

TYÖNTEKIJÖIDEN OIKEUS SAADA TIETOJA SEKÄ TULLA KUULLUIKSI JA OSALLISTUA

Unioni täydentää jäsenvaltioiden toimia, jotka liittyvät työntekijöiden oikeuteen saada tietoja ja tulla kuulluiksi. Unioni antaa vähimmäisvaatimuksia koskevia direktiivejä ja pyrkii toimillaan kannustamaan jäsenvaltioita yhteistyöhön. Työntekijöiden oikeuksia saada tietoja ja tulla kuulluiksi suojellaan erinäisillä EU:n direktiiveillä, joissa on vahvistettu säännöt sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla.

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 korostettiin, että on tärkeää edistää työntekijöiden osallistumista. Komission tällä alalla tekemät ehdotukset kohtasivat kuitenkin usein vastustusta. Tarvittava oikeusperusta yhteisön lainsäädännölle saatiin vasta, kun sosiaalipoliitikasta tehty sopimus sisällytettiin Amsterdamin sopimukseen vuonna 1997. Euroopan unionin perusoikeuskirja sisällytettiin vuonna 2009 Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 6 artiklan 1 kohtaan. Perusoikeuskirjan 27 artiklassa tunnustetaan työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi.

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.
- [Neuvoston direktiivi 2001/23/EY](#) työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen luovutuksen yhteydessä. Direktiivissä säädetään, että työntekijöille on ilmoitettava luovutuksen syyt ja kerrottava sen seurauksista.
- [Direktiivi 2002/14/EY](#) työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä. Direktiivissä vahvistetaan vähimmäistason menettelyvaatimukset.

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 pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien direktiivien uudelleenlaadintaa harkittiin vuonna 2015, ja komissio järjesti [julkisen kuulemisen](#), mutta sen jälkeen ei ole toteutettu jatkotoimia.

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). 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 ryhtyi oikeustoimiin. Niiden perusteella Euroopan unionin tuomioistuin antoi 24. lokakuuta 2019 tuomion, jonka mukaan komission aloiteoikeus antaa sille oikeuden päättää, onko työmarkkinaosapuolten sopimuksista tehtävä oikeudellisesti sitovia kaikkia jäsenvaltioissa.

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

- Neuvoston direktiivi 94/45/EY ([muutettu direktiivillä 2009/38/EY](#)) eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisesta. Eurooppalaisissa yritysneuvostoissa yrityksen keskushallinto ja työntekijöiden edustajat kaikkialta Euroopasta kokoontuvat keskustelemaan sellaisista asioista kuin

yrittäjien tulos, tulevaisuudennäkymät ja työllisyys, rakennemuutokset ja henkilöstöpolitiikka. 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 ylläpitää [erillistä 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 \(EU\) 2017/1132](#) tietyistä yhtiöoikeuden osa-alueista (muutettu direktiivillä [\(EU\) 2019/2121](#) rajatylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta). Muutetulla direktiivillä vahvistetaan työntekijöiden ja heidän edustajiensa asemaa, kun kyseessä on työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa ja osallistumisoikeutensa ennen rajatylittäviä yhtiömuodon muutoksia. Siinä asetetaan johdolle velvollisuus vastata ammattiliitoille ja työntekijäjärjestöille ja kuulla niitä suunnitellun yhtiömuodon muuttamisen vaikutuksista.

Vuonna 2018 julkaistussa [REFIT-arvioinnissa](#) eurooppalaista yritysneuvostoa koskevasta direktiivistä todettiin, että työntekijöille tiedottamisen laatu ja laajuus olivat parantuneet, mutta direktiivi ei ollut lisännyt uusien eurooppalaisten yritysneuvostojen määrää.

Komissio ehdotti tammikuussa 2024 [eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan direktiivin tarkistamista](#) tavoitteenaan

- helpottaa eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista
- selkeyttää tiedottamista ja kuulemistaan koskevia säännöksiä ja varmistaa, että ne ovat merkityksellisiä
- varmistaa, että eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on tarvittavat resurssit (taloudelliset, aineelliset, asiantuntemus tai koulutus) tehtäviensä suorittamiseen
- parantaa sukupuolten välistä tasapainoa.

