



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 26. tammikuuta 2024
(OR. en)

Toimielinten välinen asia:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173

SAATE

Lähettiläjä:	Euroopan komission pääsihteeri, allekirjoittajana johtaja Martine DEPREZ
Saapunut:	25. tammikuuta 2024
Vastaanottaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopan unionin neuvoston pääsihteeri
Kom:n asiak. nro:	SWD(2024) 11 final
Asia:	KOMISSION YKSIKÖIDEN VALMISTELUASIAKIRJA TIIVISTELMÄ VAIKUTUSTENARVIOINNISTA [...] Oheisasiakirja EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIIN direktiivin 2009/38/EY muuttamisesta siltä osin kuin on kyse eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisesta ja toiminnasta sekä ylikansallista tiedottamista ja kuulemista koskevien oikeuksien tehokkaasta täytäntöönpanosta

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakirja SWD(2024) 11 final.

Liite: SWD(2024) 11 final



EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

KOMISSION YKSIKÖIDEN VALMISTELUASIAKIRJA
TIIVISTELMÄ VAIKUTUSTENARVIOINNISTA

[...]

Oheisasiakirja

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIIN

**direktiivin 2009/38/EY muuttamisesta siltä osin kuin on kyse eurooppalaisten
yritysneuvostojen perustamisesta ja toiminnasta sekä ylikansallista tiedottamista ja
kuulemista koskevien oikeuksien tehokkaasta täytäntöönpanosta**

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

A. Asiayhteys

Eurooppalaiset yritysneuvostot ovat työntekijöitä edustavia elimiä, jotka vastaavat ylikansallisiin kysymyksiin liittyvästä tiedottamisesta ja kuulemisesta tietynkokoisten monikansallisten yritysten johdon kanssa. Meneillään olevassa työelämän muutoksessa, jonka ajureina ovat ekologista, taloudellista ja sosiaalista kestävyyttä koskevat näkökohdat, työntekijöiden ja heidän edustajiensa mielekäs osallistuminen kaikilla tasoilla voi auttaa ennakoimaan ja hallitsemaan muutosta, vähentämään työpaikkojen menetyksiä, ylläpitämään työllistettävyyttä ja helpottamaan sosiaaliturvajärjestelmiin kohdistuvia vaikutuksia ja niihin liittyviä sopeutumiskustannuksia. Tähän mennessä eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevia sopimuksia tai muita ylikansallisia tiedottamis- ja kuulemissopimuksia on tehty noin 1 000 monikansallisessa yrityksessä, jotka edustavat noin 16,6:ta miljoonaa EU:n työntekijää. [Direktiivissä 2009/38/EY](#), jäljempänä 'direktiivi', säädetään eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista ja toimintaa koskevista vähimmäisvaatimuksista, joissa kunnioitetaan johdon ja työntekijöiden edustajien riippumattomuutta, jotta tiedottamis- ja kuulemisprosessi voidaan räätälöidä vastaamaan niiden erityistarpeita ja säilytetään johdon kyky tehdä päätöksiä tehokkaasti. Aloitteella pyritään varmistamaan, että tämä kehys on selkeä, tehokas ja täytäntöönpanokelpoinen. Aloite koskee unioninlaajuisia yrityksiä ja niiden työntekijöitä jäsenvaltioissa.

Eurooppalaiset yritysneuvostot ja ylikansalliset tiedottamis- ja kuulemismenettelyt täydentävät työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan kansallisella tasolla erityisesti työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä annetun direktiivin 2002/14/EY, yritysten luovutuksesta annetun direktiivin 2001/23/EY ja työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin 98/59/EY mukaisesti. Aloite ei vaikuta näihin EU-direktiiveihin perustuvaan kansalliseen lainsäädäntöön, joka koskee työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan.

B. EU:n toimien tarve

Mihin ongelmaan puututaan?

