

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Työntekijöiden osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet hyvän yrityshallinnon perustekijänä ja vakaana väylänä ulos kriisistä” (oma-aloitteinen lausunto)

(2013/C 161/06)

Esittelijä: **Wolfgang GREIF**

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea päätti 12. heinäkuuta 2012 työjärjestyksensä 29 artiklan 2 kohdan nojalla laatia oma-aloitteisen lausunnon aiheesta

Työntekijöiden osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet hyvän yrityshallinnon perustekijänä ja vakaana väylänä ulos kriisistä

(oma-aloitteinen lausunto).

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaalasiat, kansalaisuus” -erityisjaosto antoi lausuntonsa 26. helmikuuta 2013.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 20.–21. maaliskuuta 2013 pitämässään 488. täysistunnossa (maaliskuun 20. päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 85 ääntä puolesta ja 3 vastaan 8:n pidättyessä äänestämästä.

1. Yhteenveto

1.1 Finanssikriisi on saavuttanut yritykset. Sen taltuttaminen edellyttää kaikkien asianomaisten sidosryhmien, sijoittajien, työnantajien, työntekijöiden ja alueiden edun nimessä yhteisiä ponnistuksia ja yhteisiä tavoitteita (kuten pitkän aikavälin yrityskehittämistä), työmarkkinaosapuolten hyvää, luottamuksellista vuoropuhelua sekä myönteistä asennetta. Tämän ohella ETSK haluaa vauhdittaa uusien väylien löytämistä – myös eurooppalaiseen yritysten hallinnointi- ja ohjauksjärjestelmään (*corporate governance*).

1.2 ETSK on vakuuttunut, että ”hyvän” ja tässä mielessä myös ”kestäväpohjaisen” yrityshallinnon on perustuttava sisämarkkinoilla hyväksi osoittautuneisiin, työntekijöiden osallistumista korostaviin oikeudellisiin rakenteisiin ja käytänteisiin, joissa työntekijöille tiedotetaan, joissa heitä kuullaan ja joissa he myös osallistuvat päätöksentekoon sovellettavin osin.

1.3 Kestäväpohjaisuus syntyy, kun taloudellinen tehokkuus sovitetaan sosiaalisiin ja ekologisiin tavoitteisiin. Edellytyksenä on, että yritys katsotaan instituutioksi, jossa eri sidosryhmät toimivat yhdessä ja jossa kaikki asianosaiset yhdessä tavoittelevat kestäviä yritys näkymiä, taloudellista kilpailukykyä ja sosiaalista tasapuolisuutta ja suuntaavat toimensa sen mukaan. ETSK käyttää tästä yritysjohtollisesta näkemyksestä nimitystä ”kestäväpohjainen yritys” (*sustainable company*). Se tarkoittaa myös, että työntekijöiden ”ääntä” kunnioitetaan yrityksen toimintaa koskevassa päätöksenteossa.

1.4 Yrityksiä voidaan johtaa tämän käsitteen avulla menestyksekkäästi, kun niiden hallinto perustuu työntekijöiden, johdon ja omistajien väliseen reiluuden periaatteeseen (*fair relationship*), jossa kaikille sidosryhmille tarjotaan varmoja mahdollisuuksia muokata muutosta tavoitteellisesti ja ongelmia ratkaisten ilman, että halutaan puuttua hallinnon johtamisoikeuteen. Jo nyt on olemassa välineitä, joiden avulla työntekijöiden edustajat

voidaan ottaa sitovasti mukaan jäsenvaltioiden tai EU:n tasolla. Niitä on hyödynnettävä tehokkaasti. Tällä tavalla yritysten uudelleenjärjestelyistä voidaan todistetusti selviytyä ja niitä osataan ennakoita tehokkaammin juuri kriisiaikoina.

1.5 Jotta esitelty malli vakiintuisi käytäntöön ja lujittuisi, ETSK katsoo, että myös eurooppalaisessa politiikassa on sisämarkkinoiden muodostamista koskevan toimivallan turvin luotava sitä tukevia kannustimia ja parannettava sitä varten vaadittavaa unionin oikeuskehystä puuttumatta jäsenvaltioiden toimivaltaan kuuluviin asioihin. Siksi ETSK tekee ehdotuksia EU:n nykyisen, työntekijöiden mukaan ottamista koskevan perusoikeuden toteuttamiseksi jäsenmaiden lainsäädännössä ja sen muotoilemiseksi paremmin unionin lainsäädännössä.

