

EUROOPAN PARLAMENTTI

1999



2004

Istuntoasiakirja

LOPULLINEN
A5-0282/2001

17. heinäkuuta 2001

MIETINTÖ

Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY soveltamisesta
(KOM(2000) 188 – C5-0437/2000 – 2000/2214(COS))

Työllisyys- ja sosiaalivaliokunta

Esittelijä: Winfried Menrad

SISÄLTÖ

	Sivu
ASIAN KÄSITTELY	4
PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS.....	5
PERUSTELUT.....	11
OIKEUDELLISTEN JA SISÄMARKKINA-ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO .	19
TEOLLISUUS-, ULKOMAANKAUPPA-, TUTKIMUS- JA ENERGIAVALIOKUNNAN LAUSUNTO	23

ASIAN KÄSITTELY

Komissio välitti 4. huhtikuuta 2000 päivätyllä kirjeellä Euroopan parlamentille kertomuksensa Euroopan parlamentille ja neuvostolle eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY soveltamisesta (KOM((2000) 188 – 2000/2214(COS)).

Parlamentin puhemies ilmoitti 8. syyskuuta 2000 pidetyssä istunnossa lähettäneensä kyseisen kertomuksen asiasta vastaavaan työllisyys- ja sosiaalivaliokuntaan sekä lausuntoa varten oikeudellisten ja sisämarkkina-asioiden valiokuntaan ja teollisuus-, ulkomaankauppa-, tutkimus- ja energiavalioikunta valiokuntaan(C5-0437/2000).

Työllisyys- ja sosiaalivaliokunta nimitti 12. huhtikuuta 2000 pidetyssä kokouksessa esittelijäksi Winfried Menradin.

Valiokunta käsitteli komission kertomusta ja mietintöluonnosta 4. joulukuuta 2000, 25. huhtikuuta, 29. toukokuuta, 21. kesäkuuta ja 10. heinäkuuta 2001 pitämässään kokouksissa.

Viimeksi mainitussa kokouksessa se hyväksyi päätöslauselmaesityksen äänin yksimielisesti.

Äänestyksessä olivat läsnä seuraavat jäsenet: Michel Rocard (puheenjohtaja), Winfried Menrad (varapuheenjohtaja ja esittelijä), Marie-Thérèse Hermange (varapuheenjohtaja), Jan Andersson, María Antonia Avilés Perea, Elspeth Attwooll (Luciano Caverin puolesta), Regina Bastos, Ieke van den Burg, Alejandro Cercas, Luigi Cocilovo, Elisa Maria Damião, Harald Ettl, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Fiorella Ghilardotti, Anne-Karin Glase, Richard Howitt (Proinsias De Rossan puolesta), Stephen Hughes, Karin Jöns, Piia-Noora Kauppi (Philip Bushill-Matthewsin puolesta), Ioannis Koukiadis, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Toine Manders (Daniel Ducarmen puolesta), Thomas Mann, Mario Mantovani, Claude Moraes, Ria G.H.C. Oomen-Ruijten (Raffaele Lombardon puolesta), Paolo Pastorelli (Guido Podestàn puolesta), Manuel Pérez Álvarez, Bartho Pronk, Tokia Saïfi, Herman Schmid, Miet Smet, Helle Thorning-Schmidt, Bruno Trentin (Marie-Hélène Gilligin puolesta), Anne E.M. Van Lancker, Barbara Weiler ja Sabine Zissener (James L.C. Provanin puolesta).

Oikeudellisten ja sisämarkkina-asioiden valiokunnan ja teollisuus-, ulkomaankauppa-, tutkimus- ja energiavalioikunnan valiokunnan lausunnot ovat tämän mietinnön liitteenä.

Mietintö jätettiin käsiteltäväksi 17. heinäkuuta 2001.

Tarkistusten jättämisen määräaika ilmoitetaan sen istuntojakson esityslistaluonnoksessa, jonka aikana mietintöä käsitellään.

PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

Euroopan parlamentin päätöslauselmaesitys komission kertomuksesta Euroopan parlamentille ja neuvostolle eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY soveltamisesta (KOM(2000) 188 – C5-0437/2000 – 2000/2214(COS))

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon komission kertomuksen (KOM(2000) 188 – C5-0437/2000¹),
- ottaa huomioon neuvoston direktiivin 94/45/EY, annettu 22 päivänä syyskuuta 1994, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta²,
- ottaa huomioon neuvoston direktiivin 98/59/EY, annettu 20 päivänä heinäkuuta 1998, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä³ (konsolidoitu versio direktiiveistä 75/129/EY ja 95/567/EY) ja neuvoston direktiivin 2001/23/EY, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä⁴ (konsolidoitu versio tarkistetusta direktiivistä 77/187/EY),
- ottaa huomioon asiantuntijaryhmän kertomuksen eurooppalaisesta työntekijöiden osallistumisjärjestelmästä (Davignonin kertomus, C4-0455/1997) ja kertomuksesta 19. marraskuuta 1997⁵ antamansa päätöslauselman,
- ottaa huomioon ehdotuksen neuvoston direktiiviksi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä (KOM(1998) 612 – C4-0706/1998 – 1998/0315(SYN) ja ehdotuksesta 14. huhtikuuta 1999⁶ antamansa lausunnon,
- ottaa huomioon ehdotuksen neuvoston asetukseksi eurooppayhtiön säännöistä (C5-0092/2001)⁷ ja ehdotuksen neuvoston direktiiviksi eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta (C5-0093/2001)⁸,
- ottaa huomioon komission kertomuksen julkaisemisen osana jatkuvaa keskustelua eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamista yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä koskevan direktiivin 94/45/EY tehokkuudesta; katsoo, että olisi otettava huomioon, että

¹ Ei vielä julkaistu EYVL:ssä.

² EYVL L 254, 30.9.1994, s. 64.

³ EYVL L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁴ EYVL L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁵ EYVL C 371, 8.12.1997, s. 83.

⁶ EYVL C 219, 30.7.1999, s. 223.

⁷ Ei vielä julkaistu EYVL:ssä.

⁸ Ei vielä julkaistu EYVL:ssä.

komission kertomuksessa rajoitetaan varsinaisesti kansallisten täytäntöönpanotoimien kuvaamiseen, vaikka siinä arvioidaankin lyhyesti täytäntöönpanoon liittyvää lainsäädäntöä ja direktiivin soveltamista käytännössä,

- ottaa huomioon työllisyys- ja sosiaalivaliokunnan 26. tammikuuta 1999 ja 25. huhtikuuta 2001 järjestämät julkiset kuulemistilaisuudet, joissa käsiteltiin eurooppalaista yritysneuvostoa,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 47 artiklan 1 kohdan,
 - ottaa huomioon työllisyys- ja sosiaalivaliokunnan mietinnön ja oikeudellisten ja sisämarkkina-asioiden valiokunnan sekä teollisuus-, ulkomaankauppa-, tutkimus- ja energiavalioikunnan lausunnot (A5-0282/2001),
- A. ottaa huomioon, että direktiivin päätavoitteena on poistaa työntekijöille tiedottamisen, heidän kuulemisensa ja heidän kanssaan viestimisen esteet yhteisönlaajuisissa yrityksissä sosiaalisen vuoropuhelun helpottamiseksi näissä yrityksissä,
- B. ottaa huomioon, että direktiivi on olennaisilta osin onnistuttu saattamaan osaksi kansallista lainsäädäntöä säädetyssä määräajassa,
- C. katsoo, että direktiivin välittömät vaikutuksia voidaan mitata ainoastaan vuonna 1994 hyväksytyin direktiivin käyttöön ottamisen jälkeen perustettujen yritysneuvostojen lukumäärällä ja ottaa huomioon, että nykyisin on olemassa noin 650 sopimusten 6 tai 13 artiklan mukaisesti perustettua eurooppalaista yritysneuvostoa,
- D. ottaa huomioon, että EU:ssa on kuitenkin 1 800 yritystä, jotka täyttävät ehdotukset ja kynnysarvot siten, että niihin olisi direktiivin säädösten mukaisesti perustettava eurooppalainen yritysneuvosto ja että kattavuusaste ei tästä syystä ole riittävä, minkä on kannustettava ryhtymistä lisätoimenpiteisiin,
- E. katsoo, että useat rakennemuutoksiin ja joukkoyrityksiin liittyneet tapaukset ovat tuoneet esiin puutteet Euroopan lainsäädännössä, joka koskee työntekijöiden oikeutta saada tietoja ja tulla kuulluiksi; puutteet koskevat erityisesti aikarajoja ja mahdollisia pakotteita tapauksissa, joissa säännöksiä ei noudateta,
- F. katsoo, että erityisesti teollisuusmuutosten vaiheessa on tasapainotettava kilpailuedellytykset, joihin yrityksen on alati muuttuvilla markkinoilla sopeuduttava, sekä työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi; tämä voidaan saavuttaa erityisesti johdon kanssa tehtävien kollektiivisten sopimusten avulla,
- G. pitää siksi erittäin tärkeänä, että työnantajien ja työntekijöiden välille luodaan kumppanuuteen perustuva kulttuuri kaikissa jäsenvaltioissa, joihin yrityksiä on sijoitettu niin, että direktiivin mukainen yhteistyön henki voidaan toteuttaa myös käytännössä suhteissa paikallisten työntekijöiden edustajiin,

