

Toissijaisten säännösten noudattamiseen siirtyminen EWC-toiminnassa

Toissijaisten säännösten noudattamiseen siirrytään yleensä kahdessa eri vaiheessa: joko silloin, kun EWC-sopimuksesta ei ole päästy yhteisymmärrykseen neuvotteluiden jälkeen tai myöhemmin, kun jo voimassa ollut sopimus päädytään irtisanomaan, eikä uutta sopimusta saada säädetyssä määräajassa neuvoteltua. Jo voimassa olevan sopimuksen irtisanominen johtuu yleensä siitä, että sopimus ei vastaa enää tarkoitustaan tai siitä, että voimassa oleva sopimus takaa esimerkiksi huonommat etuudet kuin tässä esiteltävät toissijaisten säännökset takaisivat.

Toissijaisten säännösten noudattamiseen siirtymistä ei kannata kuitenkaan pelätä, sillä myös niiden kanssa EWC-toimintaa voidaan hoitaa hyvin ja tehokkaasti. Lisäksi asioista on aina mahdollista lähteä neuvottelemaan myöhemmin uudestaan, joko odottamalla säädetyt määräajan tai sopimalla asiasta erikseen työnantajan kanssa.

Huomionarvoisaa on myös se, että jos päädytään allekirjoittamaan EWC-sopimus, joka ei täytä esimerkiksi edes toissijaisia säännöksiä, ovat sopimuksen määräykset tässäkin tapauksessa ensisijaisia. Tämän vuoksi huonoa sopimusta ei kannata missään olosuhteissa allekirjoittaa.

Lähtökohtana on kuitenkin se, että asioista neuvotellaan keskushallinnon ja työntekijöiden neuvotteluryhmän välillä yhteistoiminnan hengessä tavoitteenaan sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai sitä vastaavasta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä (EWC-laki 22 §).

Kutsun näihin neuvotteluihin suorittaa keskushallinto, joka kutsuu työntekijöiden neuvotteluryhmän koolle kokoukseen, jossa sopimusneuvottelut aloitetaan.

Sopimuksen sisällöstä

Listaus EWC-toiminnasta tehtävässä kirjallisessa sopimuksessa yleensä määrättävistä asioista:

- 1) sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat yritykset tai toimintayksiköt;
- 2) yritysneuvoston kokoonpano, jäsenten lukumäärä ja paikkojen jakautuminen, jossa mahdollisuuksien mukaan otetaan huomioon työntekijöiden edustuksen tasapuolinen jakautuminen eri toimintojen, työntekijäryhmien ja sukupuolten välillä, sekä yritysneuvoston toimikauden pituus;
- 3) yritysneuvoston tehtävät ja tiedottamis- ja kuulemismenettely sekä tämän suhde vastaavaan kansallisen tason menettelyyn;
- 4) yritysneuvoston kokoontumispaikka tai paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kesto aika;
- 5) yritysneuvoston työvaliokunnan kokoonpano, nimittäminen, tehtävät ja menettelysäännöt;
- 6) yritysneuvostolle osoitettavat taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat; sekä
- 7) sopimuksen voimaantuloaika ja kesto sekä menettely sopimuksen muuttamiseksi, irtisanomiseksi ja uudelleen neuvottelemiseksi sekä menettely yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteen muuttuessa (26 §).

Myös muista asioista voidaan niin tahdottaessa sopia, joten tämä lista ei ole tyhjentävä.

Sopimus voi tässä tapauksessa koskea, sekä eurooppalaista yritysneuvostoa, että muuta tiedottamis- ja kuulemismenettelyä, joista ensimmäinen on yleisempi.

Toissijaisista säännöksistä yleisesti

Jos edellä mainitusta sopimuksesta ei kuitenkaan päästä sopimukseen, aletaan noudattaa EWC-lain toissijaisia säännöksiä, jotka sijaitsevat pykälissä 28–38.

