

*EWC: kriisinhallintaa, diplomatiaa vai kommandotoimintaa?*

# Kansainvälistä konserniyhteistyötä jo yli kymmenen vuotta

## EWC lyhyesti

Euroopan Unioni hyväksyi kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevan direktiivin (European Works Councils, EWC) syksyllä 1994. Suomessa ja useimmissa muissa maissa direktiivi siirrettiin kansalliseen lainsäädäntöön vuoden 1996 kuluessa.

EWC perustetaan yritykseen, jossa on vähintään 1000 työntekijää EU/ETA -alueella. Näistä täytyy vähintään 150 työntekijää olla vähintään kahdessa maassa. Perustaminen tapahtuu johdon ja erikseen valitun neuvotteluryhmän (SNB) neuvottelujen tuloksena. Neuvotteluissa sovitaan yritysneuvoston kokoonpanosta, toiminnasta ja työtaivoista. Neuvotteluryhmä koostuu kaikkien niiden maiden työntekijöiden edustajista, joissa yrityksellä on toimintaa. Kustakin maasta on oltava vähintään yksi työntekijöiden edustaja.

EWC:n tavoite on parantaa työntekijöiden oikeutta tiedon saantiin ja neuvotteluihin eurooppalaisen tason kysymyksissä, jotka koskevat vähintään kahta maata.

EWC on työntekijöiden edustajien toimitus. EWC:llä on oikeus kokoontua yritysjohdon kanssa vähintään kerran vuodessa saadakseen tietoa ja tullakseen kuulluksi. Tiedotus ja neuvottelut käsittelevät vähintään kahden maan henkilöstöä koskevia kysymyksiä. Ajankohtaa kokouksille ei ole määritetty. Kokoukset täytyy kuitenkin pitää hyvissä ajoin, jotta EWC:llä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Lisäksi voidaan perustaa työvaliokunta, joka työskentelee kokousten välillä ja jolla on jatkuva kontakti yrityksen johtoon. Työvaliokunta koostuu eri maiden edustajista ja sillä on vastuu henkilöstön omien kokousten suunnittelusta ja järjestämisestä sekä – yhdessä yritysjohdon kanssa – suunnitella ja vastata yhteisistä kokouksista.

Suomessa EWC-direktiivi on siirretty lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä eli yt-lakiin. Yhteistoimintalaki koskee yrityksiä, joiden kotipaikka on Suomessa. Kun yrityksen kotipaikka on jossain muussa ETA-maassa, noudatetaan vastaavasti kyseisen maan lainsäädäntöä. Eurooppalainen yritysneuvosto tulee perustaa kaikkiin yrityksiin, joita lainsäädäntö koskee. Koska asia koskee kaikkia henkilöstöryhmiä, on tärkeää että kaikki ammattiliitot ko. yrityksissä tekevät läheistä yhteistyötä. Tämä on edellytys hyvälle EWC-toiminnalle.

EWC perustetaan siten, että henkilöstön edustajat muodostavat monikansallisen neuvotteluryhmän (SNB), jonka tehtävä on neuvotella työnantajan kanssa sopimus. Tämä sopimus sisältää yritysneuvoston koostumuksen ja toiminnan.

Direktiivin piiriin kuuluvat EU:n jäsenmaat sekä Euroopan talousalueen maat Norja, Islanti ja Liechtenstein. Direktiivi sovelletaan kansallisiin olosuhteisiin ja käytäntöihin, minkä vuoksi lait voivat olla erilaisia. Perussäännöt ovat kuitenkin samat kaikissa maissa.

Lähde ja lisätietoja:

[www2.insinooriliitto.fi/teollisuudenpalkansaajat/Index.htm](http://www2.insinooriliitto.fi/teollisuudenpalkansaajat/Index.htm)

Teksti: Tuomo Lilja

■ *Kansainvälinen konserniyhteistyö eli EWC-toiminta täytti viime syksynä kymmenen vuotta. EWC toimii 730:ssa eurooppalaisessa konsernissa. Suomalaisia ay-aktiiveja on mukana parissasadassa EWC:ssä.*

*Mikä on kymmenvuotiaan tila? Ovatko EWC:hen kohdistuneet toiveet täyttyneet?*

*Lapsentauteja on vaikka kuinka paljon. Silti saldo on positiivinen, vastaa EWC-toimintaan perehtynyt asiantuntija.*

**E**WC ei kymmenen vuotta sitten syntynyt mitenkään tyhjästä. Ammattiliittojen välillä on toistasataa vuotta ollut rajat ylittävää, monimuotoista yhteistyötä.

Ajatus yritystason ay-yhteistyöstä on luultavasti kehittynyt samassa tahdissa kun yritykset ovat kansainvälistyneet. Viimeistään kun EU:ta 1940-luvun lopulla alettiin tosissaan synnyttää, osasi ayväki nähdä, että kansainvälistyvään yritystoimintaan on vastattava jotenkin systemaattisemmalla, kansainvälisemmällä edunvalvonnalla.