- H. katsoo, että tällaisen kulttuurin kehittyminen on hankalaa, jos eurooppalainen yritysneuvosto kokoontuu ainoastaan kerran vuodessa, kuten 85 prosentissa nykyisistä tapauksista käy,
- I. katsoo, että työntekijöiden edut ja huolenaiheet voidaan ottaa uudelleenjärjestelyissä huomioon ainoastaan siinä tapauksessa, että työntekijöille tiedotetaan ja heitä kuullaan ajoissa ja asianmukaisesti; ottaa huomioon, että viime kuukausina on ilmennyt eräitä huomiota herättäviä tapauksia, joissa tämä näkökohta on laiminlyöty ja työntekijät ovat saaneet tietää yrityksen uudelleenjärjestelystä vasta lehtiä lukemalla ja/tai vasta siinä vaiheessa, kun uudelleenjärjestelyt on jo päätetty; katsoo, että tiedottamista ja kuulemista koskevien oikeuksien käytön on tapahduttava menettelyn sopivassa vaiheessa,
- J. katsoo, että eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevan direktiivin muuttaminen ja käsiteltävänä olevat ehdotukset kansallisen tason tiedottamisesta ja kuulemisesta sekä eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta liittyvät kiinteästi toisiinsa; katsoo lisäksi, että näihin kolmeen säädökseen on selkeyden ja juridisen täsmällisyyden vuoksi sisällytettävä keskipitkällä aikavälillä vastaavia säännöksiä tiedottamisesta ja kuulemisesta,
- K. katsoo, että ammattiyhdistykset ovat merkittävässä asemassa sekä tukiessaan eurooppalaisia yritysneuvostoja että välittäessään yrityksen johdolta saatuja tietoja kaikille työntekijöille yritysneuvoston kautta; yrityksen johdon oikeus vaihtaa tietoja suoraan työntekijöiden kanssa jää ennalleen samoin kuin sen oikeus johtaa yritystä,
- L. ottaa huomioon, että tutkimusten mukaan naiset ovat selvästi aliedustettuja eurooppalaisissa yritysneuvostoissa, koska kymmenestä edustajasta yhdeksän on miehiä,
- M. katsoo komission kertomuksen edistävän sen selvittämistä, miten tehokkaasti direktiivi vaikuttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen käyttöön ottamiseen useassa jäsenvaltiossa toimivissa yrityksissä,
- N. katsoo, että direktiivissä on otettava huomioon Euroopassa olemassa olevat työntekijöiden erilaiset osallistumismuodot yrityksissä siten, että toissijaisuusperiaate taataan,
- O. ottaa huomioon, että direktiivin arvioinnissa on havaittu myös heikkouksia, jotka on poistettava, jos direktiivin tavoitteet aiotaan todella saavuttaa,
1. korostaa, että työntekijöiden ja heidän edustajiensa vuoropuheluun sekä todelliseen tiedottamiseen ja kuulemiseen perustuvat sosiaaliset suhteet edistävät yhteisiä neuvotteluja, vähentävät työriitojen riskejä ja voivat vaikuttaa yritysten menestymiseen;
 2. kehottaa uudelleen komissiota esittämään kiireesti direktiivin 94/45/EY tarkistamista koskevan ehdotuksen, jossa käsitellään seuraavia parannuksia:
 - i) työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa täsmällinen määrittely työntekijöiden ja työnantajien edustajien välisen mielipiteiden vaihdon ja vuoropuhelun toteuttamiseksi komission asiakirjan KOM(1998) 612¹ mukaisesti,

¹ Ehdotus neuvoston direktiiviksi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä.

jolloin on varmistettava, että tiedottaminen ja kuuleminen toteutetaan säännöllisesti ja ajoissa ennen kuin yrityksen tai konsernin johto päättää asiasta, jotta työntekijät voivat todella vaikuttaa yrityksen johdon päätöksentekoon; keskusjohdon tai yrityksen muun johdon tekemät päätökset ovat sitovia ainoastaan siinä tapauksessa, että tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettu asianmukaisesti ja tietojen luottamuksellisuutta koskevia periaatteita on noudatettava,

- ii) laajennettu velvoittaminen sellaisen eurooppalaisen yritysneuvoston erityiskokouksen järjestämiseen kohtuullisessa ajassa, jossa työntekijöille tiedotetaan yrityksen uudelleenjärjestelyjä koskevista ehdotuksista ja päätöksistä, jotka vaikuttavat ratkaisevasti yrityksen jatkuvuuteen ja tulevaisuuteen sekä sen päätoimipaikkoihin tai tytäryhtiöihin, jotta työntekijöillä ja heidän edustajillaan olisi riittävästi aikaa tarkastaa yrityksen johdon esittämät tiedot, laatia kanta yrityksen johdon tekemiin ehdotuksiin ja esittää vaihtoehtoja niille,
- iii) tehostetun kuulemismenettelyn käyttöön ottaminen, jolla pyritään yksimielisyyteen tietyistä työntekijöistä erityisesti koskevista näkökohdista (etenkin joukkoirtisanomisista ja yritystoiminnan siirtämisestä), direktiivien 75/129/ETY ja 98/59/EY¹ mukaisesti; tehostetun kuulemismenettelyn käyttöön ottaminen, jolla pyritään sopimukseen tietyistä työntekijöistä erityisesti koskevista näkökohdista (etenkin joukkoirtisanomisista ja yritystoiminnan ja tuotannon siirtämisestä),
- iv) kolmen vuoden määräajan, jonka jälkeen liitteessä olevista vähimmäiskriteereistä tulee sitovia, elleivät yritysjohto ja neuvotteluryhmä ole päässeet sopimukseen, lyhentäminen 18 kuukauden pituiseksi,
- v) direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yritysten kynnysarvojen alentaminen 1 000 työntekijästä 500 työntekijään koko yrityksen osalta ja 150 työntekijästä 100 työntekijään toimipaikkaa kohden vähintään kahdessa jäsenvaltiossa,
- vi) yksiselitteinen vahvistus sille, että yritysneuvoston jatkuva toiminta koko fuusioitumisen ajan on varmistettava,
- vii) direktiiviin sisällytettävä uusi säännös, jonka mukaan eurooppalaisen yritysneuvoston ja erityisen neuvotteluryhmän jäsenten lukumäärää on mukautettava huomattavien uudelleenjärjestelyjen jälkeen, jotta kummankin elimen kokoonpano heijastelisi yrityksen työllistämien työntekijöiden määrää oikein vielä uudelleenjärjestelyjen jälkeenkin,
- viii) keskustelu ammattiyhdistyksien entistä laajemmista oikeuksista etenkin asiantuntijaroolissa yritysneuvostojen tehtäväaloilla sekä kansallisten tai Euroopan tasolla toimivien ammattiyhdistyksien roolin lujittaminen eurooppalaisissa yritysneuvostoissa ja erityisissä neuvotteluryhmissä työntekijöiden toiveiden mukaisesti,
- ix) mahdollisuuksien ja asianmukaisten resursseja lisääminen eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenten kouluttamiseksi niin, että välitetään tietoja etenkin

¹ Neuvoston direktiivi 75/129/ETY, annettu 17 päivänä helmikuuta 1975, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.

muiden maiden kirjanpito- ja työlaainsäädännöstä, kohennetaan kielitaitoa ja annetaan tarvittaessa vapaata työstä,

- x) työntekijöiden edustajien suojeluun ja oikeuksiin liittyvien toimien tehostaminen, jotta nämä voivat päästä vapaasti tuotantolaitoksiin ja toimipaikkoihin, ja jotta he voivat ilman palkan menetystä täyttää tehtävänsä ja velvollisuutensa, tiedottaa työntekijöille ja hyödyntää koulutusmahdollisuuksia,
- xi) sen tarkentaminen, että jäsenten on saatava käyttöönsä esimerkiksi kokoustiloja, ja että jäsenillä on oltava oikeus käyttää faksia, puhelinta ja internetiä kokousten välillä, jotta he voivat hoitaa direktiivissä edellytetyt tehtävänsä hyvin,
- xii) eurooppalaisen yritysneuvoston tiedottamis- ja kuulemisprosessin aihevalikoiman yleinen laajentaminen koskemaan yrityksen tai konsernin johdon kaavailemia toimia terveyden, turvallisuuden, tehtävien kierron, ympäristöasioiden, jatkokoulutuksen, elinikäisen oppimisen, yhdenvertaisten mahdollisuuksien sekä työntekijöiden taloudellisesta menestyksestä osalliseksi pääsemisen (esim. osakeoptiot) suhteen,
- xiii) asianmukaiset kansalliset ja EU:n pakotteet, jos direktiiviä ei noudateta, sekä seuraavat toimet lainsäädännön soveltamiseksi:
 - (1) jos työnantajan tai työntekijöiden edustajat eivät noudata tätä direktiiviä, jäsenvaltiot ryhtyvät tarpeellisiin toimiin jäsenvaltioissa ja Euroopan tasolla; ne huolehtivat erityisesti siitä, että on olemassa hallinnollisia ja lainsäädännöllisiä menettelyjä, joiden avulla direktiivin edellyttämien velvoitteiden noudattaminen voidaan toteuttaa, sekä menettelyjä, joiden avulla työnantajan tai työntekijöiden edustajat voivat turvautua hallinnollisiin tai juridisiin keinoihin silloin kun ne katsovat, että toinen osapuoli ei noudata velvoitteitaan,
 - (2) sellaisen lausekkeen laatiminen, jonka mukaan yritysjohton päätökset voidaan katsoa legitiimeiksi vain siinä tapauksessa, että uudistetussa direktiivissä määritelty asianmukainen tiedottamis- ja kuulemismenettely on toteutettu etukäteen,
- xiv) tapauksissa, joissa päätöksen soveltamisella voisi olla työntekijöiden kannalta tuntevia kielteisiä seurauksia, säännökset, joiden mukaan lopullisen päätöksen hyväksymistä voitaisiin lykätä työntekijöiden edustajien pyynnöstä kohtuulliseksi ajaksi, jotta voidaan jatkaa neuvotteluja, joilla pyritään välttämään kielteisiä vaikutuksia tai lievittämään niitä,
- xv) selkeämmät ehdot, jotka koskevat direktiivin 13 artiklan mukaisten sopimusten pidentämistä,
- xvi) mahdollisuus sanoa irti vapaaehtoisia sopimuksia (direktiivin 94/45/EY 13 artikla), jotka on solmittu määrittämättömäksi ajaksi ja joissa ei määrätä sopimusten peruuttamisesta,
- xvii) suosituksia erityisessä neuvotteluryhmässä ja eurooppalaisessa yritysneuvostossa toimivien miesten ja naisten lukumäärän suhteesta,

