltioista, joissa taloudellinen ympäristö, sosiaaliset perinteet sekä kieli ja kulttuuri eroavat muista. Tähän liittyy myös entistä suurempi mutkikkuus ja aiempaa korkeammat kustannukset.

3.3 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea antoi 24. syyskuuta 2003 lausunnon, jossa se kiinnitti komission huomion useisiin näkökohtiin, jotka olisi huomioitava direktiivin mahdollisen tarkistuksen yhteydessä<sup>(5)</sup>.

3.4 UNICE on vastannut komissiolle, että se vastustaa jyrkästi eurooppalaisista yritysneuvostoista annetun direktiivin tarkista-mista<sup>(6)</sup>. Paras tapa kehittää työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista yhteisön yrityksissä on käydä vuoropuhelua direk-tiivin soveltamisalaa kuuluvissa yrityksissä. EU:n lainsäätäjän puuttuminen asiaan olisi haitallista, koska se saattaisi hidastaa asteittaisen edistyksen dynamiikkaa eurooppalaisten yritysneu-voستojen toiminnoissa. CEEP:kin on ilmoittanut vastustavansa direktiivin tarkistamista tässä vaiheessa. Se ei katso direktiivin 94/45/EY tarkistamisen olevan tarpeellista, mutta kehottaa käyttä-mään paremmin olemassa olevia välineitä, erityisesti tiedon-saanti- ja kuulemismenettelyä. Eurooppalaiset työmarkkinaosa-puolet voisivat olla keskeisessä asemassa tässä prosessissa

<sup>(5)</sup> Katso alaviite 2.

<sup>(6)</sup> Katso 1.6.2006 päivätty asiakirja.

varsinkin uusissa jäsenvaltioissa. Lisäksi tapaustutkimuksissa, joissa vahvistetaan suuntaviivat muutoksen ja sen sosiaalisten seurausten hallitsemiseksi, korostetaan tehokkaan tiedotuksen ja kuulemisen tärkeyttä sekä viitataan työmarkkinaosapuolten kanssa toteutettaviin lisätoimiin varsinkin uusissa jäsenvaltioissa (7).

3.4.1 EAY sen sijaan on vastannut myöntävästi ja vahvistanut osan huomautuksista, jotka se on tehty aikaisemmassa, vuonna 1999 annetussa päätöslauselmassa (8). EAY katsoo tähän mennessä tehtyjen sopimusten ja sovellettujen käytäntöjen perusteella, ettei säädöksiin liittyviä rajoitteita ja puutteita voida oikaista pelkästään neuvotteluteitse ja vapaaehtoisesti, vaikka hyvistä käytänteistä saatujen kokemusten seuranta jatkettai-siinkin. Näin ollen EAY pitää itse direktiivin tarkistamista ”kiir-eellisenä ja välttämättömänä” (9).

3.5 Komissio on edennyt eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan direktiivin uudelleentarkasteluun liittyvässä eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten kuulemisessa toiseen vaiheeseen, mutta kuulee niitä samalla myös rakenneuudistuksista. Direktiivin 94/45/EY uudelleentarkasteluun liittyvän kuulemisen toisen vaiheen alussa ETSK ilmaisi tyytymättömyytensä menettelyyn, mutta esitti myös varauksia, koska kuuleminen toteutettiin samaan aikaan toiseen aiheeseen liittyvän kuulemisen kanssa: ”eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on toki tärkeä rooli rakenneuudistusten yhteydessä, mutta yritysneuvostoista annettu direktiivi on tästä riippumatta ollut jo pitkään tarkistuksen tarpeessa” (10).

#### 4. Yritysneuvostoista saatu kokemus — Metodikysymys: myönteisten näkökohtien korostaminen ja kielteisten tulosten pohtiminen

4.1 Tähän asti saaduissa kokemuksissa on tullut esiin monia myönteisiä näkökohtia. Tutkimukset osoittavat, kuinka yhä useammat eurooppalaiset yritysneuvostot toimivat tehokkaasti uusissa olosuhteissa. Kuten työmarkkinaosapuolten huhtikuussa 2005 antamassa, yritysneuvostoista saatuja opetuksia luotavassa yhteisessä julistuksessa korostetaan, yritysneuvostojen ansiosta mm. työntekijöiden edustajien ja työntekijöiden itsensä ymmärtämys sisämarkkinoista ja monikansallisesta yrityskulttuurista markkinataloudessa on parantunut. Tutkimukset osoittavat, että yhä useampi yritysneuvosto toimii tehokkaasti ja parantaa osaltaan alakohtaista työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua. Kuten monissa aiheesta tehdyissä tutkimuksissa todetaan,

kuten työmarkkinaosapuolet ovat useissa seminaareissa ilmaiseet ja kuten erityisesti ETSK on muistuttanut, on työn organisoiminen, työllisyyden, työolojen ja jatkokoulutuksen aloilla tehty myös muutoksumppanuuteen perustuvia vapaaehtoisia sopimuksia (11).

4.1.1 Kaikissa uudelleentarkastelua koskevissa ehdotuksissa analysoidaan tärkeimpiä ongelmia, jotka ovat tulleet esiin useina eri kertoina toteutetussa eurooppalaisten yritysneuvostojen työn seurannassa. Yhdessä tuoreimmista tutkimuksista (12) kävi ilmi, että lähes 75 prosenttia eurooppalaisista yritysneuvostoista ei tällä hetkellä täytä direktiivin säännöstä, jonka mukaan rakenneuudistusten yhteydessä tietoja on annettava hyvissä ajoin. Toinen tärkeä seikka, joka tuli esiin tarkasteltaessa 196 yritysneuvostoon kuuluvan 409 edustajan vastauksia, oli se, että 104 edustajaa ilmoitti, että heidän edustamissaan yritysneuvostoissa oli neuvoteltu yhteisistä teksteistä ja saatu ne valmiiksi. Kun otetaan huomioon, että vuonna 2001 Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätien toteuttaman huomattavan tutkimuksen (13) mukaan eurooppalaiset yritysneuvostot allekirjoittivat suoraan tai välillisesti 22 sopimusta, esiin nousee selkeä vaikkakin osittainen käsitys, että eurooppalaiset yritysneuvostot ovat jatkuvassa muutoksessa ja että ne ovat asteittain saamassa todellista neuvottelukykä.

