



Tallinnas 29. aprillil 2019 käsitletavat teemad

- Töötajate teavitamine ja nõustamine

Olulised direktiivid: 2002/14/EÜ; 2009/38/EÜ; 2017/1132 (2005/56/EÜ)

⇒ Vabatahtlikkuse tähtsus teavitamisel ja nõustamisel

Kuidas parandada, arendada või koguni ellu rakendada seda, mis on (või ei ole) seoses töötajate teavitamise ja nõustamisega ette nähtud riigi õiguses? Täpsemalt:

- definitsioon;
- toimetehhanismid;
- efektiivsus mittetäitmise korral.

Kui tähtis on vabatahtlikkus töötajate teavitamisel ja nõustamisel? Kui tähtis on võimalik kokkuleppe töötajate teavitamise ja nõustamise mehhanismi rakendamisel ja arendamisel?

Kas see on piisav või tuleks või saaks seda parandada, seades eesmärgiks uute pädevuste arendamise? Kas peaksime hoidma dialoogi konservatiivsena või kohandama teavitamise ja nõustamise protsessi uute raskustega?

Kas mittetäitmise korral näevad Euroopa õigusaktid (direktiivid) ette protsessi, mille eesmärk on karistada või appi tulla? Või tuleks selleks sõlmida riiklikul tasemel kokkulepped, kus rõhutatakse sotsiaaldialoogi rolli? Kas sellest piisaks? Või tuleks see lahendada rahvusvaheliste või Euroopa lepingutega?

Kuidas seda protseduuri mõlemal juhul luua?

- Töötajate osalemise õigus

Kas see on riigi seadustes ette nähtud?

Kui on, siis mis täpsemalt? Millised protseduurid on riigi tasandil olemas? Kes on osalised? Millisel tasandil see toimub?

Kas praegune õigus vastab vajadustele (mida meil vaja on)? Kas see vastab eesmärgile (mida me soovime)?

Kui ei, siis kas me sooviksime midagi sellist? Kuidas selle kasutuselevõtt kokku leppida?





Projekt - Kõrgem tase - Ühine sotsiaalne vastutus - teavituse, nõustamise ja osalemise põhieeldus ja sellega seotud raskused

Milliseid küsimusi tuleks käsitleda?

Ja milline on ametiühingu roll kõiges selles? Milline oleks parim süsteem, mida rakendada?

Kas see võib olla katalüsaator? Kuidas see mõjutaks valdkonnasiseseid suhteid?

Milline on teavituse- ja nõustamisvahendite ning osalemisõiguse omavaheline suhe?

Kas need parandavad töötajate osalemise õiguse rakendamist?

- Töötajate finantsosalus

Milline on selle tähtsus?

Kas teie arvates võib see töösooritust ja konkurentsivõimet olulisel määral parandada? Ja

millised on sotsiaalpartnerite suhted?

Kas see on võimalus kriisist/restruktureerimisest üle saada?

Milline roll on sotsiaalpartneritel selliste kavade elluviimisel, jälgimisel ja rakendamisel?

Kuidas seda kõige paremini teha? Milline roll on siin sotsiaaldialoogil? Kas teie arvates saaks

töötajate osalemise õigust niiviisi kaudselt rakendada?

Kas töötajate finantsosalus oleks üks viis töötajate teavitamiseks ja nõustamiseks?

Kas need aitaksid ellu viia töötajate osalemise õigust? Või oleksid need koguni osalusõigust hõlmav element, nn kaudne osalusõigus?

Kas see võib ettevõtte restruktureerimise juhul olla või on meetmete otsustamisel lisaväärtus?

Kuidas seda rakendada?

Või koguni tööhõivet mõjutavate meetmete rakendamisel? Mitte ainult selliste meetmete rakendamise järeltegevustes?

Kas teate mõnd näidet?

Kas töötajate finantsosalus võib olla üks viis, kuidas ettevõtte vältimatu sulgemise korral meetmeid kaasata või rakendada? Näiteks töötajatele pakutav võimalus saada ettevõtte omanikeks? VKE-de eriroll!

Kas töötajate finantsosaluse kava kasutuselevõtt on seotud töötajate teavitamise ja nõustamisega? Kui jah, siis kuidas? Kuidas seda tuleks käsitleda?





Projekt - Kõrgem tase - Ühine sotsiaalne vastutus - teavituse, nõustamise ja osalemise põhieeldus ja sellega seotud raskused

Mis on teie kogemuse põhjal kõige parem viis selle eesmärgi saavutamiseks? Millise protseduuri teie välja tooksite?

Millised on kõige tavalisemad raskused, millega te seoses sellega kokku puutute või kokku puutuda võite?

Kuidas neist üle saada?

Kas vabatahtlikkuse aspekt võib siin olla lisaväärtus, isegi kui riigi õigusaktid seda ette ei näe? Milline roll oleks siin sotsiaaldialoogil? Kas sellel on täiesti konservatiivne roll või tuleks seda kohandada vastavalt tegelikele raskustele?

Näited!!

- Rahvusvahelised lepingud

Millist rolli mängivad need vahendid töötajate teavitamisel ja nõustamisel?

Ja töötajate osalemise õiguses?

Ja töötajate finantsosaluses?

Millised meetmeid saab näiteks ettevõtte sulgemisel rakendada nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil?

- Uued töövormid ja uued tehnoloogiad

Milline roll oleks või võiks olla nende olukordade lahendamisel sotsiaaldialoogil?

Kas sotsiaalpartnerid on nende raskustega toimetulekuks ette valmistatud?

Milline roll oleks siin töötajate teavitamisel ja nõustamisel? Kuidas see peaks toimuma?

Kuidas saaks olemasolevaid protseduure kohandada või parandada, et need seda hõlmaksid (kui veel ei hõlma)?

