

## En offensiv för starkare europeiska företagsråd

# Mer makt åt EWC för att påverka förändringar

Europas fackföreningar driver en enad kampanj för att stötta kravet om en nödvändig översyn av EU-direktivet om europeiska företagsråd från 1994. Syftet är att ge företagsråden effektivare rätt till information och samråd i förväg - för att kunna påverka viktiga företagsbeslut som berör arbetstagarnas liv.

Det har skett stora förändringar i Europa sedan 1994; företagsomstruktureringar, outsourcing (utflyttning) och alltjämt fler och större fusioner och förvärv mot bakgrund av Europas inre marknad och en allt mer global ekonomi med globala leveranskedjor. I EU-kommissionens förslag till direktiv tillerkänns att företagsråden kan spela en viktig roll genom att "förutspå och hantera förändringar".

Den Europeiska Fackliga Samorganisationen och europeiska fackliga federationer – däribland UNI-Europa – driver en gemensam kampanj med inriktning på nationella regeringar, Kommissionen och Europaparlamentet. Syftet är att nå en stark enighet vid årsslutet – mot den väntade starka oppositionen från arbetsgivarna i BusinessEurope.

"Förändringar beröra alla Europas arbetstagare", säger man från EFS-håll. "Det krävs rejäla ändringar för att företagsråden ska kunna spela en aktivare roll i den pågående europeiska integrationsprocessen":

Ansträngningarna för att förmå Europas arbetsgivare att engagera sig i förhandlingar med snabba resultat i frågor som hamnat i dödläge under flera års tid har misslyckats. Fackföreningarna har därför ändrat taktik och lagt betoningen på politiska påtryckningar och lobbyarbete mot parlamentariker.

"Ett reviderat direktiv enligt våra linjer skulle ge mer makt åt arbetstagarna att kunna påverka beslut och vidta nödvändiga åtgärder för att skydda anställda som berörs av omstruktureringar", sade UNI-Europas regionsekreterare Bernadette Ségol. "För närvarande får företagsråden och facket ofta information om beslut när det är för sent – vi måste kunna påverka innan beslut fattas".

Facket kräver bättre tillgång till utbildning och hjälp av utomstående experter för EWC-ledamöter och en klarare juridisk roll för facket och federationerna i processen.

"Vi är insiders. I egenskap av europeiska fackliga federationer är vi den enda fackliga länken mellan EWC-ledamöter och det vore på sin plats att facket för första gången erkänns i europeisk lagstiftning", sade Bernadette.

UNI-Europa spelar redan en central roll i den fackliga samordningen och tillhandahåller stöd åt 200 EWC som



UNI-Europas konferens i Aten kräver fler fackliga representanter på EWC – och mer fokus på deras globala dimension

tillsatts på företag inom tjänste- och kunskapssektorn.

Vi vill skapa fler fackliga kontaktnät mellan EWC-ledamöter i olika berörda länder – och säkra att fler EWC-ledamöter är fackliga representanter.

UNI-Europas konferens i Aten i fjol beslutade att fler fackliga representanter i företagsråd är en prioritet och backade upp kravet om en revidering av EWC-direktivet.

Juridiskt erkännande av UNI-Europa och de övriga federationerna kan bidra till att det tillsätts fler EWC i Europa – och göra det möjligt för UNI-Europa att inleda förhandlingar i syfte att tillsätta nya företagsråd.

Det skulle kunna leda till kollektivavtalsförhandlingar på europeisk nivå. Det har redan skett i vissa företag – om rörlighet till exempel – med en gemensam policy som utvecklas inom företagsrådet.

"Det finns reella möjligheter att företagsråden i framtiden kan spela en roll i kollektivförhandlingar – men vi måste se till att det sker med fackliga organisationer som är representerade på EWC", sade Ian Methven från brittiska Unite.

Omstruktureringar och uppskattnings- eller bonussystem är några frågor som skulle kunna diskuteras tvärsöver gränserna i takt med att företagen utvecklar regional (och global) policy. Det är inte enbart en europeisk fråga.

Effektiva europeiska fackliga kontaktnät och nätverk för EWC-ledamöter kan vidare bidra till att det skapas en grund för globala fackliga nätverk i allt fler europabaserade företag som etablerar sig på andra kontinenter.

