

UNI Europas riktlinjer för Europeiska företagsråd

Antogs av
UNI Europas styrelse 29 mars 2011



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INTRODUKTION OCH RIKTLINJERNAS SYFTE	3
1.1 EN GEMENSAM HÅLLNING	3
1.2 DE EUROPEISKA FÖRETAGSRÅDEN I FOKUS.....	3
1.3 UNI EUROPAS MÅL	4
2 IDENTIFIERING AV FÖRETAG SOM ÄR BEHÖRIGA ATT HA FÖRETAGSRÅD	5
3 FACKLIGA ALLIANSER	5
4 SAMARBETE MED ANDRA EUROPEISKA FACKFÖRBUND.....	6
5 ATT SKAPA EN SÄRSKILD FÖRHANDLINGSGRUPP (SFG)	6
5.1 UNI EUROPAS OCH MEDLEMSORGANISATIONERNAS ANSVAR.....	6
5.2 INFORMATION TILL EUROPEISKA ARBETSMARKNADSPARTER OM SKAPANDET AV EN SFG (ENLIGT PROCESSEN SOM BESKRIVS I DIREKTIVET FRÅN 2009 OM EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD).....	6
6 AVSLAG FRÅN FÖRETAGSLEDNINGEN PÅ FÖRSLAG OM EN SFG	7
7 DE FÖRSTA STEGEN MOT ATT SKAPA EN SFG	7
8 FÖRHANDLINGAR FÖR EFR-AVTAL	7
8.1 EFR-AVTAL: FRÅN MINIMISTANDARD TILL ÖNSKADE RESULTAT.....	7
8.2 UNI EUROPAS ROLL I FÖRHANDLINGSPROCESSEN.....	7
8.3 UNDERTECKNANDE AV EFR-AVTAL	7
9 UNI EUROPAS SFG-/EFR-SAMORDNARE	8
9.1 ATT UTSE EN SFG-/EFR-SAMORDNARE	8
9.2 SFG-/EFR-SAMORDNARENS KUNSKAPER	8
9.3 UNI EUROPAS STÖD TILL SFG-/EFR-SAMORDNARE.....	8
10 TILLÄMPA EFR-DIREKTIVET 2009/38/EC PÅ REDAN BEFINTLIGA FÖRETAGSRÅD.....	9
11 UTBILDNING	9
BILAGA I: ELEMENT I EFR-AVTAL	10
BILAGA II: SFG-SAMORDNARENS ROLL OCH UPPGIFTER.....	13
BILAGA III: EFR-SAMORDNARENS ROLL OCH UPPGIFTER.....	14

1 Introduktion och riktlinjernas syfte

1.1 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).

Varje sektor inom UNI Europa inbjuds att använda sig av och vidareutveckla riktlinjerna i enlighet med sina specifika behov, samt att utbyta erfarenheter med andra sektorer så att riktlinjerna kan förbättras ytterligare. UNI Europas Policy Officer för företagsråd kommer att handleda och erbjuda stöd både i denna utveckling och i samarbetet mellan sektorerna.

1.2 De europeiska företagsråden i fokus

Det finns idag flera olika former för anställdas representation och deltagande över gränserna inom olika typer av företagsstrukturer. De vanligaste är de europeiska företagsråden samt de representativa organen i europeiska företag (SE).

I praktiken fokuserar UNI Europa främst på de europeiska företagsråden och för enkelhetens skull syftar det här dokumentet endast på företagsråden. Icke desto mindre stödjer UNI Europa även andra former av arbetstagares representation och deltagande över gränserna om formerna uppfyller kraven som nedskrivs i dessa riktlinjer. (I ett senare skede kan riktlinjerna komma att utvidgas för att innefatta mer specifika riktlinjer för europeiska företag, styrelserepresentation och allmän företagspolicy.)

Dessa riktlinjer beskriver hur UNI Europa använder sig av de möjligheter som lagstiftningen erbjuder, hur företagsråden kan underlätta för fackföreningarna att nå sina mål och gynna arbetstagarna, samt hur UNI Europa och dess medlemsorganisationer kan arbeta tillsammans för att stärka dessa organ.