1.6 Työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksista yritysten strategiaan suuntauksiin olisi tultava kaiken läpäisevä elementti eurooppalaisessa yrityslainsäädännössä, jota kehitetään EU:n komission suunnitelmien mukaan lähitulevaisuudessa edelleen. Lisäksi olisi koottava EU:n lainsäädännössä yhteen työntekijöiden velvoittavaa mukaan ottamista koskevat määräykset jo saavutettujen standardien pohjalta ja yleistettävä ne, sekä yhdenmukaisesti tiedottamista, näkemysten kuulemista ja osallistumista koskevat määritelmät.

1.7 Tällä hetkellä uusi vaihe tässä keskustelussa on Euroopan parlamentin 15. tammikuuta 2013 antama päätöslauselma. Laajalla enemmistöllä hyväksytyssä päätöslauselmassa kehoitetaan muun muassa laatimaan oikeuskehys, joka sisältää rakenteellisten muutosten yhteydessä sovellettavat vähimmäisstandardit, jotta minimoidaan sosiaaliset ja taloudelliset kustannukset ja edistetään ennakoitua. Kehyksessä olisi asetettava muun muassa veloitteet strategisen suunnittelun toteuttamiseksi sekä määrätävä ehkäisevistä toimita perus- ja täydennyskoulutuksessa. Siinä olisi mainittava toimet, joilla pyritään rakenteellisten muutosten yhteydessä säilyttämään työpaikat ja työvoima sekä ohjeet, joilla yrityksiä kannustetaan rakenteellisissa muutoksissa toimimaan ennalta ehkäisevästi yhteistyössä alueellisten yksiköiden (esimerkiksi hallinnontahojen ja työvoimatoimistojen) sekä paikallisten toimitusketjujen kanssa.

2. Johdanto

2.1 Tällä lausunnolla ETSK haluaa osoittaa, miten yritykset ja rahoittajat voivat yhdessä työntekijöidensä kanssa löytää tasa- puolisia ja pitkäjänteisiä keinoja päästä ulos finanssi- ja talouskriisistä ja selviytyä ilmastonmuutoksesta. Sen lisäksi esitellään, mitä yhteiskunnallisia ja lainsäädännöllisiä kehysedellytyksiä kyseiset toimijat tätä varten tarvitsevat ja missä kohdin on parannettava myös eurooppalaista oikeuskehystä ottaen huomioon erilaiset olot ja järjestelyt jäsenvaltioissa.

2.2 Pitkän aikavälin kehitystä tavoitteleva yrityshallinto perustuu johdon ja työntekijöiden väliseen, oikeudellisesti turvattuun ja luottamukselliseen vuoropuheluun. ETSK katsoo, että asiasta vallitsee eurooppalaisen integraation historiaan syvälle juurtunut poliittinen konsensus hallitusten, työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan välillä: Työntekijöiden pakollinen ottaminen mukaan taloudelliseen toimintaan on – kuten lukuisissa EU:n direktiiveissä säädetään – välttämätön osa yhteiskunnallisesti vastuullista taloutta. Tuhannet sidosryhmien edustajat eurooppalaisissa yrityksissä sekä noin 17 000 työntekijöiden edustajaa noin 1 000 eurooppalaisessa yritysneuvostossa osoittavat, että tämä osallistumissuuntautunut yrityshallinnon periaate on käytännössä voimissaan.

