



TYÖNTEKIJÖIDEN OIKEUS SAADA TIETOJA SEKÄ TULLA KUULLUIKSI JA OSALLISTUA

Euroopan unioni täydentää jäsenvaltioiden toimia, jotka liittyvät työntekijöiden oikeuteen saada tietoja ja tulla kuulluiksi. Unioni antaa vähimmäisvaatimuksia koskevia direktiivejä ja pyrkii toimillaan kannustamaan jäsenvaltioita yhteistyöhön.

OIKEUSPERUSTA

[Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen](#) (SEUT) 5, 114, 115, 151 ja 153 artikla

TAVOITTEET

EU tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimia, jotka liittyvät työntekijöiden oikeuteen saada tietoja ja tulla kuulluiksi, unionin keskeisten sosiaalipoliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi (SEUT:n 151 artikla). Näitä tavoitteita ovat elin- ja työolojen kohentaminen, asianmukainen sosiaaliturva, pysyvästi hyvä työllisyystilanne ja syrjäytymisen torjunta.

SAAVUTUKSET

A. Tausta

Työntekijöiden oikeus saada tietoja sekä tulla kuulluiksi ja osallistua on ollut keskeinen aihe eurooppalaisessa keskustelussa aina siitä lähtien, kun ensimmäinen sosiaalinen toimintaohjelma hyväksyttiin vuonna 1974. Vuodelta 1989 peräisin olevassa työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa ([sosiaalinen peruskirja](#)) korostetaan työntekijöiden osallistumista. Komission tällä alalla tekemät ehdotukset ovat kuitenkin usein kohdanneet vastustusta. Tarvittava oikeusperusta yhteisön lainsäädännölle saatiin vasta, kun sosiaalipolitiikasta tehty sopimus sisällytettiin [Amsterdamin sopimukseen](#) vuonna 1997.

SEUT:n 153 artiklassa Euroopan parlamentille ja neuvostolle annetaan työntekijöiden osallistumisen suhteen valta

- toteuttaa toimenpiteitä jäsenvaltioiden välisen yhteistyön edistämiseksi
- antaa direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain.



Tässä sovelletaan tavallista lainsäätämisyjärjestystä ja edellytetään Euroopan talous- ja sosiaalikomitean sekä alueiden komitean kuulemista.

B. Voimassa oleva lainsäädäntö

Ensimmäinen direktiiviryhmä koskee työntekijöiden oikeutta saada tietoja työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista ja oikeutta saada tietoja ja tulla kuulluiksi irtisanomisista ja yritysluovutuksista:

- Neuvoston direktiivi 75/129/ETY työntekijöiden joukkovähentämisistä (muutettu neuvoston direktiiveillä 92/56/ETY ja [98/59/EY](#)). Direktiivin mukaan työnantajan on aloitettava työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä neuvottelut työntekijöiden kanssa löytääkseen tapoja välttää joukkovähentämiset tai pienentääkseen vähennettävien työntekijöiden määrää.
- [Neuvoston direktiivi 2001/23/EY](#) työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä. Direktiivillä yhdistettiin neuvoston direktiivit 77/187/EY ja 98/50/EY, ja sen mukaan työntekijöille on ilmoitettava luovutuksen syyt ja kerrottava sen seurauksista. Se sisältää myös aineellisia säännöksiä työntekijöiden työpaikkojen ja oikeuksien turvaamisesta luovutuksen yhteydessä.
- [Direktiivi 2002/14/EY](#) työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä. Direktiivissä vahvistetaan vähimmäistason menettelyvaatimukset, joilla turvataan työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi työpaikkaansa vaikuttavasta talous- ja työllisyystilanteesta.
- [direktiivi \(EU\) 2019/1152](#) avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa. Direktiivillä vahvistetaan uusia oikeuksia (esim. etukäteen annettava tieto työaikatauluista) kaikille työntekijöille kaikissa työn muodoissa, joihin kuuluvat myös epätyypilliset ja uudet työn muodot, kuten alustatalouden työsuhteet.

