

EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD

– en handbok



UNIONEN

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	3
DE EUROPEISKA FÖRETAGSRÅDENS BAKGRUND	4
LÄGET IDAG	4
EWC SOM FACKLIGT VERKTYG	5
ERFARENHETER AV EWC	6
FRÅGOR OCH SVAR OM EWC	7
Hur ser regelverket ut för EWC?	7
För vilka företag gäller direktivet?.....	8
Måste företag som uppfyller reglerna bilda EWC?.....	8
Vad krävs för att arbetstagarna ska kunna ta initiativ till ett EWC?.....	8
Vad händer om företaget struntar i att inleda förhandlingar om ett EWC? 8	
Hur går det till när ett EWC initieras?	8
Vad ska ett avtal om att bilda ett EWC innehålla?	9
Faktaruta: Avtal före och efter EU:s direktiv	10
Vilka ska ingå i ett EWC?.....	10
Hur utses representanterna till EWC?	10
Hur får man med alla länder?.....	11
Vem representerar arbetstagarna i EWC?.....	11
Hur många möten ska genomföras varje år?	12
Ska arbetstagarna träffas separat?.....	12
Vem deltar från företaget?	12
Vem leder mötena?	12
Vad är en fråga för EWC?.....	13
Vad ska tas upp på EWC-mötet?	13
Vem kan bjudas in till EWC-mötena?.....	13
Vilken rätt har ledamöterna i de europeiska företagsråden att föra vidare information?.....	14
Vad gäller för tolkning? Och vem betalar?	14
Vad gäller vid franchising?.....	15
Hur löser man en tvist?.....	15
CHECKLISTA FÖR DIG SOM ÄR EWC-LEDAMOT	15
Vilka ska väljas till ledamöter i EWC?	15
Arbetar du i ett företag med säte i Norden eller ett med säte någon annanstans inom EU?.....	16
Vilka andra arbetstagare sitter med i EWC?	16
Se till att få nödvändigt underlag.....	17
Upprätta lista på kontaktpersoner.....	17
Vad använda EWC-arbetet till?.....	17
Förberedelser inför mötet	17
Varför är det viktigt med översättning och tolkning.....	18
ARBETSUTSKOTTETS BETYDELSE	18
Återkoppling och förankring med den lokala fackliga nivån	19
Återkoppling och kontakt med facklig koordinator, fackförbund och UNI.....	19

Kontakt direkt med UNI.....	20
Vad kan man göra överenskommelser om i ett EWC?.....	20
Vilka svårigheter kan finnas i EWC-arbetet?.....	21
Tips från det globala branschfacket UNI	21
Tips från Industrianställda i Norden.....	21
FRÅGOR ATT TA UPP I EWC?.....	22
Faktaruta: ILO:s kärnkonventioner	23
Faktaruta: Global Union Federation.....	24
Faktaruta: IFA och GFA.....	24
OM FÖRBUNDEN OCH DET STÖD MAN KAN FÅ.....	25
EWC INOM HANDELSBRANSCHEN.....	26
Hennes & Mauritz.....	26
Lindex	27
IKEA.....	28
LÄNKADRESSER	31
Fackliga organisationer.....	31
Arbetsgivare.....	31
EU-sidor	31
Information om EWC.....	31
ANDRA KÄLLOR OCH REFERENSER	32
BILAGOR	33
EU:s direktiv om europeiska företagsråd (94/45/EG)	33
Lag (1996:359) om europeiska företagsråd	33

FÖRORD

Denna skrift är framtagen av Nordiska Handels och publiceras i separata versioner på svenska, danska, finska och norska. Texten har anpassats till varje lands lagstiftning kring direktivet om Europeiska företagsråd.

Skriften är skriven för dig som är representant i ett Europeiskt företagsråd och tänkt som en introduktion i uppdraget. Den fungerar också som upplagsverk under tiden du arbetar i företagsrådet.

Rätten att bilda Europeiska företagsråd har funnit i Sverige sedan 1996 och ger anställda rätt till information och konsultation i större gränsoverskridande företag. Direktivet har inneburit en närmare kontakt mellan arbetstagarna och underlättat kommunikation och samråd över gränserna för att påverka företagsledningar i en för arbetstagarna gynnsam riktning. De råd som finns etablerade har kommit olika långt i detta arbete och de fackliga organisationerna har fortsatt en viktig uppgift i att stötta ledamöterna i deras arbete att göra råden till en effektiv kanal för företagsgemensamma arbetstagarfrågor.

Arbetet med Europeiska företagsråd är prioriterad verksamhet både inom Unionen och Handelsanställdas förbund och vårt samarbete och vår samordning kring råden är viktigt för att vi gemensamt ska kunna uppnå ökat arbetstagarinflytande på europeisk nivå.

Vi önskar dig lycka till i ditt uppdrag!

Cecilia Fahlberg
Förbundsordförande
Unionen

Lars-Anders Haggström
Förbundsordförande
Handelsanställdas förbund

Under 2009 har en revision av EWC direktivet gjorts som på sikt kommer att påverka regler och villkor som är beskrivna i denna skrift. Du kan ladda ner en uppdaterad version som pdf fil på respektive förbunds hemsida.

DE EUROPEISKA FÖRETAGSRÅDENS BAKGRUND

Den 22 december 1994 antog EU ett direktiv om europeiska företagsråd (94/45/EG). De enskilda nationerna fick därefter två år på sig för att implementera direktivet i nationell lagstiftning.

På engelska heter de europeiska företagsråden European Works Council (EWC). Det är också den beteckning som slagit igenom bland fackligt aktiva i Norden – EWC.

Direktivet gäller för samtliga EU-länder, men också för andra stater inom EES-området (det vill säga Norge, Island och Liechtenstein).

EU:s direktiv är bindande och ska omsättas i nationella lagar. Dessa lagar är anpassade till villkoren i de olika länderna och kan därför se något olika ut, men grundreglerna ska överallt vara desamma.

Den svenska lagen om europeiska företagsråd gäller primärt för företag med säte i Sverige.

Syftet med EU:s direktiv är att ge arbetstagare inom ett företag rätt till dialog, insyn och samråd. Direktivet ger rättigheter till arbetstagare och inte till fackliga organisationer. Det kan därför hända att oorganiserade anställda finns representerade i EWC. De nordiska ledamöterna utses dock i princip alltid av de fackliga organisationerna.

LÄGET IDAG

För närvarande finns enligt Europafacket drygt 800 EWC-avtal i Europa som sammantaget berör 14,5 miljoner arbetstagare. Samtidigt finns det cirka 2 200 företag som uppfyller kriterierna för när ett EWC ska bildas. Det betyder att det saknas EWC på 1 400 företag.

Av de existerande EWC-avtalen är omkring 100 slutna med företag med säte i Sverige. Svenska fackliga företrädare deltar också EWC inom företag med säte i något annat EES-land men där det finns anställda i Sverige.

Ibland har fackliga företrädare varit tveksamma till vad man ska använda EWC till. Särskilt om det redan finns en fungerande dialog med företagsledningen i hemlandet. Men inställningen kan förändras snabbt om företagen flyttar huvudkontoret till ett annat land, då de lokala fackliga organisationerna förlorar sin nära kontakt med företagets ledning. För att få insyn i företagets arbete och framtidsplaner blir ett EWC plötsligt avgörande.