Tätä ehdotusta koskevat toimielinten väliset neuvottelut ovat käynnissä.

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.
- [Neuvoston direktiivi 2003/72/EY](#) eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta. Direktiivillä varmistetaan, että työntekijöiden edustajat voivat vaikuttaa eurooppaosuuskunnan toimintaan.
- [Direktiivissä \(EU\) 2019/2121](#) [direktiivin \(EU\) 2017/1132](#) muuttamisesta rajatylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta

säädetään, että on sovellettava henkilöstön osallistumista koskevia kohdevaltion sääntöjä. Toisin sanoen rajatylittävän sulautumisen kautta muodostettuun yhtiöön sovelletaan siinä jäsenvaltiossa mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, jossa kyseisen yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee.

Neljänteen direktiiviryhmään kuuluu kaksi työmarkkinaosapuolten välistä monialaista puitesopimusta (jotka on pantu täytäntöön [neuvoston direktiivillä 97/81/EY](#) osa-aikatyöstä ja [neuvoston direktiivillä 1999/70/EY](#) määräaikaisesta työstä), [direktiivi 2008/104/EY](#) vuokratyöstä sekä etätyötä (2002), työperäistä stressiä (2004), häirintää (2007) ja digitalisaatiota (2020) koskevat puitesopimukset.

Tiedottamista ja kuulemista koskevia säännöksiä sisältyy myös työterveys- ja työturvallisuusdirektiiveihin sekä äskettäin annettuihin direktiiveihin, jotka keskittyvät uusiin työn muotoihin, joissa työntekijöiden edustus ja työehtosopimusneuvottelurakenteet eivät välttämättä ole vakiintuneita. Näitä ovat muun muassa avoimista ja ennakoitavista työoloista annettu [direktiivi \(EU\) 2019/1152](#), jossa vahvistetaan uudet oikeudet kaikille työntekijöille kaikissa työn muodoissa, mukaan lukien epätyypilliset ja uudet työn muodot, kuten alustatyö, ja työolojen parantamista alustatyössä koskeva direktiivi, jolla alustatyöntekijöille ja heidän edustajilleen annetaan oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi algoritmijohtamisen käytöstä.

C. Muita aloitteita

Yritykset ja työntekijöiden edustajat voivat myös tehdä kansainvälisiä työehtosopimuksia, jotka ovat eräänlaista työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua monikansallisissa yhtiöissä. 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 riidanratkaisumekanismejä on varsin vähän.

Komissio ylläpitää [tietokantaa](#) kansainvälisistä työehtosopimuksista.

Komissio esitteli 25. tammikuuta 2023 [tiedonannon](#) ja teki ehdotuksen [neuvoston suositukseksi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa](#). Suosituksessa korostetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun osallistumiseen tarvittavien tietojen saatavuuden merkitystä yhtenä hyvin toimivan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edellytyksistä.

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 antoi [19. helmikuuta 2009 päätöslauselman](#) direktiivin 2002/14/EY soveltamisesta. Kyseisessä päätöslauselmassa parlamentti pyysi

sisällyttämään julkisen sektorin työntekijät työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien direktiivien soveltamisalaan.

Parlamentti kehotti [17. joulukuuta 2020 antamassaan päätöslauselmassa vahvasta sosiaalisesta Euroopasta oikeudenmukaisten siirtymien toteuttamiseksi](#) komissiota esittelemään uuden puitedirektiivin, joka koskee työntekijöille tiedottamista, heidän kuulemistaan ja osallistumistaan eurooppalaisissa yhtiömuodoissa, alihankintaketjut ja franchise-toimijat mukaan luettuina. Lisäksi se kehotti tarkistamaan eurooppalaista yritysneuvostoa koskevaa direktiiviä.