2.3 Erilaiset, eri aikoihin säädetyt eurooppalaiset oikeuslähteet ilmentävät tätä poliittista konsensusta. Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän mielipiteidensä kuulemisesta ei ole säädetty EU:n lainsäädännössä yksinomaan jäsenvaltioiden tasolla ⁽¹⁾ – tältä osin myös pk-yrityksiä velvoittavasti –, vaan myös jäsenvaltioiden välisellä tasolla ⁽²⁾, jolla sovelletaan lisäksi työntekijöiden mahdollista ottamista mukaan yritystasolla, mikä on normaana eurooppayhtiöissä ja eurooppaosuuskunnissa ⁽³⁾. Lukuisissa muissakin, myös työturvallisuuden ja -terveyden alaa koskevissa EU:n direktiiveissä ⁽⁴⁾ sekä eurooppalaisessa yritysainsäädännössä säädetään tiedottamisesta ja kuulemisesta. EU:n perusoikeussopimuksen 27 artiklan nojalla työntekijän oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä on velvoittava osa yhteisön lainsäädäntöä. Työntekijän ottaminen pakollisesti mukaan taloudelliseen toimintaan on siten epäilyksettä osa Euroopan demokratian oikeudellista perusvarustusta.

2.4 Tätä säädöksiin vakiinnutettua ja talouselämän arjessa tehokasta resurssia on syytä vahvistaa taloudellisen menestyksen saavuttamiseksi ja myös erityisesti Euroopan yhteiskunnallisen yhteenkuuluvuuden nimessä, jotta nykyinen kriisi saadaan taltutettua. Niitä yrityksiä, jotka eivät ole olemassa vain sijoittajiaan varten, vaan joiden on myös määrä antaa panoksensa yhteiskunnalle, koskevat nykyisin seuraavat, entistä epävarmemmat perusedellytykset:

— Maailmanmarkkinoilla välttämättömän kilpailukyvyyn vuoksi arvoketjut ovat nykyisin yhä enemmän ylikansallisia.

Yrityksiä on siitä syystä vaikeampi ohjata. Asianosaisten, etenkin työntekijöiden, on vaikeampi ymmärtää uudelleenjärjestelyjä tai toiminnan siirtämistä toisaalle.

- Puhtaasti pääomasijoittajien yritysrahoituksella tavoitellaan pääasiassa lyhyen aikavälin tuottoa, ja se rajoittaa yritysten pitkän aikavälin suunnittelua. Se haittaa suunnattomasti yritysjohton ja työntekijöiden luottamuksellista kumppanuutta.
- Kunnianhimoiset ilmastotavoitteet edellyttävät innovaatiota ja lähtökohtaisesti uusia tuotteita ja palveluita. Tämä pakottaa usein radikaaliin, asianomaisia työntekijöitä ja yrityksiä merkittävästi stressaavaan rakennemuutokseen, jonka johdosta he joutuvat uudentyyppeihin tehtäviin.
- EU:n yritys- ja rahoitusmarkkinalainsäädännön ansiosta yritykset liikkuvat nykyisin yhä vaivattomammin jäsenvaltiosta toiseen Euroopan sisämarkkinoilla. Kansalliset oikeudet osallistua yrityksen elimiin ja luottamukselliset yhteistyökäytännöt voivat jäädä hyödyttömiksi, mikäli niitä ei siirretä vastaavasti jäsenvaltioiden rajojen yli.

2.5 Kaikki tämä korostaa, että tarvitaan korjaavia toimia, jottei yritysten arvoja tuhota lyhytnäköisellä ajattelulla. On ehdottoman tärkeää osoittaa eurooppalaiselle politiikalle tapoja, miten tällä hetkellä vallitseva katsantokanta, jonka mukaan yritykset ovat yksipuolisesti avoimia vain niiden omien osakkeenomistajien intresseille, voidaan korvata laajemmalla näkemyksellä "kestäväpohjaisesta yrityksestä" (*sustainable company*), mistä olisi myös etua yritystoiminnan pitkän aikavälin kehittämisessä. ⁽⁵⁾

2.6 Kriisinhallinta, pitkäjänteinen suuntautuminen, hyvä yrityshallinto, innovointikyky ja pakollisiin osallistumisoikeuksiin perustuva työnantajien ja työntekijöiden luottamuksellinen yhteistyö ovat osa Euroopan tulevaisuutta muovaavaa kehystä. ETSK ehdottaa, että "kestäväpohjaisen yrityksen" käsite ankkuroidaan ja vahvistetaan uudeksi johtoajatukseksi eurooppalaisessa politiikassa. Näin voidaan avata uusia näkymiä lainsäädännölle sekä yritystoimintaa ja politiikkaa koskeville toimille, jotta motivoidaan ja ohjataan liike-elämän toimijoita johtamaan yrityksiään kestävällä tavalla. "Kestäväpohjaisen yrityksen" kriteereistä on päästävä yksimielisyyteen. Niiden konkreettisen toteutumisen on vastattava kulloisenkin yrityksen tilannetta, joka vaihtelee käytännössä jäsenvaltioittain.