Lagstiftningen som åsyftas innefattar särskilt:

- Direktiv 2009/38/EC om europeiska företagsråd.
- Direktiv 2001/86/EC om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande.
- Direktiv 2002/14/EC om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.
- Direktiv 2001/23/EC om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag eller verksamheter eller delar därav.
- Direktiv 2005/56/EC om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar.
- Det nationella inlemmandet av dessa direktiv i de 30 EES-länderna.

1.3 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).
- Öka inflytandet i beslutsprocessen för anställda på företag som omfattas av lagstiftningen som nämndes ovan.
- 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.

För att lyckas förverkliga dessa mål är det av yttersta vikt att det finns en stark facklig närvaro i företagsråden.

2. Identifiering av företag som är behöriga att ha företagsråd

UNI Europas sektorer bör identifiera de företag inom sina respektive ansvarsområden som är lämpliga för att arbeta med företagsråd. UNI Europas medlemsorganisationer har en nyckelroll att spela i detta avseende, genom sin lokalkännedom och genom sina direktkontakter med arbetsstyrkan och eventuella nationella företagsråd.

Från UNI Europas perspektiv är företagsråd lämpliga där:

- Företaget uppfyller de juridiska kraven med avseende på struktur och antal anställda.
- En betydande andel av arbetskraften är fackligt ansluten och har lämpliga representativa organ.
- Medlemmarna och de anställdas representanter i företaget, i minst två länder, stödjer upprättandet av ett företagsråd.

UNI Europa inser att beslutet huruvida man ska etablera en SFG eller ej ligger hos de anställdas representanter på företaget, tillsammans med företagets ledning. Icke desto mindre bör UNI Europa utvärdera huruvida det är tillrådligt att uppmuntra etableringen av en SFG eller om en annorlunda strategi gentemot företaget kan vara lämpligare. Om en SFG ska etableras bör initiativet tas vid rätt tidpunkt och i samarbete med berörda medlemsorganisationer.

3. 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.

Syftet med en facklig allians är att:

- Försäkra sig om mesta möjliga stöd till SFG/EFR.
- Försäkra sig om en enad facklig position rörande det berörda företaget.
- Samla information för att skaffa sig en heltäckande bild av företaget.
- Skapa en balans mellan medlemsorganisationernas nationella intressen för att ge utrymme för en sant europeisk/internationell hållning och skapa en stabil grund för transnationell facklig verksamhet (såsom kampanjer eller förhandlingar om ett globalt ramavtal).
- Utveckla företagsråden till ett verktyg som kan ge medlemmarna i länder med lite eller begränsat fackligt engagemang makten att kräva och åtnjuta samma rättigheter som kollegor i länder med starkare fackliga traditioner.
- Diskutera och implementera strategier för att höja graden av facklig anslutning i företaget, och i företagsrådet.
- Skydda och främja arbetstagarnas intressen i multinationella bolag med verksamhet i Europa.

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

UNI Europas sektorer bör dra igång och samordna fackliga allianser för företagen inom sina respektive sektorer, besluta om strukturen, omfattningen och möjlig arbetsordning samt tillse att processen är transparent.

4. Samarbete med andra europeiska fackförbund

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.

5. Att skapa en särskild förhandlingsgrupp (SFG)

Akademisk forskning och praktiska erfarenheter har visat att facklig samordning är en viktig komponent både när man påbörjar arbetet med att skapa särskilda förhandlingsgrupper (SFG) och även under företagsrådets dagliga verksamhet efter att de etablerats.

Initiativet till att skapa en SFG kan utveckla sig på olika sätt. Så snart nyheten om en potentiell eller nyskapad SFG når UNI Europa gör de berörda sektorerna sina medlemsorganisationer uppmärksamma på detta. Syftet är att säkra facklig representation och samordning redan från början. För att uppnå detta krävs kontinuerlig kommunikation.

5.1 UNI Europas och medlemsorganisationernas ansvar

Beslutet om att påbörja arbetet mot ett företagsråd, och vilka åtgärder som är nödvändiga, bör tas av den berörda sektorn inom UNI Europa i nära samarbete med berörda medlemsorganisationer, så att man uppfyller de europeiska lagstiftningskraven. Men även i beaktande av de principer som beskrivs i dessa riktlinjer.