Direktiivillä ei aina saavuteta täysin sen tavoitetta parantaa ylikansallista työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan monikansallisissa yrityksissä. Joissakin tapauksissa johto ja eurooppalaiset yritysneuvostot eivät käy aitoa ja mielekästä vuoropuhelua, ja moniin seikkoihin liittyy epävarmuutta, esimerkiksi eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisprosessiin, tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteiden soveltamisalaan, joka on direktiivissä rajattu ”ylikansallisiin kysymyksiin”, kulujen kattamiseen, tietojen luottamuksellista käsittelyä koskevan vaatimuksen tai tiettyjen tietojen luovuttamisesta eurooppalaisille yritysneuvostoille kieltäytymisen edellytyksiin sekä oikeussuojan saatavuuteen. Lisäksi monissa eurooppalaisissa yritysneuvostoissa sukupuolet eivät ole selvästikään tasapuolisesti edustettuina, eikä tiedottamis- ja kuulemisoikeuksien rikkomisesta useinkaan määrätä riittäviä seuraamuksia, joilla varmistettaisiin vaatimusten noudattaminen. Soveltamisalaa koskevien poikkeusten vuoksi direktiiviä ei sovelleta noin 350 yritykseen, joissa on sopimuksia ylikansallisesta tiedottamisesta ja kuulemisesta, mikä tekee sääntelykehyksestä monimutkaisen ja hajanaisen ja johtaa työntekijöiden eritasoiseen suojaan unioninlaajuisissa yrityksissä.

Nämä seikat eivät päde yleisesti, mutta yhdessä ne johtavat puutteisiin nykyisen eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan kehyksen vaikuttavuudessa. Näin ollen eurooppalaisten yritysneuvostojen potentiaalia ei hyödynnetä täysimääräisesti työntekijöiden osallistumisen, sitoutumisen ja kestävien työolojen edistämiseksi, myöskään vihreään ja digitaaliseen siirtymään liittyvien rakenteellisten muutosten yhteydessä.

Mitä toimenpiteellä on tarkoitus saada aikaan?

Aloitteen yleisenä tavoitteena parantaa työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevan kehyksen tehokkuutta ylikansallisella tasolla. Tämä tavoite on yhdenmukainen direktiivissä vahvistettujen tavoitteiden ja periaatteiden kanssa. EU:n toiminnasta tehtyyn sopimukseen sisältyvän, asiaa koskevan oikeusperustan mukaisesti direktiivin perusluonne säilyy muuttumattomana, eli kyseessä on tiedottamis- ja kuulemisväline eikä yhteistoimintaväline.

Aloitteen tavoitteena on erityisesti i) välttää perusteettomat erot työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevissa vähimmäisoikeuksissa ylikansallisella tasolla, ii) varmistaa eurooppalaisten yritysneuvostojen tehokas ja vaikuttava perustaminen, iii) varmistaa eurooppalaisten yritysneuvostojen asianmukaiset resurssit ja tehokas prosessi niille tiedottamista ja niiden kuulemistä varten ja iv) edistää direktiivin tehokkaampaa täytäntöönpanoa muun muassa työntekijöiden edustajien oikeussuojan ja tehokkaiden, varoittavien ja oikeasuhteisten seuraamusten avulla.

Mitä lisäarvoa saadaan toimenpiteen toteuttamisesta EU:n tasolla?

Direktiivissä vahvistetaan ylikansallista työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat vähimmäisvaatimukset monikansallisissa yrityksissä. Koska kyse on rajat ylittävästä asiasta, haasteisiin on puututtava EU:n tasolla. Aloitteen erityinen EU:n tason lisäarvo perustuu näiden vähimmäisvaatimusten kehittämiseen. Vaatimuksilla edistetään työllisyys- ja sosiaalipoliittisten tulosten ylöspäin suuntautuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden välillä. Aloitteella tuodaan lisäarvoa myös yrityksille luomalla aiempaa yksinkertaisempi ja johdonmukaisempi sääntelykehys koko EU:hun. Maantieteellisesti tarkasteltuna ongelma voi vaikuttaa kaikkiin jäsenvaltioihin, koska sen seuraukset eivät toteudu ainoastaan siinä jäsenvaltiossa, jossa eurooppalainen yritysneuvosto sijaitsee, vaan myös niissä jäsenvaltioissa, joissa samaan yritysryhmään kuuluvat laitokset sijaitsevat.