Niitä aletaan soveltaa seuraavissa tapauksissa:

- 1) kun keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ovat sopineet siitä
- 2) jollei keskushallinto ole aloittanut neuvotteluja työntekijöiden neuvotteluryhmän kanssa kuuden (6) kuukauden kuluessa työntekijöiden tai heidän edustajiensa neuvottelupyynnöstä (EWC-laki 19.2 §) tai
- 3) jolleivät keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ole neuvotteluissaan saavuttaneet sopimusta tässä luvussa tarkoitetusta yhteistoiminnasta kolmen (3) vuoden kuluessa 19 §:ssä tarkoitetuista ajankohdista paitsi, jos tämä on johtunut työntekijöiden neuvotteluryhmän 24 §:ssä tarkoitetusta päätöksestä pidättäytyä sopimusneuvotteluista.

Tämän vuoksi on hyvin tärkeää, että silloin, kun neuvotteluesitys tehdään työntekijöiden toimesta, se tehdään kirjallisesti ja siihen merkitään selvästi se päivämäärä, jona neuvotteluesitys on tehty ja lisäksi on syytä merkitä – työnantajan tiedotustarkoituksessa - se päivämäärä, jolloin edellä mainitut kuusi (6) kuukautta tai kolme (3) vuotta on kulunut ja jolloin työnantajan tulee siis aloittaa EWC-toiminta toissijaisten säännösten nojalla (ks. malli neuvotteluesityksestä tämän kirjoituksen lopussa).

Tämä koskee siis-tilannetta, jolloin yhteensä vähintään 100 (voi olla esim. 99 + 1) työntekijää tai heidän edustajansa ainakin kahdesta vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa sijaitsevasta yrityksestä tai toimintayksiköstä, pyytävät EWC-neuvottelujen aloittamista (19.2 §).

Lisäksi huomionarvoista on, että jos yhteisölaajuisessa yritysryhmässä on yhtä useampi määräysvaltaa käyttävä yritys, perustetaan eurooppalainen yritysneuvosto toissijaisia säännöksiä noudatettaessa vain ylintä määräysvaltaa käyttävän yrityksen tasolle (27 §).

Toissijaisista säännöksistä yksityiskohtaisesti

Eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpano (28 §)

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet valitaan suhteessa kussakin jäsenvaltiossa työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että kutakin jäsenvaltiota kohden on yksi edustaja sellaista jäsenvaltiossa työskentelevää työntekijämäärää kohden, joka vastaa alkavaa kymmentä (10) prosenttia kaikissa jäsenvaltiossa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä.

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten valinta (29 §)

Lähtökohtana on, että yhteisölaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat keskuudestaan eurooppalaiseen yritysneuvostoon heitä edustavat jäsenet sopimalla tai vaalilla.

Jos valinnoista sovitaan työntekijäryhmien välillä, on ainakin tästä valintasopimuksesta syytä tehdä kirjallinen. Lisäksi, jos kaikille työntekijäryhmille ei riitä omaa paikkaa, on syytä sopia rotaatio-mallista, jolla esimerkiksi toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt vuorottelevat, jos työntekijöitä on niin paljon, että heidän paikkansa on koko ajan pysyvä. Lisäksi on syytä sopia edustuskauden pituudesta ja esimerkiksi kuuden (6) kuukauden irtisanomisajasta, sekä – menettelystä, jos sopimus myöhemmin osoittautuu jonkun henkilöstöryhmän kannalta ongelmalliseksi.

Jos henkilöstö ei sovi edustajiensa valintamenettelystä, voivat yritysten tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavat työsuojeluvaltuutetut yhdessä järjestää yritysneuvoston jäsenten vaalin tai muun valintamenettelyn. Tällöin yritysten tai toimintayksiköiden kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua vaaliin sekä ehdokkaana että äänestäjänä.