■ Se sidan sju om "att bli globala".

uni • europa

juni 2008

# EWC-arbetet kan bidra till höjd organisationsgrad

## Förbunden hjälper EWC-ledamöter

Det är fackets uppgift att engagera sig i Europeiska företagsråd och föra upp den fackliga agendan i företagen, säger UNI-Europas sekreterare Bernadette Ségol.

”Om vi inte spenderar tid på EWC och överger personalrepresentanterna då kan det mycket väl tänkas att EWC förvandlas till verkliga företagsstyrda organ som varken för vår talan eller strävar efter samma mål.

”Europas arbetstagare är ensamma om att ha laglig rätt till information och samråd i företagen.”

Nu finns en möjlighet att bygga ut dialogen mellan fackliga medlemmar i samma företag.

”EWC öppnar dörrarna för en dialog mellan arbetstagare och är en möjlighet att organisera fler medlemmar”, säger Peter Ellis som är samordnare för UNI-Europa Grafiska

UNI-Europas EWC-samordnare heter Ivonne Jackelen. Hennes budskap till medlemsförbunden är entydigt:

”Vi behöver ett bättre samarbete med de nationella förbunden för att kunna utbilda deras ombudsmän om Europafrågor och om företagsrådets roll när det gäller deras nationella strategier i multinationella företag, samt för att kunna stötta EWC-ledamöterna. Nationella fackliga representanter är en utomordentligt viktig länk.”

Ivones tillsättning 2007 markerar UNI-Europas växande intresse för och satsningar på medlemsförbundens arbete med EWC.

UNI-Europa hjälper till med att finansiera utbildning för EWC-ledamöter.

Vi samarbetar vidare med den Europeiska Metallarbetarfederationen för att integrera den globala fackliga alliansen på IBM med det europeiska EWC-baserade fackliga nätverket.

”Fackföreningarna på företag som IBM skulle potentiellt bli starkare genom att ha ett europeiskt företagsråd.”

Många fackföreningar investerar redan tid och resurser på samordning för personalrepresentanterna i EWC och för att dra maximal nytta av en facklig agenda som når från fabriksgolvet till högsta beslutsfattande nivå i multinationella företag.

En del förbund - som tyska ver.di och brittiska Unite - har anlitat en person som på

heltid sysslar med EWC-samordning tvärsöver olika branscher och med ansvar för att utbilda nationella och regionala ombud som förhandlar med EWC-företag – och som även ansvarar för utbildning för personalrepresentanter på EWC.

Ett hundratal företag har redan övertalats att bekosta utbildning för sina EWC-ledamöter. Målet med en revidering av direktivet är att säkra att bästa praxis blir ny standard.

”EWC-ledamöter känner sig ofta isolerade och behöver stöd av sina fackliga organisationer”, säger Fabrice Warneck, från UNI-Europa som hjälper till med samordning för företagsråden inom Fastighetsunderhåll och Bevakningstjänster.

ISS-avtalet ger minst två dagars utbildning om lagar och företagskultur före mötet plus språkkurser i EWC-ledamöternas hemländer.

”Facket måste vara med och påverka utbildningen. Respekt för olika kulturer är mycket viktigt men det är också viktigt att förklara att företagsråden inte bara tjänar till information och samråd utan till att samordna kraven i olika länder”.

”Nya EWC-ledamöter tillsätts ibland utan någon idé om fackliga kulturella skillnader eller sätt att tänka. Det tar lång tid i anspråk att skapa ett nätverk och bygga upp ömsesidigt förtroende och samarbete”, säger Ian Methven från Unite.

”Fackförbunden kan hjälpa till med att förklara vad lagstiftningen innebär och vilka frågor de bör ställa till ledningen.”

Syftet med utbildningen är också att lära EWC-ledamöter att tänka europeiskt – och inte bara låsa sig i problematiken i det egna landet eller företaget. I takt med att EU:s inre marknad växer blir företagen mer europeiska (och globala) i sina strategier och ledningsstrukturer.