3. Kestäväpohjaisen yrityksen (*sustainable company*) malli

3.1 Kestäväpohjaisen yrityksen ⁽⁶⁾ mallin avulla eurooppalaisen politiikan tavoitteet voidaan konkretisoida yritysjohtamisen kokonaisvaltaisen menettelytavan muotona, jossa taloudellisia tehokkuustavoitteita yhdistetään johdonmukaisesti sosiaalisiin ja ympäristötavoitteisiin. Kestäväpohjaisen yrityksen perustana

⁽¹⁾ Direktiivi 2002/14/EY.

⁽²⁾ Direktiivi 2009/38/EY eurooppalaisesta yritysneuvostosta.

⁽³⁾ Direktiivit 2001/86/EY ja 2003/72/EY henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiöissä ja -osuuskunnissa.

⁽⁴⁾ Esim. direktiivi 77/187/ETY työntekijöiden joukkokirtisanomisista ja direktiivi 2001/23/EY yritysten luovutuksista.

⁽⁵⁾ Ks. myös sisämarkkinoista ja palveluista vastaava komission jäsen Michel Barnier: "We need to reduce harmful short-term tendencies. Sound corporate governance can help achieving this." Avauspuhe, *The 11. European Corporate Governance Conference*, Varsova, 15.11.2011.

⁽⁶⁾ Vitols, Sigurt / Norbert Kluge (toim.) (2011) *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*. Bryssel: ETUI.

on ajatus, jonka mukaan yritykset ovat "sosiaalisia organisaatioita", joissa työntekijöiden ääntä on kuultava. Yrityksen päätöksenteosta tulee näin molempien osapuolten – myös asiakkaiden – kannalta ennakoitavampaa. Ainoastaan lyhyen aikavälin voittoihin tähtäävät ulkopuoliset tahot eivät pääse niin helposti puuttumaan päätöksiin.

3.2 Kestävähypoteesilla yrityksellä on seuraavat keskeiset ominaisuudet (7):

- 1) Perustana on useamman sidosryhmän toimintaan perustuva lähestymistapa: yrityksen omistajat toimivat yhdessä muiden keskeisten ryhmien, kuten työntekijöiden ja yrityksen toiminta-alueen toimijoiden kanssa.
- 2) Yritystavoitteiden kuvaus ja niiden täytäntöönpano perustuvat työntekijöiden ja yritysjohtajan yhteisiin pyrkimyksiin, rajoittamatta kuitenkaan yritysjohtajan oikeuksia päätöksentekoon. Käytettävissä on erilaisia työntekijöiden osallistumismuotoja, jotka ovat osoittautuneet toimiviksi käytännössä.
- 3) Yritystoiminta on pitkäjänteistä. Yrityksen tavoitekuvaus vastaa sen kestävyystavoitteita.
- 4) Kestävähypoteesin yrityksen johtaminen edellyttää kattavaa kuvaa yrityksestä. Raportointijärjestelmän sääntöihin on sisällytettävä sitovasti kestävähypoteesin yritystoiminnan eri ulottuvuudet (8).
- 5) Toimitusjohtajien ja muiden johtohenkilöiden palkkiot on sidottava pyrkimykseen toteuttaa menestyksekkäästi kestävyystavoitteita. Tähän kuuluu myös sosiaalinen panos esimerkiksi työturvallisuuteen ja -terveyteen, ammatilliseen koulutukseen ja täydennyskoulutukseen sekä yhtäläisiin mahdollisuuksiin.
- 6) Kestävähypoteesin yritys tarvitsee sijoittajia, jotka ovat ensisijaisesti kiinnostuneita pitkän aikavälin voitoista.