EWC-direktiivi, eurooppalaisen ay-liikkeen ehkä suurin yksittäinen saavutus, pihtisynnyttiin tuosta näkemyksestä.

### Lapsentauteja paljon, mutta ne ovat tiedossa

EWC-toiminnassa on edelleen paljon puutteita, niin henkisiä kuin konkreettisia. Jos direktiivin sääntöjä noudatettaisiin pilkul-

leen, EWC:n pitäisi olla toiminnassa yli tuhannessa konsernissa, mutta toimintaa on vain 730:ssä. Eli paljon perustyötäkin – sopimusten neuvottelemista ja toiminnan käynnistämistä yksittäisissä konserneissa – on edelleen tekevä. Sitä paitsi uusia EWC-konserneja on tulossa EU:n itälaajenemisen myötä, tosin kukaan ei tiedä edes Suomen osalta, kuinka monen EWC tulee ulottumaan. Nykyisissäkin konserneissa EWC:n taso ja vaikuttavuus vaihtelevat luovuttoman paljon.

Kymmenvuotinen kokemus on osoittanut, että ongelmat eivät ratkeilla sillä, että konserneissa saadaan neuvoteltua kohtuullinen sopimus yhteistyöstä ja säännöllinen kokooustoiminta käynnistettyä. Useimmat EWC-toimintaan osallistuvat kokevat kulttuurishokin: yhteistyökumppaneiden sopimukset, lait ja kokouskäyttäytyminen tuntuvat vierailta. Kulttuurierot ja pelkästään kieliongelma turhauttavat. Niin moni EWC-aktiivi onkin lyönyt hanskat tiskiinkin, että

se on haitannut toimintaa useissa konserneissa. Kokouksissa käsiteltävät asiat eivät välttämättä tunnu olennaisilta. Eikä ole mitenkään poikkeuksellista, että kokouksissa ja niiden jälkeen mietitään, että edustaakohan se jase henkilöstöä vai työnantajia.

Työnantajien asennoituminen EWC:hen on kokonaan oma lunksa. Se vaihtelee laidasta laitaan akselilla myönteinen – erittäin kielteinen. Jos se on kielteinen, ei direktiivissä ole riittäviä sanktioita, joilla vastapuoli pakotetaan aidon yhteistyön polulle.

Mutta useimmat lastentaudeista ovat ohimeneviä. Tulevat ay-aktiivit ovat lähtökohtaisesti kansainvälisempiä kuin nykyiset. Kie- li- ja kulttuuriongelmat helpottuvat koko ajan ja saattavat muuttua positiiviseksi tekijäksi. Lait ja sopimukset tulevat vähitellen tutuiksi ja niistä aletaan napsia parhaita paloja omiksi tavoitteiksi. Tehokkaat kokouskäytännöt opitaan kantapään kautta.

Vakavampia rakenteellisia ongelmia ovat toiminnan elitistisyys ja solidaarisuuden puute. EWC on pääsääntöisesti huippuaktiivien harrastus, rivijäsenille ei selvästikään ole osattu kansantajuisesti kertoa, mistä on kyse. Suomalaisia EWC-aktivisteja lienee noin 700.

Solidaarisuuden puute tarkoittaa, että ay-väellä ei kaikissa tilanteissa ole yhteistä, rajat ylittävää intressiä. Oma toimipaikka on aina lähinnä sydäntä ja sitä puolustetaan henkeen ja vereen. Ääritapauksessa naapurimaan samanlaisen tehtaan lopetus saattaa olla helpotus, koska se saatetaan mieltää omaa tulevaisuutta varmistavaksi tapahtumaksi.

### **Diplomatiaa, kriisinhallintaa, kommandotoimintaa?**

Suomessa EWC-toimintaa on osattu kehittää poikkeuksellisesti. Teollisuuden ammattiliittojen piirissä syntyi jo 90-luvun puolivälissä epävirallista yh-

teistoimintaa EWC:n ympärille. Yhteistyö virallistettiin vuonna -97, kun Teollisuuden Palkan- saajat -yhteisö perusti EWC-asi- oihin keskittyvän yhteistoiminta- ryhmän. Se kokoontuu säännöllisesti, järjestää koulutusta, kehittää toimintaa, vaihtaa koke- muksia ja pitää yllä EWC-yhteys- rekisterejä. Missään muussa EU- maassa ei vastaavaa yhteistyöelin- tä ole. Ryhmässä ovat mukana kaikki tärkeimmät teollisuuden ammattiliitot SAK:sta, STTK:sta ja Akavasta.

Yhteistoimintaryhmän puheen- johtaja on Joel Salminen Tekniikan Akateemisten Liitosta. Hän arvioi, että taakse jäänyt EWC-vuo- sikymmen on ollut kaikinensa positiivinen yllätys:

– EWC:t toimivat joustavasti. Ne eivät ole, kuten aikanaan pel- käsin, jäykistyneet johonkin for- maaliseen kaavaan vaan toimivat hyvin monimuotoisesti.