Valinta voidaan Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmän ohjeen mukaan suorittaa myös luottamusmiesten toimesta, koska heidät on jo valittu edustamaan yritysryhmän työntekijöitä. Mukana valintamenettelyssä voivat hyvin olla myös muut henkilökunnan edustajat. Tällöin vältetään esimerkiksi hyvin työlään suoran vaalin järjestäminen yritysryhmän kaikissa toimipisteissä, joita esimerkiksi kauppaketjun kyseessä ollessa voi olla hyvinkin useita. Tämä perustuu EWC-direktiivin tunnustamaan kansalliseen käytäntöön, jota voidaan Suomessakin noudattaa, kuten EWC-laistakin ilmi käy: työntekijöiden edustajat valitaan noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

Ilmoitus eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanosta (30 §)

Kun yritysneuvosto on muodostettu, on sen pikimmiten ilmoitettava kokoonpanostaan ja sen mahdollisista muutoksista yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle tai tämän osoittamalle yritysryhmän tai yrityksen muulle asianmukaiselle johdolle.

Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta (31 §)

Ilmoituksen jälkeen yritysneuvosto vahvistaa itselleen työjärjestyksen, joka on yleensä kirjallinen, vaikka se ei siis normaalimuotoinen ja EWC-laissa tarkoitettu sopimus olekaan. Siihen on hyvä kirjata edustajat, heidän määränsä, kokouksen mahdollinen pitoajankohta vuoden aikana, missä kokous mahdollisesti pidetään ja muita vastaavia asioita. Toki osasta näistä asioista tulee keskustella työnantajan kanssa. Varsinainen tässä tarkoitettu työjärjestys koskee siis vain työntekijäpuolen omia asioita.

Lisäksi yritysneuvosto valitsee keskuudestaan enintään viisijäsenisen työvaliokunnan, joka vahvistaa työjärjestyksensä ja jolla on oltava mahdollisuudet toimia säännöllisesti. Tässä kohtaa on tärkeää muistaa, että sekä EWC yleensä, että sen työvaliokunta koostuvat siis ainoastaan *työntekijöiden edustajista*. Kyse on työntekijöiden elimestä, joka keskustelee asioista työnantajan kanssa. Työnantajapuoli ei kuulu EWC:hen, vaan on sen yhteistyöpartneri..

Oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi (32 §)

Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi sellaisista asioista, jotka koskevat koko yhteisönlaajuisia yritysryhmää tai yritystä, taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa.

Tämän tiedottamisen ja kuulemisen tulee näissäkin tapauksissa tapahtua oikea-aikaisesti, oikealla ja riittäväällä tavalla sekä sisältää ne kaikki asiat, jotka yritysneuvoston tulee saada, jotta se voi tehdä asiassa syvällisen arvion ja antaa sen työnantajalle, ennen kuin se tekee asiassa lopullisen päätöksen.

Lisäksi tulee käsitellä myös ns. ylikansallisia asioita aivan kuten muussakin EWC-toiminnassa. Se, että noudatetaan toissijaisia säännöksiä, ei sulje tätä asiaa EWC-toiminnan ulkopuolelle. *Ylikansallisella asialla* tarkoitetaan tässä asiaa, joka koskee koko yhteisönlaajuista yritysryhmää tai yritystä taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa, sekä asiaa, jolla jäsenvaltioiden määrästä riippumatta on merkittävä vaikutus työntekijöiden asemaan tai johon liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä.

Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat (33 §)

Eurooppalaisella yritysneuvostolla on oikeus kokoontua vähintään kerran vuodessa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnon edustajien kanssa saadakseen tietoja ja tullakseen kuulluksi yritysryhmän tai yrityksen liiketoimista ja tulevaisuuden näkymistä. Keskushallinnon on ennen kokousta annettava mahdollisimman hyvissä ajoin kirjallinen selvitys kokouksessa käsiteltävistä asioista. Keskushallinnon on lisäksi tiedotettava kokouksesta yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muiden yritysten tai toimintayksiköiden johdolle.

Eurooppalaiselle yritysneuvostolle on tiedotettava erityisesti yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteesta, talous- ja rahoitustilanteesta sekä toiminnan, tuotannon ja myynnin kehitysnäkymistä.