Nätverksagerande är mycket viktigt

I Danmark har HK HANDEL och HK/Privat ett gemensamt EWC-nätverk där delegater från de två sektorerna kan träffas och utbyta idéer och erfarenheter.



Ian Methven, brittiska Unite



Christine Asmussen, HK Danmark

# Bygga länkar mellan fackförbunden och EWC



”De får även information om erfarenheter från andra branscher och kurser”, säger HK: s Christine Asmussen. ”I HK HANDEL erbjuder vi hjälp åt alla EWC-ledamöter – med särskild betoning på nyvalda EWC-ledamöter.”

Det finns även en arbetsgrupp inom Nordiska Handels. Syftet är att utbyta informationer och organisera inom nordiska målföretag för att inleda förhandlingar om att tillsätta europeiska företagsråd. ”Arbetet sker i nära kontakt med UNI-Europa Handel”, säger Christine.

Nordiska Handels kommer inom kort att ge ut en EWC-handbok för att hjälpa medlemmarna att navigera mellan företagsråd och ge dem ökad kunskap om EWC.

Effektivt nätverksagerande hindrar ledningen att ge nationella förhandlare missledande information om vad som sker i andra länder och information om nya problem som dyker upp kan snabbt spridas.

”Det som sker på en arbetsplats kan snabbt spridas och bli en europaomfattande fråga och därför är det viktigt att representanterna kan varnas när något är på gång.” säger Vernon Robson som är en expert från facket på företaget De La Rue – där ett nytt fackligt kontaktnät nyligen bildats.

Företagsråden säger han ”börjar få fotfäste och kan läsa mellan raderna i ledningens meddelanden och vet vilka frågor de ska ställa. Det krävs utvidgad rätt till konsultationer i olika frågor. Sen är det viktigt att vi jobbar i nätverk och kommunicerar med varandra och vi måste snabbt kunna träffas när något dyker upp.”

”Europeiska företagsråd är ett bra tillfälle för facklig organisering – i synnerhet om arbetsutskottet helt består av fackliga medlemmar – det är det mest effektiva sättet att säkra att ledningen får en bättre uppfattning om facket”, säger Ian Methven. ”Jag skulle vilja att fler fackföreningar tar på sig rollen att utvidga täckningen.”

När GKN etablerade sig i Polen (förtaget är redan etablerat i Storbritannien, Italien och



Ivonne Jackelen, UNI-Europas EWC-

Tyskland) var det fackföreningarna – genom företagsrådets arbetsutskott som förmådde ledningen att diskutera med Solidarnosc.

I sitt arbete besöker Ian fackliga kommittéer runt omkring i Storbritannien för att träffa arbetsplatsombud och är inblandad i kurser för att förbereda representanter som deltar i särskilda förhandlingsorgan (SNB) som förhandlar om EWC-avtal.

Han hjälper till med att syna utkast till avtal och ger telefon- och e-poststöd.

Tidig varning om känsliga frågor gällande företags utveckling kan ibland skapa problem med konfidentiell information.

Ian Methven anser att konfidentiell information kan slussas via företagsrådets arbetsutskott och genom noggrann tidsplanering.

I Storbritannien gömmer sig många företag bakom borsreglerna för att slippa förhandla med facket – ofta får facket och de anställda höra om nedläggningar eller utförsäljningar från medierna, inte från företaget.

Det är något vi måste ta itu med. ”Enligt de brittiska borsreglerna kan arbetsgivaren konsultera med de anställda och en tredje part”, säger Ian.

Han skulle vilja se mer input från företagsråden i företagets 12-månaders verksamhetsstrategier – och att de får veta orsakerna till varför fackliga förslag nobbas.

”Varför får inte EWC-ledamöter delta i planeringsprocessen på ett tidigt stadium?” frågar han. ”Det skulle bidra till att lösa problematiken med konfidentiell information och att konsultationerna sker på ett tidigt stadium.”

## Europeiska företagsråd

■ Ca. 14 miljoner anställda tvärsöver EU har rätt till information och konsultation i transnationella företag gällande beslut på europainivå genom europeiska företagsråd (EWC).