4.2 Eurooppalaisista yritysneuvostoista saatu kokemus on myös tuonut esiin useita huolestuttavia seikkoja, joita on tarkasteltava perusteellisesti tämän nykyisin Euroopan sosiaaliseen malliin olennaisesti kuuluvan työntekijöiden osallistumisen ja edustuksen demokraattisen välineen parantamiseksi. Huomat-tavina näistä seikoista on, että eurooppalaisia yritysneuvostoja on prosentuaalisesti liian vähän verrattuna sellaisten yritysten määrään, jotka kuuluvat direktiivin soveltamisalaan ja joihin yritysneuvosto tulisi perustaa työntekijöiden pyynnöstä. Joulukuussa 2004 direktiivin soveltamisalaan kuuluvista yli 2 000 yrityksestä noin 800:ssa oli perustettu eurooppalaisia yritysneuvostoja (14). Niissä oli edustettuna noin 70 prosenttia kyseisissä yrityksissä työskentelevistä. Yksi tämän direktiivin puutteellisen soveltamisen syistä on työntekijöiden tekemien aloitteiden puute. Monissa maissa tämä kuitenkin juontuu työntekijöiden heikosta edustuksesta työpaikalla, minkä syynä puolestaan saattaa olla kansallisen lainsäädännön tarjoama puutteellinen suoja. Tätä seikkaa olisi paikallaan tarkastella perusteellisemmin tilanteen korjaamiseksi.

4.3 Direktiivin 94/45/EY uusi ja alueellisesti entistä laajempi soveltamisala merkitsee, että tarvitaan harkinta- ja tutkimusprosessia, jonka ansiosta sekä vanhoissa että vastikään liittyneissä EU:n jäsenvaltioissa kaikkien sidosryhmien on mahdollista omaksua tietoa eri kulttuureista, menetelmistä ja tilanteista sekä ylittää sosiaalisista, taloudellisista ja kulttuurisista eroista johtuvat esteet ja vahvistaa Euroopan työmarkkinasuhdejärjestelmää kokonaisuudessaan.

(7) Ks. CEEP:n vastaus Euroopan työmarkkinaosapuolten ensimmäisen vaiheen kuulemiseen eurooppalaisista yritysneuvostoista annetun direktiivin uudelleentarkastelusta, 18.6.2004.

(8) Katso 1.6.2004 päivätty asiakirja.

(9) Ammattijärjestöjen muistio Euroopan unionin puheenjohtajavaltio Luxemburgille — EAY, maaliskuu 2005.

(10) ETSK:n lausunto aiheesta ”Komission tiedonanto: Sosiaalipoliittinen ohjelma” (esittelijä: Engelen-Kefer), EUVL C 294, 25.11.2005, s. 14.

(11) Ks. edellä.

(12) Jeremy Waddington, University of Manchester, ”The views of EWC representatives for ETUI”, marraskuu 2005.

(13) Mark Carley, Euroopan tason neuvottelut, EYN:n neuvottelemat yhteiset tekstit, Dublin 2001.

(14) Kerckhofin ja Pasin eurooppalaisten yritysneuvostojen ETUI-tietokanta (joulukuu 2004).

4.3.1 Laajenemiseen liittyvät kysymykset ovat kuitenkin vain yksi ulottuvuus EU:n koko työmarkkinoiden ja yrityssektorin laajassa ja yleisessä muutoksessa. Monikansallisten rakennemuutosten tahti on kiihtynyt, ja niistä on tullut pysyvä osa yritystoimintaa. Lisäksi on luotu uusia yritysmuotoja. Nämä seikat muodostavat eurooppalaisia yritysneuvostoja ajatellen suuremman haasteen kuin mitä yhteisön lainsäätäjällä oli mielessään direktiiviä 94/45/EY laatiessaan. Tästä on osoituksena direktiivin hyväksymisen jälkeen annetut työntekijöiden osallistumista koskevat säädökset.

4.4 Nykyinen oikeudellinen konteksti on itse asiassa melko erilainen. Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevaa uutta yhteisön lainsäädäntöä on otettu käyttöön sekä rajat ylittävissä kysymyksissä, kuten työntekijöiden henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiöissä 8. lokakuuta 2001 annettu direktiivi 2001/86/EY ja eurooppayhtiöstä ja fuusioista annetut direktiivit, että kansallisella tasolla, kuten työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11. maaliskuuta 2002 annettu direktiivi 2002/14/EY.

4.5 Eurooppalaisten yritysneuvostojen uusi ja vankempi tehtävä määritellään myös komission tiedonannossa, joka koskee rakenneuudistuksia rajat ylittävissä yrityksissä <sup>(15)</sup>.

4.6 ETSK on todennut useissa lausunnoissa, että se kannattaa eurooppalaisten yritysneuvostojen kehittämistä ja vahvistamista <sup>(16)</sup>, koska niillä on tärkeä osa rajat ylittävien rakenneuudistusten yhteydessä. Koneenrakennusalalla eurooppalaisten yritysneuvostojen rooli rakenneuudistuksen eri vaiheissa on ollut ratkaisevan tärkeä. Tuotannon jatkamisen ja työpaikkojen säilyttämisen mahdollistavien sopimusten syntyminen on ollut osittain niiden ansiota.

## 5. Direktiivi 94/45/EY ja eurooppalaisten työmarkkinasuhteiden kehittyminen

5.1 Direktiivi 94/45/EY on yksi merkittävimmistä työmarkkinasuhteita koskevista EU:n tason säädöksistä. Huolimatta sen rajallisuudesta ja puutteista, joihin eri osapuolet ovat kiinnittäneet huomiota, direktiivi on kuitenkin ollut huomattava panos, kun on käynnistetty "rajatylittäviin työmarkkinasuhteisiin liittyvien uusien käytäntöjen" laatiminen. Se on tuonut uusia malleja eri maissa toimivien työntekijöiden solidaarisuudelle sekä työntekijöiden ja monikansallisten yritysten edustajien rakentavalle vastakkainasettelulle. Lisäksi direktiivissä säädetään ensimmäistä

kertaa yhteisistä keinoista työntekijöiden perusoikeuksien suojelemiseksi kansallisiin rajoihin katsomatta.

