

**Erkki Liikasen komission puolesta antama vastaus**

(23. kesäkuuta 2003)

Komission ehdotuksella parlamentin ja neuvoston direktiiviksi, jolla muutetaan direktiiviä 2001/83/EY<sup>(1)</sup> kasvipäristöjen lääkevalmisteiden osalta, pyritään tarjoamaan yhdenmukaiset oikeudelliset puitteet näille lääkevalmisteille, poistamaan niiden osalta eri jäsenvaltioiden välillä olevat erot ja näin helpottamaan tällaisten tuotteiden vapaata liikkuvuutta yhtenäismarkkinoilla.

Direktiivin 2001/83 EY 1 artiklassa määritellään kasvipäristöinen lääkevalmiste. Pitkään käytössä olleiden vakiintuneiden kasvipäristöisten lääkevalmisteiden määritelmä annetaan kasvipäristöisiä lääkevalmisteita koskevassa komission ehdotuksessa. Tämä määritelmä vastaa Euroopan neuvoston Euroopan farmakopeassa sovittua tieteellistä määritelmää.

Mitä tulee parlamentin tarkistukseen 13 ja Britannian kukkautteen tuottajien yhdistyksen (British Flower Essence Producers Association) esille tuomaan ongelmaan, komissio katsoo, että Bach-kukkaterapian tuotteita voitaisiin uuden direktiivin voimaantulon jälkeenkin säädellä yhteisössä samoin edellytyksin kuin aiemminkin, sillä näitä tuotteita ei markkinoida lääkevalmisteina eikä pitkään käytössä olleina vakiintuneina kasvipäristöinä lääkevalmisteina.

<sup>(1)</sup> Ihmisille tarkoitettuja lääkkeitä koskevista yhteisön säännöistä 6. marraskuuta 2001 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2001/83/EY, EYVL L 311, 28.11.2001.

(2003/C 280 E/194)

**KIRJALLINEN KYSYMYS P-1707/03**

**esittäjä(t): Stavros Xarchakos (PPE-DE) komissiolle**

(16. toukokuuta 2003)

*Aihe:* Yritysten siirtyminen Euroopan unionin ulkopuolelle

Monikansallinen yritys Schiesser päätti hiljattain siirtää Kreikan tytäryhtiönsä Schiesser-Palcon toiminnan Kreikasta Bulgariaan, minkä vuoksi 500 työntekijää, pääasiassa naisia, joutui työttömäksi.

Kreikan työllisyysasioita käsittelevän järjestön GSEE:n virkamiehet ilmoittivat, että yritys, joka siirtää toimintaansa Yhdysvalloista sellaiseen toiseen valtioon, jossa on halvemmat työvoimakustannukset (jolloin yritys hyötyy näistä alhaisemmista kustannuksista), joutuu maksamaan (asiasta säädetyn sosiaalisen lausekkeen perusteella) kolmansista maista tuoduista tuotteista Yhdysvalloille lisää veroa. Tällä tuetaan työstään erotettuja, ja yrityksiä rohkaistaan olemaan siirtämättä tuotantoaan Yhdysvaltojen ulkopuolelle.

Economist Intelligence Unit -julkaisun tuoreen tuottavia ulkomaisia suoria investointeja koskevan selvityksen mukaan (30. maaliskuuta 2003) Kreikka on Euroopassa viimeisten joukossa, kahdeksantentoista 22 selvityksessä tarkastellusta maasta, kaikkien nykyisten ja myös neljän itäeurooppalaisen tulevan jäsenvaltion (Tšekin tasavallan, Puolan, Unkarin ja Slovakian) jäljessä.

Aikooko EU noudattaa Yhdysvaltojen esimerkkiä tukeakseen yrityksen siirron yhteydessä lomauttaneita henkilöitä ja pysäyttääkseen yritysten toiminnan siirtymisen EU:n ulkopuolelle? Mihin muihin välittömiin toimiin komissio aikoo ryhtyä, sillä työpaikkojen määrä vähenee, ja EU köyhtyy tämän ongelman vuoksi?

**Anna Diamantopouloun komission puolesta antama vastaus**

(16. kesäkuuta 2003)

Komissio ei aio ehdottaa, että unionissa otettaisiin käyttöön arvoisan parlamentin jäsenen mainitsemia vastatoimenpiteitä. Komissio ei myöskään tiedä Yhdysvaltojen käyttäneen tällaisia toimenpiteitä.