■ Syftet är att säkra att anställda i olika företag får höra samma sak, vid samma tidpunkt om transnationella företags policy och företagsplaner

■ EWC ger facket och nationella koncernråd möjlighet att konsultera varandra och utveckla gemensamma europeiska ståndpunkter till företagets planer.

■ Det existerande EWC-direktivet gäller för företag med över 1 000 anställda- varav minst 150 i två eller flera medlemsstater. Facket vill få ner det tröskelvärde till 500 för att fler anställda ska omfattas av rätten att ha ett EWC.

■ En färsk undersökning om EWC inom finanssektorn visar att varje personalrepresentant på ett EWC företräder 1 836 anställda.

Språkkunskaper ska prioriteras. Övriga viktiga frågor i undersökningen omfattade:

Företagets utveckling (omfattar även omorganisering, utflyttning och förvärv).

HR-utveckling (inklusive utbildning och jämställdhetsfrågor).

Ekonomiska fördelar (inklusive bonus).

Medbestämmande.

■ ’En aktiv, representativ facklig organisation är den bästa garantin för ett väl fungerande europeiskt företagsråd”, säger man från EFS.



Bernadette Ségol, UNI-Europas sekreterare

## 'EU är inte så älskat att man har råd att tafsa på arbetstagarnas rättigheter'

### Facket har länge krävt en uppdatering av direktivet

Vi har länge krävt en översyn av direktivet från 1994 om europeiska företagsråd, säger UNI-Europas sekreterare Bernadette Ségol. "Kommissionen har länge varit tveksam - eftersom arbetsgivarna inte vill ha en revidering."

Arbetsgivarna är fortfarande negativt inställda till en revidering. BusinessEuropes ordförande sade öppet i februari att arbetsgivarna "inte ser något behov av en översyn".

EU-kommissionen är mer positivt inställd – och har identifierat vissa svagheter i den nuvarande lagstiftningen och behovet av effektiv information och samråd för att "förutspå och hantera förändringar".

"Det är viktigt att garantera rätt till effektiv transnationell information och samråd i förväg för arbetstagarna och främja en dialog på företagsnivå", säger kommissionär Vladimir Spidla i ett brev till de viktigaste aktörerna.

Fackets mål är en första genomgång i Europaparlamentet och uppbackning av ministerrådet (nationella regeringar) före årsslutet under sittande parlament och kommission.

"Nu krävs politiska påtryckningar på nationell nivå – EU är inte så älskat att man kan börja tafsa på arbetstagarnas rättigheter", säger Bernadette.

"Arbetstagarnas rättigheter – fackliga rättigheter, information och samråd - är en pelarna som den europeiska sociala modellen bygger på" – det är budskapet som vi vill nå ut

med till europaparlamentarikerna och ministrarna. UNI-Europa uppmanar medlemsförbunden att lobba sina nationella regeringar och europaparlamentariker för att få dem att stötta revisionen.

"De borde ställa kommissionen frågan: Vad har ni gjort för det sociala Europa under den senaste fyraårsperioden? Ni har avreglerat, men vad har ni gjort för att skydda arbetstagarnas intressen?"

Facket kräver ett explicit erkännande av de regionala fackliga organisationernas centrala roll – som exempelvis UNI-Europa.

Syftet är att de ska få en formell ställning i direktivet med rätt att initiera förhandlingar för att tillsätta företagsråd.

Mer än hälften av alla företag som omfattas av EWC-direktivet har ännu inte tillsatt företagsråd. Direkta påtryckningar från fackliga federationer och krav om att snabbt få igång förhandlingar (snabbare än i det förlutna) skulle avsevärt kunna öka EWC-utbredningen.

"Vi är insiders. Vi medverkar i så kallade särskilda förhandlingsorgan (för att etablera villkor för att tillsätta ett EWC), vi deltar ofta i EWC-möten och i förberedande möten. Vi vet vad som händer."

Att få med den fackliga dagordningen på europeiska företagsråd är ett viktigt mål som motiverar den tid och den energi som facket måste ägna åt att samordna och stötta EWC-delegerat och hjälpa dem under nominerings- och valprocessen.

"Det är klart att vi vill och ska vara med",

säger Bernadette. För fackliga federationer som UNI-Europa "ger det oss direkt kontakt med medlemmarna, med arbetstagarna och det gör att Europa kommer närmare dem".