5.2 Kuten direktiivin soveltamista koskevista tiedoista käy ilmi, direktiivin dynaaminen panos yhdenmisen työmarkkinasuhtemallin luomiseen ja Euroopan sosiaalisen mallin vahvistamiseen näyttää kuitenkin viime vuosina näivettyneen. Näivettyneen takana on useita rakenteellisia tekijöitä, jotka koskevat työmarkkinoiden ja yritysrakenteen muutoksia. ETSK on aikaisemmin käsitellyt näitä tekijöitä komission sosiaalipoliittista ohjelmaa ja rakenneuudistusta koskevissa lausunnoissaan. Muita syitä eurooppalaisten yritysneuvostojen vaikutuksen vähenemiseen ovat, että tiedonsaanti- ja kuulemisoikeudet eivät mahdollista "asianmukaisiin toimiin ryhtymistä" yrityksen teollisuuspolitiikan määrittelyssä ja täytäntöönpanossa. Toisissa tapauksissa yritysneuvostojen rooli on tunnustettu.

5.3 Päinvastoin, kuten ETSK vastikään antamassaan lausunnossa huomauttaa, "Euroopan teollisuuspolitiikka on määriteltävä yrityksistä, alakohtaisia ja alojenvälisiä näkökohtia ajatellen, ja sen täytäntöönpanoon tarvitaan työmarkkinaosapuolien panosta; niiden asiantuntemus tärkeimpinä sidosryhminä on elintärkeä. Tämä edellyttää, että yritykset kertovat selkeästi aikeistaan riittävän varhaisessa vaiheessa, jotta muut sidosryhmät voivat ryhtyä asianmukaisiin toimiin." <sup>(17)</sup>

5.4 Yksi eurooppalaisten yritysneuvostojen toiminnan heikkoutta selittävästä tekijöistä voi olla, että tiedottamis- ja kuulemisjärjestelyt — jotka kuuluvat direktiivin 94/45/EY uudelleen-tarkastelun piiriin — eivät vaikuta sopivan yhteen uuden taloudellisen ja rakenteellisen ympäristön kanssa eivätkä direktiivin 2001/86/EY, 2003/72/EY ja 2002/14/EY muodostaman yhteisön uuden lainsäädäntökehityksen kanssa. Kyseisissä direktiiveissä tiedottaminen ja kuuleminen eivät ole vain muodollisia vaatimuksia, jotka yritykset voivat yksinkertaisesti merkitä täytenä päätöksentekoprosessin lopussa, vaan kyseessä on menettely, jotka on toteutettava päätöksentekoprosessin mittaan.

5.5 Eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan sääntöjä täydentävien direktiivien mukaan tiedottamis- ja kuulemismenettelyiden tarkoitus ei ole vain tiedottaa työntekijöiden edustajille yrityksen tekemistä lopullisista päätöksistä tärkeissä asioissa, kuten ylikansallisen tason muutoksista ja rakenneuudistuksista, vaan ennen muuta antaa heille oikeus vaikuttaa tällaisiin päätöksiin.

<sup>(15)</sup> KOM(2005) 120 lopullinen.

<sup>(16)</sup> ETSK:n 29.9.2005 antama lausunto aiheesta "Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen — avaintekijät teollisuuden muutosten ennakoimisessa ja hallinnassa" (esittelijä: Zöhrer), EUVL C 24, 31.1.2006, s. 90.

<sup>(17)</sup> ETSK:n lausunto aiheesta "Yritysten siirtymisen laajuus ja vaikutukset" (esittelijä: Rodríguez García-Caro), EUVL C 294, 25.11.2005, s. 9, kohta 4.5.10.

## 6. Työntekijöille tiedottaminen ja työntekijöiden kuuleminen — Euroopan sosiaalimallin olennainen osa

6.1 Työntekijöitä koskevat tiedottamis- ja kuulemismenettelyt (yhdistettynä henkilöstöedustusta koskeviin menettelyihin sanan tarkassa merkityksessä direktiivien 2001/86/EY ja 2003/72/EY tarkoittamalla tavalla) ovat olennaisia tekijöitä paitsi EU:n työmarkkinasuhdejärjestelmässä myös Euroopan sosiaalisessa mallissa, kuten ilmenee siitä, millä tavoin nämä oikeudet on ilmaistu EU:n primaarilainsäädännössä<sup>(18)</sup>, ja siitä, että niitä kehitetään jatkuvasti yhteisön sekundaarilainsäädännössä. Nämä oikeudet on tunnustettu ja suojattu monissa direktiiveissä<sup>(19)</sup>, perusoikeuskirjan allekirjoittamiseen joulukuussa 2000 kulmineoituneessa prosessissa, jota seurasi perusoikeuskirjan sisällyttäminen Euroopan perustuslaista tehtyyn sopimukseen.<sup>(20)</sup>

6.1.1 Perusoikeuskirjan erityinen painoarvo on sillä, että oikeutta sovelletaan ”riittävän ajoissa”. Tällä tavoin vahvistetaan tulkintaa, jossa keskitytään näiden oikeuksien pääasiassa ennakoivaan luonteeseen ja pitäydytään lainsäädännön (ks. edellä mainitut direktiivit) ja oikeuskäytännön viimeaikaisen kehityksen tasalla<sup>(21)</sup>.

6.1.2 Tiedonsaanti- ja kuulemisoikeutta koskevan lainsäädännön, sekä kansallisen että kansainvälisen, asteittainen ja jatkuva kehitys 1970-luvun puolivälistä lähtien selittyi sillä, että yhteisön lainsäätävä kiinnittää huomiota siihen, etteivät kyseiset menettelyt ole pelkästään muodollisia tai rutiininomaisia. Kuten yleisesti tiedetään, ratkaiseva yllyke näiden oikeuksien vahvistamiseen tuli tapahtumista, jotka liittyivät Renault’n Vilvoorden tehtaan sulkemiseen (helmikuussa 1997), jolla oli myös merkittäviä oikeudellisia seuraamuksia.