EWC SOM FACKLIGT VERKTYG

För den globala fackliga branschinternationalen Union Network International (UNI) och de fackliga organisationerna i Norden finns en gemensam syn på hur man ska använda EWC. Det man primärt vill åstadkomma kan sammanfattas i följande punkter:

- EWC är en facklig angelägenhet.
- EWC ska vara ett medel för att uppnå inflytande för de anställda.
- EWC ska vara ett verktyg för att få inflytande över beslut med gränsöverskridande effekt.
- EWC ska vara ett verktyg för att bygga ett lokalt fackligt nätverk inom EU.

För de fackliga organisationerna i Norden finns också en förväntan på vad arbetsgivaren primärt ska bidra med.

- Företagsledningarna ska informera och konsultera EWC i en rad frågor, bland annat innan de fattar beslut om: a) strukturella frågor, i synnerhet sådana som har effekt på sysselsättningen, b) policyfrågor om arbetsmiljö, personal, kompetensutveckling etc, c) införandet av ny teknik, d) företagets uppförandekoder (codes of conduct) och e) globala ramavtal (international framework agreement).
- Företagsledningarna ska bidra till att skapa förutsättningar för arbetet i EWC genom att tillhandahålla tolkning, översätta material, genom frekventa möten och genom att ge resurser till arbetsutskott och eventuella arbetsgrupper.

ERFARENHETER AV EWC

Det finns flera studier om effekterna av EWC och om hur råden fungerar i praktiken. En positiv erfarenhet är att EWC i en majoritet av fallen har förbättrat dialogen och informationen inom företagen. I synnerhet har EWC blivit en plattform för att driva arbetsmiljöfrågor. Det gäller inte minst inom handeln, där personalens hälsa, ergonomi och ny teknik hör till de frågor som stått i förgrunden.

Samtidigt finns många EWC som håller låg profil. I somliga fall har EWC snarast en symbolisk funktion. En allmän erfarenhet är att EWC har potential och skulle kunna utvecklas till plattform för betydligt fler frågor.

Inom det globala branschfacket UNI konstaterar man att varje EWC är unikt och att det därför finns stora skillnader mellan hur olika EWC fungerar. UNI skiljer mellan två former av EWC; ”symboliska EWC” där verksamheten är begränsad till ett årligt möte och ”proaktiva EWC” med en återkommande dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare och där EWC utgör basen för information, samråd, men också för förhandlingar och överenskommelser.

UNI konstaterar att det ofta behövs en viss tid innan ett EWC blir proaktivt. I genomsnitt tar en sådan process fem år från bildandet.

Olle Hammarström har, vid det numera nedlagda svenska Arbetslivsinstitutet, bedrivit forskning om EWC i svenska företag. Han menar att ett EWC genomgår tre utvecklingsfaser:

- (a) När EWC bildas,
- (b) När det konstitueras och ledamöterna lär känna varandra
- (c) När EWC ska börja verka.

Enligt Olle Hammarström uppstår svårigheterna oftast när ett EWC är framme vid fas tre.

– Inte sällan saknar de fackliga organisationerna en vision för EWC. Man vet inte vad man ska ha plattformen till, säger Olle Hammarström.

En förklaring som Olle Hammarström pekar på är att lagstiftningen i Sverige med MBL och facklig representation i bolagsstyrelserna ger minst lika bra information om företaget som den som går att få genom EWC. Det har ibland skapat ett svalt intresse hos svenska fackliga

representanter. Samtidigt betonar Olle Hammarström att de fackliga företrädarna ändå har mycket att vinna på att det finns starka EWC i svenska företag. Framför allt kan ett fungerande EWC bidra till att långsiktigt stärka arbetstagarnas position genom att bygga upp ett koncernfackligt samarbete. Det har alla arbetstagare nytta av, även de i företagets hemland.

En annan slutsats i Olle Hammarströms forskning är att det har stor betydelse var företaget har sitt säte.

– De fackliga organisationerna i detta land får en tydlig koordinerande roll i EWC. Arbetsätt och klimat i rådet styrs mycket av den fackliga tradition som finns där. I vissa länder, som i Frankrike, råder exempelvis en mycket större distans mellan fackliga företrädare och företagsledning än vad vi är vana vid i Norden.

Sammanfattningsvis är EWC ofta en slumrande sammanslutning som skulle kunna användas till mycket mer. I synnerhet har de fackliga företrädarna mycket att vinna på ett bättre koncernfackligt samarbete, där starka EWC kan vara en länk. Idag har företagen en mycket stark samordning på europeisk koncernnivå, medan den fackliga styrkan framför allt finns på arbetsplats- och förbunds nivå. Genom en starkare koncernfacklig samverkan skulle den fackliga rörelsen kunna fungera som en kraftfullare motpart till företagen på koncernnivå.

FRÅGOR OCH SVAR OM EWC

Hur ser regelverket ut för EWC?

Regelverket består av tre nivåer:

- EU:s direktiv om europeiska företagsråd (94/45/EG).
- De nationella lagarna om hur EU:s direktiv ska tillämpas i det berörda landet. De nationella lagarna utgör en precisering av EU:s direktiv.
- Avtalet om bildandet av ett europeiskt företagsråd. I EWC-avtalet kommer företaget och representanter för arbetstagarna överens om hur det konkreta företagsrådet ska arbeta. Avtalen om att bilda europeiska företagsråd utgör en precisering av de nationella lagarna.

Som ledamot är det nödvändigt att du har tagit del av alla dessa dokument. De anger den spelplan som du kan verka på.

För vilka företag gäller direktivet?

EWC ska bildas i företag som har minst 1000 anställda inom EES-området. Dessutom måste det finnas minst 150 anställda i minst två länder.

I direktivet finns kriterier för vilka enheter som anses tillhöra en företagskoncern. Hit hör att huvudföretaget kontrollerar en majoritet av aktierösterna eller står för den största delen av kapitalet.

I direktivet finns däremot ingen direkt hänvisning till samägda företag (joint ventures). Direktivet omfattar inte heller ett företags underleverantörer eller franchisingföretag (se särskild punkt om detta).

Måste företag som uppfyller reglerna bilda EWC?

EN företagSLEDNING kan själv initiera ett EWC. Vanligast är dock att initiativet kommer från arbetstagarna. En arbetsgivare är skyldig att hörsamma en begäran från arbetstagarna om att bilda ett EWC (givet att arbetstagarna uppfyller de kriterier som presenteras i nästa punkt).

Vad krävs för att arbetstagarna ska kunna ta initiativ till ett EWC?

Initiativet till ett EWC kan tas av företaget eller av de anställda. Om minst 100 anställda från minst två EES-länder begär skriftligt att ett europeiskt företagsråd ska bildas, då är företaget skyldigt att förhandla om ett EWC.

Vad händer om företaget struntar i att inleda förhandlingar om ett EWC

Om de anställda skriftligt begärt att ett EWC ska bildas, men företaget underlåter att inleda förhandlingar, då träder de så kallade minimireglerna automatiskt ikraft efter sex månader (23-35§§ i den svenska lagen). Det innebär att ett EWC ska bildas och åtminstone följa de regler som finns fastslagna i EU:s direktiv och i lagen i det land där företaget har sitt säte.

Hur går det till när ett EWC initieras?