Eurooppalaiselle yritysneuvostolle tiedottaminen ja sen kuuleminen koskevat erityisesti:

1. työvoimatilannetta ja sen kehitysnäkymiä
2. investointeja
3. merkittäviä organisaatiomuutoksia
4. uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönottoa
5. tuotannon siirtoja, sulautumisia, yritysten, toimintayksiköiden tai niiden merkittävien osien tuotannon supistamista tai lakkauttamista
6. työntekijöiden joukkovähentämistä sen mukaisesti kuin kunkin yhteisönlaajuiseen yritysryhmään kuuluvan yrityksen tai kunkin yrityksen toimintayksikön sijaintivaltion kansallisessa laissa säädetään

Myös muut tilanteet ovat mahdollisia, eikä tämä listaus ole tyhjentävä.

Kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajat voivat kokoontua keskushallinnon kanssa ja saada perustellun vastauksen kaikkiin esittämiinsä lausuntoihin ja kysymyksiin. Lisäksi yritysneuvoston jäsenillä on oikeus kokoontua ennen säännöllistä kokousta myös keskenään.

Ylimääräiset kokoukset poikkeuksellisissa tilanteissa (34 §)

Keskushallinnon on erityisesti esitettävä työvaliokunnalle näkemysten vaihdon kannalta oikea-aikaisesti selvitys sellaisista poikkeuksellisista seikoista tai päätöksistä, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden asemaan. Tällaisia seikkoja ovat erityisesti toiminnan uudelleensijoittaminen, yrityksen tai toimintayksikön lopettaminen ja 33 §:n 4 momentissa tarkoitetut irtisanomiset.

Työvaliokunnan pyynnöstä keskushallinnon tai muun sellaisen yritysjohton, jolla on päätösvalta käsiteltävissä asioissa, tulee järjestää kokous, jossa se tiedottaa edellä mainituista asioista ja vaihtaa näistä näke-

myksiä työvaliokunnan kanssa. Niilläkin eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä, jotka eivät kuulu työvaliokuntaan, mutta joiden edustamia käsiteltävät asiat koskevat välittömästi, on oikeus osallistua kokoukseen.

Ylimääräinen kokous on järjestettävä mahdollisimman pian selvityksen antamisen jälkeen. Kokousta varten yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen johto laatii kertomuksen, josta työvaliokunta voi antaa lausunnon kokouksen päättyessä tai kohtuullisessa määräajassa kokouksen päättymisestä.

Työvaliokunnalla, tarvittaessa täydennettynä edellä mainitulla tavalla, on myös oikeus kokoontua yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen johdon olematta läsnä.

Jos yritysneuvosto ei ole valinnut keskuudestaan työvaliokuntaa, noudatetaan edellä mainittua koko yritysneuvostoon, joten siinäkin tapauksessa työnantaja ei voi sivuuttaa tässä mainittua tiedottamis- ja kuulemisvelvoitettaan.

Oikeus käyttää asiantuntijoita (35 §)

Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus, siinä määrin kuin se on tarpeen, käyttää valitsemiaan asiantuntijoita valmistautuessaan 33 ja 34 §:ssä tarkoitettuihin kokouksiin.

Tällainen asiantuntija on yleensä esimerkiksi ammattiliiton edustaja, mutta se voi tarvittaessa olla myös esimerkiksi joku, joka tuntee hyvin yrityksen taloushallintoa tai muuta vastaavaa erityistä alaa.

Työnantaja vastaa yhden tällaisen asiantuntijan matka- ja majoituskustannuksista.

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus (36 §)

Työntekijöiden edustajien tulee tiedottaa yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille edellä läpikäydyn tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista, jollei salassapitovelvollisuudesta muuta johdu.

Salassapitovelvoitteesta on EWC-lain 43 §:ssä.

Vastuu yhteistoiminnasta aiheutuvista kustannuksista (37 §)

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista vastaa keskushallinto. Tällaisia kustannuksia ovat ainakin kokousten järjestely- ja tulkkaus-kustannukset sekä eurooppalaisen yritysneuvoston ja työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannukset, jollei muusta ole sovittu.

Muusta ei tässä tapauksessa kannata sopia kuin tässä määrättyä paremmin ja silloinkaan ei ole syytä rajoittaa budjettia johonkin tiettyyn summaan, vaan kannattaa ainoastaan sopia esimerkiksi minimikustannuksista.