C. Toimenpidevaihtoehdot

Mitä lainsäädännöllisiä ja muita toimenpidevaihtoehtoja on harkittu?

Komissio on tarkastellut erilaisia toimintavaihtoehtoja ottaen huomioon saatavilla olevan näytön ja sidosryhmien näkemykset, erityisesti uudelleenlaaditun direktiivin arvioinnin, Euroopan parlamentin asiaa koskevat päätöslauselmat ja työmarkkinaosapuolten kannanotot kaksivaiheisessa kuulemisessa. Vaihtoehdot ryhmiteltiin edellä mainittujen neljän erillisen toimintapoliittisen tavoitteen mukaisesti.

Mitä tulee erilaisten sääntöjen soveltamiseen yrityksiin sen mukaan, milloin ne ovat tehneet tiedottamista ja kuulemistä tai eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan sopimuksen, on oikeudellisista syistä tehtävä valinta, pidetäänkö poikkeukset voimassa vai poistetaanko ne direktiivin soveltamisalasta.

Eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisen osalta lainsäädännöllisiin ja muihin kuin lainsäädännöllisiin toimintavaihtoehtoihin sisältyy selvennyksiä, jotka koskevat eurooppalaista yritysneuvostoa koskevasta sopimuksesta neuvottelevien työntekijöiden edustajien käytettävissä olevia resursseja ja erityisesti kohtuullisten oikeudenkäyntikulujen kattamista. Liitännäistoimenpiteenä vaihtoehtoihin sisältyy sen määrääjän selventäminen, jonka kuluessa eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevan pyynnön jälkeen on aloitettava neuvottelut. Vaihtoehtoihin sisältyy myös laajempi tavoite eurooppalaisten yritysneuvostojen tasapuolisesta sukupuolijakaumasta, joka on otettava huomioon eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevissa sopimuksissa.

Eurooppalaisten yritysneuvostojen toiminnan osalta toimintavaihtoehdot, joissa selvennetään 'ylikansallisten kysymysten' käsitettä, vaihtelevat ei-sitovista tulkintaohjeista ja sanamuodon kohdennetusta selventämisestä käsitteen merkittävään laajentamiseen sekä johdon velvollisuuteen perustella, miksi tietty kysymys ei ole ylikansallinen. Lisäksi arvioitiin vaatimusta, jonka mukaan johdon on annettava perusteltu vastaus eurooppalaisen yritysneuvoston lausuntoon, sekä selvennystä, jonka mukaan johto voi määrätä tietojen luottamuksellisen käsittelyn ainoastaan yrityksen oikeutetun edun vuoksi. Johdon olisi lisäksi pyynnöstä ilmoitettava syyt, joiden vuoksi tietyt tiedot on julistettu luottamuksellisiksi tai niitä ei paljasteta. Laajemman vaihtoehdon mukaan johdon kieltäytyminen antamasta tietoja sillä perusteella, että se vahingoittaisi vakavasti yrityksen toimintaa, olisi mahdollista vain sillä edellytyksellä, että se olisi saanut etukäteen tuomioistuimen tai hallinnollisen luvan, ja tietojen jakaminen eurooppalaisen yritysneuvoston ja kansallisten tai paikallisten työntekijöiden edustajien välillä vapautettaisiin yleisesti luottamuksellisuuteen liittyvistä rajoituksista. Mitä tulee eurooppalaisten yritysneuvostojen kulujen kattamiseen, toimintavaihtoehdot sisältävät ei-sitovia ohjeita, jotka helpottavat nykyisten vaatimusten soveltamista, tai vaihtoehtoisesti yksityiskohtaisempia lainsäädännöllisiä vaatimuksia, joiden mukaan osapuolten on määrättävä sopimuksessa, miten tietyt kulut, kuten asiantuntijapalkkiot sekä oikeudelliset ja koulutuskulut, katetaan. Vaihtoehtoisesti direktiivissä voitaisiin säätää pidemmälle menevistä sitovista vaatimuksista kustannusten kattamiseksi.