- xviii) suositus siitä, että työntekijät valitsevat vapaasti työntekijöiden edustajat yritysneuvostoissa,
 - xix) valmistelevien ja pakollisten kokousten vuosittaisen vähimmäismäärän lisääminen,
 - xx) direktiivin kaikkiin tarkistuksiin on sisällytettävä kauppalaivojen miehistöt pakollisesti eikä vain valinnaisesti,
 - xxi) kuten myös komissio toteaa kertomuksessaan, direktiivissä ei tällä hetkellä edellytetä, että sopimukseen on sisällytettävä tarkistuslauseke, joka koskee yritysten rakenteeseen tehtäviä muutoksia; on tarkistettava, että sopimukset todellakin kattavat yrityksen tai yritysryhmän kaikki työntekijät jatkuvasti;
3. kehottaa komissiota välittämään ilmoituksen jäsenvaltioille, jotka eivät ole vielä aloittaneet tämän direktiivin siirtämistä omaan lainsäädäntöönsä;
 4. muistuttaa komissiota siitä, että perustamissopimuksen 127 artiklan mukaisesti kilpailumääräysten ja yhteisön sosiaalilainsäädännön välinen johdonmukainen yhteys on varmistettava; vaatii, että fuusioita koskevien lupien myöntämisen ehtona on, että yritykset pystyvät osoittamaan noudattavansa työntekijöiden ja eurooppalaisten yritysneuvostojen tiedottamista ja kuulemista koskevia säännöksiä;
 5. edellyttää, ettei yrityksille, jotka ovat rikkoneet tärkeimpiä direktiivistä aiheutuvia velvoitteitaan, myönnetä määrärahoja rakennerahastoista tai että ne velvoitetaan tarvittaessa palauttamaan nämä ja muut yhteisön määrärahat sekä kansalliset tuet, jotka niille on myönnetty alueellisen kehittymisen ja työllisyyden edistämistä varten ja että ne suljetaan pois julkisista hankinnoista ja julkisten avustusten piiristä;
 6. toivoo, että perustettaisiin maailmanlaajuisia yritysneuvostoja, jos yrityksellä on työntekijöitä EU:n ulkopuolisissa maissa, ja pitää myönteisinä eräiden yritysten jo käynnistämiä aloitteita sen takaamiseksi, että yrityksen kaikilla toimipaikoilla on samat tiedottamis- ja kuulemismahdollisuudet;
 7. edellyttää, että perustamissopimuksen tulevista muutoksista käytäviin keskusteluihin sisällytetään 137 artiklan mukaisen tiedottamisen ja kuulemisen lisäksi työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon, minkä edellytyksenä on työmarkkinaosapuolten tekemä sopimus, ja että yksimielisyyden vaatimus koskee ainoastaan todellista osallistumista päätöksentekoon;
 8. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle, komissiolle ja työmarkkinaosapuolille.

PERUSTELUT

1. Komission kertomuksen taustaa

Eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan direktiivin 15 artikla kuuluu seuraavasti: "Komissio tarkastelee viimeistään 22. päivänä syyskuuta 1999 ... tämän direktiivin soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä ja erityisesti sitä, ovatko työntekijöiden lukumäärärajat tarkoituksenmukaisia, ja ehdottaa neuvostolle tarpeen mukaan tarvittavia muutoksia."

Esittelijä pitää komission kertomuksen julkaisemista tästä syystä myönteisenä lisänä yhä jatkuvaan keskusteluun siitä, miten tehokkaasti direktiivi vaikuttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamiseen yrityksissä, jotka toimivat useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa. On kuitenkin todettava, että direktiivin täytäntöönpanoa ja käytännön soveltamista koskevan lainsäädännön lyhyestä arvioinnista huolimatta komission kertomus rajoittuu pääasiassa kuvailemaan menettelyn käyttöönottamista yksittäisissä jäsenvaltioissa.

Keskustelu direktiivin tehokkaasta toimivuudesta eli oikeastaan siitä, miten työntekijöille tiedottaminen sekä heidän kuulemisensa ja osallistumisensa yrityksissä yleisesti on edistynyt, alkoi nimittäin jo paljon aikaisemmin:

- Esittelijä itse on ollut aiheen esittelijä parlamentissa vuonna 1994 esitetystä alkuperäisestä direktiiviehdotuksesta lähtien. Esittelijä pitää yhteyttä lukuisiin asiantuntijoihin ja henkilöihin, joilla on kokemusta alalta.
- Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Dublinissa) on julkaissut vuodesta 1998 lähtien useita kertomuksia, joissa tutkitaan perustettuja yritysneuvostoja. Uusimmassa, vuoden 2001 alussa julkaistussa tutkimuksessa (Eurooppalaisista yritysneuvostoista käytävät neuvottelut) verrattiin 6 artiklan mukaisia sopimuksia 13 artiklan mukaisiin sopimuksiin.
- Komissio järjesti huhtikuussa 1999 yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa konferenssin, jossa arvioitiin komission kertomuksen perustana olevan direktiivin täytäntöönpanoa.
- Työllisyys- ja sosiaaliasiain valiokunta piti tammikuussa 1999 ja huhtikuussa 2001 yritysneuvostodirektiiviä koskevan julkisen kuulemistilaisuuden, johon osallistui teollisuuden molempien osapuolten asiantuntijoita ja alan tutkijoita.

2. Mietinnön tausta

2.1. Taloudellinen ja sosiaalinen tausta. Euroopan työmarkkinat ovat kokeneet huomattavia muutoksia sen jälkeen, kun komission kertomus julkaistiin huhtikuussa 2000. Useat suuryritykset, jotka ovat toimineet joko televiestinnän tai pankkitoiminnan kaltaisilla uuden tekniikan aloilla tai perinteisemmällä elintarvike-, teräs-, tekstiili- ja ajoneuvotuotannon aloilla, ovat turvautuneet kattaviin uudelleenjärjestelyihin, ja tämä on usein johtanut tuhansien työpaikkojen menettämiseen. Valitettavasti työntekijät ovat saaneet usein tietää uudelleenjärjestelyistä vasta lehtiä lukemalla sen sijaan, että he olisivat kuulleet siitä yritysneuvostoilta, sikäli kuin niitä on yrityksessä ollutkaan. Siten on entistä ajankohtaisempaa keskustella eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan

direktiivin vaikuttavuudesta ja sen välittömästä merkityksestä tuhansien yhteisölaajuisissa yrityksissä työtä tekevien kannalta.

- 2.2. Lainsäädäntö. Oikeudellisessa kehyksessä on myös tapahtunut muutoksia kertomuksen julkaisuajankohtaan verrattuna. Ministerineuvostossa päästiin 30 vuotta kestäneiden neuvottelujen päätteeksi joulukuussa 2000 sopuun ehdotuksista, jotka koskevat eurooppayhtiöiden sääntöjä ja työntekijöiden asemaa näissä säännöissä. Esittelijä toivoo myös, että neuvosto edistyy kansallisen tason tiedottamista ja kuulemista koskevan puitedirektiiviehdotuksen käsittelemisessä.

3. Direktiivin myönteiset vaikutukset

Esittelijä haluaa korostaa joitakin direktiivin yleisiä myönteisiä vaikutuksia:

- 3.1 Direktiivin yleisesti ottaen menestyksekkäs täytäntöönpano kansallisissa oikeusjärjestelmissä asetettujen määräaikojen puitteissa eli 22. syyskuuta 1996 mennessä.
- 3.2 Direktiivin välitön vaikutus perustettujen yritysneuvostojen määrään. Direktiivin valmistumisvuodesta 1994 lähtien määrä on noussut alle 40:stä nykyiseen noin 650 neuvostoon. Niistä noin 400 on perustettu direktiivin 13 artiklan perusteella (jonka mukaan on mahdollista jatkaa sellaisia vapaaehtoisia sopimuksia, joissa määrätään työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan ylikansallisesti, jos niistä on päätetty ennen syyskuun 22. päivää 1996). Alan asiantuntijat tosin totesivat valiokunnan huhtikuussa 2001 järjestämässä tiedotustilaisuudessa, että koko unionissa on kaikkiaan noin 1800 yritystä, jotka kuuluisivat direktiivin soveltamisalaan.
- 3.3 On käynyt ilmi, että eurooppalaiset yritysneuvostot saattavat edistää työntekijöiden edustajien oppimista ja erityisesti eurooppalaisen tietoisuuden syntymistä heidän keskuudessaan, jos niiden oheen perustetaan tiiviimpi komitea, joka kokoontuu useammin kuin kerran tai kahdesti vuodessa. Vaikka tämä saattaakin olla käytäntönä monissa suuryrityksissä, asiantuntijat muistuttivat huhtikuussa 2001 pidetyssä kuulemistilaisuudessa, että 85 prosenttia eurooppalaisista yritysneuvostoista kokoontuu valitettavasti ainoastaan kerran vuodessa. Paljon on siis vielä tehtävänä ennen kuin direktiivin tarjoamat mahdollisuudet eurooppalaisen tiedottamis- ja kuulemiskulttuurin luomiseen saadaan hyödynnettyä täydellisesti.
- 3.4 Useissa yrityksissä on direktiivin avulla saatu välittömiä tuloksia työntekijöille tiedottamisen, heidän kuulemisensa ja heidän kanssaan viestimisen esteiden poistamisessa. Huhtikuussa 2001 pidetyssä kuulemistilaisuudessa jäsenille annettiin tästä esimerkkejä (erityisesti Daimler-Chrysler ja Air France). Tässä yhteydessä on kuitenkin muistettava eräisiin tapauksiin liittyvät heikkoudet, joihin paneudutaan tarkemmin jäljempänä.