Ett EWC bildas genom förhandlingar mellan företagsledningen och en förhandlingsdelegation som ska representera arbetstagarna i samtliga EES-länder där företaget har verksamhet.

Förhandlingarna ska leda till ett avtal om EWC. Avtalet ska innehålla skrivningar om företagsrådets sammansättning, verksamhet och arbetssätt. I den svenska lagen om EWC preciseras vad ett sådant avtal ska innehålla.

EWC-avtalet ska fortlöpande omförhandlas. Av avtalet ska det framgå när nästa omförhandling ska ske.

Vad ska ett avtal om att bilda ett EWC innehålla?

Den svenska lagen om EWC föreskriver att följande punkter ska tas upp i avtalet:

- De företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet.
- EWC:s sammansättning och mandatperiod.
- EWC:s uppgifter och förfarande för information och samråd.
- Platsen för EWC:s möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd.
- De ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till EWC:s förfogande.
- Avtalets löptid och omförhandlingsförfarande, särskilt med beaktande av förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet.

Avtalet kan också reglera annat som till exempel:

- Arbetsutskottets arbete och resurser.
- Resurser för arbetsgrupper.
- Rätten till extramöten med EWC och regler för när extramöten ska utlysas.
- Rätten till tolkning vid mötena.
- Kommunikationsmedel inom EWC och arbetsutskott (datorstöd, översättning av handlingar etc).
- Hur arbetstagarnas representanter utses – från UNI finns rekommendation att representanterna bör vara utsedda av fackliga organisationer, där detta inte är möjligt bör representanterna vara demokratiskt valda av arbetstagarna på berörda arbetsplatser.

Avtal före och efter EU:s direktiv

Avtal om att bilda EWC som slutits efter att EU:s direktiv trädde ikraft 1996 kallas för "Article 6 agreement". Men redan innan EU-direktivet bildades ett antal frivilliga EWC, de allra första 1983. Sådana avtal om EWC kallas för "Article 13 agreement"

Vilka ska ingå i ett EWC?

Vanligen ingår 15-30 ledamöter i ett EWC, men i vissa fall är rådet mindre, särskilt om företaget endast har verksamhet i ett fåtal länder.

I den svenska lagen om EWC anges hur representationen ska se ut om parterna inte kommer överens om något annat i det avtal som sluts när rådet bildas. Grundtanken är att olika länder där företaget har verksamhet bör vara företrädare i proportion till antalet anställda. Ofta kommer det inte att finnas representation från ett företags alla enheter. Men i de fall en enhet saknar representation har de representanter som utsetts från andra enheter skyldighet att informera samtliga anställda i landet.

I företag med flera affärsområden väljer man ibland att starta flera EWC. Om så sker bör det finnas möjlighet att samordna verksamheten mellan de olika företagsråden.

Det är vanligt att företag köper och säljer anläggningar. Det kan betyda att representationen i EWC behöver förnyas. För att klara det finns ibland en särskilt anpassningsklausul i avtalet.

Hur utses representanterna till EWC?

Proceduren varierar mellan olika EU-länder. I vissa EWC-avtal har man skrivit in hur valprocessen ska se ut. Ibland finns också kriterier för vilka som kan väljas, exempelvis att man inte får vara tillfälligt anställd. Enligt den svenska lagen är dock sådana kriterier ogiltiga, då ingen annan får lägga sig i vem en part utser som representant.

Enligt den svenska lagen om EWC ska de svenska arbetstagarnas representanter utses av "den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp".

Finns flera fackliga organisationer när ledamöter till EWC ska utses, då ska den enligt lagen utses av den organisation som företräder flest arbetstagare. Om flera ledamöter ska utses ska uppdelningen följa de principer som finns fastslagna i 8 § andra och tredje styckena i lagen om styrelse representation för de privatanställda (1987: 1245).

Lagstiftningen mellan olika EU-stater skiljer sig emellertid åt. I några av de länder som blev EU-medlemmar efter utvidgningen 2004 pågår fortfarande arbetet med att implementera de nationella EWC-lagarna.

I Sverige och de nordiska länderna har vi valt systemet att representanterna till EWC utses av de fackliga organisationerna. Men så fungerar det inte i alla länder. I exempelvis Tyskland slår lagen fast att representanterna ska väljas av arbetstagarna, men genom särskilda företagsråd (Betriebsrat) och inte av facket. I andra länder kan det till och med förekomma att representanterna är utvalda av personalavdelningen eller direkt av företagsledningen.

Som tidigare har nämnts är UNI:s rekommendation att arbetstagarnas representanter bör vara utsedda av fackliga organisationer, när så inte är möjligt ska de vara demokratiskt valda av arbetstagarna vid berörda arbetsplatser.

Hur får man med alla länder?

Ibland saknas arbetstagarrepresentanter i EWC från vissa länder. Genom det egna fackförbundet eller UNI finns möjlighet att få kontakt med fackliga representanter i de berörda länderna. En rekommendation är att det kan vara lämpligt att successivt utvidga EWC. I första kan det vara lämpligt att ta in nya arbetstagarrepresentanter från länder där företaget har stora arbetsplatser och där det finns fackliga organisationer.

Vem representerar arbetstagarna i EWC?

En arbetstagare i EWC representerar samtliga anställda inom företaget i det land där han eller hon arbetar. Arbetstagarna i EWC representerar sålunda både arbetare och tjänstemän, arbetstagare från alla berörda fackliga organisationer och arbetstagare som är oorganiserade.

Det betyder i sin tur att en representant i EWC har skyldighet att sprida information och göra återkopplingar till samtliga arbetstagare inom företaget.

Hur många möten ska genomföras varje år?

EU-direktivet föreskriver att EWC ska sammanträda minst en gång om året. I den svenska lagen om EWC står att möten ska hållas minst två gånger om året. Det är dock inte säkert att arbetsgivarrepresentanterna deltar vid båda mötena. En vanlig modell är att ett av mötena endast är till för arbetstagarna, medan både arbetstagare och arbetsgivare deltar vid det andra mötet.

I EWC-avtalen och i de nationella lagarna kan kraven på antalet möten ytterligare preciseras. I den svenska lagen står att det ska vara minst två EWC-möten per år.

Det finns också en rätt att kalla till extra EWC-möten, sådana förekommer bland annat vid planer på omfattande nyinvestering, nedläggning eller försäljning av verksamhet. I EWC-avtalet bör det finnas regler som anger när extra möten ska hållas och vem som kan ta initiativ till extramöten.

Ska arbetstagarna träffas separat?

Vid de EWC-möten då både arbetstagare och arbetsgivare deltar är det viktigt att arbetstagarna har rätt till både för- och eftermöten.

Vem deltar från företaget?

Under mötet ska representanter från företagsledningen delta. Vid sidan av de personer som har ansvaret för personalfrågor (human resources) bör de viktigaste beslutsfattarna delta; VD, bolagsstyrelsens ordförande, Europachefer etc. Exakt vilka som deltar beror på vilka frågor som ska behandlas och på företagets besluts- och ansvarsordning.

Vem leder mötena?

Variationen är stor mellan olika länder och koncerner. I vissa fall sköts ordförandeskapet av arbetstagarna, i andra fall av arbetsgivarna, medan ytterligare företag har ett roterande ordförandeskap.