3.3 Kestävähypoteesin yritys voi toimia menestyksekkäästi vain, jos se noudattaa erityistä, reilua johtoperiaatetta (*fair relationship*). Kaikille sidosryhmille (johtolle, työntekijöiden edustukselle, sijoittajille ja asianomaisille alueille) tarjotaan mahdollisuus osallistua yritystoiminnan muokkaamiseen tavoitteellisesti ja ongelmia ratkaisten ilman, että halutaan puuttua hallinnon johtamisoikeuteen. Tällä tavalla uudelleenjärjestelyt voidaan toteuttaa ja ennakoita tehokkaammin juuri kriisiaikoina.

3.4 Tämä reilouden periaate pohjautuu yrityskaupoissa asianomaisten osapuolten välisiin sitoviin sopimuksiin pitkän aikavälin yritys näkymistä sekä sosiaalisesta ulottuvuudesta, jolla

(7) Vrt. Vitols, S. (2011): *What is the Sustainable Company?* Vitols, S. ja N. Kluge (toim.): *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*. Bryssel, s. 15–37.

(8) Kunnianhimoinen esimerkki on Volkswagen AG:n kestävyyskertomus vuodelta 2011; <http://www.volkswagen.de/de/Volkswagen/nachhaltigkeit.html>.

varmistetaan mahdollisimman hyvin yritysten toimipaikkojen ja työpaikkojen säilyminen. Nimenomaan myös yritysten tai yritysosuuksien jäsenvaltioiden rajat ylittävissä ostamisessa ja myymisessä ja uudelleenjärjestelyissä sovelletaan seuraavia sitovia periaatteita:

- selkeä pitkän aikavälin liiketoiminnallinen ja teollinen lähestymistapa
- investointeja sekä toimipaikkojen ja työpaikkojen säilymistä koskevat sitoumukset
- uudelleenjärjestelyissä kaikkien irtisanomisten vaihtoehtojen tarkastelu
- sosiaalisten saavutusten ja työehtosopimusten säilyttäminen
- mahdollisuus tarkastaa sopimusten ja sitoumusten toteuttaminen.

3.5 Kestävähypoteesin yrityksen toteuttaminen käy käsi kädessä työntekijöiden sitovan osallistamisen kanssa, joka tapahtuu tiedon saannilla, kuulemisella ja osallistumisella myös yrityksen kansallisen ja ylikansallisen tason elimiin, jos tällaisia on olemassa. Kokemus on myös osoittanut, että sellaiset maat, joissa työntekijöillä on vahvat osallistumisoikeudet ja työmarkkinaosapuolilla toimivat suhteet, ovat selvinneet parhaiten edellisestä kriisistä. Näiden etujen hyödyntäminen pitkän aikavälin yrityskehityksessä edellyttää, että eurooppalainen politiikka asettaa sisämarkkinoiden muotoilua koskevan toimivaltansa mukaisesti asianmukaisia kannustimia ja oikeudellisia velvoitteita yritysten hallinto- ja ohjausjärjestelmien puitteissa.

4. EU-toimien tarve – poliittiset suositukset

4.1 Oikeuskehyksen parantaminen kestävähypoteesin yritystoiminnan edistämiseksi

4.1.1 Työnteon, sijoittamisen ja yrittäjyyden on oltava Euroopassa kannattavaa. Kestävähypoteesin yritys tarjoaa tätä varten sopivan mallin. Kestävähypoteesilla yrityksellä on sekä taloudellisia, sosiaalisia että ympäristöä koskevia pitkän aikavälin tavoitteita. Tällaisen yrityksen johtamisessa noudatetaan reilouden periaatetta, jonka mukaan muutos on haastava ja kannattava yrittäjyyden tehtävä mutta jonka mukaan muutos ei kuitenkaan tarkoita työntekijöiden saavutusten ja oikeuksien kyseenalaistamista.

4.1.2 ETSK katsoo, että eurooppalaisella politiikalla tulee vahvistaa entisestään talouselämän tärkeimpien ryhmien yhteistyöperustaa, ja komitea pitäisi tervetulleena, jos komissio ryhtyisi uudelleen toimiin sopeuttaakseen työntekijöiden ja heitä edustavien järjestöjen oikeuksia sisämarkkinoiden todellisuuteen ja vahvistaakseen niitä tukeutuen työntekijöiden osallistumisen alalla jo saavutettuihin eurooppalaisiin normeihin. Tähän kuuluu myös lainsäädäntöaloitteita, joilla voidaan parantaa hahmotellun uuden yritysmallin toimintapuitteita.