Det är de berörda medlemsorganisationernas ansvar att informera företagets anställda och att övervaka valen till varje SFG och EFR i sitt land.

När ett initiativ till att skapa en SFG kommer från UNI Europas medlemsorganisationer, eller från anställda inom företaget med stöd av UNI Europas medlemsorganisationer, är det oerhört viktigt att medlemsorganisationerna alltid kontaktar och rådgör med UNI Europa innan processen påbörjas.

Detta gäller även om initiativet att skapa en SFG kommer från företagsledningen.

5.2 Information till europeiska arbetsmarknadsparter om skapandet av en SFG (enligt processen som beskrivs i direktivet från 2009 om europeiska företagsråd)

Artikel 5.2.c i direktiv 2009/38/EG föreskriver att

"Den centrala ledningen och den lokala ledningen, liksom behöriga europeiska organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare, ska underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingar inleds".

Den europeiska fackliga Samarbetsorganisationen (EFS) och den europeiska arbetsgivarorganisationen BusinessEurope har kommit överens om att tillhandahålla varsin e-postadress som kontaktpunkt för att garantera effektiv informationsöverföring från företagen till arbetsmarknadens parter och frivilligorganisationer.

EFS och BusinessEurope är var och en ansvarig för att sprida den information som de tar emot på detta sätt till de berörda sektorernas arbetsmarknadsparter och frivilligorganisationer. EFS har i detta syfte skapat följande e-postadress: ewc@etuc.org.

EFS är ansvariga för att skicka vidare information som man mottagit till UNI Europa och de övriga europeiska fackförbunden. UNI Europa har i detta syfte skapat ett e-postkonto: ewc@uniglobalunion.org. Det är UNI Europas ansvar att försäkra sig om att nödvändiga kontakter tas med berörda företagsrepresentanter (de anställda såväl som företagsledningen). UNI Europa följer de procedurer som föreslogs av EFS i *Intern arbetsordning – Information för europeiska arbetsmarknadsparter i inledningen av EFR-förhandlingar*.

UNI Europas medlemsorganisationer bör i sina respektive länder övervaka huruvida kraven om att informera EFS och BusinessEurope efterlevs av företagen. Som ytterligare säkerhetsåtgärd bör medlemsorganisationerna meddela UNI Europa när de först uppmärksammas på att en SFG skapas.

6. Avslag från företagsledningen på förslag om en SFG

I händelse av avslag på en begäran från de anställda om att skapa en SFG bör medlemsorganisationerna informera berörda sektorer inom UNI Europa så att ett gemensamt beslut om samordnade åtgärder mot företaget kan tas.

Medlemsorganisationerna bör dessutom meddela UNI Europa om företagsledningen går med på att påbörja processen att skapa en SFG men uppenbart försöker undgå eller till och med förhindra facklig inblandning. Lämpliga åtgärder bör samordnas mellan UNI Europa och dess medlemsorganisationer.

7 De första stegen mot att skapa en SFG

Innan man skapar en SFG ska (med förbehåll för avtal och kapacitet) den berörda sektorn inom UNI Europa sammankalla ett fackligt samordningsmöte med alla potentiella medlemmar i den tänkta fackliga alliansen.

Syftet med ett sådant fackligt samordningsmöte är att

- Möjliggöra att olika intressenter träffas och kommunicerar med varandra.
- Maximera facklig representation i den särskilda förhandlingsgruppen (bland annat genom att stödja medlemsorganisationerna i arbetet med att samordna valet av medlemmar till SFG).
- Samla in tillgänglig information.
- Komma överens om en gemensam hållning och om vilka åtgärder som ska vidtas.
- Identifiera potentiella nationella intressekonflikter och hitta lösningar så att eventuella hinder för processen undanröjs.

8 Förhandlingar för EFR-avtal

8.1 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 villkor än de som föreskrivs i lagen. Dessa riktlinjer inkluderar Bilaga I, i vilket föreslås flera konkreta punkter som ska förhandlas om i ett EFR-avtal.