"Fackets jobb är att göra information och samråd till någonting konkret och inte bara tomma ord."

Tillerkännande för facket (inte bara vaga ord som "personalrepresentanter") skulle dessutom råda bot mot vissa arbetsgivares motstånd mot att fackliga representanter deltar som experter vid EWC-möten. Fackliga representanter har tvingats arbeta i korridorerna för att ge råd åt personalrepresentanter i EWC när möten ajournerats och har inte fått tala direkt till ledningen under möten!

UNI-Europa ger sitt fulla stöd åt en revidering som ger bättre utbildning för EWC-ledamöter enligt en omfattande facklig kravlista för revisionen.

"Bättre utbildning skulle göra stor skillnad – man skulle spara mycket dyrbar tid och undvika missförstånd. Det skulle förbättra och effektivisera hela processen", säger Bernadette.

I och med EU-utvidgningen utvidgas även EWC-nätverket. "En del representanter från

nya EU-länder som tillsätts på företagsråden har nominerats av ledningen. Ändring av direktivet skulle erkänna fackföreningarnas eller deras federationers aktiva roll och bättre utbildning – men det är fortfarande vårt jobba att organisera.

# 'Ibland måste man vara tuff'

- Europafacket vägrar att förhandla med BusinessEurope, eftersom det kunde ha förorsakat en revidering av direktivet

Reiner Hoffmann, vice generalsekreterare för EFS



## Det är hög tid att återställa den sociala balansen i Europa

Den Europeiska Unionen är den enda regionala organisationen i världen som från allra första början har byggt in en social dimension.

Men EU:s rykte när det gäller arbetstagarvänlig lagstiftning är skamfilat och en stark revidering av EWC-direktivet skulle vara ett tillfälle för EU att förbättra sitt betyg, säger EFS vice generalsekreterare Reiner Hoffmann.

"Vi måste bevisa vad Europa kan ge på det sociala området och att Europa vill stärka arbetstagarernas rättigheter. Europa handlar inte enbart om marknader, konkurrens och företag. Vi måste återställa den sociala balansen i Europa".

Ett av de främsta skälen till att EFS har sagt nej till förhandlingar med ett motsträvigt BusinessEurope är de snäva tidsramarna och att beslut måste fattas under det sittande parlamentet eller kommissionen.

Resultatlösa diskussioner med BusinessEurope riskerade att skjuta upp hela frågan till nästa Kommission eller Parlament utan garanti att frågan kommer att prioriteras.

"Ibland måste man vara tuff", säger Reiner. "Hittills är det arbetsgivarna som sagt nej. Vi vet inte vad nästa Kommission kommer att göra – skjuta upp revisionen ytterligare tio år? Vi skulle ha valt förhandlingsvägen om vi hade fått arbetsgivarnas försäkringar om att de verkligen effektivt ville utnyttja den möjligheten":

"Om europeiska företagsråd ska ha en roll att spela i att forma företagets policy och inte bara reagera på fall med massuppsägningar och utflyttning av jobb (outsourcing) – och för att de ska spela en mer aktiv roll krävs bättre information i förväg och seriösa diskussioner med ledningen. Ett möte per år är inte tillräckligt för att fullt ut kunna spela den rollen."

Den fackliga kampanjen går inte enbart ut på att ge EWC och EWC-medlemmar större makt att effektivt kunna påverka viktiga företagsbeslut. EU pressas även att förbättra direktivets bestämmelser om utbildning och tillgång till utomstående experter.

"Vi måste utveckla en god förståelse av hur arbetsmarknadsrelationerna fungerar i olika länder med stora kulturella skillnader – det räcker inte med ett seminarium eller ett EWC-

möte per år för att sätta sig in i den mycket komplexa situationen", säger Reiner.

Målet är minst två möten per år och bättre utbildning för EWC-representanter som bekostas av arbetsgivaren. Nätverksagerande tvärsöver Europa är också viktigt. "För att utveckla strategier måste vi ha bättre kommunikationer för att lära av varandra." Det måste omfatta rätt för EWC-representanter att cirkulera information till enskilda arbetstagare som – i ett visst moment – kan uppleva att Europa är mycket långt borta – och som är dåligt informerade om vad som sker i deras EWC.