6.2 Raportissa, jonka nk. Gyllenhammar-asiantuntijaryhmä laati Luxemburgissa (marraskuussa 1997) kokoontuneen Eurooppa-neuvoston pyynnöstä, korostetaan, että uudessa yhteisön lainsäädäntökehityksessä on säädettävä vähimmäisvaatimuksista, joissa määritellään tiedonsaantia ja kuulemista koskevat jäsenvaltioiden yhteiset periaatteet, säännöt ja menetelmät ja jotka olisivat yhdenmukaiset yhteisön työllisyysstrategian kanssa. Tämä strategia, joka perustuu ”ennakoinnin”, ”ennaltaehkäisyyn” ja ”työllistettävyyden” käsitteisiin, joista sittemmin tuli Euroopan työllisyysstrategian piirteitä, on sisällytettävä jäsenvaltioiden julkiseen politiikkaan, mikäli sillä toivotaan olevan myös yritysten tasolla myönteisiä vaikutuksia työllisyyteen työmarkkinaosapuolten tehostuneen vuoropuhelun ansiosta sellaisen

<sup>(18)</sup> Ks. EY:n perustamissopimuksen 137 artikla, nyttemmin perustuslakisopimuksen III-210 artikla.

<sup>(19)</sup> Kuten direktiivit työntekijöiden suojelemisesta joukkovähentämisen tai yrityksen luovutuksen yhteydessä (direktiivit 98/59/EY ja 2001/23/EY), työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (direktiivi 89/391/EY ja erityiset direktiivit), työntekijöiden osallistumisesta yleensä (direktiivi 2002/14/EY) ja erityisesti yrityksiin liittyvistä kysymyksistä (henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiöissä annettu direktiivi 2001/86/EY ja henkilöstöedustuksesta eurooppaosuuskunnassa annettu direktiivi 2003/72/EY).

<sup>(20)</sup> II-87 artikla ”Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä”, jossa toistetaan olennaisilta osin vuonna 1996 tarkistettua Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan 21 artikla sekä yhteisön vuonna 1989 antaman peruskirjan 17 ja 18 kohta.

<sup>(21)</sup> Tuomioistuimen asiassa 62/99 Bofrost 29.3.2001 sekä asiassa 440/2000 Kuehne 11.7.2002 antamat tuomiot.

muutoksen helpottamiseksi, joka on yhdenmukainen työllisyyttä koskevan jatkuvan ensisijaisen tavoitteen kanssa.

6.3 Viittaukset ”työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa yrityksen toimintaan ja tulevaisuuteen” sekä ”yritysten kilpailukyvyyn edistämiseen” saavat tässä yhteydessä täyden merkityksensä<sup>(22)</sup>. Lainsäätävä tarkentaa, että viittaukset tällaisiin mahdollisuuksiin ovat ”ennakkoehto onnistumiselle yritysten rakenneuudistuksissa ja mukautumisessa uusiin, talouden maailmanlaajuistumisesta johtuviin vaatimuksiin”<sup>(23)</sup>.

6.4 Tämä säännös on erityisen tärkeä tiedottamista ja kuulemista koskevien menettelyjen toimivuutta ajatellen ja näin ollen myös sen varmistamisessa, että työntekijöiden henkilöstöedustusta on tosiasiallista ja laajaa erityisesti siltä osin, kun toissijaisissa säännöksissä säädetään, että jos yritys ”päättää olla toimimatta edustavan elimen ilmaiseman kannan mukaisesti, edustavalla elimellä on oikeus lisäkokoukseen SE:n [eurooppayhtiö] (tai SCE:n [eurooppaosuuskunta]) toimivaltaisen elimen kanssa yhteisymmärryksen pääsemiseksi”<sup>(24)</sup>.

6.5 Etenkin suuriksi ryhmittymiksi järjestäytyneet eurooppalaiset yritykset ovat käymässä läpi entistä mittavampia ja nopeampia rakennemuutoksia. Hiljattain antamassaan lausunnossa ETSK on todennut, että ”rakenneuudistuksilla, joilla ongelmiin reagoidaan vasta jälkikäteen, on yleensä vakavia vaikutuksia ennen kaikkea työllisyyteen ja työoloihin” ja todennut, että ”työntekijöiden (sekä heidän yrityskehittäjien edustajiensa ja ammattijärjestöjensä) osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksilla on keskeinen merkitys pyrittäessä hallitsemaan ja toteuttamaan muutoksia yrityksissä sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla” ja että ”eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on tässä yhteydessä erityinen rooli. On syytä olettaa, että kansainvälinen työmarkkinavuoropuhelu kehittyy yritystasolla voimakkaasti, kuten esimerkiksi rakenneuudistustoimia koskevista sopimuksista yritysten ja eurooppalaisten yritysneuvostojen tai eurooppalaisten ammattiliittojen välillä osoittavat.”<sup>(25)</sup>

6.6 Kyseisten rakenneuudistusprosessien luonne ja voimakkuus ovat tuoneet korostetusti esiin työntekijöiden ja työmarkkinaosapuolten eri tason edustajien saatavilla olevien oikeudellisten välineiden ja neuvotteluvälineiden riittämättömyyden ja osoittaneet tarpeen ammattiliittojen laajempaan ja syvempään osallistumiseen eri tasoilla. Tavoitteena ei näin ollen ole ainoastaan eurooppalaisista yritysneuvostoista annetun direktiivin virallisen soveltamisvaiheen saaminen päätökseen, vaan

<sup>(22)</sup> Ks. direktiivin 2002/14/EY johdanto-osan 7 perustelukappale.

<sup>(23)</sup> Ks. direktiivin 2002/14/EY johdanto-osan 9 perustelukappale.

<sup>(24)</sup> Ks. direktiivi 2001/86/EY ja direktiivi 2003/72/EY, toissijaisten säännösten osa 2.

<sup>(25)</sup> ETSK:n 29.9.2005 antama lausunto aiheesta ”Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen — avaintekijät teollisuuden muutosten ennakoinnissa ja hallinnassa” (esittelijä: Zöhrer), EUVL C 24, 31.1.2006, s. 90.

ensinnäkin sopimusten ja kansainvälisten täytäntöönpanostandardien täyden tehokkuuden varmistaminen sekä toiseksi tiedonsaantia ja kuulemista koskevien menettelyjen ja eurooppalaisten yritysneuvostojen oikeuksien saattaminen markkinaehtoja ja aktiivisempaa johtopoliittikkaa vastaaviksi.