Nära kopplat till ordförandeskapet är förberedelserna inför mötet. I EWC ska det finnas ett arbetsutskott som har till uppgift att, i samverkan med företaget, förbereda mötet, fastställa en dagordning samt fortlöpande hålla kontakt med EWC-ledamöter och företagsledning (se även särskild punkt om arbetsutskottet).

Enligt den svenska lagen om EWC ska ett arbetsutskott utses när företagsrådets storlek ”föranleder det”. Arbetsutskottet bör enligt lagen bestå av högst tre ledamöter, såtillvida EWC-avtalet inte föreskriver något annat.

Vad är en fråga för EWC?

En grundförutsättning är att frågan berör arbetstagare i minst två länder. Om den fråga som tas upp enbart handlar om villkoren i ett land kan företagets representanter avvisa den med hänvisning till att den ska lösas på nationell nivå. Men ofta handlar det om hur frågorna tas upp – genom att formulera frågan vidare finns ofta möjlighet att lyfta även nationell problem till EWC-nivå.

Vad ska tas upp på EWC-mötet?

I den svenska lagen om EWC anges vad som ska tas upp på mötena. Där står bland annat att mötena särskilt ska handla om frågor som gäller företagets struktur, finansiella situation, förväntade utveckling, samsättningsläget, investeringar, betydande organisationsförändringar, nya produktionsprocesser, fusioner, nedskärningar, uppsägningar etc.

Men det finns många andra frågor som också kan tas upp i ett EWC. Hit hör bland annat frågor om arbetsmiljö, jämställdhet, lönesituationen inom företaget och kompetensutveckling. Vad som ska tas upp kan regleras i EWC-avtalet.

Överhuvudtaget är det viktigt att funderar på vad man vill använda EWC till – först då blir det till nytta. EWC är ett verktyg, men ett verktyg kan nyttjas för många olika ändamål.

Vem kan bjudas in till EWC-mötena?

Ibland finns behov av att bjuda in ytterligare deltagare till EWC. De kan handla om fackliga förbundsrepresentanter, representanter för de europeiska branschfederationerna och fackliga representanter från företagets anläggningar utanför EU. Stundtals behövs också andra utomstående experter vid enskilda punkter, vid de interna arbetstagar-mötena inom EWC.

Redan i avtalet om bildandet av ett EWC bör det skrivas in om hur proceduren ska se ut när personer ska bjudas in till företagsrådet. Särskilt viktigt är att man skriver vem som fattar beslut om vilka personer som ska bjudas in.

Vilken rätt har ledamöterna i de europeiska företagsråden att föra vidare information?

Avtalet om att bilda ett EWC måste reglera rätten för ledamöter att föra information vidare till de nationella representanterna för de anställda och till de fackliga organisationerna inom företaget. Ledamöterna bör ha rätt att presentera en personlig rapport utöver vad som framgår av det gemensamma protokollet (det tar inte upp arbetstagarnas för- och eftermäten).

I vissa frågor kan tystnadsplikt gälla i enlighet med nationella bestämmelser. Det bör alltid framgå tydligt på mötena vilka frågor detta gäller.

Beträffande tystnadsplikt räcker det dock att det i avtalet finns hänvisningar till de nationella bestämmelserna om tystnadsplikt. Det finns inget skäl att skriva in ytterligare klausuler om tystnadsplikt som begränsar arbetstagarrepresentanternas möjlighet att föra information vidare.

Det globala branschfacket UNI rekommenderar att tystnadsplikt enbart ska gälla information som explicit kan kategoriseras som ”business secret”.

Vad gäller för tolkning? Och vem betalar?

Ska EWC fungera effektivt krävs tolkning och att centrala dokument översätts. Även personer med goda kunskaper i engelska kan ha svårt att förstå specialiserade uttryck som kan finnas i en engelsk översikt över ett företags ekonomiska utveckling.

Enligt den svenska lagen om EWC ska kostnaderna för rådets arbete täckas av företaget. Det finns dock ingen precisering om vad som krävs när det gäller tolkning och översättning. I lagens förarbeten är skrivningar tydligare. Det finns dock skäl att särskilt skriva in reglerna beträffande översättning och tolkning i avtalet om bildandet av EWC.

I avtalet måste det också regleras att företaget står för andra kostnader i samband med mötena. Det handlar bland annat om kostnaderna för resor, utbildning (bland annat språk), materiella resurser, experters deltagande och personella resurser (för företagsrådets sekretariat).

Vad gäller vid franchising?

Det har blivit allt vanligare att enheter inom handeln bidrivs i form av franchising. Arbetstagare vid sådana enheter har inte laglig rätt att delta i EWC-arbetet. Men det finns ändå möjlighet att få med dem i arbetet. Det kan dels ske genom att rätten om deras medverkan skrivs in redan i avtalet om att ett EWC ska bildas, dels genom att företrädare för franchisingföretag bjuds in till EWC-möten.

Hur löser man en tvist?

Tvister kan uppstå om behovet av information, experthjälp, vilka dokument som ska skickas ut etc. Av avtalet om bildande av EWC bör det framgå hur en konflikt ska hanteras. Om konflikten inte kan lösas bör den fackliga koordinatören konsulteras.

CHECKLISTA FÖR DIG SOM ÄR EWC-LEDAMOT

Vilka ska väljas till ledamöter i EWC?

I Norden utses representanterna av de fackliga organisationerna. Men vilka kriterier är viktiga när man väljer en person? Självklart bör personen ha förankring i facket och goda kunskaper om företaget. Ett annat kriterium kan vara att utse personer med goda språkkunskaper, framför allt i engelska. Visserligen ska det finnas tolkar när EWC sammanträder, men det är inte bara själva EWC-mötena som har betydelse utan också de informella kontakterna under mötena och kommunikationen mellan mötena – vid dessa tillfällen underlättas kontakterna av om arbetstagarrepresentanterna har goda språkkunskaper och det är viktigt att uppmuntra till språkutbildning.

I Sverige har de fackliga organisationerna rätt att utse representanter till bolagsstyrelsen. En fråga att fundera över är om det är lämpligt att den personen också bör sitta med i EWC. En fördel kan vara att personen kommer att ha viktig kunskap som kan användas i företagsrådet. Men de dubbla positionerna kan också innebära ett dilemma. En del av informationen från bolagsstyrelsen är konfidentiell och kan inte föras vidare i EWC – och hur kommer det uppfattas av andra arbetstagarrepresentanter i rådet? Det kan vara lämpligt att fundera på redan vid valet.

Ytterligare en aspekt är att det är viktigt att få en jämn könsfördelning i EWC, i synnerhet finns det viktigt att tänka på könsfördelningen och etnisk mångfald vid stora enheter inom ett företag som har rätt att utse flera representanter till EWC.

Arbetar du i ett företag med säte i Norden eller ett med säte någon annanstans inom EU?

Det är stor skillnad på arbetet i ett EWC beroende på om företaget har sitt säte i Oslo, Köpenhamn, Helsingfors eller Stockholm eller om det ligger i Paris eller Madrid. I synnerhet får de företrädare för arbetstagarna som kommer från samma land som där företaget har sitt säte en specifik roll. Ofta sitter dessa företrädare på mycket information om företaget och har upparbetade kontakter och relationer med företagsledningen.