Täytäntöönpanon valvonnan ja oikeussuojan saatavuuden osalta toimintavaihtoehdot liittyvät seuraamuksiin, joita sovelletaan, kun kansallista direktiivin täytäntöönpanolainsäädäntöä rikotaan, sekä oikeudenhaltijoiden käytettävissä oleviin oikeussuojakeinoin tällaisissa tapauksissa. Asteikon toisessa päässä sitoviin vaihtoehtoihin kuuluu toimenpiteitä, joilla selvennetään ja vahvistetaan direktiivin yleisiä vaatimuksia, muun muassa edellyttämällä, että yritysten liikevaihto otetaan huomioon taloudellisia seuraamuksia määrättäessä, sekä jäsenvaltioiden velvollisuus ilmoittaa komissiolle, miten oikeussuojan saatavuus ja tehokkaat oikeussuojakeinot on varmistettu kaikkien direktiivin mukaisten oikeuksien osalta. Asteikon toisessa päässä taas ovat laajemmat vaihtoehdot: eurooppalaisille yritysneuvostoille annetaan mahdollisuus pyytää liikkeenjohdon päätösten keskeyttämistä ja asetetaan erityiset enimmäismäärät taloudellisille seuraamuksille, jotka ovat yritysten maailmanlaajuisesta liikevaihdosta 2 prosenttia (tahattomien rikkomisten tapauksessa) ja 4 prosenttia (tahallisten rikkomisten tapauksessa).

Suunnitellessaan poliittisia toimenpiteitä ja paketoidessaan niitä yhteen toimintavaihtoehtojen muotoilemiseksi komissio otti huomioon seuraavat keskeiset näkökohdat: i) jäsenvaltioille on jätettävä harkintavaltaa niiden pannahsa täytäntöön tarkistettuja vähimmäisvaatimuksia, jotka koskevat ylikansallista tiedottamista ja kuulemista, jotta ne voivat sisällyttää ne omiin sääntöihinsä, työmarkkinasuhteisiin liittyviin perinteisiinsä ja käytäntöihinsä toissijaisuusperiaatteen ja perustamissopimuksen oikeusperustan mukaisesti; ii) työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä on kunnioitettava täysin vähimmäisvaatimusten käytännön toteuttamisessa; iii) se, että liike-elämän sidosryhmät yleensä kannattavat ei-sitovia toimenpiteitä, kun taas ammattijärjestöt ja työntekijöiden edustajat kannattavat lainsäädännön muuttamista. Vaikka teoriassa voitaisiin harkita erilaisia vaihtoehtoisia lainsäädännöllisten ja muiden toimenpiteiden yhdistelmiä, sidosryhmiltä saatu palaute ei viittanut mihinkään tällaiseen yhdistelmään; iv) perusskenaarioon kuuluvat muut kuin lainsäädännölliset toimenpiteet, kuten sellaisten hankkeiden rahoittaminen, joilla edistetään tietoisuutta ylikansallisesta tiedottamis- ja kuulemiskehyksestä, sekä komission suorittama direktiivin täytäntöönpanon seuranta jäsenvaltioissa. Lainsäädäntöaloite yhdistettäisiin näin ollen automaattisesti tällaisiin jatkuviin ei-sitoviin toimenpiteisiin.

Mitkä toimijat kannattavat mitäkin vaihtoehtoa?