8.2 UNI Europas roll i förhandlingsprocessen

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

UNI Europa kommer uppmuntra och stödja den särskilda förhandlingsgruppen i arbetet med att skriva ett utkast till EFR-avtal baserat på Bilaga I i dessa riktlinjer. Detta utkast kommer att presenteras för ledningen så tidigt som möjligt i förhandlingsprocessen.

8.3 Undertecknande av EFR-avtal

UNI Europa bör vara medundertecknare av EFR-avtal som förhandlas inom deras ansvarsområde. Detta visar att de inblandade fackföreningarna står enade, och i solidaritet över gränserna, bakom företagsrådet.

UNI Europa kommer inte att stå bakom ett avtal som inte når upp till de juridiska minimikraven. Under förhandlingsprocessen kommer UNI Europa i varje enskilt fall att besluta hur man i sådana fall ska hantera det berörda företaget.

9. UNI Europas SFG-/EFR-samordnare

Varje SFG och EFR bör samordnas av en ansvarig facklig företrädare. En beskrivning av samordnarens roll och uppgifter återfinns i bilagorna II och III till dessa riktlinjer.

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 samla 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. Dennes plikt är att presidera vid det dagliga arbetet inom SFG/EFR.

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.

9.1 Att utse en SFG-/EFR-samordnare

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.

Ansvar för att utse SFG-/EFR-samordnaren vilar på UNI Europa. UNI Europa garanterar både öppenhet i nomineringsprocessen samt att den nominerade kan accepteras av företagsrådet.

Medlemsorganisationerna kommer att inkluderas i processen, som varande de viktigaste aktörerna i den dagliga SFG-/EFR-verksamheten. Medlemsorganisationernas roll är att försäkra sig om att den utsedda samordnaren har de nödvändiga kunskaperna och resurserna, samt att informera UNI Europa om han eller hon inte längre kan fortsätta i rollen.

I sådana fall kan medlemsorganisationerna föreslå en annan person att ta över rollen. Alla föreslagna samordnare måste upplysas om vad som förväntas av dem i rollen.

9.2 SFG-/EFR-samordnarens kunskaper

Samordnare bör ha erfarenhet av hur arbetet bedrivs i en SFG eller ett EFR, vara kompetenta förhandlare och medlare samt bör kunna tala och förstå minst två europeiska språk. De bör vara förtrogna med både sektorn och företaget i fråga. Om de inte har varit inblandade i SFG eller EFR från början bör de vara informerade om deras specifika historia och eventuella problem.

9.3 UNI Europas stöd till SFG-/EFR-samordnare

UNI Europa och dess medlemsorganisationer är medvetna om att de personer som utses till samordnare behöver tid och resurser för att kunna utföra sitt uppdrag. UNI Europas stöd innebär bland annat att:

- Tillse att samordnarna regelbundet informeras om EFR-relaterade frågor och andra frågor som berör UNI Europa.
- Erbjuder möjligheter till utbildning som fokuserar på samordnarens arbete.
- Arbeta för att förbättra samarbete och nätverkande mellan olika SFG-/EFR-samordnare.
- Tillhandahålla goda exempel.

I de fall samordnare är företrädare för en av UNI Europas medlemsorganisationer, snarare än anställda av UNI förväntas deras fackförening stödja dem i deras arbete. Detta stöd bör innefatta:

- Tillhandahållande av nödvändig tid och resurser.
- Erbjudande av möjligheter till utbildning som fokuserar på samordnarens arbete.

10. 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.

11. 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 Europas sektorer bör sikta på att ordna utbildningsseminarier, både med hjälp av relevanta budgetlinjer från kommissionen och genom andra källor.

Dessutom kommer UNI Europa att erbjuda utbildning över sektorsgränserna samt olika forum för erfarenhetsutbyte för EFR-medlemmar och samordnare.

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

Privata kursleverantörer (utbildningsinstitut eller privatlärare som inte är anställda av fackföreningar) kommer endast att användas på villkor att UNI Europa kan definiera utbildningskonceptet och besluta om dess innehåll.

Utbildarna rapporterar utbildningsresultaten till UNI Europa.