Vuonna 2013 tekemänsä toimivuustarkastuksen jälkeen komissio totesi, että direktiivit ovat yleisesti ottaen tarkoituksenmukaisia ja että niiden hyödyt ovat niiden kustannuksia suuremmat. Niissä on kuitenkin edelleen tiettyjä puutteita, varsinkin niiden soveltamisessa julkisen sektorin työntekijöihin, merenkulkijoihin ja pk-yrityksiin, ja tietyt määritelmät kaipaavat lisätarkastelua ja keskustelua (SWD(2013)0293). Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien direktiivien uudelleenlaadinta ([C\(2015\)2303](#)) on ollut harkinnassa, mutta nyt se ei ilmeisesti enää ole asialistalla, koska asiasta ei ole ollut mainintaa komission työohjelmissa vuoden 2015 jälkeen.

Tammikuussa 2018 hyväksyttiin [neuvoston direktiivi, jolla pantiin täytäntöön meriliikenteen alan työmarkkinaosapuolten sopimus](#). Näin työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevia direktiivejä alettiin soveltaa myös merenkulkijoihin.

Julkishallinnon työntekijöihin ei sovelleta toistaiseksi yhtäkään työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluiksi annettua direktiiviä (ks. Euroopan unionin tuomioistuimen tuomiot asioissa C-583/10, *Nolan*, ja C-108/10, *Scattolon*). Kun yleisestä puitedirektiivistä neuvoteltiin vuonna 2001, parlamentti halusi ulottaa



direktiivin soveltamisalan koskemaan julkista sektoria, mutta neuvosto torjui tämän. Joulukuussa 2015 julkishallintojen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua edistävä alakohtainen neuvottelukomitea allekirjoitti alakohtaisen sopimuksen yhteisistä vähimmäisvaatimuksista, jotka koskevat julkishallinnon työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan, ja pyysi panemaan sen täytäntöön neuvoston direktiivillä. Komissio ilmoitti 5. maaliskuuta 2018 työmarkkinaosapuolille, ettei se tekisi neuvostolle ehdotusta tämän sopimuksen täytäntöönpanosta. Euroopan julkisten palvelujen ammattiliittojen federaatio (EPSU) on nostanut kanteen päätöstä vastaan unionin tuomioistuimessa.

Toinen direktiiviryhmä koskee työntekijöiden oikeutta saada tietoja ja tulla kuulluiksi ylikansallisissa tilanteissa:

- Neuvoston direktiivi 94/45/EY (muutettu [direktiivillä 2009/38/EY](#)) eurooppalaisten yritysneuvostojen (EWC) perustamisesta. Eurooppalaisissa yritysneuvostoissa yrityksen keskushallinto ja työntekijöiden edustajat kaikkialta Euroopasta kokoontuvat keskustelemaan sellaisista asioista kuin yrityksen tulos, tulevaisuudennäkymät ja työllisyys, rakennemuutokset ja henkilöstöpolitiikka. Työntekijöillä on lisäksi tiettyjä oikeuksia saada tietoja ja tulla kuulluiksi työympäristöön liittyvissä asioissa. Eurooppalaista yritysneuvostoa koskevaa lainsäädäntöä sovelletaan monikansallisiin yhtiöihin, jotka työllistävät vähintään tuhat työntekijää EU:ssa/ETA-alueella ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää. Euroopan ammattiyhdistysinstituutti (ETUI) ylläpitää [tietokantaa](#), joka sisältää tietoa eurooppalaisista yritysneuvostoista.
- [Direktiivi 2004/25/EY](#) julkisista ostotarjouksista. Direktiivin mukaan asianomaisten yhtiöiden työntekijöillä tai heidän edustajillaan olisi oltava mahdollisuus esittää näkemyksensä tarjouksen odotettavissa olevista vaikutuksista työllisyyteen. Lisäksi sovelletaan tavallisia työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevia sääntöjä.
- [Direktiivi 2011/35/EU](#) osakeyhtiöiden sulautumisesta. Direktiivin mukaan yhteensulautuvien yritysten työntekijät on suojattu samassa laajuudessa kuin yrityksen luovutusta käsittelevässä direktiivissä.