Osana laajempaa työpaikkademokratiaa koskevaa kampanjaa parlamentti kehotti vuonna 2021 antamassaan [päättöslauselmassa työpaikkademokratiasta](#) ja erityisesti vuonna 2023 antamassaan [päättöslauselmassa suosituksista komissiolle direktiivin 2009/38/EY tarkistamiseksi](#) vahvistamaan eurooppalaisten yritysneuvostojen roolia ja valmiuksia tiedottamis- ja kuulemiseliminä Euroopan unionissa toimivissa unioninlaajuisissa yrityksissä. Euroopan talous- ja sosiaalikomitea on viime vuosina esittänyt [vastaavia kehotuksia](#). Eurooppalaiset työntekijäjärjestöt kannattavat yleensä edellä esitettyjä laajempia sitovia tarkistuksia, joissa otetaan huomioon Euroopan parlamentin suositukset, kun taas liike-elämän järjestöt kiistävät sellaisten puutteiden olemassaolon, jotka edellyttävät EU:n poliittisia toimia, ja varoittavat joidenkin vaihtoehtojen aiheuttamista lisäkustannuksista ja kielteisistä vaikutuksista kilpailukykyyn.

Mikä vaihtoehto on arvioitu parhaaksi ja miksi?

Parhaaksi arvioidussa toimintavaihtoehdossa yhdistyvät seuraavat toimenpiteet:

i) Poistetaan tiettyjä unioninlaajuisia yrityksiä koskevat poikkeukset, jotta voidaan yksinkertaistaa ylikansallista tiedottamista ja kuulemistä koskevaa kehystä ja taata työntekijöille yhtäläiset mahdollisuudet käyttää direktiivin mukaisia oikeuksia. Aiemmin poikkeusten piiriin kuuluneiden yritysten ”vapaaehtoiset sopimukset” tehtiin ja niitä käytettiin unionin oikeuden soveltamisalan ulkopuolella, joten sen jälkeen kun poikkeus on poistettu, eurooppalainen yritysneuvosto voidaan perustaa työntekijöiden pyynnöstä tai johdon omasta aloitteesta, tai vapaaehtoisia sopimuksia voidaan jatkaa, jos tällaista pyyntöä ei esitetä.

ii) Selvennetään, mitä resursseja työntekijöiden edustajilla on käytettävissä, kun neuvotellaan eurooppalaista yritysneuvostoa koskevasta uudesta sopimuksesta, erityisesti kohtuullisten oikeudenkäyntikulujen kattamisen osalta, ja selvennetään sanamuotoa, joka koskee johdon velvollisuutta aloittaa neuvottelut kuuden kuukauden kuluessa eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevasta pyynnöstä. Lisäksi eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevissa sopimuksissa on otettava huomioon sukupuolten tasapuolista edustusta koskeva tavoite, sillä muutoin eurooppalaisten yritysneuvostojen nykyinen epätasapaino säilyisi ennallaan.

iii) Sisällytetään direktiiviin kohdennettuja selvennyksiä, jotka koskevat ylikansallisten kysymysten käsitettä, jotta voidaan puuttua nykyiseen epävarmuuteen ja vähentää riita-asioiden riskiä. Johto velvoitetaan järjestämään tiedottamis- ja kuulemismenettely tavalla, joka antaa työntekijöiden edustajille mahdollisuuden ilmaista mielipiteensä ennen päätöksen tekemistä, ja antamaan perusteltu vastaus eurooppalaisten yritysneuvostojen lausuntoihin ennen päätöksen tekemistä ylikansallisista kysymyksistä, jotta voidaan tehostaa ylikansallisia kysymyksiä koskevaa vuoropuhelua. Eurooppalaisten yritysneuvostojen kulujen kattamisen osalta parhaaksi arvioidussa vaihtoehdossa noudatetaan osapuolten itsenäisyyden periaatetta ja edellytetään, että eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevissa sopimuksissa käsitellään mahdollisesti kiistanalaisia seikkoja, kuten oikeudenkäyntikulujen, asiantuntijapalkkioiden ja koulutuskulujen kattamista. Toissijaisten määräysten perusteella toimivien eurooppalaisten yritysneuvostojen oikeus kohtuullisten oikeudenkäyntikulujen kattamiseen määritellään näissä määräyksissä. Nykyistä vaatimusta, jonka mukaan eurooppalaisten yritysneuvostojen ja erityisten neuvotteluryhmien jäsenille on tarjottava tarvittavaa koulutusta ”ilman palkanmenetystä”, mukautetaan sen selventämiseksi, että yritysten on katettava tällaiseen koulutukseen liittyvät kustannukset. Sen varmistamiseksi, että tietojen luottamuksellista käsittelyä ei vaadita ilman perusteluja, parhaaksi arvioidussa vaihtoehdossa rajoitetaan tämä mahdollisuus tapauksiin, joissa se on yrityksen oikeutetun edun mukaista.