"Vi vill stärka europeiska företagsråd för att få större inflytande över företagets policy".

Kampanjen inriktar sig på regeringar, kommissionen och europaparlamentet



# EWC - inflytandeväg för att påverka företagens strategiska beslut

Marina Åman gick med det europeiska företagsrådet på IBM för att hjälpa sina förbundsmedlemmar att kunna påverka mjukvarujättens viktiga beslut. I egenskap av arbetsplatsombud valdes hon av sina kolleger i svenska Unionen 2003.

Och inte nog med det, idag är hon dessutom kopplad till företagets internationella solidaritetsnätverk IWIS - IBM Workers International Solidarity network.

"I globala företag som IBM inser man snabbt att för att verkligen få veta vad som händer i företaget och för att kunna påverka viktiga beslut då måste man sikta högre upp i ledningskedjan och inte enbart på ledningen i det egna landet".

Ungefär hälften av EWC-representanterna på IBM är fackliga representanter. Marina informerar sina fackliga kolleger om resultatet efter varje möte. Fler årliga EWC-möten skulle förbättra arbetet, säger hon.

För närvarande sammanträder det europeiska företagsrådet på IBM vanligtvis två gånger per år (två dagar i april och två dagar plus en extra dag för utbildning i oktober).

"Företagsrådets största utmaning är att kunna tala med en röst gentemot ledningen. I en grupp bestående av 19 medlemmar är det svårt att skapa förståelse för varandras utgångspunkter och fastställa gemensamma målsättningar när man bara träffas två gånger per år.

Bristande kunskap om olika system för arbetstagarrepresentation i olika länder, språkliga och kulturella barriärer leder ofta till missförstånd".

I Sverige har fackliga organisationer laglig rätt till information och samråd så ofta betyder det att den information hon får på EWC-möten inte är ny för henne (men kanske för de övriga IBM-länderna).

Företaget publicerar också mycket information genom sitt intranät. Men säger Marina, EWC-möten ger henne möjlighet att ställa frågor som gör att all information faller på plats och bildar ett sammanhang.

"Att ha tillfälle att ställa frågor är mycket värdefullt när det gäller att tolka och förstå information. Och den information som jag får genom företagsrådet är dessutom värdefull för mitt arbete som arbetsplatsombud i Sverige.

"Ibland säger till exempel den lokala ledningen att man beslutat ditt eller datt på paneuropeisk nivå – genom kontaktnätet med de övriga EWC-representanterna kan jag snabbt kolla om det stämmer eller om den lokala ledningen försöker gömma sig bakom den ursäkten."

Vad är fördelarna med europeiska företagsråd?

"Fördelarna med europeiska företagsråd är långsiktiga. EWC är ett viktigt verktyg för arbetstagarrepresentation eftersom det hjälper oss att etablera internationella fackliga kontaktnät.

"I framtiden krävs ett europeiskt och globalt fackligt perspektiv – på en global marknad krävs det att arbetstagarna och deras organisationer kan agera globalt".



Marina Åman  
(foto: Andy Prhat)

**"Det krävs ett europeiskt och globalt fackligt perspektiv"**



'Europa får inte fungera i ett vakuum - fackliga uppdrag sträcker sig utöver nationella gränser

# EWC måste följa Europas globalisering

I takt med att europeiska företag etablerar sig över hela världen måste europeiska företagsråd börja tänka globalt. Europeiska företagsråd pressas att trappa upp bevakningen av företagens uppträdande - både för att se till att de respekterar villkoren i globala ramavtal och för att värna om företagets image. Jobben är beroende av det.

Att bygga starkare nätverk för EWC-ledamöter kan bidra till att stärka globala fackliga allianser - med draghjälp av en revidering av EWC-direktivet med bestämmelser om mera regelbundna möten, bättre utbildning och kommunikationer och en formell roll för fackföreningar och federationer som UNI-Europa.

"Starka europeiska nätverk är en förutsättning för starka globala nätverk", säger Reiner Hoffmann från EFS.