Komissio julkaisi 14. toukokuuta 2018 [REFIT-arvioinnin](#) eurooppalaisesta yritysneuvostosta annetusta direktiivistä. Se totesi työntekijöille tiedottamisen laadun ja laajuuden parantuneen, mutta direktiivi ei ole lisännyt uusien eurooppalaisten yritysneuvostojen määrää. Komissio ehdotti eurooppalaisten yritysneuvostojen toimijoille tarkoitetun käytännön käsikirjan laatimista ja rahoituksen myöntämistä työmarkkinaosapuolille eurooppalaisten yritysneuvostojen täytäntöönpanon ja tuloksellisuuden tukemiseksi.

Kolmannessa direktiiviryhmässä on kyse säännöistä, joita sovelletaan ylikansallisissa tilanteissa ja jotka antavat osittain oikeuden osallistua päätöksentekoon:

- [Neuvoston direktiivi 2001/86/EY](#) eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta. Direktiivissä vahvistetaan säännöt työntekijöiden osallistumisesta yhtiön strategista kehittämistä koskevaan päätöksentekoon. Sen lisäksi että työntekijät saavat tietoja ja tulevat kuulluiksi eurooppalaisia yritysneuvostoja muistuttavan elimen kautta, direktiivissä



säädetään johtokuntatasoisesta työntekijöiden osallistumisesta silloin, kun tätä osallistumistapaa on sovellettu kansallisissa perustajayrityksissä (nk. ennen ja jälkeen -periaate).

- [Neuvoston direktiivi 2003/72/EY](#) eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta. Direktiivillä varmistetaan, että työntekijöiden edustajat voivat vaikuttaa eurooppaosuuskunnan toimintaan.
- [Direktiivi \(EU\) 2019/2121](#) direktiivin (EU) 2017/1132 muuttamisesta rajatylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta. Direktiivillä saatetaan ajan tasalle rajatylittäviä sulautumisia koskevat säännökset. Lisäksi se sisältää säännöksiä ja ehtoja, jotka koskevat pääomayhtiöiden rajatylittäviä yhtiömuodon muutoksia ja jakautumisia. Sillä vahvistetaan työntekijöiden ja heidän edustajiensa asemaa, kun kyseessä on työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa ja osallistumisoikeutensa ennen rajatylittäviä järjestelyjä. Direktiivissä asetetaan johdolle velvollisuus vastata työntekijöiden kuulemisen tuloksiin sekä annetaan ammattiliitoille ja kansallisille työntekijöiden edustajille oikeus analysoida johdon kertomusta suunnitellun yhtiömuodon muuttamisen vaikutuksista. Mitä tulee työntekijöiden osallistumisoikeuksien suojeluun, säännöt pysyvät muuttumattomina sulautumisille. Rajatylittäviin yhtiömuodon muutoksiin ja jakautumisiin sovelletaan kohdevaltion sääntöjä.

Neljänteen direktiiviryhmään kuuluu kaksi työmarkkinaosapuolten välistä monialaista puitesopimusta (jotka on pantu täytäntöön [neuvoston direktiivillä 97/81/EY](#) osa-aikatyöstä ja [neuvoston direktiivillä 99/70/EY](#) määräaikaisesta työstä), [direktiivi 2008/104/EY](#) vuokratyöstä, [digitalisaatiosta koskeva puitesopimus \(2020\)](#) sekä useita työterveys- ja työturvallisuusalan direktiivejä, joihin kaikkiin sisältyy työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevia sääntöjä.