6.7 Entistä huolellisempi ja vastaanottavaisempi suhde neuvotteluihin ei näyttäisi riittävän tähän tarkoitukseen, vaikka siihen olisikin rohkaistava. Tarvitaan kohdennettuja toimia niihin direktiivin osiin, jotka saattaisivat, mikäli direktiiviä ei tarkisteta, tehdä eurooppalaisten yritysneuvostojen roolista yleisesti merkityksellömän tähän mennessä käyttöön otetuista hyvistä käytännöistä huolimatta. Lisäksi on vaara, että pohjimiltaan rutiininomaisten menettelyjen leviämällä ylikansalliselle tasolle — jolla tehdään monet sellaiset yritysten päätökset, joita ammattiliitot eivät muuten valvoisi — tai tiedonsaantia ja kuulemista koskevien nykyisten hyvien käytäntöjen korvaamisella "huonoilla käytännöillä" voisi olla haitallinen vaikutus tiedonsaanti- ja kuulemisoikeuksiin kansallisella tasolla. Sillä voisi olla myös haitallisia vaikutuksia työntekijöiden ja paikallisen yritysjohtoon suhteisiin laillisuuden sekä vaikutusvallan osalta, ja tämä heijastuisi kielteisesti tietoa ja kuulemisoikeutta koskeviin sitoviin käytäntöihin, joista on vastikään säädetty Nizzan perusoikeuskirjassa ja direktiiveissä 2001/86/EY, 2003/72/EY ja 2002/14/EY (nk. Greshamin lakia mukaillen voisi todeta, että "väärä tieto syrjyyttää aina oikean").

6.8 Ammattiliittojen virallinen tunnustaminen on olennainen tekijä. Henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiöissä ja eurooppaosuuskunnassa annetuissa direktiiveissä työntekijäjärjestöt mainitaan ensimmäistä kertaa yksikköinä, jotka voivat olla erityisen neuvotteluelimen jäseniä. Aikaisemmissa direktiiveissä (tiedonsaanti- ja kuulemisoikeuksista) ammattiliitoille sinänsä ei myönnetty suoraa (tai tukevaa) tehtävää neuvotteluissa. Nämä tekijät, samoin kuin kansalliset erityispiirteet ja muut jäljempänä ilmoitetut tekijät, on otettava huomioon direktiivin mahdollista uudelleentarkastelua silmällä pitäen.

## 7. Miksi direktiiviä pitäisi tarkastella uudelleen ennen kuin neuvottelut sen tarkistamisesta alkavat?

7.1 Monet tahot ovat samaa mieltä siitä, että direktiivin uudelleentarkastelun pääasiallisia syitä on kolme.

7.1.1 Ensimmäinen syy on tarve saattaa vuoden 1994 direktiivi yhdenmukaiseksi sitä seuranneiden samasta aiheesta annettujen direktiivien tuomien muutosten kanssa. Yksinkertaistamista ja koordinoitua tarvitaan myös eri direktiivien välillä olevien tiedottamista ja kuulemista koskevien määrittelyjen yhdenmukaistamiseksi.

7.1.2 Toinen muutosperuste on EU:n laajentuminen, josta loogisesti seuraa, että edustajien määrää sekä erityisissä neuvotteluryhmissä että eurooppalaisissa yritysneuvostoissa on lisättävä oikeassa suhteessa.

7.1.3 Kolmas syy koskee jäsenvaltioiden ja unionin tasolla toimiville ammattiliitoille tunnustettavaa oikeutta osallistua neuvotteluihin ja olla eurooppalaisten yritysneuvostojen jäseniä (samalla tavoin kuin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiöissä ja eurooppaosuuskunnassa annetuissa direktiiveissä säädetään), joilla on oikeus käyttää omia asiantuntijoitaan myös kokousten ulkopuolella.

7.1.4 Lisäksi eurooppalaisten yritysneuvostojen nykyisten käytäntöjen arviointi osoittaa, että direktiiviä 94/45/EY pitäisi tarkastella uudelleen ottaen huomioon yritysten yhteiskuntavastuuta koskevat mahdolliset näkymät ja tehtävä, joka kansalaisyhteiskunnan järjestöillä saattaisi olla Euroopassa ja maailmanlaajuisesti toimivissa yrityksissä, sekä yrityksiltä vaadittava toiminta sosiaalisten perusoikeuksien ja järjestäytymisvapauden kunnioittamiseksi niiden omassa toimintapiirissä.

7.2 Työmarkkinaosapuolten eurooppalaisista yritysneuvostoista saamia opetuksia<sup>(26)</sup> on syytä tarkastella entistä syvällisemmin. Niiden tulisi johtaa eurooppalaisiin yritysneuvostoihin liittyvien käytänteiden paranemiseen sekä sopimusten edelleen kehittämiseen. Tämä ei kuitenkaan saa haitata yritysneuvostojen toiminnan järjestämiseen liittyvien toimien käynnistämistä. Niiden tavoitteena on määritellä perusta direktiivin tarkistukselle uusille jäsenvaltioille myönnettävän ja EYN-prosessiin liittyvän kohtuullisen sopeutumisajan jälkeen. Tulevissa keskusteluissa ja neuvotteluissa olisi otettava huomioon seuraavat seikat:

a) Tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen etukäteinen (tai ennakkoiva) luonne on ilmaistava asiakirjassa nykyistä tarkemmin erityisesti "esityslistalla" olevien tai työntekijöiden edustajien esiintuomien kysymysten osalta. Mikäli menettelyjen etukäteistä luonnetta, josta eurooppalaisista yritysneuvostoista annetuissa yhteisön lainsäädännössä säädetään, ei hyväksytä, joutuvat yhtäältä direktiivin 94/45/EY mukaiset menettelyt ja toisaalta työntekijöiden henkilöstöedustus (eurooppayhtiöstä ja eurooppaosuuskunnasta annetuissa direktiiveissä) epätasapainoon, mikä saattaa heikentää jälkimmäistä. Lisäksi tehotomien (direktiiviin 94/45/EY perustuvien) tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen leviämällä yhteisönlaajuisissa yrityksissä saattaisi olla kielteinen, kertautuva vaikutus tiedottamis- ja kuulemismenettelyihin, jotka jäsenvaltiotasolla toimivan yrityksen on toteutettava useiden eri yhteisön direktiivien mukaisesti<sup>(27)</sup>.