– Samalla ammattiliittojen kansainvälinen edunvalvonta on saanut syvyyttä. Aiemmin liitoissa oli kansainvälinen osasto, joka hoi- ti ulkosuhteita. Nyt kenttä on mu- kana tekemässä yli rajojen ulottu- vaa edunvalvontaa. Kymmenen vuotta sitten nykytilanne tun- tui täysin utopistiselta, Salminen analysoi.

EWC-toiminnan luonnetta Sal- minen kuvaa raflaavilla termeillä diplomatia, kriisinhallinta ja kom- mandotoiminta. Diplomatia on koko konsernin huomioivaa, yh- teiseen hyvään tähtäävää toimin- ta. Diplomatia muuttuu kriisin- hallinnaksi, kun konserni joutuu vaikeuksiin ja saneeraus uhkaa. Silloin EWC on foorumi pohtia selviytymisstrategioita. Komman- dotoiminta tarkoittaa, että EWC- aktivistit vievät etujoukkona kan- sainvälistymisen sanomaa eteen- päin ay-liikkeen sisällä.

– Nämä muodot vaihtelevat tilanteesta toiseen, Salminen sanoo.

Hän myöntää solidaarisuuden puutteen, jos konsernissa tulee vaikeuksia. – Totta kai jokainen

## Opas osakassopimuksesta

TEK ja Insinööriliitto ovat julkaisseet oppaan osakassopimuksesta.

Sen tarkoituksena on avustaa ymmärtämään osakassopimuksen mekanismia, tärkeimpien sopimusuehtojen tarkoitusta ja osakasso- pimuksessa käytettyjä termejä. Opas toimii tukena osakassopimus- neuvotteluissa ja kertoo, mistä asioista on syytä sopia ja miten.

Oppaan on laatinut teknologia-alan sopimusjärjestelyihin eri- koistunut lakimies **Jukka Airaksinen** asianajotoimisto Borenius & Kempiseltä.

Osakassopimus on yhtiön omis- taji- välinen sopimus keskinäisistä suhteistaan ja suhteestaan yhtiöön. Se on yksityisoikeudellinen sopimus, jolla voidaan luoda velvoitteita vain siihen sitoutuneille.

**Opas tulee ladattavaksi jäsentun- nuksella TEKin verkkosivuille pdf-tie- dostona osoitteeseen [www.tek.fi/jasenyys\\_edut/julkaisut/pdfjulkaisut.html](http://www.tek.fi/jasenyys_edut/julkaisut/pdfjulkaisut.html).**



pitää omiensa puolta, jos vaikka- pa työpaikat uhkaavat kadota. Se on inhimillinen ominaisuus ja se on hyväksyttävä. Mutta EWC tar- joaa mahdollisuuden etsiä vaihto- tehtoja.

Salminen on sitä mieltä, että EWC on periaatteessa hyvin ar- kista ja yksinkertaista toimintaa: luodaan toiminnalle puitteet, ko- koonnutaan tärkeiden asioiden pariin, saadaan suoraa tietoa päättä- jiltä, keskustellaan, neuvotellaan ja etsitään vaihtoehtoja. Jotenkin EWC:lle vain on tullut vaikean ja hankalan asian leima.

– Verkostoituminen on kai- ken aa ja oo. Pitää verkostoitua kotimaassa henkilöstöryhmien ja eri toimipaikkojen välillä ja sama kansainvälisesti. Pitää luoda toimi- vat yhteydet, jos ei suullisella niin ainakin sähköpostin tasolla, Sal- minen neuvoo.

### **Globaaleihin sopimuksiin**

Eurooppalaisessa ay-liikkeessä on mietitty EWC-direktiivin moder- nisointia. Muutoslista on valmiina. Ajantasainen ja laadukas tieto on varmistettava, salassapitomää-

räykset sekä yhtiö- ja työoikeu- den suhde on selkeytettävä, tarvi- taan sanktioita hankalia työnanta- jia vastaan, ammattiliittojen rooli on tunnustettava ja henkilöstön edustajien toimintaedellytyksiä on parannettava.

Joel Salminen sanoo, että tak- tinen hetki ei ole paras mahdol- linen yrittää uudistusta. – EU:ssa on nyt liian konservatiivinen val- ta. Mutta poliittiset suhdanteet ovat aaltoliikettä ja jossain koh- dassa direktiivin uudistus otetaan työn alle.

Entä EWC-toiminnan visio pi- demmän päälle?

Salminen sanoo, että EWC:t ovat vakiintuneet ja että lähim- män viiden – kymmenen vuoden aikana EU:hun liittyneet Itä-Eu- roopan maat integroituvat toimin- taan mukaan.

– Seuraava vaihe on toiminnan globalisoituminen. Kymmenkun- nassa konsernissa on jo tehty glo- baaleja sopimuksia. Se muuttuu vähitellen arkipäiväksi. Sadan vuoden kuluttua ay-aktiivit teke- vät rutiinilla globaaleja sopimuk- sia ja toimivat niiden puitteissa, Joel Salminen uskoo. □