Avoimuuden ja tehokkaiden oikeussuojakeinojen varmistamiseksi johdon on pyynnöstä täsmennettävä syyt, joiden perusteella tietoja pidetään luottamuksellisina tai niitä ei paljasteta.

iv) Velvoitetaan jäsenvaltiot – osana direktiivin täytäntöönpanovelvoitettaan – ilmoittamaan täytäntöönpanon valvontaa koskevista puitteista direktiivissä taattujen oikeuksien osalta, jotta voidaan helpottaa komission suorittamaa vaatimusten noudattamisen seurantaa ja täytäntöönpanon valvontaa, ja direktiivissä otetaan huomioon yleinen velvoite varmistaa tehokkaat seuraamukset ja oikeussuojan saatavuus. Taloudelliset seuraamukset, joita määrätään ylikansallisten tiedottamis- ja kuulemisoikeuksien rikkomisesta, määritetään yritysten liikevaihdon perusteella niiden oikeasuhteisuuden ja varoittavuuden varmistamiseksi.

D. Parhaaksi arvioidun vaihtoehdon vaikutukset

Mitkä ovat parhaaksi arvioidun vaihtoehdon hyödyt?

Ne kaikkiaan 678 yritystä, joilla tällä hetkellä on voimassa olevat eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevat sopimukset, ja niiden noin 11,3 miljoonaa työntekijää EU:ssa sekä tulevien eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevien sopimusten osapuolet hyötyvät oikeudellisten vaatimusten selkeyttämisestä, minkä odotetaan pienentävän riita-asioiden ja niihin liittyvien kustannusten riskiä.

Poistamalla poikkeukset direktiivin soveltamisalasta kaikki yritykset, joihin voidaan perustaa yritysneuvosto (n. 3 970), asetetaan tasavertaiseen asemaan, mikä yksinkertaistaa sääntelykehystä ja vahvistaa sen johdonmukaisuutta. Ne noin 5,4 miljoonaa EU-/ETA-maan työntekijää (ja heidän edustajansa) ja johto yrityksissä, jotka kuuluvat tällä hetkellä poikkeuksen piiriin ja joilla on ”vapaaehtoisia sopimuksia” (323), saisivat oikeuden pyytää eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista hyötyäkseen EU:n oikeuden nojalla täytäntöönpanokelpoisten vähimmäisoikeuksien ja -velvoitteiden yhdenvertaisesta soveltamisesta. Yhdessä johdon kanssa ne voisivat myös päättää säilyttää hyvin toimivat vapaaehtoiset sopimukset. Uuden eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevien pyyntöjen yhteydessä työntekijöiden edustajilla olisi selkeä oikeus kohtuullisten oikeudenkäyntikulujensa kattamiseen ja oikeusvarmuus lisääntyisi siltä osin kuin on kyse johdon velvoitteesta aloittaa neuvottelut kuuden kuukauden kuluessa. Unioninlaajuisten yritysten työvoima hyötyisi myös eurooppalaisten yritysneuvostojen sukupuolijakauman tasapainottamisesta koskevasta tavoitteesta, joka on otettava huomioon eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevissa uusissa tai uudelleenneuvotelluissa sopimuksissa. Sukupuolten tasapuolisempi edustus eurooppalaisissa yritysneuvostoissa parantaisi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun laatua ja voisi osaltaan edistää johdon tasa-arvoisempia päätöksiä ylikansallisissa kysymyksissä.