<sup>(26)</sup> Eurooppalaisista yritysneuvostoista saadut opetukset, 7. huhtikuuta 2005, EAY, UNICE, UEAPME ja CEEP.

<sup>(27)</sup> Työntekijöiden suojeleminen joukkoihtisanomisen tai yrityksen luovutuksen yhteydessä sekä direktiivi 2002/14/EY.

- b) Hyvin suurten eurooppalaisten yritysneuvostojen tapauksessa — ottaen huomioon tehtävät, joista niiden on suoriuduttava — olisi harkittava pysyvän sihteeristön tai pienemmän elimen asettamista valmistelemaan kokouksia, järjestämään esityslistalla oleviin asioihin liittyvien asiakirjojen toimittaminen, esityslistan ja asianomaisten asiakirjojen etukäteisjakelu eri kielillä sekä pöytäkirjojen ja muiden päätöksiin liittyvien asiakirjojen jakaminen jälkikäteen<sup>(28)</sup>. Toinen tärkeä vaatimus on tarve koordinoita erilaisia kokemuksia esimerkiksi teollisuudenalan/palvelualan suuntaviivojen mukaisesti.
- c) Varmistetaan säännöllinen ja sujuva yhteydenpito erityisen neuvotteluryhmän jäsenten kesken ennen eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista ja tämän jälkeen yritysneuvoston jäsenten kesken kokousten välisenä aikana.
- d) Taataan asianmukaisesti järjestetyt ja riittävän pitkät kokoukset eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenten välillä ennen johdon edustajien kanssa pidettäviä kokouksia.
- e) Tunnustetaan kansallisten ja eurooppalaisten ammattiliittojen — jotka ovat direktiivin suunnitellun uudelleentarkastelun perusteella erityisten neuvotteluryhmien ja eurooppalaisten yritysneuvostojen jäseniä — oikeus käyttää uskottuja asiantuntijoita muuallakin kuin kokouksissa.
- f) Mukautetaan olemassa olevia sopimuksia vastaamaan yritysyhmien mittakaavan muutoksia. Olisi etenkin säädettävä selkeästi nykyisten alan direktiivien kanssa yhdenmukaisesta erityisestä neuvottelujen lisävaiheesta rajat ylittävien keskittymien ja fuusioiden osalta.
- g) Tuetaan eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenten alku- ja jatkokoulutusta.
- h) Sisällytetään yritysten yhteiskuntavastuu aihealueisiin, joihin sovelletaan tiedottamista ja kuulemista (kuten eurooppaosuuskunnasta annetussa direktiivissä säädetään) ottamalla mukaan liike-elämän sidosryhmäjärjestöt.
- i) Tunnustetaan eurooppalaisten yritysneuvostojen arkeen, toimiin ja kantoihin liittyvän tiedon vaikutusten ja tiedon levittämisen tärkeys yksittäisten yritysyhmien edustajien ja työntekijöiden kannalta niissä valtioissa, joissa yrityksillä on toimipisteitä.
- j) Varmistetaan vammaisten edustus sekä miesten ja naisten tosiasiallinen tasapaino eurooppalaisissa yritysneuvostoissa (direktiivin 2003/72/EY mukaisesti).

<sup>(28)</sup> Huhtikuussa 2004 julkaistu Infopointin tutkimus osoitti, että vain 51 prosentilla eurooppalaisista yritysneuvostoista oli tällainen koordinoititaho. Tämä saattaa olla ongelma, koska useimmat EYN:t — noin 70 prosenttia — kokoontuvat vain kerran vuodessa. Niiden toimintaa ja tehokkuutta saattaa haitata suuresti, ettei niillä ole tahoja, joka pystyy tarjoamaan jatkuvuutta yksittäisissä yrityksissä ja valtioissa toimivien työntekijöiden edustajien, yritysjohton ja Euroopan ammattiliittojen yhteydenpidon välillä.

- k) Tarjotaan kannustimia yrityksille, jotka noudattavat direktiiviä, ja kohdistetaan varoittavia toimia yrityksiin, jotka haittaavat direktiivin täytäntöönpanoa.
- l) Edistetään kaikkien työntekijäryhmien, myös johtohenkilöstön ja ylempien toimihenkilöiden, osallistumista eurooppalaisiin yritysneuvostoihin asianomaisia menettelyjä tarvittavalla tavalla mukauttaen.

## 8. Eurooppalaisten yritysneuvostojen toiminta laajemmassa unionissa: neuvostojen panos Euroopan sosiaalisen koheesion vahvistamiseen

8.1 Huomiota on varmasti paikallaan kiinnittää erityisesti siihen, kuinka työmarkkinat ja sosiaalinen tilanne ovat muuttuneet laajenemisen jälkeen.

8.2 Yksin Puolassa 425 yrityksessä toimii eurooppalainen yritysneuvosto, ja tällä hetkellä näissä yritysneuvostoissa toimii vapaaehtoisten sopimusten perusteella yli 100 edustajaa<sup>(29)</sup>; tästä saa jonkinlaisen käsityksen siitä, kuinka eurooppalaisista yritysneuvostoista voisi tulla merkittävä väline yhdentymiseen ja minimikriteerit sisältävän Euroopan sosiaalisen mallin kehittämiseen. Viidentoista jäsenvaltion EU:ssa ja erityisesti laajentuneessa EU:ssa eurooppalaiset yritysneuvostot ovat vaikuttaneet eurooppalaisen ajattelutavan luomiseen sen ansiosta, että kansallisten järjestelmien moninaisuus on tiedostettu ja tunnustettu.

8.3 Eurooppalaisten yritysneuvostojen luomisella on lukuisia esteitä sekä 15 vanhassa että 10 uudessa jäsenvaltiossa. Joissakin uusissa jäsenvaltioista työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on heikkoa. Osassa niistä direktiivin täytäntöönpanemiseksi annetut lait ovat teoriassa päteviä mutta käytännössä tehoittomia. Komission olisi tunnistettava direktiivin asianmukaisen soveltamisen tiellä olevat esteet.