Det är därför lämpligt att företrädare för arbetstagare från det land där företaget har sitt säte sitter med i arbetsutskottet för EWC. Överhuvudtaget har dessa företrädare ett särskilt ansvar för kommunikationen och informationen inom EWC.

Inom Norden finns ett starkt fackligt nätverk. Därför har också samtliga nordiska representanter i ett EWC ett särskilt ansvar om sätet för företaget ligger i Norden.

Om man sitter med som nordisk representant i ett EWC inom ett företag med sätet i exempelvis Paris blir rollen en annan. Då kommer arbetstagarna från Frankrike att få en speciell roll. Likaså kommer de relationer som är vanliga mellan arbetstagare och arbetsgivare i Frankrike att också sätta sin prägel på arbetet i EWC. Som ledamot från Norden kan det i ett sådant sammanhang vara viktigt att kräva att de franska representanterna också tar sitt ansvar och prioriterar arbetet i EWC. Det är också väsentligt att ställa krav på ett fungerande arbetsutskott.

Om de nordiska representanterna inte tycker att EWC fungerar tillfredställande är det lämpligt att ta kontakt med den fackliga koordinatören. Om en koordinator skulle saknas bör kontakter tas med det egna förbundet och med UNI.

Vilka andra arbetstagare sitter med i EWC?

Arbetstagarrepresentanterna i EWC är ofta utsedda av de fackliga organisationerna, men ibland på annat sätt. För en nordisk representant

är det viktigt att få information om hur företrädare för arbetstagare från länder utanför Norden är utsedda. Det kan förekomma att en företrädare exempelvis är utplockad direkt av personaldirektören och snarare representerar företaget än arbetstagarna. Ett sådant förhållande påverkar förutsättningarna för diskussioner EWC.

Se till att få nödvändigt underlag

Fundera över om du har de underlag du behöver för att sköta arbetet i EWC. Det handlar både om information (om EWC, arbetstagargruppen och företaget) och om möjligheter att sköta kommunikationen (tillgång till e-mail, fax, website, webcam etc). Ett oavvisligt krav är också att företaget ska betala för detta.

Upprätta lista på kontaktpersoner

Ett fungerande EWC-arbete förutsätter kontinuerlig kontakt med en rad andra personer. Därför behövs en lista med kontaktpersoner som bör innehålla:

- EWC-ledamöter från samliga länder.
- Eventuella personalrepresentanter i bolagsstyrelse.
- Förbundets ombudsmän.
- Facklig koordinator för EWC utsedd av UNI.

Vad använda EWC-arbetet till?

EWC ger en chans att granska informationen från företaget. En erfarenhet från andra ledamöter är att kritiskt läsa och lyssna på informationen. Det är nödvändigt att frågorna förbereds innan EWC-mötet.

En annan erfarenhet är att det är bra att prioritera några frågor som man särskilt vill ta upp i EWC. Vissa frågor kan lyftas genom att man formulerar och utvecklar en handlingsplan tillsammans med andra ledamöter i EWC.

Förberedelser inför mötet

För att mötena i EWC ska bli effektiva krävs förberedelser. Det är avgörande att dagordning och handlingar skickas ut i god tid och att relevant material är översatt.

Men det är också ofta avgörande att ha kontakt med andra ledamöter inför mötet, särskilt om du har konkreta förslag eller tycker att företagets underlag är oklara.

Avgörande för förberedelserna är förankringen. Som ledamot i ett EWC företräder du lokala arbetstagare inom företaget. Då behöver du veta vad de tycker. Likaså behöver du diskutera med dem efter EWC-mötet för att få respons på ny information, diskussioner och beslut.

Varför är det viktigt med översättning och tolkning?

Det är viktigt att centrala dokument översätts och att EWC-möten tolkas. Väldigt ofta föreslår företagen att arbetstagarna i EWC ska utbildas i engelska i syfte att spara in kostnaderna för tolkning. Men här gäller det att försvara rätten till tolkning. För det första är mycket av den information som kommer upp i EWC specialiserad, det räcker sällan med allmänna skolkunskaper i engelska. För det andra finns risk för att representanter i EWC, som inte tycker att de behärskar engelska tillräckligt bra, blir passiva i diskussionerna.

Arbetsutskottets betydelse

Ett fungerande arbetsutskott är avgörande för att arbetet i ett EWC ska fungera effektivt. Arbetsutskottets roll bör bland annat vara:

- Att ansvara för kommunikationen mellan arbetstagarrepresentanterna mellan EWC-mötena.
- Att upprätta dagordning för EWC-möten i samarbete med företaget.
- Att ansvara för att handlingar och dagordning skickas ut i tid till ledamöterna.
- Att ansvara för om eventuella experter ska bjudas in till EWC-mötena.
- Att hålla kontinuerlig kontakt med företagsledning, fackförbunden i berörda länder, och den fackliga koordinatören.
- Att vid behov hålla kontakt med UNI
- Att hålla kontakt med andra EWC inom samma bransch.
- Vid behov ska företaget betala tolkning även för arbetsutskottets möten.

- Arbetsutskottet ska kunna ha möten utan representant från arbetsgivarna eller där representanter från arbetsgivaren bara deltar vid vissa punkter.
- UNI rekommenderar att ordföranden för arbetstagargruppen inom EWC ingår i arbetsutskottet.

Återkoppling och förankring med den lokala fackliga nivån

Genom EWC finns möjlighet att få information om ett företags planer och dagssituation. Genom att diskutera vad som ska tas upp i EWC på lokala fackliga möten finns möjlighet även för de anställda som inte själva är representerade att lyfta frågor.

Lika viktigt är att i efterhand rapportera från mötena med EWC tillbaka till fackklubbarna. Från alla möten med företagsråden ska det finnas ett officiellt protokoll. Det kan delas ut inom fackklubben. Men det blir betydligt mer intressant om protokollet kompletteras med en personlig rapport från de ledamöter som deltagit. Många intressanta synpunkter kommer fram i samtal vid sidan av själva mötet och framgår därför inte av protokollet.

Återkoppling och kontakt med facklig koordinator, fackförbund och UNI

För varje EWC finns en facklig koordinator som ska vara utsedd av det globala branschfacket UNI. Vanligen är koordinatören en företrädare på ett av fackförbunden i det land där företaget har sitt säte. I synnerhet är det viktigt att företrädarna i arbetsutskottet har kontinuerlig kontakt med koordinatören och rapporterar om några stora förändringar är på gång inom företagen eller om några problem uppstått i arbetet i EWC.

Koordinatören kan bjudas in till EWC-möten. Koordinatören bör i synnerhet delta i samband med förhandlingar om avtal eller omförhandlingar av EWC-avtal.

Samtliga arbetstagare i EWC bör ha kontaktuppgifter till den fackliga koordinatören.

Kontakt direkt med UNI

På UNI finns en person med övergripande ansvar för EWC-frågor. Dit kan man vända sig för att diskutera policyfrågor och för att hitta rätt kontaktpersoner, exempelvis om man vill ha fackliga kontakter i länder där företaget har verksamhet men där det för närvarande inte finns någon representant i EWC. Överhuvudtaget är en av UNI:s uppgifter att sätta in arbetet i EWC i ett europeiskt perspektiv.

Vad kan man göra överenskommelser om i ett EWC?