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn aikana eurooppalaiset yritysneuvostot, joilla ei vielä ole oikeutta saada lausuntoonsa määräajassa perusteltua vastausta, saisivat tällaisen oikeuden. Näin ne voisivat käydä vuoropuhelua keskushallinnon kanssa ylikansallisista kysymyksistä. Vuoropuhelua helpotetaan myös selkeyttämällä keskeistä ylikansallisten kysymysten käsitettä, jossa määritellään eurooppalaisten yritysneuvostojen tiedottamis- ja kuulemistoimien soveltamisala, sekä sillä, että luottamuksellisuutta koskevaa velvoitetta sovelletaan ainoastaan, kun se on objektiivisesti perusteltua. Aloite parantaisi eurooppalaisten yritysneuvostojen, eritysten neuvotteluryhmien ja työntekijöiden edustajien oikeussuojan saatavuutta, sillä niillä ei tällä hetkellä ole tehokkaita oikeussuojakeinoja kaikkien direktiivin mukaisten oikeuksiensa täytäntöönpanemiseksi.

Ylikansallisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tehokkuuden ja laadun parantaminen unioninlaajuisissa yrityksissä mahdollistaisi yritysten strategisen päätöksenteon, joka perustuu parempiin tietoihin, ja vahvistaa johdon ja työntekijöiden keskinäistä luottamusta. Tällaisten etujen

arviointi on kuitenkin välttämättä laadullista, koska ne ovat yleensä pitkäaikaisia ja välillisiä ja riippuvat aineettomista tekijöistä, kuten vakiintuneesta henkilöstöedustuskulttuurista kyseisessä yrityksessä.

Mitkä ovat parhaaksi arvioidun vaihtoehdon kustannukset?

Nykyisin poikkeuksen piiriin kuuluvissa yrityksissä, joilla on ”vapaaehtoisia sopimuksia”, keskushallinto voisi aloittaa neuvottelut uudesta eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai sen olisi aloitettava ne, jos työntekijät sitä pyytävät direktiivin mukaisesti. Tästä aiheutuu kyseisille yrityksille arviolta noin 148 000 euron keskimääräiset kustannukset neuvottelua kohti. Yleensä eritysten neuvotteluryhmien kanssa käytävissä neuvotteluissa tai uudelleenneuvotteluissa yrityksille tulisi lakisääteinen velvollisuus kattaa – muiden perustamisvaiheessa aiheutuvien kustannusten lisäksi – myös kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, mitä ei tällä hetkellä nimenomaisesti edellytetä suurimassa osassa jäsenvaltioita. Jos se on tarpeen nykyisten eurooppalaisten yritysneuvostojen sopimusten mukauttamiseksi tarkistettuihin vaatimuksiin (esim. oikeudellisesta tai asiantuntijoiden neuvonnasta ja koulutuksesta aiheutuvien eurooppalaisten yritysneuvostojen kustannusten kattamiseksi), keskushallinnon olisi sitouduttava käymään uudelleenneuvotteluja. Uudelleenneuvottelujen keskimääräisistä kustannuksista ei ollut luotettavaa määrällistä arviota, koska ne vaihtelevat suuresti. On näyttöä siitä, että uudelleenneuvotteluprosessi on lyhyempi kuin uuden eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisprosessi, mutta se voi myös edellyttää useita kokouksia monimutkaisissa tapauksissa. Käytettävissä olevan näytön perusteella oli mahdollista määrittää rahallisesti tietyt kustannukset, jotka liittyvät johdon ja eurooppalaisten yritysneuvostojen edustajien välisiin kokouksiin voimassa olevien sopimusten uudelleenneuvotteluja varten (noin 18 400 euroa kokousta kohti). Varsin monissa tapauksissa voidaan odottaa, että eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeviin sopimuksiin tarvittavista mukautuksista voitaisiin sopia osana säännöllisiä uudelleenneuvotteluja, jotka tapahtuvat keskimäärin viiden vuoden välein ja joista ei aiheudu lainkaan tai vain hyvin vähän lisäkustannuksia perusskenaarioon verrattuna. Yritykset voisivat myös joutua vastaamaan eurooppalaisen yritysneuvoston toiminnasta aiheutuvien toistuvien vuotuisten kustannusten vähäisestä noususta (perusskenaarion mukaan keskimäärin noin 300 000 euroa vuodessa eurooppalaista yritysneuvostoa kohti), joka liittyy esimerkiksi velvoitteeseen antaa perusteltu vastaus eurooppalaiselle yritysneuvostolle. Jos velvoitteita ei noudateta, yrityksiin kohdistuisi myös suurempi taloudellisten seuraamusten riski. Oikeusriitojen ja seuraamusten soveltamisen odotetaan kuitenkin pysyvän vähäisenä.