Lisäksi keskushallinnon tulee osoittaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenille heidän tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten tarpeelliset taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat, joilla tarkoitetaan työstä vapauttamista, riittäviä kommunikaatiovälineitä ja muita vastaavia asioita. Pääasia on, että EWC-edustajan tehtävän hoitaminen on mahdollisimman helppoa myös käytännöllisestä näkökulmasta katsoen.

Keskushallinto vastaa myös edellä mainitun mukaisesti yhden eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan tapauksissa käyttämän asiantuntijan matka- ja majoituskustannuksista, kuten edellä on mainittu ja jos muusta ei sovita, joten ainakaan tätä huonommin ei kannata työnantajan kanssa tästä asiasta sopia.

Eurooppalaisen yritysneuvoston arvio sopimisneuvotteluista (38 §)

Viimeistään neljän (4) vuoden kuluttua perustamisestaan yritysneuvoston on arvioitava, olisiko keskushallinnon kanssa käynnistettävä neuvottelut edellä mainitusta EWC-sopimuksesta.

Jos yritysneuvosto päättää yksinkertaisella enemmistöllä esittää keskushallinnolle neuvotteluja, käy jo valittu yritysneuvosto neuvottelut työntekijöiden neuvotteluryhmän sijasta. Neuvotteluissa noudatetaan muutoin soveltuvin osin, mitä EWC-laissa 22–26 §:ssä säädetään. Tässä asiassa kannattaa lukea uudestaan vaikka Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmän EWC-opasta.

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttaminen

Lisäksi on hyvä huomioida seuraava asia ja keskustella tästä jo etukäteen myös näissä toissijaisia säännöksiä noudattavassa EWC:issä. Mahdollista on kirjoittaa tästä myös jotakin ylös osapuolten välillä (yritysneuvosto ja työnantaja), vaikka varsinaista EWC-sopimusta ei olisikaan.

Jos yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenne muuttuu merkittävästi, eikä tällaisesta muutoksesta ole sopimusmääräyksiä tai muuta sovittuna tai sitä koskevat sopimusten määräykset ovat keskenään ristiriitaisia, on keskushallinnon aloitettava neuvottelut omasta aloitteestaan tai vähintään kahden, eri jäsenvaltioissa sijaitsevan yrityksen tai toimintayksikön vähintään sadan työntekijän tai heidän edustajiensa kirjallisesta pyynnöstä.

Näissä neuvotteluissa vähintään kolme (3) kunkin eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenistä on työntekijöiden neuvotteluryhmän jäseniä niiden jäsenten lisäksi, jotka on valittu edellä mainitun mukaisesti.

Eurooppalaiset yritysneuvostot kuitenkin jatkavat toimintaansa näiden uusien EWC-neuvottelujen ajan niiden järjestelyjen mukaisesti, joita on mahdollisesti mukautettu eurooppalaisen yritysneuvoston tai yritysneuvostojen jäsenten ja keskushallinnon välisin sopimuksin (26 b §).

Huomio: Työntekijäpuolen oma tahto lopettaa neuvottelut

Erona tästä kaikesta on tilanne, jossa työntekijöiden neuvotteluryhmä saa vähintään kahden kolmasosan (2/3) enemmistöllä päättää olla aloittamatta 22 §:ssä tarkoitettuja neuvotteluja tai keskeyttää jo aloitetut neuvottelut. Neuvottelujen käynnistämiseksi uudelleen työntekijöiden neuvotteluryhmä saadaan kutsua koolle aikaisintaan kahden (2) vuoden kuluttua päätöksestä, jolleivät keskushallinto ja neuvotteluryhmä ole sopineet tai sovi tätä lyhyemmästä määräajasta (24 §).

Jos työntekijöiden neuvotteluryhmä on päättänyt tässä tarkoitetulla tavalla luopua EWC-neuvotteluista, ei yhteisönlajuudessa yritysryhmässä tai yrityksessä sovelleta myöskään 27–37 §:n mukaisia toissijaisia säännöksiä yhteistoimintamenettelystä ja tuolloin EWC-toimintaa ei siis ole laisinkaan.