4.1.3 Reiluuden periaatetta soveltavat yritykset pystyvät erityisen hyvin ennakoimaan ja ohjaamaan rakennemuutoksia. Siksi on myös taloudellisesti järkevää lisätä työntekijöiden osallistumista muutoksen muotoiluun ja ennakointiin. Tähän liittyvää EU:n oikeuskehystä on parannettava. Eurooppa 2020 -strategian kestävyystavoitteen mukaisesti tällaisilla toimilla edistetäisiin tärkeimpien talouselämän ryhmien yhteistyötä eurooppalaisen demokratian ja Euroopan talouden kilpailukyvyyn hyväksi.

4.2 Työntekijöiden eurooppalaisten osallistumisoikeuksien kokoaminen ja soveltaminen

4.2.1 Yritysten sijoittautumisvapauden ja liikkuvuuden parantamiseksi sisämarkkinoilla eurooppalaista yrityslainsäädäntöä kehitetään jatkuvasti. Euroopan tasolla luodaan yhä enemmän sääntöjä yrityshallinnosta (*corporate governance*). ETSK katsoo, että unionin politiikan on annettava unionin lainsäädännössä samanlainen asema kaikille asianomaisille talouden toimijoille (yrityksille, sijoittajille ja työntekijöille) niiden toimiessa kansallisella ja ylikansallisella tasolla⁽⁹⁾. Euroopan komission ilmoittamaa unionin direktiivien "toimivuustarkastusta" pakollisen henkilöstöedustuksen osalta ei saa käyttää verukkeena merkittävien poliittisten aloitteiden toteuttamatta jättämiselle. ETSK on tässä yhteydessä samaa mieltä Euroopan parlamentin kanssa siitä, että tarvitaan uusia poliittisia toimia, joilla pyritään vahvistamaan ylikansallisella tasolla työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia työpaikoilla ja yrityksissä.

4.2.2 ETSK katsoo tässä yhteydessä, että henkilöstöedustuksen eurooppalainen perusoikeus on toteutettava jäsenmaiden lainsäädännössä ja muotoiltava paremmin unionin lainsäädännössä. Etenkin työntekijöiden pakollisesta osallistumisesta annetut säännöt on nykyisten säännösten pohjalta koottava yhteen unionin lainsäädännössä⁽¹⁰⁾.

— Euroopan parlamentti on äskettäin tilannut tutkimuksen, jossa esitetään, että EU:n direktiiviin (2002/14/EY) työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista lisätään työntekijöiden edustajien osallistumisen yrityksen elimiin.

— Nykyiset direktiivit työntekijöiden osallistumisesta yrityksen luovutuksen ja yrityskauppojen yhteydessä⁽¹¹⁾, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista⁽¹²⁾, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta⁽¹³⁾ sekä eurooppayhtiön/eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta⁽¹⁴⁾ on annettu eri ajankohtina. ETSK suosittaa, että tutkitaan tarkkaan, missä määrin konsolidointi eurooppalaiseksi puitedirektiiviksi voisi edistää erilaisten määritelmien yhtenäistämistä, jotka koskevat tiedotusta ja kuulemistä sekä mahdollisesti myös osallistumista yrityksen elimiin.

⁽⁹⁾ Vrt. Euroopan parlamentin 14.6.2012 antama päätöslauselma eurooppalaisen yhtiöoikeuden tulevaisuudesta.

⁽¹⁰⁾ Ks. myös EP 2012/2061.

⁽¹¹⁾ Direktiivi 2001/23/EY.

⁽¹²⁾ Direktiivi 2002/14/EY.

⁽¹³⁾ Direktiivi 2009/38/EY.

⁽¹⁴⁾ Direktiivit 2001/86/EY ja 2003/72/EY.

4.2.3 Tällaiset toimet parantaisivat eurooppalaista oikeuskehystä. Euroopassa olisi helpompaa investoida, tuottaa ja työskennellä. Näin ollen ETSK on erityisen tyytyväinen näihin ehdotuksiin ja toivoo, että unionin toimielimet ryhtyvät pikaisiin toimiin niiden toteuttamiseksi.