Inom UNI, spelar europeiska nätverk inom företag som Quebecor och France Telecom en framträdande roll i globala fackliga nätverk.

I Barclays Bank samarbetar EWC-nätverket med det afrikanska fackliga nätverket i förhandlingarna om ett globalt ramavtal med den multinationella banken med bas i England. I Dexia är UNI-Finans och de fackliga organisationerna som är representerade på det europeiska företagsrådet inblandade i förhandlingarna om ett globalt ramavtal.

Inom den grafiska sektorn bidrog Quebecors europeiska företagsråd i de framgångsrika påstötningarna som ledde fram till tecknade av ett globalt ramavtal - och till en global allianskampanj för att bygga nya fackförbund över hela världen.

Globala ramavtal binder globala företag att respektera arbetstagarnas rättigheter och uppträda som goda samhällsmedborgare både i Europa och i resten av världen.

Globala ramavtal omfattar respekt av Internationella Arbetsorganisationens kärnkonventioner om föreningsrätt och förhandlingsrätt och normer för att utplåna diskriminering, barnarbete och tvångsarbete.

"Europa är mer och mer del av den globala ekonomin", sade UNI-Europas sekreterare Bernadette Ségol på ett seminarium i Vilnius i Litauen om europeiska företagsråd i en globaliserad ekonomi.

"Vi måste etablera länkar och höja medvetenheten om att Europa inte fungerar i ett vakuum - fackliga uppdrag sträcker sig utöver nationsgränserna."



Seminarium i Vilnius uppmanar europeiska företagsråd att tänka globalt

"Nätverksagerande är mycket viktigt", sade Adriana Rosenzvaig från UNI-Grafiska på seminariet i vilket 30 EWC-ledamöter och fackliga ombud från tio länder deltog. Seminariet organiserades av UNI-Europa och European Trade Union Institute.

Deltagarna stöttade kravet om mer nätverksagerande bland Europas fackföreningar med UNI-Europa och på global nivå med UNI. Arbetsgrupper krävde mer stöd och utbildning - inklusive webbaserade kurser och verktyg.

"Det är viktigt att vi stärker våra nätverk för att hålla koll på hur företagen beter sig utanför Europas gränser - det är där företagen verkligen kan testas", sade Ivonne Jackelen, som samordnar UNI-Europas EWC-arbete.

"Det finns inga juridiskt bindande uppförandekoder för multinationella företag. Det är därför vi pressar så hårt för globala ramavtal."

EWC kan kräva att dotterbolag utanför EU ska omfattas av dialogen - Grafiska kräver att Alcan ska tillåta en observatör från dotterbolaget inom förpackningsbranschen i Istanbul som ett första steg i den riktningen. Övriga EWC har redan utvecklats eller skulle kunna utvecklas till globala företagsråd.

"Globala ramavtal och globala företagsråd måste förhandlas fram på internationell nivå - inte europeisk - så att fackföreningar i USA, Brasilien och från andra länder kan vara med", säger Ian Methven från brittiska Unite.

Som följd av företagsskandalerna med Enron och Parmalat har många företag tagit fram egna företagskoder eller policydokument om etiskt uppträdande. Men det har skett utan fackets inblandning - och allt för ofta sker ingen

oberoende kontroll eller uppföljning. Global dialog mellan fackföreningar och företag bidrar till bättre informationen om viktiga händelser och till att lösa problem och konflikter som uppstår. Globala företag har allt att vinna på global dialog och oberoende bevakning av företagets etiska uppträdande av fackförbund över hela världen som ingår i globala fackliga allianser som samordnas av UNI.

En del europeiska företag har ett gott rykte på hemmaplan men beter sig antifackligt så fort de etablerar sig globalt. Tesco till exempel har avtal om partnerskap med USDAW i Storbritannien men vägrar att träffa det amerikanska handelsförbundet UFCW när man etablerade en livsmedelskedja i USA.

"Vi måste organisera oss på ett bättre sätt än idag med bättre koppling till UNI", sade Luis Serrano Montes från spanska CC.OO som rapporterade om arbetsgruppens slutsatser i Vilnius. "Vi måste förbättra det koncernfackliga samarbetet och skapa mera smidiga kontakter."

