

UNI Europas riktlinjer för Europeiska företagsråd

Antogs av
UNI Europas styrelse 29 mars 2011

Kortversion



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

EN GEMENSAM HÅLLNING.	3
UNI EUROPAS MÅL.	3
FACKLIGA ALLIANSER.	4
EFR-AVTAL: FRÅN MINIMISTANDARD TILL ÖNSKADE RESULTAT.	4
UNI EUROPAS SFG-/EFR-SAMORDNARE.	4
TILLÄMPA EFR-DIREKTIVET 2009/38/EC PÅ REDAN BEFINTLIGA FÖRETAGSRÅD.	5
UTBILDNING.	5

En gemensam hållning

Syftet med dessa riktlinjer är att definiera en hållning som kan tillämpas av samtliga UNI Europas sektorer i frågor som rör de europeiska företagsråden (EFR). Dessa riktlinjer anger vår grundläggande strategi och hållning. De har utformats av arbetsgruppen "Starkare företagsråd @ UNI Europa" som består av representanter från flera sektorer.

Riktlinjerna ska utgöra riktlinjer för UNI Europas medlemsorganisationer samt samordnare och medlemmar av företagsråd och de särskilda förhandlingsgrupperna (SFG).

UNI Europas mål

UNI Europa syftar till att:

- Garantera att anställdas rätt till information och samråd alltid respekteras.
- Tillse att det finns fackligt stöd till företagsrådets medlemmar.
- Tillse att samtliga företagsråd, oavsett när avtalets undertecknats, till fullo gynnas av de förbättringar som introducerades i det nya direktivet från 2009 (Direktiv 2009/38/EC).
- Stärka samarbetet över gränserna mellan arbetstagarnas representanter.
- Koppla utvecklingen på företagsnivå till mer allmänna fackföreningsmål.
- Stärka fackliga allianser i de företag som berörs.
- Tillse att företagets företagsråd speglar arbetsstyrkans sammansättning, både med avseende på kön och andra faktorer.
- Hjälpa till att utveckla företagsråden till viktiga verktyg för arbetstagarnas inflytande i företagets beslutsprocess.
- Proaktivt utöva inflytande över företagsrådets dagordningar för att täcka in mer än bara de standardfrågor som tas upp i direktivet, så att personalfrågor, jämlikhetsfrågor och arbetarskyddsfrågor också inkluderas.
- Ge särskilt stöd till medlemmarna av företagsråd i Central- och Östeuropa, för att göra det möjligt för dem att lära känna sina fackföreningar, få passande utbildning och aktivt delta i sina företagsråd.
- Tillse – tillsammans med berörda medlemsorganisationer – att graden av fackanslutning är hög på företagen.
- Tillse att företagsråden effektivt kopplas till de anställdas representation och deltagande också på andra nivåer (arbetsplatsen, regionalt, nationellt eller internationellt, samt på styrelsenivå).
- Göra det möjligt för företagsråden att föregripa förändringar och proaktivt erbjuda ledningen tänkbara alternativa strategier och lösningar.

Fackliga allianser

Företagsråden bör alltid spegla målen hos de fackföreningar som organiserar arbetstagarna i ett företag. Företagsråden måste ses som verktyg för UNI Europa och deras medlemsorganisationer för att försvara arbetstagarnas intressen. Det finns ett behov av att se till att fackliga medlemmar gynnas av de europeiska juridiska bestämmelserna och att företagsledningarna inte kan kringgå rättmätig facklig representation.

Av den anledningen är det av oerhörd vikt att utveckla fackliga allianser i arbetet med att skapa starka företagsråd. Målet är att varje SFG och EFR ska vara inbäddad i en stabil och tydligt definierad europeisk facklig allians som omfattar det berörda företaget. Alliansen ska länka samman fackliga SFG-/EFR-medlemmar, SFG-/EFR-samordnare samt de representanter för medlemsorganisationerna (fackliga företrädare) som finns på företaget.

Alliansen kan utvidgas för att även omfatta länder utanför Europa och bli en internationell facklig allians.

Om olika europeiska fackförbund som är medlemmar i ETUC är organiserade inom samma företag ska UNI Europa samarbeta med dessa förbund på ett öppet och konstruktivt sätt för att gynna de berörda arbetstagarna.