— Toimien toteuttamisen myötä nykyisiä pakollisia osallistumisoikeuksia sovellettaisiin yleisesti myös tulevassa lainsäädännössä, ja ne olisi toteutettava kansallisessa lainsäädännössä.⁽¹⁵⁾ Näin yrityksillä olisi nykyistä suurempi oikeusvarmuus.

— Ehdotusten avulla voitaisiin myös edistää yhteisön säännösten tarvittavaa johdonmukaisuutta. Työntekijöiden osallistumisen periaate sisältyy jo useisiin EU:n direktiiveihin. Ne on laadittu eri aikoina, ja niissä on erilaisia määritelmiä tiedotuksesta ja kuulemisesta sekä mahdollisesti myös työntekijöiden osallistumisesta yrityksen elimiin.

4.2.4 ETSK kannattaa työntekijöiden osallistumista koskevien sääntöjen konsolidointia yhteisön säännöstössä kokonaisuudessaan. Tässä yhteydessä on otettava huomioon erilaiset asianomaiset ongelmat. Kyseisten oikeuksien sisällön osalta vertailukohtina on oltava seuraavat säädökset: uudelleenlaadittu direktiivi 2009/38/EY eurooppalaisista yritysneuvostoista (etenkin kun ajatellaan tiedotuksen ja kuulemisen määritelmää ja rakennemuutoksia) sekä niin sanottu puitedirektiivi 2002/14/EY työntekijöiden osallistumisesta eurooppayhtiössä (yrityksen elimiin osallistumisen yhteydessä).

4.2.5 ETSK katsoo, että eurooppalaisella lainsäädännöllä on kaikkien näiden toimien yhteydessä suojattava ja vahvistettava nykyisiä kansallisia osallistumisoikeuksia ja voimassa olevia unionin säännöksiä. Tämä koskee etenkin työntekijöiden osallistumista yrityksen elimiin. Koska olot vaihtelevat ja jäsenmaiden järjestelyt eroavat toisistaan, olisi harkitsematonta ja haitallista säätää yhtenäinen eurooppalainen malli työntekijöiden osallistumiselle.

— Eurooppalainen lainsäädäntö, jolla säädetään yrityksen kotipaikan siirtämisestä toiseen maahan ja yritysytteenliittymistä ja jolla otetaan käyttöön eurooppalaisia yritysmuotoja, ei saa johtaa "pakoon yhteistoiminnasta yrityksissä".

— On perusteltua ottaa yleisesti käyttöön työntekijöiden pakollinen osallistuminen standardinmukaisena osana eurooppalaista yrityslainsäädäntöä, joskin jäsenmaiden yrityslainsäädännön moninaisuus on otettava huomioon.

⁽¹⁵⁾ Ks. tutkimus *Relations between Company Supervisory Bodies and the Management. National Systems and Proposed Instruments at the EU Level with a View to Improving Legal Efficiency* (Euroopan parlamentti (2012) PE 462.454), <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/juri/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=75509>.

4.3 Sitovien vähimmäisstandardien asettaminen uudelleenjärjestelyjä varten

4.3.1 Rakenteellisten muutosten voimistuminen edelleen⁽¹⁶⁾ ja yritysrahoitusympäristön lisääntynyt aggressiivisuus huomioon ottaen tarvitaan ETSK:n mielestä jäsenvaltioiden ja unionin tasolla innovatiivisia keinoja, jotka yhtäältä kertovat Euroopan olevan avoin ja houkutteleva sijoittajille ja toisaalta kuitenkin valmistavat – kuten komitean lausunnossa vihreästä kirjasta "Rakennemuutos ja muutosten ennakointi" korostetaan – sekä yrityksiä ja että työntekijöitä kohtaamaan uusia haasteita, jotta minimoidaan muutosten kielteiset sosiaaliset vaikutukset ja maksimoidaan rakenneuudistuksen onnistumismahdollisuudet⁽¹⁷⁾.