C. Muita aloitteita

Yritykset ja työntekijöiden edustajat ovat alkaneet tehdä kansainvälisiä työehtosopimuksia, jotka ovat eräänlaista työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua monikansallisissa yhtiöissä, sillä yritykset ovat yhä kansainvälisempiä. Kansainväliset työehtosopimukset ovat erilaisia yrityksen edustajien ja työntekijäjärjestöjen yhdessä laatimia asiakirjoja, joita sovelletaan useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa. Tällainen käytäntö voi kuitenkin johtaa oikeudellisiin ja poliittisiin ongelmiin työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun eri vertikaalisten tasojen (kansainvälinen, EU, kansallinen) ja horisontaalisen soveltamisalan (monialainen, alakohtainen, yrityskohtainen) välisissä suhteissa. Lisäksi kansainväliset työehtosopimukset voivat olla ristiriidassa kansallisten normien ja suositusten kanssa, ja riidanratkaisumekanismia on varsin vähän.

Komissio ilmoitti pyrkivänsä seuraamaan kansainvälisten työehtosopimusten kehitystä ja myös osallistumaan siihen tukemalla kokemusten vaihtoa ja tutkimusta. Se ylläpitää [tietokantaa](#) kansainvälisistä työehtosopimuksista.



EUROOPAN PARLAMENTIN ROOLI

Parlamentti on antanut erinäisiä päätöslauselmia, joissa työntekijöille vaaditaan oikeutta osallistua yritysten päätöksentekoon. Tämän oikeuden olisi pädettävä sekä kotimaisissa että monikansallisissa yrityksissä niiden oikeudelliseen asemaan katsomatta. Parlamentti myös pyysi [19. helmikuuta 2009 antamassaan päätöslauselmassa](#) julkisen sektorin työntekijöiden sisällyttämistä työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien direktiivien soveltamisalaan.

[Tammikuun 15. päivänä 2013 antamassaan päätöslauselmassa työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan sekä rakennemuutoksen ennakoinnista ja hallitsemisesta](#) parlamentti pyysi komissiota esittämään säädösehdotuksen, jossa annetaan työntekijöiden edustajille mahdollisuus saada kattavasti tietoja kaikista ehdotetuista rakennemuutoksista sekä säädetään mielekkästä kuulemisaikataulusta.

Se toisti säädösehdotusta koskevan pyyntönsä [22. lokakuuta 2014 antamassaan päätöslauselmassa talouspolitiikan eurooppalaisesta ohjausjaksosta](#) ja jälleen [13. kesäkuuta 2017 antamassaan päätöslauselmassa rajatylittävistä sulautumisista ja jakautumisista](#).

Vuonna 2016 Caterpillar ja Alstom ilmoittivat laajoista rakenneuudistussuunnitelmista, minkä jälkeen parlamentti antoi [5. lokakuuta 2016 päätöslauselman eurooppalaisen uudelleenteollistamispolitiikan tarpeesta](#). Siinä parlamentti kehotti kaikkia asiasta vastaavia viranomaisia varmistamaan, että kaikki osapuolet noudattavat työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevia kansallisia ja unionin säännöksiä kaikilta osin erityisesti uudelleenjärjestelyjen yhteydessä.

Parlamentti korosti [19. tammikuuta 2017 antamassaan päätöslauselmassa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista](#) hyötyjä, joita saadaan työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon ja yrityksen johtoon. Parlamentti totesi, että yhteisötalouden yritykset, kuten osuuskunnat, antavat hyvän esimerkin laadukkaiden työpaikkojen luomisesta, sosiaalisen osallisuuden tukemisesta ja osallistavan talouden edistämisestä.

Parlamentti korosti [22. lokakuuta 2020 antamassaan päätöslauselmassa työllisyys- ja sosiaalipolitiikasta euroalueella vuonna 2020](#), että EU:n elpymissuunnitelman menestyksellä täytöntöönpano edellyttää asianmukaista sosiaalista vuoropuhelua kaikilla tasoilla ja työmarkkinaosapuolten tehokasta osallistumista. Se piti tärkeänä työntekijöiden ja ammattiliittojen oikeuksien vahvistamista sekä työehtosopimusneuvotteluja ja työntekijöiden osallistumista, jotka ovat demokratian ja osallisuuden perusvälineitä.

Aoife Kennedy / Zahra Boudalaoui-Buresi
11/2020