Tässä kohtaa esittelijä viittaa erikoisesti direktiivin liitteen 5 kohtaan, joka kuuluu seuraavasti: "Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet ilmoittavat ... työntekijöiden edustajille tai, jollei edustajia ole, *työntekijöille itselleen* (esittelijän korostus) tämän liitteen määräysten mukaisesti täytäntöönpannun tiedottamis- ja kuulemismenettelyn

sisällöstä ja tuloksista, sanotun kuitenkin rajoittamatta direktiivin 8 artiklan soveltamista".

Esittelijän mielestä on myös tarkoituksenmukaista pohtia, eikö koko työntekijäjoukon oikeus tietojen saamiseen kuuluisi itse direktiiviin eikä liitteeseen (jota sovelletaan vain, jos keskushallinnon ja erityisen neuvotteluryhmän välillä ei päästä sopimukseen). Kaikille työntekijöille tiedottamisen periaate on ratkaiseva. Asiantuntijat totesivat huhtikuisessa kuulemistilaisuudessa, että eräät ongelmat voitaisiin poistaa pelkästään varmistamalla, että tiedot päätyvät yritysryhmän kuhunkin yksikköön. Ammattiyhdistykset ovat tässä yhteydessä merkittävässä asemassa (ks. jäljempänä).

- 3.5 Eurooppalaisen yritysneuvoston perustaminen kuvastaa sitä, että työntekijöiden edut ja huolet ollaan valmiit ottamaan huomioon, kun kyseisessä yrityksessä tai työryhmässä tehdään uudelleenjärjestelyjä.

Tutkimukset ovat osoittaneet monien yritysten nyt huomanneen, että eurooppalaisen yritysneuvoston mahdollisimman aikainen mukaan ottaminen kaikkiin päätöksentekoprosesseihin voi vähentää ristiriitojen mahdollisuutta ja parantaa todennäköisyyttä, että työntekijät hyväksyvät tehdyt päätökset. Tästä menestyksestä on todisteena koko joukko esimerkkejä, jotka koskevat työterveyttä ja turvallisuutta sekä tasa-arvoisuutta. Seuraava loistava esimerkki on autoteollisuudesta:

Kun Ford päätti ulkoistaa yhden alihankintaosastonsa ja siirtää sen työntekijät pois Fordin alaisuudesta, eurooppalainen yritysneuvosto saavutti sopimuksen, jonka avulla kyseiset työntekijät säilyttivät saman suojan ja samat oikeudet kuin Fordin työntekijät.

Esittelijä haluaa tuoda esiin myös seuraavat direktiiviä koskevat erityiset huomiot ja niiden myönteiset vaikutukset.

- 3.6. Jo yksin se tosiasia, että keskushallinnon ja työntekijöiden erityisen neuvotteluryhmän välillä on tehty yhteisiä sopimuksia yritysneuvostojen perustamisesta, on vahvistanut työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä neuvotteluissa.
- 3.7. Direktiivi on muotoiltu riittävän joustavasti, jotta siinä voidaan ottaa huomioon yrityksissä nykyisin sovellettavat erilaiset työntekijöiden osallistumistavat. Toissijaisuusperiaate on otettu huomioon direktiivissä. Itse komission kertomuksessa todetaan, että "direktiivin sisällyttäminen kansallisiin järjestelmiin on onnistunut vaikeuksitta ensinnäkin siksi, että direktiivin useassa kohdassa viitataan kunkin jäsenvaltion omiin mekanismeihin ...". Komissio toteaa myös, että kansalliset määräykset direktiivin täytäntöön panemiseksi vastaavat liitteessä asetettua vähimmäistasoa.
- 3.8. On syytä muistaa, että monet direktiivin soveltamisalaan kuuluvat yritykset eivät ole vielä perustaneet yritysneuvostoja. Toisaalta kaikki yritysneuvoston perustaneet yritykset näyttävät käyneen menestyksekkäitä neuvotteluja joko 6 tai 13 artiklan mukaisista sopimuksista niin, että muodollinen tukeutuminen liitteessä mainittuihin vähimmäismääräyksiin on ollut välttämätöntä vain erittäin harvoissa poikkeustapauksissa.

4. Direktiivin heikot kohdat

Komissio myöntää itsekin, että on havaittu joitakin epäselviä "tulkintaseikkoja", ja luettelee ne menemättä yksityiskohtiin. Erilaiset kuulemistilaisuudet direktiivin täytäntöönpanosta ovat samaten tuoneet esiin joitakin direktiivin heikkouksia, joista monet olisi epäilemättä vältetty, jos neuvosto olisi hyväksynyt parlamentin ehdotukset alkuperäiseksi direktiiviluonnokseksi.

- 4.1 Ensimmäinen heikko kohta, joka on viime aikoina saanut eniten huomiota osakseen, koskee työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa oikeaa ajankohtaa, "kun on kyse poikkeuksellisista olosuhteista, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden etuihin erityisesti *yritysten tai liikkeiden uudelleen sijoittamisen, sulkemisen taikka työntekijöiden joukkovähentämisen osalta, ...*" (esittelijän korostukset) (liitteen 3 kohta).

Parlamentti vaati vuonna 1994 muutosta, jonka mukaan tällaisen tiedottamisen ja kuulemisen tulisi tapahtua ajoissa ennen kuin yritys tekee päätöksiä. Valitettavasti direktiivin lopullisessa tekstissä on vain muotoilu, että kokous rajoitetun komitean tai koko yritysneuvoston kanssa on pidettävä hätätilanteissa "mahdollisimman pian". Tämä teksti on vain yhdessä johdanto-osan kappaleessa ja liitteessä.

Monissa viime aikojen tapauksissa näitä kokouksia ei ole pidetty ajoissa, minkä vuoksi on joka tapauksessa tarpeellista käsitellä asiaan liittyviä määräyksiä pian. Huhtikuussa 2001 pidetyssä kuulemistilaisuudessa ilmoitettiin kahdesta tapauksesta, jossa työntekijät saivat lukea asiasta lehdistä tai saivat kuulla vasta yrityksen johdon tekemästä lopullisesta päätöksestä (Alstom-ABB, Corus). Tapaukset eivät ole suinkaan yksittäisiä poikkeuksia; tuoreimpana esimerkkinä on jäsenvaltioiden oikeuteen haastama Marks & Spencers-yritys. Perusteluina on todettu, ettei työntekijöille tiedottaminen ollut asianmukaista. Yrityksen edustajat antoivat esittelijälle toisenlaisen kuvan asiasta.

On selvää, että tiedottamisen on oltava asianmukaista ja oikein ajoitettua, jotta työntekijöiden edustajat voivat esittää vaihtoehtoja yrityksen uudelleenjärjestelysuunnitelmille esim. rajoittaakseen menetettävien työpaikkojen määrää. Esittelijän mielestä direktiiviä muutettaessa on määriteltävä käsitteet "asianmukainen tiedottaminen" ja "kuuleminen", etteivät viime kuukausien valittavat tapahtumat toistuisi. Esittelijä muistuttaa tässä yhteydessä tiedottamista ja kuulemistä koskevan puitedirektiivin määritelmän parantamisesta. Lisäksi erityisolosuhteissa, etenkin uudelleenjärjestelyjä suunniteltaessa, olisi sovellettava tehostettua kuulemismenettelyä.

- 4.2 Toinen heikko kohta koskee 7 artiklan 1 kohdassa mainittua kolmen vuoden määräaikaa, koska liitteen vähimmäismääräykset tulevat velvoittaviksi vasta määräajan umpeuduttua. Vuonna 1994 parlamentti oli sitä mieltä, että kolme vuotta on liian pitkä aika, kun keskushallinto ja erityinen neuvotteluryhmä eivät pysty tekemään sopimusta. Sen vuoksi parlamentti ehdotti puolestaan 18 kuukauden määräaikaa, jonka jälkeen liitteen määräykset tulisivat velvoittaviksi. Esittelijä katsoo, että kolmen vuoden määräajan lyhentämistä on syytä jälleen harkita. Useimmat huhtikuussa 2001 pidettyyn kuulemistilaisuuteen osallistuvat asiantuntijat olivat samaa mieltä.

- 4.3 Direktiivin 2 artiklassa määrätään, minkä suuruinen yrityksen tulee olla kuuluakseen direktiivin soveltamisalaan. Tämä on juuri se 15 artiklassa mainittu seikka (katso yllä 2 kohta), joka tulisi tarkastaa. Seuraavassa on tarkoitus lyhyesti selostaa vuonna 1994 esitetyt kannat:

Parlamentti:	Yritykset, joissa on vähintään 500 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 100 työntekijää
Komissio:	Yritykset, joissa on vähintään 1000 työntekijää ja vähintään 100 työntekijää kahdessa eri jäsenvaltiossa
Neuvosto:	Yritykset, joissa on vähintään 1000 työntekijää ja vähintään 150 työntekijää kahdessa eri jäsenvaltiossa

Kuten me kaikki tietenkin tiedämme, neuvosto sai läpi oman kantansa. Tiedämme kuitenkin myös, että nämä luvut valittiin pitkälti mielivaltaisesti. Esittelijä katsoo parlamentin vuonna 1994 ehdottama lukumääräraja olisi järkevin ratkaisu.