Det ursprungliga mandatet för EWC var information och samråd. Men i praktiken har flera överenskommelser slutits inom ramen för EWC. För närvarande har ett antal sådana överenskommelser godkänts; oftast om personalutbildning och kompetensutveckling av företagets personal, men också om arbetsmiljö, jämställdhet, diskriminering och uppförandekoder.

När överenskommelser sluts inom ett EWC är det lämpligt att ha kontakt med koordinatören och företrädare för det egna fackförbundet. Ofta behöver överenskommelsen implementeras i de nationella kollektivavtalen.

Ibland händer det också att arbetsgivare eller vissa arbetstagarrepresentanter vill använda EWC för att göra överenskommelser om lönenivåer. En rekommendation från UNI är dock att inte göra några sådana överenskommelser eftersom de saknar juridisk legitimitet på nationell nivå. Kommer sådana förslag upp på dagordningen är det särskilt viktigt att ta kontakt med den fackliga koordinatören och det egna förbundet.

Avtal och överenskommelser

I den här skriften används beteckningen "EWC-avtal" för de avtal som sluts när ett EWC bildas eller ombildas. De uppgörelser som sluts inom ett EWC kring frågor som arbetsmiljö och personalutbildning kallas här för "överenskommelser". Denna uppdelning används inte av alla, men gör det tydligare vad diskussionerna handlar om.

Vilka svårigheter kan finnas i EWC-arbetet?

Några svårigheter är vanligare än andra:

- Arbetstagarrepresentanter från olika länder kan ha olika mål för sitt arbete i EWC.
- Det finns olika kulturer på arbetsmarknaden i olika EU-länder, det kan bland annat handla om relationen med arbetsgivaren.
- Arbetstagarna talar olika språk och även om det finns bra tolkning kan språkproblem försvåra informella kontakter.
- I flera EWC har det varit bristfällig kommunikation mellan ledamöterna mellan mötena. Erfarenheten visar att arbetsutskottet har ett stort ansvar för att kommunikationen ska fungera.
- I flera EU-länder är den fackliga organisationsgraden låg, då ökar också risken för att arbetstagarrepresentanterna i EWC inte är utsedda av fackliga organisationer.

Tips från det globala branschfacket UNI

UNI har givit ut materialet European Works Councils – Guidelines for EWC work and experiences . I det ger man följande rekommendationer för att få EWC-arbetet att fungera:

- Det behövs en pågående kommunikation och interaktion mellan EWC-mötena; mellan EWC-ledamöterna och med företagsledningen.
- EWC-arbetet bör integreras med det lokala och nationella fackliga arbetet.
- EWC-arbetet bör integreras med arbetet i internationella fackliga nätverk och med globala branschfack.
- Det behövs ett starkt fackligt engagemang i EWC-arbetet. För att stärka arbetet i EWC behövs en ökad facklig representation.
- Avgörande för hur EWC kommer att fungera är företagets inställning och öppenhet.

Tips från Industrianställda i Norden

Även sammanslutningen Industrianställda i Norden (IN) har tagit fram ett material, EWC – ett verktyg för att bygga fackliga nätverk

i Europa och världen, där man beskriver arbetet i EWC. De råd man ger till fackligt aktiva i EWC är följande:

- Skapa förutsättningar i EWC-avtalet (Möten tillräckligt ofta, arbetsutskott, experter och resurser.)
- Se till att viktiga förtroendevalda kommer med i EWC.
- Nominera koordinator till UNI.
- Utbilda representanterna i EWC och koordinatörer.
- Bilda fackliga nätverk.
- Utveckla utbytet av information mellan ledamöterna i EWC.
- Diskutera gemensamma initiativ.
- Var aktiv i omstruktureringsprocesser.
- Var försiktig i avtalsfrågor.
- Sprid information om arbetet i EWC, använd facklig blad, hemsidor etc.
- Säkra samspelet med nationella förbund och UNI.

FRÅGOR ATT TA UPP I EWC?

I flera fall har EWC använts som plattform för att förbättra arbetsmiljön, ett konkret exempel på det är H&M där EWC drivit kravet på bättre butiksdiskar.

Ytterligare en fråga som tagits upp i många EWC är personalutbildning och kompetensutveckling. I flera råd har särskilda avtal slutits om satsningar på fort- och vidareutbildningar av personalen.

En annan central fråga är anställningsvillkor. Det handlar i sin tur om flera olika frågor. En är arbetstiderna (hur stor andel arbetar deltid?). En annan är förekomsten av personal som hyrts in från bemanningsföretag (vilken är omfattningen? sker en ökning?). Ett första steg kan åter igen vara att be företaget om en översikt.

Nära kopplat till anställningsvillkor är företagens arbete för att främja jämställdhet och motverka olika former av diskriminering (på grund av kön, etnicitet etc). Det är till exempel möjligt att exempelvis begära att företaget redovisar vilka löner som betalas ut till kvinnor respektive män och vad eventuella skillnader beror på.

Ännu fråga som ofta tas upp i EWC är företagens uppförandekoder (codes of conduct) och sociala ansvar. De flesta kläd-, sko- leksaks-kedjor etc bedriver ingen egen produktion utan lägger ut tillverkningen på leverantörer. Genom uppförandekoder ställer företagen krav på att leverantörerna ska uppfylla en viss minimistandard. När det gäller dessa koder finns åtminstone två saker att undersöka för ett EWC.

För det första: Vad innehåller företagets uppförandekod? Ett fackligt krav är att ILO:s kärnkonventioner ska ingå.

För det andra: Hur följer företagen upp uppförandekoden. Sker någon form av etisk inspektion av leverantörsfabrikerna? Samarbetar företaget med några internationella organisationer kring detta?

ILO:s kärnkonventioner

ILO (International Labour Organisation) är FN:s organ för arbetslivsfrågor. ILO:s kärnkonventioner har givits status av mänskliga rättigheter. Hit hör rätten att bilda fackförening (konvention 87), rätten att sluta kollektivavtal (konvention 98), förbud mot barnarbete (konventionerna 138 och 182), förbud mot tvångs- och slavarbete (konventionerna 29 och 105) och förbud mot diskriminering (konventionerna 100 och 111).

Ännu bättre än en uppförandekod är ett globalt ramavtal, det vill säga ett avtal mellan företaget och en global facklig branschorganisation. Inom handelsområdet tecknas avtalen mellan Union Network International (UNI) och ett multinationellt företag.

Till innehållet kan en uppförandekod och ett globalt ramavtal påminna om varandra. Men den principiella skillnaden är att en uppförandekod är en ensidig deklaration från företaget och ett globalt ramavtal är en överenskommelse mellan två parter. Det betyder i sin tur att den fackliga parten kan vidta sanktionsåtgärder om ett företag bryter mot ett globalt ramavtal, medan möjligheten till sanktioner vid brott mot uppförandekoder saknas.

För närvarande har ett 60-tal globala ramavtal slutits mellan multinationella företag och globala fackliga branschorganisationer. UNI har slutit globala ramavtal med bland annat Carrefour, Chiquita, OTE Telecom, Telefonica, ISS, H&M, NAG, Portugal Telecom, France Telecom, Nampak, Euradius och Securitas.

Särskilt i Tyskland har det varit vanligt, framför allt inom metallsektorn, att innehållet i de globala ramavtalen diskuterats fram inom ramen för EWC. När ett konkret förslag till avtal funnits har frågan sedan lyfts till den globala fackliga branschorganisationen som slutit ett globalt ramavtal med företaget.