8.4 Eurooppalaiset yritysneuvostot ovat tähän saakka olleet yksi tärkeistä keinoista, joilla työntekijät saavat tietoa yrityksenä rajat ylittävistä toiminnasta. Euroopan taloudellinen yhdentymisprosessi riippuu eurooppalaisten yritysneuvostojen uuden tehtävän tunnustamisesta erityisesti sellaisessa taloudellisessa vaiheessa, jossa rajat ylittävät fuusiot ovat entistä yleisempiä ja eurooppayhtiöitä perustetaan aiempaa useammin.

### 8.5. Eurooppalaiset yritysneuvostot uusissa jäsenvaltioissa

<sup>(29)</sup> NSZZ Solidarnoscin tutkimus, A. Matla, 2004.

Maa	MT	CY	LV	LT	BG	SI	EE	TR	RO	SK	CZ	HU	PL
EYN:jen mahdollinen määrä (direktiivin 94/45/EY piiriin kuuluvat yritykset)	56	65	155	162	163	185	181	256	263	340	636	662	819
Perustettujen EYN:jen määrä	29	33	84	87	89	108	101	136	140	199	333	334	425
Tarkkailijoita						3		3	2	2	8	2	5
Edustajia	5	2	8	9	5	13	10	5	5	24	73	58	80

Ensimmäiseltä riviltä käy ilmi eurooppalaisten yritysneuvostojen mahdollinen määrä työntekijöiden nykyisen jakautumisen perusteella. Toiselta riviltä käy ilmi, montako eurooppalaista yritysneuvostoa on todella perustettu ja kolmannelta riviltä ilmenee yritysneuvostoihin kutsuttujen tarkkailijoiden määrä. Neljänneltä riviltä ilmenee, montako täysivaltaista edustajaa niihin on nimetty.

Mikäli kaikki eurooppalaiset yritysneuvostot perustettaisiin, edustajia olisi 3 943, ja mikäli jo perustetuissa eurooppalaisissa yritysneuvostoissa taattaisiin uusista jäsenvaltioista tulevien edustajien edustus, edustajia olisi 2 098. Kuitenkin on valittu vain 322 edustajaa, mikä on 8,17 prosenttia mahdollisesta määrästä ja 15,35 prosenttia edustajien määrästä jo perustetuissa yritysneuvostoissa (lähde: ETUI, op.cit).

## 9. Euroopan unionin yritysten sosiaalinen ulottuvuus ja eurooppalaisten yritysneuvostojen uusi tehtävä — Yritysten sosiaalinen vastuu maailmanlaajuisessa taloudessa

9.1 ETSK käsitteli keskeisessä tuoreessa lausunnossaan eurooppalaisten yritysneuvostojen tehtävää yritysten yhteiskuntavastuun strategioissa<sup>(30)</sup>. Lausunnossa korostettiin yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi vuoropuhelua pääasiallisten sidosryhmien välillä: työntekijät, asiakkaat, toimittajat, paikallis- ja aluetason edustajat sekä kuluttaja- ja ympäristöjärjestöt: ”Omaehtoinen sitoutuminen ja hallittu vuoropuhelu sidosryhmien kanssa kuuluvat erottamattomasti yhteen.” ”Vuoropuhelu on erityisen tärkeää niille sidosryhmille, jotka osallistuvat arvoketjuun.”

9.2 Tätä taustaa vasten ETSK toteaa, että ”yritysten sosiaalisen vastuun haasteita koskevan menettelyn aloittaminen omaehtoisesti ja/tai neuvottelun kautta kaikissa monikansallisissa yrityksissä, joissa on eurooppalainen yritysneuvosto, on Euroopan tasolla tärkeä virstanpylväs. Sen myötä saadaan myös uudet

jäsenvaltiot mukaan tähän kehitykseen. Eurooppalaisilla yritysneuvostoilla [EYN] tulisi olla oma roolinsa yritysten sosiaalisen vastuun sisällyttämisessä yrityksen politiikkaan. Yritysneuvosto on sisäisten sidosryhmien kannalta ensiarvoisen tärkeä, sillä johdonmukaisessa sosiaalista vastuuta koskevassa yrityspolitiikassa on otettava huomioon myös ulkoiset sidosryhmät, erityisesti koko työyhteisö (määräaikaiset työntekijät, yrityksen tiloissa työskentelevät alihankkijoiden työntekijät, käsityöläiset ja muut yritykselle työskentelevät itsenäiset ammatinharjoittajat) sekä mahdollisimman suuri osa arvoketjusta (alihankkijat, tavarantottajat).”

9.3 Kestävää kehitystä koskevasta strategiasta antamassaan tiedonannossa<sup>(31)</sup> komissio kehottaa pörssiyhtiöitä julkaisemaan vuosikertomuksessaan tietoja, jotka osoittaisivat niiden menestymistä taloudellisten, ympäristöön liittyvien ja sosiaalisten näkökohtien perusteella. Myös eurooppalaisia yritysneuvostoja olisi vaadittava julkaisemaan nämä tiedot.

9.3.1 Eurooppaosuuskunnasta hiljattain annetun direktiivin toissijaisten säännösten osan 2 b kohdassa yritysten sosiaalinen vastuu määritellään aiheeksi, johon sovelletaan yritysten ja työntekijöiden välistä kuulemistia.

9.4 ETSK ilmaisee tyytyväisyytensä siihen, ettei yritystä pidetä enää pelkkänä taloudellisena toimijana, vaan se nähdään myös sosiaalisessa kontekstissa tärkeänä tekijänä, joka pystyy antamaan olennaisen panoksen kaikkien suoraan asiaan liittyvien osapuolten ja alueidenkin elämänlaadun parantamiseen.

9.5 ETSK panee merkille yritysten yhteiskuntavastuusta 22. maaliskuuta 2006 annetun komission tiedonannon, jossa komissio korostaa työntekijöiden ja heitä edustavien ammattijärjestöjen roolia, kun on kyse yhteiskuntavastuun kantamisesta käytännössä<sup>(32)</sup>.