5. Muita mahdollisia muutoksia direktiiviin

Esittelijä haluaa kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin, joiden muuttamista hänen mielestään tulisi harkita direktiiviä käsiteltäessä:

- 5.1 Huhtikuussa 2001 pidetyssä kuulemistilaisuudessa ilmoitettiin, että 90 prosenttia erityisten neuvotteluryhmien ja eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenistä on miehiä. Esittelijä edellyttää, että miehet ja naiset ovat edustettuina tasapuolisesti.
- 5.2 5 artiklan 2 kohdan c alakohdassa tulisi antaa myös ammattiyhdistyksille merkittävämpi asema eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisessa. Esikuvana voitaisiin käyttää Itävaltaa. Sikäläisten ammattiyhdistysten edustajat voivat olla erityisen neuvotteluryhmän jäseniä jopa silloin, kun he eivät ole kyseisen yrityksen työntekijöitä mutta kuuluvat johonkin sen työntekijöitä edustavista elimistä. Yleisesti ottaen on käsiteltävä myös eurooppalaisten yritysneuvostojen ja ammattiyhdistysten suhdetta. Vaikka 62 prosentissa yritysneuvostoista ei käsitellä ammattiyhdistysoikeuksia, niin asiantuntijoiden huhtikuussa 2001 pidetyssä kuulemistilaisuudessa esittämien tietojen mukaan useat työntekijöiden edustajat pitävät edelleen näitä oikeuksia merkittävänä näkökohtana.
- 5.3. Pitäisi harkita sellaisen sääntelyn ottamista direktiiviin, jonka mukaan jäsenten määrää sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että erityisessä neuvotteluryhmässä olisi mahdollista mukauttaa silloin, kun yrityksessä suoritetaan laajamittaisempi uudelleenjärjestely, jotta molempien elinten kokoonpano kuvastaisi yrityksen työntekijöiden määrää oikealla tavalla muutoksen jälkeen.
- 5.4. Eräät asiantuntijat käsitelivät huhtikuussa 2001 pidetyssä kuulemistilaisuudessa fuusioihin ja yhteisyrityksiin liittyviä ongelmia. Direktiiviä muutettaessa on vahvistettava yksiselitteisesti, mikä asema yritysneuvostolla ja sen jäsenillä on yhteisyrityksissä siinä tapauksessa, ettei yksikään yritys ole määräävässä markkina- asemassa. Lisäksi kahden yrityksen fuusioituessa syntyy erityistilanne, jossa juuri fuusion edellä ei ole enää oikeushenkilöä eikä siten enää työntekijöiden osallistumisen

virallista asemaa. Tämä merkitsee, että itse uudelleenjärjestelyprosessin aikana – eli juuri kun työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa on erittäin tärkeää – ei nykyisten säännösten mukaisesti voi olla yritysneuvostoa.

- 5.5 Työntekijöiden edustajien jatkokoulutusinvestoinnit ovat merkittäviä yritysneuvostojen tehokkaan toiminnan kannalta. Tiedossa on ollut jo pitkään, että direktiivin soveltamisessa ilmenee kielivaikeuksia. Tästä syystä esittelijä pitää tarkoituksenmukaisena mainita yritysneuvoston ja erityisen neuvotteluryhmän jäsenten mahdollisuudesta kielikursseihin, sillä tämä parantaa pitkällä aikavälillä viestintää yrityksen koko työntekijäjoukon kanssa. Huhtikuussa 2001 pidetyssä kuulemistilaisuudessa esitetyt tutkimustulokset osoittavat, että – mikä lienee vielä tärkeämpää – että jatkokoulutusta tarvitaan erityisesti muiden jäsenvaltioiden kirjanpitolainsäädännöstä, työlainsäädännöstä ja työmarkkinaosapuolijärjestelmistä.
- 5.6. Direktiivin 11 artikla koskee direktiivin noudattamista. Sanamuodot ovat kuitenkin epämääräisiä. Niinpä 3 kohdassa lukee yksinkertaisesti, että "jäsenvaltioiden on toteutettava *aiheelliset toimenpiteet*, jos tätä direktiiviä ei noudateta" (esittelijän korostukset). Esittelijän mielestä 11 artiklassa tulisi ottaa käyttöön sopivia seuraamuksia direktiivin noudattamatta jättämisen perusteella. Lisäksi esittelijä suosittelee sisällyttämään direktiiviin säännöksen, jolla fuusioitumaan pyrkivät yritykset velvoitetaan osoittamaan, että ne ovat noudattaneet direktiivin säännöksiä ennen kuin komissio hyväksyy fuusion. Yritykset, jotka eivät ole noudattaneet direktiivistä aiheutuvia velvoitteitaan, olisi esittelijän mielestä velvoitettava tarvittaessa palauttamaan rakennerahastovarot tai kansalliset tuet, jotka on myönnetty alueellisen kehityksen ja/tai työllisyyden edistämiseen.
- 5.7 Esittelijä katsoo, ettei 6 artiklassa ilmaista riittävän selkeästi, mitä aiheita yritysneuvosto voi käsitellä. Hänen mielestään tiedottamiseen ja kuulemiseen olisi sisällytettävä myös yrityksen tai konsernin johdon kaavailemat jatkokoulutus-, tasa-arvo- ja työsuojelutoimet sekä toimet, joilla työntekijät pääsevät osalliseksi taloudellisesta menestyksestä (esim. osakeoptiot). Samassa yhteydessä on tarkastettava, voitaisiinko 6 artiklaan sen 2 kohdan velvoittavien määräysten lisäksi ottaa vielä ohjeenluonteisia määräyksiä vai pitäisikö 2 kohdan mukainen yleinen toimivalta laajentaa tarvittaessa vastaavasti koskemaan toissijaisia määräyksiä.

Esittelijä ei voi pituusrajoitusten vuoksi paneutua kaikkiin näkökohtiin. Muita tärkeitä näkökohtia, kuten ryhmien kokoonpanon lukumäärää, ennen direktiivin voimaan tulemista tehtyjen sopimusten vahvistamista työntekijöiden edustajien suojan laajuutta sekä asiantuntijoiden mukaan ottamista käsitellään työasiakirjassa (PE 300.488/rev).

6. Yhteydet työntekijöille tiedottamista ja työntekijöiden kuulemista koskevien eri ehdotusten välillä

Seuraavien kolmen mahdollisen yhteisön tasolla säädettävän säädöspaketin välillä on selvä yhteys:

- eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan direktiivin mahdollinen muuttaminen

- yleinen puitedirektiivi työntekijöille tiedottamisesta ja työntekijöiden kuulemisesta kansallisella tasolla (neuvoston yhteinen kanta puuttuu vielä)
- direktiivi työntekijöiden asemasta eurooppayhtiön perussäännössä (yksimielinen hyväksyntä neuvostossa joulukuussa 2000 ja parlamentille toimittaminen maaliskuussa 2001).

Esittelijä katsoo, että eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevaa direktiiviä on aika tarkistaa viipymättä. Työmarkkinaosapuolten kuulemisen päätteeksi ja Dublinin säätöön ja muiden tutkimuslaitosten direktiivistä antamien arvioiden perusteella olisi esittelijän mielestä tehtävä mahdollisimman pian – heti vielä vuonna 2001 toteutettavan työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen – ehdotus direktiivin 94/45/EY muuttamiseksi.

Esittelijän mielestä nämä kolme ehdotusta liittyvät läheisesti toisiinsa. Niinpä tiedottamista ja kuulemista koskevien määräysten pitäisi hänen mielestään olla keskipitkällä aikavälillä yhteneväisiä kaikissa asiakirjoissa ja erityisesti niiden pitäisi olla sopusoinnussa vuoden 1997 ehdotusten kanssa, jotka esitettiin Luxemburgin puheenjohtajakaudella sekä Davignonin ryhmän mietinnössä (ja joita, kuten muistettaneen, kannattivat sekä Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö UNICE että Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö EAY).

Nämä ehdotukset sisältyvät myös neuvoston direktiiviehdotukseen eurooppayhtiön sääntöjen täydentämiseksi työntekijöiden osallistumisen osalta, josta myös Eurooppa-neuvoston kokous Nizzassa (joulukuussa 2000) saavutti poliittisen yksimielisyyden.

Esittelijä kannattaa erityisesti sitä, että eurooppayhtiössä suunnitellusta (ylikansallisesta) työntekijöiden "edustuselimestä" tulisi tämän yhtiömuodon erityisenä eurooppalaisena yritysneuvostona keskipitkällä aikavälillä tarkasteltuna esikuva eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevan direktiivin uudistamista varten (koskee varsinkin konsolidoidun säädöksen 2 osan c kohtaa).

Kaikkien tiedonsaanti-, neuvottelu- ja osallistumissääntöjen yhdenmukaistaminen saattaisi pitkällä aikavälillä johtaa jopa siihen, että työntekijöiden joukkoirtisanomista koskeva direktiivi ja työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskeva direktiivi laajennettaisiin kansallisten määräysten lisäksi yritysneuvostodirektiivin ylikansallisiin näkökohtiin.

Esittelijän mielestä Nizzan kokouksen jälkipuinnissa täytyy tarvittaessa käsitellä sitä, tulisiko Amsterdamin sopimuksen 137 artiklan määräyksiä mahdollisesti muuttaa seuraavalla tavalla: tiedon saanti, kuuleminen ja osallistuminen (*participation; coopération*) käsitellään enemmistöperiaatteella ministerineuvostossa ja lisäksi asialle on saatava parlamentin hyväksyntä. Varsinainen taloudellinen yhteistoiminta esimerkiksi osakeyhtiön hallinto- tai valvontaneuvostossa säilyy yksimielisyyttä vaativana asiana, eli tasa-arvoisesta yhteistoiminnasta, jollaista käytetään saksalaisessa vuoriteollisuudessa, päätetään edelleen yksimielisesti.

Esittelijä katsoo, että Euroopan unionista tehdyn sopimuksen muuttamiseen tällä tavoin (tiedon saanti, kuuleminen, osallistuminen – yhteispäätös) tulisi järkevästi ajatellen pyrkiä vain yhteisymmärryksessä työmarkkinaosapuolten kanssa.