EFR-avtal: Från minimistandard till önskade resultat

Ett EFR-avtal är alltid resultatet av förhandlingar och kompromisser. Dock får ett EFR-avtal aldrig understiga de standarder som anges i EFR-direktivet 2009/38/EC, inklusive underordnade krav och nationell lagstiftning.

UNI Europa vill uppnå bättre och konkretare villkor än de som föreskrivs i lagen.

UNI Europa ska, genom den kommunikation och samordning som beskrivs i den fullständiga versionen av riktlinjerna, tillse att de anställdas representanter ansluter sig till en gemensam hållning och att förhandlingarna löper smidigt.

UNI Europas SFG-/EFR-samordnare

Varje SFG och EFR bör samordnas av en ansvarig facklig företrädare.

EU-direktiv 2009/38/EC anger tydligt att en SFG eller ett EFR ska få hjälp av fackliga experter, och ålägger företagsledningen att täcka kostnaderna för minst en sådan expert. Följaktligen bör varje SFG/EFR ha en kontinuerligt närvarande facklig expert som kan fungera som samordnare. Samordnarens roll är att samlar alla medlemmar i den fackliga alliansen för att underlätta att en man kan komma överens om en gemensam hållning, tillhandahålla stöd till medlemmarna i företagsrådet, tillse att SFG-/EFR-förhandlingarna är i linje med UNI Europas policy, samt vara länken mellan företagsrådet och UNI Europa.

Samordnarens roll skiljer sig från, och konkurrerar inte med, rollen som ordförande eller president för SFG/EFR från de anställdas sida.

Samordnaren kan vara en anställd hos UNI Europa eller en facklig företrädare för en av UNI Europas medlemsorganisationer som agerar med mandat från UNI Europa.

Notera att varje SFG/EFR bör, förutom den fackliga experten som fungerar som samordnare, ha tillgång till andra experter som kan erbjuda stöd i relevanta finansiella, ekonomiska, juridiska och tekniska frågor.

Tillämpa EFR-direktivet 2009/38/EC på redan befintliga företagsråd

EFR-direktivet 2009/38/EC, som officiellt träder i kraft i juni 2011, innebär vissa betydande förbättringar till den europeiska lagstiftningen om företagsråd. Användbara förändringar inkluderar definitioner för information, konsultation, transnationalitet, fackföreningars inblandning och rätt till utbildning.

UNI Europas sektorer bör försöka identifiera befintliga EFR-avtal som kan gynnas av dessa förbättringar och, när lämpligt är, vidta åtgärder för att genomföra ändringar.

EFR-direktivet 2009/38/EG erbjuder möjligheten att förhandla fram ett nytt EFR-avtal i händelse av omfattande förändringar i företagsstrukturen ("bestämmelse om anpassning"). Denna möjlighet bör användas i så stor utsträckning som möjligt för att förbättra föreskrifterna om information och konsultation.

Utbildning

Utbildningsseminarier är väsentliga för att göra företagsrådets medlemmar medvetna om sina nya rättigheter enligt EFR-direktivet 2009/38/EG samt om hur de kan omsätta dessa i praktiken.

UNI Europa kommer att arbeta för att stödja och underlätta för företagsrådets medlemmar och samordnare att få tillgång till utbildning.

UNI Europa kommer att ha ett nära samarbete med utbildarna inom ETUI (European Trade Union Institute).

Fullständig version av riktlinjerna kan laddas ner från www.uniglobalunion.org

UNI Europa: Bygga ett bättre Europa.

UNI Europa är en europeisk facklig federation som sammansluter fackliga organisationer inom kunskapsföretag och tjänsteföretag i 50 olika länder. UNI Europa består av 320 medlemsförbund som sammantaget företräder 7 miljoner arbetstagare.

Den europeiska integrationen och globaliseringen betyder att fackföreningarna inte längre kan arbeta effektivt om det bara sker på nationell eller lokal nivå. För att säkra bättre villkor för medlemmarna i specifika branscher måste de samarbeta tvärsöver sektorerna i Europa och globalt.



UNI europa
Rue de l'Hôpital, 31
1000 Brussels
BELGIUM
Tel: +32 2 234 56 56
Fax: +32 2 235 08 70
www.uni-europa.org
uni-europa@uniglobalunion.org

UNI europa/M/9/2011/0148