<sup>(30)</sup> ETSK:n lausunto aiheesta ”Yritysten sosiaalisen vastuun arviointimenetelmät ja asiasta tiedottaminen globalissa taloudessa” (esittelijä: Pichenot), EUVL C 286, 17.11.2005, s. 12.

<sup>(31)</sup> KOM(2001) 264 lopullinen.

<sup>(32)</sup> KOM(2006) 136 lopullinen.

”Tietoisuus yritysten yhteiskuntavastuusta ja sen ymmärtäminen ja omaksuminen on parantunut viime vuosina, mikä on osaksi seurausta yritysten yhteiskuntavastuuta käsittelevän sidosryhmäfoorumien toiminnasta ja muista komission tukemista toimista. Samanaikaisesti yritysten ja muiden sidosryhmien aloitteet ovat vieneet eteenpäin yritysten yhteiskuntavastuun kehittämistä Euroopassa ja koko maailmassa. Erityisesti toimialakohtainen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on ollut tehokas keino edistää yritysten yhteiskuntavastuuseen liittyviä aloitteita, ja eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on myös ollut rakentava merkitys yritysten yhteiskuntavastuun parhaiden käytänteiden kehittämisessä. Yritysten yhteiskuntavastuun omaksumista, toteuttamista ja huomioon ottamista strategioissa olisi edelleen kehitettävä eurooppalaisissa yrityksissä. Työntekijöiden, heidän edustajiensa ja ammattiliittojen tehtävää yritysten yhteiskuntavastuun käytänteiden kehittämisessä ja toteuttamisessa olisi vahvistettava. Ulkopuolisilla sidosryhmillä, myös valtiosta riippumattomilla järjestöillä, kuluttajilla ja sijoittajilla, olisi oltava suurempi merkitys vastuullisen yritystoiminnan kannustajina ja palkitsijoina. Viranomaisten kaikilla tasoilla oli entisestään parannettava toimintalinjojensa johdonmukaisuutta kestävän kehityksen, talouskasvun ja työpaikkojen syntymisen tukemiseksi. EU:n ihanne pitkän aikavälin vauraudesta, solidaarisuudesta ja turvallisuudesta ulottuu myös kansainväliselle kentälle. Komissio on tietoinen kytköksistä, jotka liittyvät yritysten yhteiskuntavastuun omaksumiseen EU:ssa ja kansainvälisellä tasolla. Se katsoo, että eurooppalaisten yritysten olisi toimittava vastuullisesti missä tahansa ne toimivatkaan ja noudatettava eurooppalaisia arvoja ja kansainvälisesti sovittuja normeja ja standardeja.”

9.6 Tilinpäätöksistä ja konsolidoiduista tilinpäätöksistä annettujen direktiivien muuttamisesta annetussa direktiivissä 2003/51/EY EU vaatii erityisesti, että analyysin on sisällettävä, silloin kun se on yhtiön kehityksen, tuloksen tai aseman ymmärtämisen kannalta tarpeellista, tärkeimmät muut kuin taloudelliset tulosindikaattorit, mukaan lukien ympäristöä ja

työntekijöitä koskeviin seikkoihin liittyvä tieto. Näissä tilanteissa yritysneuvostojen tulee taloutta koskevien tietojen lisäksi saada tietoa myös muista tulosindikaattoreista, jotka kuuluvat yrityksen sosiaalisen vastuun alaan. Direktiivissä tunnustetaan myös sosiaalisten ja ympäristöön liittyvien näkökohtien merkitys yrityksen hallinnon kannalta.

9.7 Yritysten sosiaalisesta vastuusta antamassaan lausunnossa ETSK peräänkuuluttaa EU:n tason yhteissäätelyjärjestelmää: ”Yritysten sosiaalisen vastuun erityinen EU-ulottuvuus voitaisiin luoda yhteisten aloitteiden ja työmarkkinaosapuolten vapaaehtoisten sopimusten puitteissa”.<sup>(3)</sup>

9.8 Järjestäytynyt kansalaisyhteiskunta voi osana vuoropuheluun ja yhteistyöhön liittyvää prosessia antaa tähän pääsemiseksi merkittävän panoksen osallistumalla tavoitteiden laatimiseen (ihmisoikeudet, sosiaalstandarit, terveyden ja ympäristön suojele jne.) ja ajamalla yrityksen toiminnan avoimuuden lisäämistä. Tavoitteena ei ole hämärtää yrittäjien, työntekijöiden ja kansalaisjärjestöjen rajoja, vaan rikastuttaa kaikkia toiminnasta kiinnostuneita tarjoamalla tapoja käsitellä ja pohtia yhdessä kaikkia kiinnostavia teemoja. Näin tuetaan edellä mainittujen ryhmien perinteisiä rooleja ja lisätään nykyisistä normeista saatavaa hyötyä estämättä kuitenkaan niiden kehittymistä.

9.9 Eurooppalaiselle sosiaalimallille on ominaista ihmisarvon kunnioittaminen aina ja kaikkialla sekä suojele tarjoaminen heikoimmille sosiaalihuoltojärjestelmien avulla. Nykyajan Euroopassa pitäisi olla mahdollista harjoittaa kansalaisoikeuksia kaikkialla, myös työpaikalla. Edellä mainittujen oikeuksia koskevien direktiivien ja eurooppalaisista yritysneuvostoista annetun direktiivin merkittävin saavutus on, että niillä on yhdenmukaistettu kyseiset oikeudet, mikä tarjoaa työntekijöille — ainakin muodollisesti — ihmisarvon kaikissa EU:n jäsenvaltioissa. Prosessia ei vielä ole saatettu päätökseen, ja sitä on vahvistettava ja vauhditettava. ETSK kehottaa komissiota tunnustamaan viimeisen 12 vuoden aikana esiin tulleet uudet seikat ja tekemään valintoja, jotka todennäköisimmin vahvistavat Euroopan unioniin kuulumisen tunnetta jäsenvaltioissa.

Bryssel 13. syyskuuta 2006

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean  
puheenjohtaja  
Anne-Marie SIGMUND

<sup>(3)</sup> ETSK:n lausunto aiheesta ”Vihreä kirja yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalaisten puitteiden edistämisestä” (esittelijä Hornung-Draus), EYVL C 125, 27.5.2002.