7. Tuleva maailmanlaajuinen sääntely

Koska talouden globaalistuminen lisääntyy ja eurooppalaiset yritykset toimivat useissa kolmansissa maissa, on pitkällä aikavälillä syytä tarkastella, miten työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa yrityksen kaikilla tasoilla voidaan varmistaa kansainvälisesti. Daimler-Chryslerin asiantuntija ilmoitti huhtikuussa 2001 pidetyssä kuulemistilaisuudessa, että hänen yrityksessään tämä prosessi on jo käynnistetty ja että muutkin yritykset käsittelevät asiaa globaalistumisen jatkuessa.

29. toukokuuta 2001

OIKEUDELLISTEN JA SISÄMARKKINA-ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO

työllisyys- ja sosiaaliasiain valiokunnalle

Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22. päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY soveltamisesta (KOM(2000) 188 – C5-0437/2000 – 2000/2214(COS))

Valmistelija: Gary Titley

ASIAN KÄSITTELY

Oikeudellisten ja sisämarkkina-asioiden valiokunta nimitti 22. marraskuuta 2000 pitämässään kokouksessa valmistelijaksi Gary Titleyn.

Valiokunta käsitteli lausuntoluonnosta 23. huhtikuuta 2001 ja 29. toukokuuta 2001 pitämässään kokouksissa.

Viimeksi mainitussa kokouksessa valiokunta hyväksyi seuraavat johtopäätökset yksimielisesti.

Äänestyksessä olivat läsnä seuraavat jäsenet: Ana Palacio Vallelersundi (puheenjohtaja), Willi Rothley (varapuheenjohtaja), Gary Titley (valmistelija), Luis Berenguer Fuster, Bert Doorn, Janelly Fourtou, Françoise Grossetête, Gerhard Hager, Malcolm Harbour, Heidi Anneli Hautala, The Lord Inglewood, Kurt Lechner, Klaus-Heiner Lehne, Neil MacCormick, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Manuel Medina Ortega, Bill Miller, Angelika Niebler, Elena Ornella Paciotti, Astrid Thors, Diana Wallis, Joachim Wuermeling, Stefano Zappalà ja Francesco Fiori (Antonio Tajanin puolesta työjärjestyksen 153 artiklan 2 kohdan mukaisesti).

LYHYET PERUSTELUT

Taustatietoja

Sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen 2 artiklan 2 kohtaa (joka on nyt kumottu ja korvattu EY:n perustamissopimuksen 136–143 artiklalla Amsterdamin sopimuksen tuloksena) sovellettiin ensimmäistä kertaa neuvoston 22. syyskuuta 1994 antamassa direktiivissä 94/45/EY¹. Yhdistynyt kuningaskunta ei allekirjoittanut sosiaalipolitiikasta tehtyä sopimusta, eikä direktiiviä siten sovellettu tähän valtioon. Direktiivin soveltamisalaa laajennettiin kuitenkin koskemaan tätä valtiota Amsterdamin sopimuksen seurauksena direktiivillä 97/74², ja valmistelija on tyytyväinen voidessaan ilmoittaa, että direktiivi on nyt pantu täytäntöön asetuksilla Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Pohjois-Irlannissa³. Tätä direktiivin täytäntöönpanoa koskevaa näkökohtaa ei käsitellä komission kertomuksessa, joka kattaa vain ajanjakson 22. syyskuuta 1996 asti.

Vaikka direktiivi saatettiin osaksi kansallisia lainsäädäntöjä yleensä tyydyttävästi (lailla tai asetuksella työmarkkinaosapuolien kuulemisen jälkeen tai yhteisellä työehtosopimuksella, kuten Belgiassa), Luxemburgia vastaan oli aloitettava rikkomisesta johtuva menettely⁴, ja myös Italiaa vastaan on nostettu kanne lainsäädännön täytäntöönpanon laiminlyönnin takia. Portugali sisällytti direktiivin kansalliseen lainsäädäntöönsä vasta vuonna 1999.

Direktiivin tarkoituksena on parantaa työntekijöiden oikeuksia tiedottamisen ja kuulemisen osalta Euroopassa toimivissa monikansallisissa yritysryhmissä tai yrityksissä. "Yhteisönlaajuisten yritysten", joihin direktiiviä sovelletaan, on työllistettävä vähintään 1000 työntekijää jäsenvaltioissa ja niillä on oltava vähintään 150 työntekijää vähintään kahdessa jäsenvaltiossa. Ammattijärjestöjen arvioiden mukaan tämä koskee yli 1100 monikansallista yritystä, joissa on noin 15 miljoonaa työntekijää.

Direktiivissä noudatetaan vapaaehtoista lähestymistapaa. Direktiivin 13 artiklan mukaan soveltamisalan ulkopuolelle suljettiin yritykset, jotka olivat tehneet koko henkilöstöään koskevia vapaaehtoisia sopimuksia, joissa määrätään työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan ylikansallisesti ennen 22. syyskuuta 1996. Direktiivin voimaantulon jälkeen siihen sisältyviä vaatimuksia perusstandardina pidettävän eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanosta, asemasta ja tehtävistä sovelletaan vain siinä tapauksessa, että erityisen neuvotteluryhmän neuvotteluista vapaaehtoisten sopimusten tekemiseksi kieltäydytään tai ne epäonnistuvat. Työntekijöiden osallistumista koskevia erilaisia kansallisia malleja voi siten olla olemassa edelleen toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.

Sen lisäksi, että direktiivi edistää eurooppalaista yhteisvastuullisuutta ja mahdollistaa valmiuden keskustella kansainvälisistä työoloista ja -ehdoista, se parantaa koko työvoiman tiedonsaantia ja työntekijöiden kuulemistä (katso liitteen 5 kohta⁵). Äskettäin tehdyssä

¹EYVL L 254, 1994, s. 6.

²EYVL L 10, 1998, s. 22.

³ Asetukset, joissa määrätään työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan ylikansallisesti, 1999, SI 1999 N:o 3323.

⁴ Tämä päättyi tuomioon asiassa C-430/98 Komissio vastaan Luxemburg, oikeustapauskokoelma 1999, s. I-7391.

⁵ "Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet ilmoittavat yhteisönlaajuisen yritysryhmän liikkeiden tai yritysten työntekijöiden edustajille tai, jollei edustajia ole, työntekijöille itselleen tämän liitteen määräysten mukaisesti

tutkimuksessa on osoitettu, että yhteisön lainsäädännön myönteisiin tuloksiin kuuluu työntekijöiden edustajien mahdollisuus vaikuttaa päätöksiin (esimerkiksi terveyden ja turvallisuuden alalla) ja mahdollisuus sekä työmarkkinaosapuolien väliseen että eri maiden työntekijöiden väliseen parempaan vuoropuheluun. Yritysneuvostojen jäsenet katsoivat pystyvänsä vaikuttamaan jossain määrin myös tuotannon ja sijaintipaikkojen uudelleenjärjestelyä koskeviin kysymyksiin. Vaikka jotkut valistuneet yritykset nyt huomaavatkin, että eurooppalaisen yritysneuvoston oikea-aikaisesta osallistumisesta voi olla hyötyä rakenneuudistuksessa (tuotannon uudelleen sijoittaminen, ulkoistaminen jne.), eurooppalaisia yritysneuvostoja ei kuitenkaan aina kuulla strategisista kysymyksistä eikä vuosittainen kokous keskusjohdon kanssa täytä ajoissa tapahtuvan tiedottamisen ja keskustelun tarvetta kokonaan. Voidaankin katsoa, että työntekijöiden kuulemis- ja tiedottamisvelvoitteelle olisi hyödyllistä panna enemmän painoa. Kannattaa panna merkille, että useissa tapauksissa ennen direktiivin hyväksymistä (esim. asia T-96/92 Comité Central d'Entreprise de la Société Générale des Grandes Sources ym. vastaan komissio, oikeustapauskokoelma 1995, s. II-1213) tuomioistuin katsoi, että yritysneuvostot olivat asianosaisina yrityskaupan valvontamenettelyissä, vaikka niitä ei pidettykään yksittäin asianosaisina tätä tarkoitusta varten, ja tämä merkitsee työnantajan tiedottamis- ja kuulemisvelvoitetta.

Komission kertomuksessa viitataan lisäksi johdon kanssa "ajoissa" pidettävää tiedottamis- ja kuulemiskokousta koskevan vaatimuksen epämääräisyyteen liittyvään ongelmaan, kun on kyse poikkeuksellisista olosuhteista, jotka vaikuttavat työntekijöihin erityisesti yritysten tai liikkeiden uudelleen sijoittamisen, sulkemisen taikka työntekijöiden joukkovähentämisen osalta (liitteen 3 kohta). On tärkeää, että tätä vaatimusta tiukennetaan direktiivin tavoitteiden ja oikeusvarmuuden takia sekä niiden vaikutusten takia, joita tällaisilla poikkeuksellisilla olosuhteilla on työntekijöiden elämään ja paikallisiin yhteisöihin. Olisi pidettävä mielessä, että perusoikeuskirjan 27 artiklassa määrätään seuraavaa: "Työntekijöille tai heidän edustajilleen on ... taattava mahdollisuus saada **riittävän ajoissa** tietoa ja tulla kuulluksi ..."

Lopuksi valmistelija kiinnitti huomiota kahteen asiaan, joista jäsenvaltiot näyttävät olevan selvästi eri mieltä, eli niihin tapoihin, joilla osa-aikaiset työntekijät otetaan huomioon, ja siihen, kuinka monta tuntia työntekijöiden edustajat voivat olla poissa työstä yritysneuvostojen toiminnan takia. Direktiivin kaikissa tulevista tarkistuksissa olisi varmistettava suurempi yhdenmukaisuus näitä asioita koskevien sääntöjen osalta.

täytäntöönpannun tiedottamis- ja kuulemismenettelyn sisällöstä ja tuloksista, sanotun kuitenkin rajoittamatta ... 8 artiklan soveltamista."