Parlamentti korosti [17. joulukuuta 2020 antamassaan päätöslauselmassa yritysten kestävästä hallinnoinnista](#), että työntekijöiden osallistumista yritysten päätöksentekoprosesseihin on lisättävä, jotta yrityksen pitkän aikavälin tavoitteet ja vaikutukset voidaan ottaa paremmin huomioon. Se kehotti komissiota tarkastelemaan mahdollisuutta tarkistaa eurooppalaista yritysneuvostoa koskevaa direktiiviä ja luoda uusi kehys, joka koskee työntekijöille tiedottamista, heidän kuulemistaan ja osallistumistaan eurooppalaisissa yrityksissä. [Suosituksesta komissiolle yritysten huolellisuusvelvoitteesta ja vastuuvollisuudesta 10. maaliskuuta 2021 antamassaan päätöslauselmassa](#) parlamentti kehotti takaamaan työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien direktiivien avulla ammattiliittojen ja työntekijöiden edustajien oikeudet olla mukana yhtiöiden huolellisuusvelvoitestategian laatimisessa ja täytäntöönpanossa.

Euroopan parlamentti antoi [16. joulukuuta 2021 päätöslauselman työpaikkademokratiasta: työntekijöiden osallistumisoikeuksia koskeva eurooppalainen kehys ja eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan direktiivin tarkistaminen](#). Siinä se korosti työntekijöiden osallistumisen merkitystä. Lisäksi se vaati, että ennen kuin johto tekee päätöksiä, työntekijöiden edustajien on saatava asianmukaisesti tietoja, jotta tällaisten päätösten vaikutuksia voidaan arvioida. Parlamentti kehotti myös esittelemään uuden puitedirektiivin työntekijöille tiedottamisesta, heidän kuulemisestaan ja osallistumisestaan erityyppisissä eurooppalaisissa yrityksissä.

[Eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan direktiivin tarkistamisesta 2. helmikuuta 2023 antamassaan päätöslauselmassa](#) parlamentti toisti kehotuksensa tarkistaa direktiiviä. Tarkistamisen yhteydessä olisi selvennettävä tavoitteita, määritelmiä ja menettelyjä ja vahvistettava työntekijöiden edustajien tiedonsaanti- ja kuulemisoikeutta erityisesti uudelleenjärjestelyprosesseissa.

Vastauksena komission tiedonantoon ja ehdotukseen neuvoston suositukseksi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa parlamentti hyväksyi [työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta 1. kesäkuuta 2023 päätöslauselman](#), jossa kehoitettiin komissiota analysoimaan kaikkia työmarkkinauudistuksia ja erityisesti sellaisia uudistuksia, jotka liittyvät työoloihin sekä työntekijöille tiedottamiseen ja heidän kuulemiseensa jäsenvaltioiden kansallisissa elpymis- ja palautumissuunnitelmissa. Komission pitäisi myös tehdä yhteistyötä kansallisten viranomaisten kanssa, jotta niitä voidaan auttaa korjaamaan mahdolliset puutteet. Päätöslauselmassa kehoitettiin lisäksi komissiota ottamaan direktiivin (EU) 2019/2121 tulevan arvioinnin yhteydessä huomioon nykyiset hyvät käytännöt ja yrityksen elimissä toimivien työntekijöiden edustajien myönteisiä

sosioekonomisia vaikutuksia ja seurauksia koskevien tutkimusten ja arviointien tulokset. Siinä kehoitettiin myös komissiota ja jäsenvaltioita toteuttamaan kiireellisesti päättäväisiä toimia sen varmistamiseksi, että unionin laajuiset yritykset kunnioittavat työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeuksia. Työpaikkojen lisääntyvä digitalisaatio huomioon ottaen päätöslauselmassa korostettiin sen merkitystä, että työntekijöiden edustajat, ammattiliitot mukaan luettuina, saavat ajoissa merkityksellistä tietoa ja tulevat kuulluiksi.

Lisätietoja tästä aiheesta on työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan [verkkosivustolla](#).

Aoife Kennedy / Monika Makay

05/2024