Eftersom globala ramavtal omfattar även företagets anläggningar utanför EU kan inte ett EWC teckna ett sådant avtal. Det ska alltid slutas mellan företaget och ett globalt branschfack (GUF).

Även i UNI:s material European Works Councils – Guidelines for EWC work and experiences konstateras att ”EWC kan vara till hjälp för att upprätta globala avtal”. För UNI är detta en del i en större strategi: att använda EWC för att stärka fackliga nätverk, i Europa och i världen.

Global Union Federation

Nationella fackförbund har internationella branschvisa globala organisationer. På engelska kallas dessa för Global Union Federation (GUF). Den största globala fackliga branschorganisationen inom handelssektorn är Union Network International (UNI). UNI har 7 miljoner enskilda medlemmar, organiserade i 320 fackförbund i 50 länder.

IFA och GFA

På engelska kallas globala ramavtal för International Framework Agreement (IFA) eller Global Framework Agreement (GFA) eller enbart Global Agreement.

OM FÖRBUNDEN OCH DET STÖD MAN KAN FÅ

Som medlem i ett EWC går det att få stöd och hjälp från sitt nationella fackliga förbund. Förbunden arrangerar utbildningar för ledamöter i företagsråden och tar fram material. Förbunden har också anställda experter som kan svara på frågor och ge stöd i arbetet i EWC.

Inom Norden samordnas handelsförbundens arbete inom ramen för nätverket Nordiska Handels. Även Nordiska Handels utbildar kring EWC-frågor.

De nordiska handelsförbunden är medlemmar i den globala fackliga branschorganisationen Union Network International (UNI). Även UNI har information om EWC (se referens- och länklistan i slutet av skriften).

För dem som vill använda EWC som bas för att stärka det globala fackliga koncernarbetet och för att förhandla fram ett globalt ramavtal är kontakterna med UNI nödvändiga.

Adresser och telefonnummer:

Handelsanställdas förbund: Upplandsgatan 5, Box 1146, 114 46 Stockholm, tel: 08-4126800.

Unionen, Olof Palmes gata 17, 105 32 Stockholm, tel: 08-50415000.

HK Handel och Kontor i Norge: Youngsgate 11, 0181 Oslo, tel: 81548055.

HK Handel Danmark: Weldekampsgade 8, Box 470, 0900 Köpenhamn, tel: 33304343.

PAM, Palvelualojen ammattiliitto, Servicefacket: Paasivourenkatu 4-6 A, Pl 54, 00531 Helsingfors, tel: 020-774002.

EWC INOM HANDELSBRANSCHEN

Hennes & Mauritz

Grete Bergseth sitter med i EWC inom H&M. Företagsrådet initierades 2005 men har ganska nyligen kommit igång med arbetet. I EWC finns 15 representanter från åtta länder (Sverige, Norge, Danmark, Finland, Tyskland, Holland, Belgien och Österrike). Därtill finns ett arbetsutskott med tre ledamöter. Samtliga representanter är utsedda av fackliga organisationer.

EWC sammanträder två gånger per år, medan arbetsutskottet träffas fyra gånger per år (två gånger i Stockholm och två gånger i Bryssel).

Enligt Grete Bergseth träffas alltid arbetsutskottet dagen före EWC ska ha möte. Rådets möte håller sedan på i tre dagar, de två första möts arbetstagarna själva och sista dagen har man möte tillsammans med företrädare för H&M. Grete Bergseth beskriver dialogen med H&M som ”mycket bra och konstruktiv”.

Mötena tolkas till norska, svenska, danska, finska och tyska, något som betalas av H&M.

Grete Bergseth berättar att sammanträdena i företagsrådet ofta inleds med en genomgång av situationen för företaget och de anställda i de olika berörda länderna. För det mesta fokuserar man kring de problem som kan finnas.

Den stora fråga som företagsrådet hittills tagit upp handlar om arbetsmiljön. En konkret idé har varit att förbättra butiksdiskarna så att det blir mer ergonomiska och funktionella. En särskild arbetsgrupp fick i uppgift att ta fram en ny prototyp till butiksdisk.

– Den testas nu i H&M:s butik på Drottninggatan i Stockholm. Bli resultatet positivt hoppas vi att den ska bli standard i alla H&M-butiker, säger Grete Bergseth.

H&M har även slutit ett globalt ramavtal med den globala fackliga branschorganisationen UNI och antagit en uppförandekod (code of conduct) som reglerar arbetsvillkoren i leverantörsfabrikerna. Hela detta arbete går under beteckningen CSR (Corporate Social Responsibility). Även detta har diskuterats med företagsledningen inom ramen för EWC.

– Vi som är arbetstagare har fått möjlighet att komma med konkreta förslag och höra hur företaget tänker kring dessa frågor, säger Grete Bergseth.

Lindex

I Lindex EWC ingår sju representanter för arbetstagarna; fyra från Sverige (tre från handels och en från Unionen), två från Norge och en från Finland. EWC träffas två gånger om året. Vid vårmötet möts enbart arbetstagarna och man förelägger mötena turvis i de olika länderna. Vid höstmötet ingår en dag tillsammans med företagsledningen. Arbetspråket i EWC är skandinaviska, den finska representanten har en tolk med sig.

Den nuvarande ordföranden Lena Asterhag från Lindex i Sverige berättar att ett EWC bildades 2005. Hon tycker dock att rådet fortfarande befinner sig i en inledande fas.

En konkret fråga som hittills sysselsatt EWC har varit att göra personalhandböckerna likvärdiga i de olika länderna, men med hänsyn taget till de skillnader som finns mellan ländernas lagar och avtal.

Lena Asterhag betonar att det finns ett bra samarbete mellan Lindex Sverige AB och facket. I Sverige sker överläggningar mellan de fackliga representanterna och Lindex Sveriges HR chef fyra gånger per år. Dessutom ingår fackliga representanter från Sverige (två ordinarie och en suppleant) i Lindex bolagsstyrelse.

– Dialogen är inte lika utbyggd i Norge och Finland. Som det ser ut idag blir EWC särskilt viktigt för de fackliga företrädarna i våra nordiska grannländer.

Villkoren för det fackliga arbetet skiljer sig drastiskt mellan de nordiska länderna där Finland och Norge är varandras motpoler. I Finland är den fackliga företrädaren arvoderad på heltid för sina fackliga uppdrag. I Norge har man ganska lite betald facklig tid.

Nyligen köptes Lindex upp av det finska företaget Stockmann. Lindex är numera ett dotterföretag till Stockmann.

– Vi vet inte i dagsläget hur vårt EWC arbete kommer att bli i framtiden vi hoppas ju på att våra nya länder kommer att bli representerade i EWC.

IKEA

Två gånger per år sammanträder IKEA:s EWC. Båda mötena pågår i två dagar. I oktober träffas enbart arbetstagarna. Vid mötet i januari används den första dagen till att diskutera inom arbetstagargruppen och den andra till överläggningar med arbetsgivaren.

Ordförande är Egon-Kjell Mauthe, sedan länge bosatt i Tyskland men uppväxt i Sverige. Han understryker att det krävs ordentliga förberedelser inför mötena.