JOHTOPÄÄTÖKSET

Oikeudellisten ja sisämarkkina-asioiden valiokunta pyytää asiasta vastaavaa työllisyys- ja sosiaaliasiain valiokuntaa sisällyttämään päätöslauselmaesitykseensä seuraavat osat:

1. kiittää komissiota seikkaperäisestä ja oikea-aikaisesta kertomuksesta sekä luottaa siihen, että kertomuksen tulosten ja asianosaisten osapuolien kanssa käytyjen perusteellisten kuulemisten ansiosta saadaan aikaan direktiivin 94/95 tarkistamista koskevien ehdotusten lisäksi myös ehdotuksia, jotka koskevat direktiiviin sisältyviä tiedottamista ja kuulemista koskevien eri säännösten yhteensovittamista yleisessä puitedirektiivissä työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan kansallisella tasolla sekä työntekijöiden osallistumista eurooppayhtiössä koskevassa direktiiviluonnoksessa;
2. kehottaa komissiota esittämään ehdotuksia eurooppalaisen yritysneuvoston kuulemis- ja tiedottamisvelvoitetta koskevan soveltamisalan vahvistamiseksi ja laajentamiseksi strategisissa kysymyksissä ja erityisesti uudelleenjärjestelyjen tapauksessa;
3. uskoo etenkin perusoikeuskirjan 27 artiklan valossa, että eurooppalaista yritysneuvostoa on kuultava ajoissa, kun on kyse poikkeuksellisista olosuhteista, jotka vaikuttavat työntekijöihin erityisesti yritysten tai liikkeiden uudelleen sijoittamisen, sulkemisen taikka työntekijöiden joukkovähentämisen osalta;
4. ehdottaa, että komissio esittää eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenten koulutusta ja vaihtojen edistämistä koskevan ohjelman (kieltenopetus, neuvottelutaitoja ja yritystiedon alkeita koskeva koulutus, työllisyys ja kilpailuoikeus) jäsenten tehtävien helpottamisen lisäksi myös eurooppalaisen yhteisvastuullisuuden ja ymmärryksen lujittamiseksi;
5. katsoo, että direktiivin kaikkiin tarkistuksiin on sisällytettävä pakollisesti, pikemminkin kuin vain valinnaisesti, kauppalaivastojen miehistöt;
6. on sitä mieltä, että komission on direktiivin tarkistamista harkitessaan pohdittava rikkomuksesta annettavia rangaistuksia koskevien suuntaviivojen hyväksymistä;
7. toivoo, että direktiivin tarkistusprosessin ansiosta jäsenvaltioiden ja Euroopan talousalueiden maiden hyväksymää osa-aikaisia työntekijöitä ja työntekijöiden edustajien poissaolojärjestelyjä koskevaa lähestymistapaa yhdenmukaistetaan.

30. toukokuuta 2001

TEOLLISUUS-, ULKOMAANKAUPPA-, TUTKIMUS- JA ENERGIAVALIOKUNNAN LAUSUNTO

työllisyys- ja sosiaaliasiain valiokunnalle

Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22. päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY soveltamisesta (KOM (2000) 188 – C5-0437/2000 – 2000/2214(COS))

Lausunnon laatija: Harlem Désir

ASIAN KÄSITTELY

Teollisuus-, ulkomaankauppa-, tutkimus- ja energiavalioikunta nimitti 22. kesäkuuta 2000 pitämässään kokouksessa valmistelijaksi Harlem Désirin.

Valiokunta käsitteli lausuntoluonnosta 27. maaliskuuta, 25. huhtikuuta ja 29. toukokuuta 2001 pitämässään kokouksissa.

Viimeksi mainitussa kokouksessa/viimeisessä kokouksessa valiokunta hyväksyi seuraavat johtopäätökset äänin 25 puolesta, 19 tyhjää.

Äänestyksessä olivat läsnä seuraavat jäsenet: Carlos Westendorp y Cabeza (puheenjohtaja), Peter Michael Mombaur (varapuheenjohtaja), Harlem Désir (valmistelija), Konstantinos Alyssandrakis, Yves Butel, Gérard Caudron, Giles Bryan Chichester, Nicholas Clegg, Elisa Maria Damião (Elena Valenciano Martínez-Orozcon puolesta), Willy C.E.H. De Clercq, Concepció Ferrer, Christos Folias, Norbert Glante, Michel Hansenne, Malcolm Harbour (Roger Helmerin puolesta), Hans Karlsson, Bashir Khanbhai (Anders Wijkmanin puolesta), Wolfgang Kreissl-Dörfler (Massimo Carraron puolesta), Helmut Kuhne (Glyn Fordin puolesta), Werner Langen, Rolf Linkohr, Caroline Lucas, Eryl Margaret McNally, Nelly Maes, Erika Mann, Angelika Niebler, Hervé Novelli (Dominique Vlaston puolesta), Reino Paasilinna, Yves Piétrasanta, Elly Plooij-van Gorsel, Samuli Pohjamo (Colette Fleschin puolesta), John Purvis, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Imelda Mary Read, Mechtild Rothe, Christian Foldberg Rovsing, Paul Rübig, Ilka Schröder, Konrad K. Schwaiger, Esko Olavi Seppänen, Helle Thorning-Schmidt (François Zimerayn puolesta), Astrid Thors, Jaime Valdivielso de Cué, W.G. van Velzen, Alejo Vidal-Quadras Roca, Myrsini Zorba ja Olga Zrihen Zaari.

LYHYET PERUSTELUT

Neuvoston 22. syyskuuta 1994 antamassa direktiivissä 94/45/EY määrättiin, että komissio tarkastelee viimeistään 22. syyskuuta 1999 jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa tämän direktiivin soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä. Komissio jätti tämän tarkastelun ja työmarkkinaosapuolten kanssa huhtikuussa 1999 pidetyn konferenssin seurauksena kertomuksensa parlamentille ja neuvostolle 4. huhtikuuta 2000.

Komissio korostaa, että suurin osa jäsenvaltioista on saattanut direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöään noudattaen suurin piirtein kahden vuoden määräaikaan joistakin viivästyksistä huolimatta.

Kertomuksessa todetaan, että direktiivin ansiosta on voitu perustaa eurooppalaiset yritysneuvostot noin 600 yhteisönlaajuiseen yritykseen tai ryhmään eli yli kolmasosaan asianomaisista yrityksistä. Suurin osa eurooppalaisista yritysneuvostoista (yli 400) on perustettu 13 artiklan mukaisesti allekirjoitettujen voimassa olevien sopimusten perusteella eli ennen direktiivin saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä koskevaa määräaikaan (22. syyskuuta 1996).

Kertomuksessa korostetaan joitakin vuoden 1994 tekstin heikkouksia:

- tulkintaseikkoja koskevia ongelmia, jotka koskevat pääasiassa seuraavia aiheita:
 - määräysvaltaa käyttävän yrityksen käsite,
 - maantieteellistä sijaintia koskevat perusteet,
 - jo voimassa olevien sopimusten uusimista koskevat edellytykset,
 - yritysryhmän rakenteen muutokset,
 - asiantuntijan käsite.
- Kertomuksessa todetaan myös, että *"jotkin näistä sopimuksista kuitenkin vaikuttavat takaavan vain hyvin alhaisen tason kansainvälisen tiedottamisen ja kuulemisen"*.
- Lopuksi, kun otetaan huomioon vakavia sosiaalisia seurauksia aiheuttaneet uudelleenjärjestelyt, kertomuksessa otetaan esiin *"kysymys siitä, taataanko nykyisellä tekstillä riittävän selvästi tiedotuksen ja kuulemisen järjestäminen kohtuullisessa ajassa ja ainakin ennen päätöksen tekemistä"*.

Ei voida missään tapauksessa hyväksyä, että direktiivin olemassaolosta huolimatta työntekijät saavat tietää heitä koskevista päätöksistä radiosta, koska osakkeenomistajien tiedottaminen ja yrityksen pörssikurssien arvon nostaminen asetetaan työntekijöiden kohtalon edelle. Tämän direktiivin uudelleentarkastelu on osoittanut tärkeytensä erityisesti sen jälkeen, kun Renault Vilvorde, Danone, Corus ja ABB-Alstom ilmoittivat tehtaiden sulkemisista tai irtisanomisista, samoin kuin Mark&Spencer, jossa johto ilmoitti uudelleenjärjestelyjä koskevan suunnitelmansa eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille 15 minuuttia ennen sen julkistamista. Kyse on sen tietämisestä, kuten komissio korostaa, pystyykö Eurooppa ratkaisemaan niiden työntekijöiden ongelmat, joihin maailmanlaajuistuminen vaikuttaa. Tämä edellyttää, että työntekijöiden edustajille on annettava mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekomenettelyyn ja pohtia tarvittaessa vaihtoehtoisia ratkaisuja, joiden ansiosta voidaan mahdollisesti rajoittaa uudelleenjärjestelyjen kielteisiä sosiaalisia seurauksia.

Valmistelijanne on sitä mieltä, kuten komission kertomuksessa korostetaan, että direktiivin uudelleentarkastelussa on otettava huomioon yhteisön eri voimassa olevien tai hyväksyttävänä olevien työntekijöiden tiedottamista ja kuulemista koskevien lainsäädäntöjen välinen suhde:

- direktiivi eurooppalaisista yritysneuvostoista,
- ehdotus direktiiviksi tiedottamista ja kuulemista yhteisössä koskevista yleisistä puitteista,
- ehdotus direktiiviksi työntekijöiden osallistumisesta eurooppayhtiöön.