UNIs första globala ramavtal - med Telefónica - har nyligen reviderats. Telekomförbunden i Spanien (Telefónicas hemland) spelade en ledande roll i förhandlingarna och i uppföljningen av avtalet. Arbetet skapade en dialog mellan företaget och berörda förbund på global nivå och uppmuntrade fackliga organiseringsinitiativ i Latinamerika, särskilt på callcenter-företag.

Globala ramavtal skapar nya möjligheter för europeiska företagsråd sade Pedro Luis Garcia från CC.OO i Vilnius. "Vi måste kämpa för att globala ramavtal går länge än bara till konsultationer."

# På offensiven för starkare europeiska företagsråd

## EWC-kampanjen har startat



**K**ampanjen går ut på att säkra avsevärda förbättringar i EWC-direktivet. Den lanserades av Europafacket EFS och europeiska fackliga federationer - däribland UNI-Europa - den 30 april och kommer att pågå fram till årsskiftet.

Kampanjen riktar främst in sig på Europaparlamentet, EU-kommissionen och nationella regeringar i upptakten till omröstning i ministerrådet.

"EWC-direktivet måste stärkas och vi kräver att politikerna ansluter sig och ställer sig bakom våra krav", sade Bernadette Ségol, UNI-Europa sekreterare.

Vi har sagt nej till förhandlingsvägen för att motarbeta förhållning och ovisshet om utgången med motstridiga arbetsgivare. Därför kommer revideringen av direktivet (från 1994) att gå den politiska vägen.

UNI-Europa har redan uppmuntrat medlemsförbunden att lobba sina regeringar och europaparlamentariker för att vinna deras stöd bakom revideringen- och den kravlista över viktiga ändringar som facket har sammanställt.

"Vi har just kommit överens om fyra övergripande prioriteringar och vi har haft ett bra samarbete", sade Bernadette.

"Mervärdet av att fackliga federationer som vår deltar i kampanjen är att vi redan har expertis och erfarenheter med hur företagsråden fungerar och vi kan gå in på detaljerna."

För EFS del uppmanar Reiner Hoffmann alla fackförbund och företagsrådets samtliga 15 000 representanter att sätta igång stark lobby.

"Vi måste få ett positivt inflytande i medlemsstaterna och göra det klart för regeringarna att det här är ett tillfälle för dem att göra någonting för löntagarna."

En konferens kommer enligt planerna att äga rum den 9-10 juni i Bryssel då EWC-representanter ska utbyta erfarenheter och rikta strålkastarljuset på behovet av en revidering av direktivet.

EU-kommissionen står under stark press att komma fram med ett nytt direktivförslag (i juni) för att stärka företagsrådets roll och ge dem större makt och möjligheter att påverka förändringar i företagen.

### Nyckelpunkter på den fackliga kravlistan för ett reviderat EWC-direktiv:

#### 1 Bättre rätt till information och samråd.

För att garantera att konsultationerna sker i förväg för att arbetstagarna ska kunna påverka företagets beslut - i direktivet om SE (europabolag).

#### 2 Förbättrade arbetsvillkor och bättre utbildning för EWC-ledamöter, bättre arbetsrutiner och mötesarrangemang för företagsråden.

Flera regelbundna EWC-möten, stöd för förberedande och uppföljande verksamhet, tydligare regler för utomstående experter. Tydligare regler om rätt och bättre resurser för EWC-ledamöter att kommunicera med de anställda som de företräder.

#### 3 Klart erkännande av den roll som europeiska fackliga federationer ska spela (som UNI-Europa)

Fackliga representanter ska ha rätt att delta i EWC-möten. UNI-Europa och övriga federationer ska ha rätt att starta förhandlingar om att tillsätta nya företagsråd i företag som omfattas av EWC-direktivet.

#### 4 Effektiva påföljder för arbetsgivare



UNI-Europas sekreterare Bernadette Ségol tillsammans med Jean-Claude le Duaron och Bruno Demaitre från European Trade Union Institute under seminariet om "att tänka globalt" i Vilnius

**Europeiska företagsråd (EWC): en rapport från UNI-Europa**

**[www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)**