Komissio haluaisi kuitenkin muistuttaa, että unioni on vuosien mittaan kehittänyt kattavan politiikan yritysten rakenneuudistusten sosiaalisten seurausten asianmukaisen hoitamisen varalle. Tämän kehittyvän politiikan ansiosta ennen jokaista yrityksen rakenneuudistusta on työntekijöiden edustajille tiedotettava asiasta tehokkaasti ja heidän kanssaan on neuvoteltava. Työntekijöiden joukkovähennyksestä<sup>(1)</sup>, yrityksen luovuttamisesta<sup>(2)</sup>, eurooppalaisesta yritysneuvostosta<sup>(3)</sup> sekä työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan<sup>(4)</sup> annettujen yhteisön direktiivien mukaisesti tämän käytännön tarkoituksena on välttää tai vähentää rakenneuudistusten sosiaalisia vaikutuksia.

Erityisesti direktiivi 98/59/EY työntekijöiden joukkovähennyksistä edellyttää työntekijöiden edustajille tiedottamista ja heidän kuulemistaan tilanteessa, jossa työnantaja harkitsee joukkovähennyksiä. Tällaisessa tilanteessa työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

Yleisesti ottaen komissio on sitä mieltä, että uudelleensijoittautumista koskevia päätöksiä tehdessään yrityksen on otettava huomioon se, mitä vaikutuksia päätöksillä voi olla yrityksen työntekijöihin ja mitkä voivat olla niiden sosiaaliset ja alueelliset vaikutukset. Tätä korostetaan komission äskettäin antamassa tiedonannossa "Yritysten sosiaalinen vastuu: elinkeinoelämän panos kestäväan kehitykseen"<sup>(5)</sup>.

Lisäksi komissio on kehoittanut eurooppalaisia työmarkkinaosapuolia käymään vuoropuhelua muutoksen ennakoinnista ja hallinnoinnista, jotta yritysten rakenneuudistusten sosiaalisia näkökohtia voidaan tarkastella dynaamisella tavalla. Työmarkkinaosapuolet suostuivat sisällyttämään tämän seikan vuosien 2003–2004 työohjelmaansa. Komissio toivoo, että yhteinen työ tällä alalla johtaa yleisiin yhteisön toimintapuitteisiin, mikä voi auttaa yrityksiä ja niiden työntekijöitä tarkastelemaan asianmukaisesti rakenneuudistusten sosiaalisia ulottuvuuksia.

<sup>(1)</sup> Neuvoston direktiivi 98/59/EY, annettu 20. heinäkuuta 1998, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä. (Tällä direktiivillä on konsolidoitu direktiivit 75/129/ETY ja 92/56/ETY.).

<sup>(2)</sup> Neuvoston direktiivi 2001/23/EY, annettu 12. maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.

<sup>(3)</sup> Neuvoston direktiivi 94/45/EY, annettu 22. syyskuuta 1994, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä.

<sup>(4)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11. maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä.

<sup>(5)</sup> KOM(2002) 347 lopullinen.

(2003/C 280 E/195)

### KIRJALLINEN KYSYMYS E-1715/03

esittäjä(t): **Pasqualina Napoletano (PSE) komissiolle**

(23. toukokuuta 2003)

**Aihe:** Direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja sen soveltaminen

Neuvoston direktiivi 93/104/EY<sup>(1)</sup> tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista ja sen muuttamista koskeva direktiivi 2000/34/EY<sup>(2)</sup> saatettiin Italiassa osaksi kansallista lainsäädäntöä 14. huhtikuuta 2003 annetulla asetuksella N:o 66, joka julkaistiin samana päivänä ilmestyneessä Italian virallisen lehden numerossa 87. Vahtimestarit ja ovivahdit eivät näytä Italiassa kuuluvan EU:n työaikadirektiivin soveltamisalaan. Syy tähän näyttäisi löytyvän 15. maaliskuuta 1923 annetusta asetuksesta N:o 692, joka on edelleen voimassa ja jonka mukaan katkonaista tai luonteeltaan passiivista työtä ei katsota vakituisiksi, keskeyttämättömäksi työnteoksi.

Näin 80 vuotta myöhemmin tällainen toteamus vaikuttaa järjettömältä, sillä ovivahtien ja vahtimestareiden työ edellyttää nykyään lähestulkoon aina jatkuvaa tarkkaavaisuutta. Tätä tukee myös tuore yhteisöjen tuomioistuimen espanjalaisia lääkäreitä koskeva oikeuskäytäntö. Tuomioistuin katsoo, että päivystysaikaan on suhtauduttava kuten työaikaan, jos työpaikalla olevan työntekijän odotetaan olevan sekä fyysisesti että psyykkisesti valveilla.