Valmistelija pahoittelee, että komissio on väistänyt sille nimenomaan esitettyä kysymystä soveltamiskynnyksistä, joiden alentaminen vastaisi Euroopan talousrakenteen kehittymistä.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Teollisuus-, ulkomaankauppa-, tutkimus- ja energiavaliokunta kehottaa toimivaltaista valiokuntaa eli työllisyys- ja sosiaaliasiain valiokuntaa sisällyttämään hyväksymäänsä päätöslauselmaesitykseen seuraavat kohdat:

1. toteaa, että direktiivin ansiosta on allekirjoitettu yli 600 sopimusta, mutta on kuitenkin olemassa vielä useita yhteisönlaajuisia yrityksiä ja yritysryhmiä, joissa ei ole perustettu eurooppalaisia yritysneuvostoja tai tehty työntekijöiden tiedottamista ja kuulemista koskevia sopimuksia yhteisön tasolla;
2. korostaa, että työntekijöiden ja heidän edustajiensa vuoropuheluun sekä todelliseen tiedottamiseen ja kuulemiseen perustuvat sosiaaliset suhteet edistävät yhteisiä neuvotteluja, vähentävät työriitojen riskejä ja voivat vaikuttaa yritysten menestymiseen;
3. kehottaa komissiota käynnistämään rikkomisesta johtuvan menettelyn niitä jäsenvaltioita vastaan, jotka eivät ole vielä aloittaneet tämän direktiivin saattamista osaksi lainsäädäntöään;
4. on samaa mieltä komission toteamuksesta, jossa tuodaan esiin *"kysymys siitä, taataanko nykyisellä tekstillä riittävän selvästi tiedotuksen ja kuulemisen järjestäminen kohtuullisessa ajassa ja ainakin ennen päätöksen tekemistä"*;
5. korostaa, että työntekijöiden edustajien asianmukaiseksi kuulemiseksi on välttämätöntä antaa heille mahdollisuus saada laadukasta, säännöllistä ja käyttökelpoista tietoa hyvissä ajoin;
6. toteaa, että kuulemisen määrittäminen *"näkemystenvaihdoksi ja vuoropuheluksi"* on osoittanut liian epämääräiseksi, jotta se takaisi neuvotteluihin mahdollisesti johtavan kuulemisen ajoissa eli ennen päätösten tekemistä, mukaan lukien direktiivin toissijaisissa määräyksissä mainitut tapaukset *"poikkeuksellisista olosuhteista, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden etuihin (...) erityisesti yritysten tai liikkeiden uudelleen sijoittamisen, sulkemisen taikka työntekijöiden joukkovähentämisen osalta"*;
7. korostaa, että olisi aiheellista taata direktiivin soveltamiseksi yleensä, eikä vain

toissijaisissa määräyksissä mainituissa tapauksissa, että työntekijöiden etuihin huomattavasti vaikuttavissa toimituksissa eurooppalaisella yritysneuvostolla olisi *"oikeus saada tietää asiasta"* ja että yritysneuvostolla olisi tiedottamis- ja kuulemiskokouksen päätyttyä mahdollisuus ennen mitään lopullista päätöstä antaa *"lausunto"* johdon laatiman kertomuksen perusteella;

8. muistuttaa, että Euroopan parlamentti asetti äänestäessään ensimmäisessä käsittelyssä huhtikuussa 1999 ehdotuksesta neuvoston direktiiviksi yhteisön työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista selkeästi kuulemisen *"suunnitteluvaiheeseen aloitteen tehokkuuden takaamiseksi"*; kuulemisen on tapahduttava *"työnantajan toimittamien (...) tietojen perusteella"*, mutta myös *"lausunnon perusteella, jonka laatimiseen työntekijöiden edustajilla on oikeus"*, ja jonka osalta heillä on *"oikeus saada perusteltu vastaus"*; kuulemisen tavoitteena on yrittää *"ennakolta päästä sopuun"*;
9. korostaa, että ehdotuksessa direktiiviksi eurooppayhtiötä koskevan säädöksen täydentämisestä kuuleminen on määritetty *"vuoropuheluksi ja näkemystenvaihdoksi (...) sellaisella hetkellä ja tavalla sekä sen sisältöisenä, että työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus toimitettujen tietojen perusteella antaa lausunto tarkoitetuista toimenpiteistä (...), joka voidaan ottaa huomioon päätöksentekomenettelyssä..."*;
10. korostaa, että ehdotuksessa direktiiviksi, joka täydentää eurooppayhtiötä koskevaa säännöstöä, tiedottaminen on määritetty seuraavasti *"työntekijöitä edustavalle elimelle ja/tai työntekijöiden edustajille tiedotetaan (...) sellaisella hetkellä ja tavalla sekä sen sisältöisenä, että työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus arvioida mahdolliset vaikutukset perusteellisesti ja tarvittaessa valmistella kuulemiset (eurooppayhteisön) toimivaltaisen elimen kanssa"*;
11. katsoo, että on siten tarpeen johdonmukaisuuden vuoksi ja jotta otetaan huomioon nämä tiedottamista ja kuulemistä tehostavat tuoreemmat ja tarkemmat asiakirjat, joiden ansiosta voidaan käynnistää todelliset neuvottelut, tarkistaa näitä eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan direktiivin kohtia;
12. muistuttaa, että joukkoirtisanomisia koskevassa direktiivissä määrätään, että *"työnantajan on ilmoitettava kirjallisesti kaikista joukkoirtisanomisista koskevista hankkeista toimivaltaiselle viranomaiselle"* ja että työnantajan *"on toimitettava työntekijöiden edustajille ilmoituksen jäljennös"* ja että työntekijöiden edustajat *"voivat osoittaa mahdolliset huomionsa toimivaltaiselle viranomaiselle"*; pyytää, että eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevassa direktiivissä mainitaan nimenomaan eurooppalaisen yritysneuvoston oikeus ottaa yhteyttä toimivaltaiseen viranomaiseen työntekijöiden etuihin huomattavasti vaikuttavissa toimituksissa;
13. katsoo, että direktiivin määräysten noudattamiseksi olisi aiheellista määrätä, että direktiivin rikkomisesta johtuvat seuraamukset olisivat suhteutettuja ja varoittavia etenkin työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen vastaisesti tehtyjen päätösten peruuttamisen osalta;
14. katsoo, että ammattiyhdistysliittojen osallistumisen varmistaminen erityisen neuvotteluryhmän toimintaan takaa hyvät edellytykset eurooppalaisen yritysneuvoston

- perustamiselle sekä työntekijöiden kansallisen ja kansainvälisen tason edustuksen välisen sopusointuisen yhteyden;
15. korostaa eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten kouluttamisen tärkeyttä ottaen huomioon eri yrityksissä tai yritysryhmissä voimassa olevien kansallisten lainsäädäntöjen erilaisuuden sekä kieltenopetuksen tarvetta, joka mahdollistaa eri tasojen työntekijöiden edustajien välisen tietojenvaihdon;
 16. korostaa tarvetta määrätä mahdollisuudesta turvautua yhden tai useamman asiantuntijan apuun; katsoo, että asiantuntijan käytöstä aiheutuvista kustannuksista ja kustannusten enimmäismäärästä on käytävä yrityskohtaiset sopimusneuvottelut;
 17. eurooppalaisella yritysneuvostolla ja kansainvälisillä työntekijöiden edustajilla on oltava tarvittavat keinot tehtäviensä suorittamiseksi, mukaan lukien keinot valmistelevien kokousten pitämiseksi. Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oltava oikeus kokoontua paikallisten työntekijöiden edustajien kanssa. Eurooppalaisen yritysneuvoston talousarvion on katettava sen toiminta ja käännskustannukset, ja sen on itse tiedotettava työntekijöille töistään. Johdon olisi määrättävä eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille myönnettävästä vähimmäistuntimäärästä jäsenvaltioiden välisten eriarvoisuuksien kaventamiseksi, jotka koskevat myönnettyjen palkallisten tuntien määrää (joka vaihtelee Espanjan ja Italian noin 2 tunnista kuukaudessa Ranskan 20 tuntiin kuukaudessa);
 18. pyytää, että direktiivissä määrätään 13 artiklan mukaisesti allekirjoitettuja sopimuksia koskevasta tarkistuslausekkeesta tietyn määräajan jälkeen;
 19. korostaa, kuten myös komissio toteaa, että direktiivissä ei tällä hetkellä edellytetä, että sopimukseen on sisällyttävä tarkistuslauseke yrityksen rakennemuutoksen yhteydessä; katsoo, että on tarkistettava, että sopimukset todellakin kattavat yrityksen tai yritysryhmän kaikki työntekijät jatkuvasti;
 20. korostaa, että kolmen vuoden määräaika sopimuksen aikaansaamiseksi erityisen neuvotteluryhmän kanssa eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi on osoittautunut turhan pitkäksi ja johtanut asiaa lykkääviin kertomuksiin; pyytää, että direktiivissä määrätään, että jos neuvotteluja ei ole saatu päätökseen 18 kuukauden määräajan kuluessa, eurooppalainen yritysneuvosto perustetaan toissijaisten määräysten mukaisesti, jotka ovat vähimmäisstandardeja;
 21. pyytää vuonna 1994 hyväksytyjen soveltamiskynnysten tarkistamista, joissa on suljettu ulkopuolelle monien sellaisten yritysten tiedottaminen ja kuuleminen yhteisön tasolla, joita koskevat samat kansainväliset todellisuudet kuin "valintakelpoisia" yrityksiäkin; ehdottaa, että direktiiviä sovelletaan kaikkiin yli 500 työntekijän yrityksiin, joissa on vähintään 100 työntekijää kahdessa jäsenvaltiossa;
 22. toivoo, että työmarkkinaosapuolten kanssa tarkasteltaisiin käsitteen yhteisönlajuisen "osallistuminen" lisäämistä työntekijöiden "tiedottamiseen" ja "kuulemiseen", jotta työntekijät ja heidän edustajansa osallistuisivat paremmin yrityksen kehittämistä ja sen organisointia koskeviin merkittäviin strategisiin valintoihin.