4.3.2 Rahoituskriisi on osoittanut, että tarvitaan uutta lähestymistapaa, jotta yrityksissä asetetaan etusijalle kestäväpohjaisen arvonmuodostuksen tavoite lyhyen aikavälin voitontavoitteluun nähden. Jotta varmistetaan tehokas poliittinen vastaus rakenteellisten muutosten haasteisiin, tarvitaan integroitua lähestymistapaa, jonka piiriin kuuluu useita politiikanaloja (esimerkiksi työllisyys-, koulutus-, innovointi- ja teollisuuspolitiikka). Tässä yhteydessä on otettava huomioon myös työntekijöiden intressit, jos yrityksen päätökset koskevat heitä. "Kestäväpohjaisen yrityksen" käsite on suuntautunut pitkäjänteisesti ja tarjoaa toteutuskelpoisen vastauksen unionin politiikan vaatimukseen tukea yrityksiä luomaan "kestäväpohjaista kasvua".

4.3.3 ETSK:n näkökulmasta muutoksen ennakoiminen on mahdollista vain, jos luodaan keskinäisen luottamuksen ilmapiiri

ja osallistetaan päättäväisesti työmarkkinaosapuolet ja järjestäytyneet kansalaisyhteiskunta⁽¹⁸⁾. Tämä edellyttää myös, että työntekijät voivat ennakkoon vaikuttaa yrityksen päätöksiin harjoittamalla oikeuttaan saada tietoa ja tulla kuulluksi sekä käyttämällä niitä tehokkaan ongelmanratkaisun varmistamiseksi paikallistasolla.⁽¹⁹⁾ Vuonna 2009 annettu direktiivi eurooppalaisista yritysneuvostoista mahdollistaa tässä yhteydessä myös työntekijöiden oikea-aikaisen osallistumisen rajatylittävien asioiden hoitamiseen.

4.3.4 Asianmukaisesta lähestymistavasta rakenteellisissa muutoksissa on jo pitkään keskusteltu unionitasolla, ja keskusteluihin ovat komission ohella osallistuneet tiiviisti ennen kaikkea eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ja Euroopan parlamentti sekä ETSK.

4.3.5 Tällä hetkellä uusi vaihe tässä keskustelussa on Euroopan parlamentin 15. tammikuuta 2013 antama päätöslauselma. Laajalla enemmistöllä hyväksytyssä päätöslauselmassa kehoitetaan muun muassa laatimaan oikeuskehys, joka sisältää rakenteellisten muutosten yhteydessä sovellettavat vähimmäisstandardit, jotta minimoidaan sosiaaliset ja taloudelliset kustannukset ja edistetään ennakoitua.⁽²⁰⁾ Kehyksessä olisi asetettava muun muassa velvoitteet strategisen suunnittelun toteuttamiseksi sekä määrättävä ehkäisevistä toimista perus- ja täydennyskoulutuksessa. Siinä olisi mainittava toimet, joilla pyritään rakenteellisten muutosten yhteydessä säilyttämään työpaikat ja työvoima sekä ohjeet, joilla yrityksiä kannustetaan rakenteellisissa muutoksissa toimimaan ennalta ehkäisevästi yhteistyössä alueellisten yksiköiden (esimerkiksi hallinnontahojen ja työvoimatoimistojen) sekä paikallisten toimitusketjujen kanssa.

Bryssel 20. maaliskuuta 2013

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Staffan NILSSON*

⁽¹⁶⁾ Eurofound 2012, *Report from the European Restructuring Monitor (ERM): After Restructuring: Labour Markets, Working Conditions and Life Satisfaction*.

⁽¹⁷⁾ ETSK:n 11.7.2012 antama lausunto "Rakennemuutos ja muutosten ennakointi", EUVL C 299, 4.10.2012, kohta 1.3.

⁽¹⁸⁾ ETSK:n 11.7.2012 antama lausunto "Rakennemuutos ja muutosten ennakointi", EUVL C 299, 4.10.2012, kohta 1.3.

⁽¹⁹⁾ Euroopan tason työmarkkinaosapuolten laatima opas muutoksen hallinnasta ja sen sosiaalisista seurauksista (*Orientations for Reference in Managing Change and its Social Consequences*), 16.10.2003, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2750&langId=en>

⁽²⁰⁾ Euroopan parlamentin 15.1.2013 antama päätöslauselma suosituksesta komissiolle työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisesta sekä rakennemuutoksen ennakoinnista ja hallitsemisesta, P7_TA-PROV(2013)005.