Toimintavaihtoehtojen vaikutusten arvioimiseksi käytettävissä olevat kustannusarviot on esitetty keskimääräisinä yksikkökustannuksina vaihtoehtoa kohti suhteessa unioninlaajuisten yritysten keskimääräiseen liikevaihtoon. Kun verrataan määrällisesti ilmaistavissa olevia yksikkökustannuksia asianomaisten yritysten liikevaihtoon ja otetaan huomioon ennustetut suuntaukset, parhaaksi arvioidun vaihtoehdon taloudellisten kustannusten odotetaan olevan vähäisiä ja pysyvän vähäisinä. Parhaaksi arvioidulla vaihtoehdolla ei näin ollen voitu havaita vaikutuksia yritysten kilpailukykyyn.

Aloitteen kokonaiskustannuksia koskevia arvioita on laadittu hypoteettisiin oletuksiin perustuvien mahdollisten kustannusten osoittamiseksi, mikä johtuu työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun toimintaan vaikuttavista monista tekijöistä, joita ei voida arvioida luotettavasti (luotettavasti ei voida arvioida esimerkiksi sitä, monessako yrityksessä, joissa on vapaaehtoinen sopimus, työntekijät tai johto käynnistäisivät eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisprosessin tai kuinka monta voimassa olevaa eurooppalaista yritysneuvostoa koskevaa sopimusta mukautettaisiin tämän aloitteen seurauksena). Koska direktiivissä jätetään eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan sopimuksen osapuolille laaja vapaus räätälöidä tiedottamis- ja kuulemisprosessi sekä resurssit, koulutus jne. oman

erityistilanteensa ja omien tarpeidensa mukaan, on perustavanlaatuisesti haastavaa vahvistaa syy-yhteys toimintavaihtoehtojen ja tiettyjen taloudellisten tai sosiaalisten tulosten välille.

Vaikuttaako aloite pk-yrityksiin tai kuluttajiin?

Suunniteltuja politiikkatoimia ei sovellettaisi pk-yrityksiin, eikä pk-yrityksiin kohdistuvia välillisiä vaikutuksia voida ennakoida. On myös erittäin epätodennäköistä, että eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisesta tai toiminnasta mahdollisesti johtuva kustannusten vähäinen kasvu siirrettäisiin kuluttajille.

Kohdistuuko jäsenvaltioiden budjettiin ja julkishallintoon merkittäviä vaikutuksia?

Kaikkien jäsenvaltioiden olisi muutettava lainsäädäntöään, jolla direktiivi pannaan täytäntöön. Niiden olisi kerättävä ja ilmoitettava komissiolle tiedot siitä, miten eurooppalaiset yritysneuvostot, erityiset neuvotteluryhmät ja työntekijöiden edustajat voivat nostaa kanteen kaikkien direktiivin mukaisten oikeuksiensa osalta. Tästä velvoitteesta aiheutuisi vähäisiä hallinnollisia kustannuksia, jotka minimoituisivat, jos se suoritettaisiin vakiomenettelyssä, jossa täytäntöönpanotoimenpiteistä ilmoitetaan käytettävissä olevien tietojärjestelmien kautta. Aloite ei todennäköisesti lisää kansallisille viranomaisille aiheutuvia täytäntöönpano-/oikeudenkäyntikustannuksia.