– En tung roll har arbetsutskottet. Men därutöver finns också ett specifikt utskott som förbereder arbetsmiljö- och hälsofrågor och ett som ansvarar för kommunikationen. Såväl arbetsutskottet som de två specialutskotten har möten 3-4 gånger per år.

En rad punkter på dagordningen är återkommande. Hit hör bland annat IKEA:s investeringar, framtidsplaner, ekonomiska utveckling, arbetsmiljö, sjukfrånvaro och personalens hälsa.

– Vi har kunnat påverka företaget, särskilt vad gäller arbetsmiljö. Ett av våra förslag var att IKEA skulle börja använda en ny typ av truck för att minska de tunga lyften. Trucken testades i Tyskland. Nu har den blivit standard i hela Europa. Vi har också sett till att företaget ska ansvara för att all personal erbjuds vaccin mot influensa, säger Egon-Kjell Mauthe.

IKEA:s ledning har blivit allt mer positivt till EWC, berättar Egon-Kjell Mauthe. En anledning, tror han, är att företaget har nytta av många de synpunkter och förslag som kommer från arbetstagarna:

– Nyligen förklarade vi att IKEA har en potential att sälja fler kök. Vi kunde berättat att bristen på personal och i vissa fall bristen på personal med rätt kvalifikationer gjorde att vi inte kunde sälja till alla intresserade kunder. Sådan information, även om den kanske inte var helt okänd, är förstås ovärderlig för företaget.

Egon-Kjell Mauthe betonar att kommunikationen mellan EWC-ledamöterna, även mellan mötena, är helt avgörande för att arbetet ska fungera effektivt.

– Vårt EWC ger också ut ett särskilt nyhetsbrev 2-3 gånger om året där all viktig information finns samlad. Kommunikationsutskottet ansvarar för utgivningen.

Enligt Egon-Kjell Mauthe är ledamöternas kunskaper i engelska än stötesten:

– Vi har förstås tolkning vid EWC-mötena. Men min erfarenhet är att man också måste ha telefon- och mejlkontakt mellan mötena. De som inte behärskar engelska får därför svårigheter. Vad gäller ledarmötena från Norden, Tyskland och Holland har det inte varit några dirketa språkproblem, medan det har varit svårare med representanter från bland annat Italien och Spanien. De har sämre kunskaper i engelska och är inte lika integrerade i EWC-arbetet, säger Egon-Kjell Mauthe.

En som varit med i IKEA:s EWC ända sedan starten, för över 15 år sedan, är Conny Andersson, aktiv i Unionen. Han tycker att EWC gått igenom en otrolig utveckling.

– Men det har varit en lång och smärtsam process. I början fanns stora spänningar mellan arbetstagarna. Framförallt hade vi olika syn på facklig verksamhet. Vi från Norden förespråkade samråd, medan representanterna från södra Europa ville ha mer av konfrontation.

De fackliga organisationerna var också av mycket olika karaktär:

– Ibland kom arbetstagare från gula fackföreningar som styrdes av arbetsgivarna. I andra fall hade organisationerna en stark ideologisk koppling, politisk eller religiös.

När arbetstagarna i EWC började förstå varandra kom nästa förändring. Åren efter EU-utvidgningen fick EWC flera nya representanter från Östeuropa.

– Det innebar nya komplikationer. Representanterna därifrån litade ofta inte på de centrala fackliga organisationerna. De hade dåliga erfarenheter från sina egna länder.

Nu har äntligen arbetet i EWC stabiliserats. Men de flesta representanterna från Östeuropa är inte utsedda av fackliga organisationer. Där har facket trängts tillbaka och är ofta svagt.

– Men vi har byggt upp ett förtroende för varandra inom EWC. Det är en förutsättning för att arbetet ska fungera. Även företagsledningen har förtroende för oss – därför får vi också tillgång till värdefull information.

Samtidigt anser Conny Andersson att arbetet i EWC är komplicerat.

– För närvarande deltar ledamöter från Sverige, Danmark, Finland, Norge, Tyskland, Österrike, Frankrike, Ungern, Italien, Lettland, Holland, Polen, Slovakien, Spanien och England. Men ytterligare länder är på väg in i EWC, närmast Portugal och Rumänien. Sammantaget talas 22 olika språk i EWC. Det ställer stora krav på simultantolkning, men också på vilka lokaler vi kan använda.

Till personer som kommer med EWC har Conny Andersson ett råd:

– Se till att läsa EU-direktivet, de nationella lagarna om EWC och EWC-avtalet ordentligt. Man måste sätta sig in vad EWC innebär. En del vill bedriva löneförhandlingar i EWC, men det är inte syfte. EWC ska nyttjas för samråd, information och konsultation.

LÄNKADRESSER

Fackliga organisationer

www.handels.se (Handelsanställdas förbund i Sverige)

www.unionen.se (Unionen i Sverige)

www.hkhandel.dk (HK Handel i Danmark)

<http://www.pam.fi> (PAM – Finland)

www.handellogkontor.no (Handel og Kontor i Norge)

www.lo-tco-saco-bryssel-kontor.se (LO-TCO-SACO Brysselkontor)

www.etuc.org (Europafacket, European Trade Union Confederation)

www.union-network.org (Globala branschfacket UNI)

Arbetsgivare

[www.business-europe.eu /Content/Default.asp](http://www.business-europe.eu/Content/Default.asp) (Europeiska arbetsgivarorganisationen)

EU-sidor

<http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp> (Aktuell information om EWC)

www.eiro.eurofond.ie (European Industrial Relations Observatory)

www.europa.eu.int (EU:s inträdessida)

www.europa.eu/int/eurolex/sv/index.html (EU:s lagstiftning och förordningar)

www.ibeurope.com (länk till olika EU-sidor)

Information om EWC

http://eu.tco.se/Sites/EU/Templates/EUWatch___7427.aspx (TCOs information om EWC)

<http://www.etuc.org/r/57> (Europafackets information om EWC)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/07/study/tn9807201s.htm>
(Analys av EWC betydelse)

<http://www.ewcdb.eu> (Databas med EWC-avtal)

<http://www.presence.lu/asp/asp/index.asp> (Information om seminarier etc om EWC)

<http://www.sda-asbl.org/> (Nyhetsbrev om EWC med mera)

http://www.worker-participation.eu/about_wp (Information om arbetstagarers inflytande i EU)

www.sda-asbl.org/DbInfo/Ricerca.asp?Lingua=7 (Information om vad olika EWC-avtal innehåller)

ANDRA KÄLLOR OCH REFERENSER

En granskning av 16 industriföretags uppförandekoder, Unionen, 2007.

European Works Councils – Guidelines for EWC work and experiences (Power Point), UNI (odaterat).

Europeiska företagsråd, Metall, Sif, CF, (odaterat).

EWC – ett verktyg för att bygga fackliga nätverk i Europa och världen, (Power Point), Industrianställda i Norden, IN (odaterat).

Globala ramavtal – Strategi för ett humanare arbetsliv, LO-TCO Bistånds nämnd, 2007.

Uppförandekoder och globala ramavtal, Unionen, 2007.

BILAGOR

EU:s direktiv om europeiska företagsråd (94/45/EG)

Lag (1996:359) om europeiska företagsråd

UNIONEN

Olof Palmes Gata 17
105 32 Stockholm
Tel +46 8 504 15 000
www.unionen.se