Bilaga I: Element i EFR-avtal

Ett EFR-avtal måste innehålla de standarder och definitioner som anges i EFR-direktivet 2009/38/EG, inklusive underordnade krav och föreskrifter i den nationella lagstiftningen. Dessutom rekommenderar UNI Europa att även följande punkter inkluderas:

Möten:

- Företagsråden måste beredas möjlighet att ha två möten per år.
- Rätten till extramöten – närhelst företagsrådet finner det nödvändigt – måste finnas med.
- Dagordning för möten bör utformas gemensamt av företagsrådets särskilda utskott och företagsledningen.
- Det officiella mötet ska pågå under minst en dag.
- Det bör finnas minst en heldag för ett förberedande möte och tillräckligt med tid för avrapportering.
- Restid för EFR-medlemmar skall räknas som arbetstid.

Särskilda utskottet:

- Enligt det underordnade kravet i EFR-direktivet 2009/38/EC äger de anställdas representanter i företagsrådet rätten att utse ett särskilt utskott.
- Mandatet för medlemmarna i det särskilda utskottet utgår från avtalet och ges av företagsrådet i sin helhet.
EFR-avtalet måste definiera det särskilda utskottets roll och ansvarsområden så att det minst innefattar följande regler:
 - Man diskuterar och kommer överens med ledningen om plats, dagordning och struktur för plenum,
 - Man diskuterar och kommer överens med ledningen om protokoll och uttalanden från plenum.

- Det särskilda utskottet måste ha rätten att arrangera regelbundna möten som finansieras av företaget.
- Företagsledningen måste i god tid informera och rådgöra med utskottet, i synnerhet under perioder mellan officiella möten, om extraordinära transnationella aspekter kommer upp.
- Det särskilda utskottet måste ha rätten att producera och sprida dokument om sina ståndpunkter. Vidare bör de ha rätten att få dessa dokument översatta till berörda språk.
- Det särskilda utskottet måste ha rätten att hålla möten helt eller delvis utan representanter från företagsledningen närvarande.
- Information och konsultation som äger rum i det särskilda utskottets möten med företagsledningen får inte ersätta information och konsultation vid företagsrådets möten.
- Föreskrifter för valda ersättare i utskottet rekommenderas för att skapa ett starkare särskilt utskott.

Medlemssammansättning:

- Företagsråden bör spegla sammansättningen av företagets arbetsstyrka, med avseende på både könsfördelning och andra faktorer (till exempel olika typer av anställda).
- Jämlikhetsfrågor (inklusive antidiskriminering, lika lön, kvinnors hälsa och andra relevanta frågor) bör inkluderas i företagsrådets befogenheter.
- Endast behöriga representanter för de anställda (enligt nationell lag) kan vara medlemmar av företagsråden. Det måste vara öppet för hela företagsrådet hur varje medlem har valts eller utsetts i respektive land.
- Företagsledningen utser eller nominerar inga medlemmar som representerar de anställda.
- UNI Europa är för inkluderandet av representanter för anställda som kommer från länder utanför EU eller EES. Företag med verksamhet i Schweiz bör inkludera schweiziska representanter för de anställda i sina företagsråd. Andra länder "bortom" Europa bör ha möjligheten att vara representerade i företagsråden; om fullständigt deltagande inte kan uppnås bör representanterna få observatörsstatus.
- För att skapa starkare företagsråd bör samtliga medlemmar ha ersättare.
- En maxgräns på antalet medlemmar bör undvikas.

Information och konsultation:

- Definitionerna ("information", "konsultation" och även "transnationalitet" inklusive skäl 16) i EFR-direktivet 2009/38/EC bör uttryckligen införlivas i avtalstexten. Om den nationella lagstiftningen som ska tillämpas innebär bättre och mer konkreta regler ska dessa föreskrifter införlivas.
- Det ska vara tydligt att företagsledningens skyldighet att hantera information och konsultation måste baseras på en skriftlig rapport som görs tillgänglig för samtliga EFR-medlemmar i god tid innan mötet och på berörda språk.

Språk:

- Simultantolkning från och till samtliga relevanta språk måste tillhandahållas för företagsrådets huvudmöten, förmöten, avrapporteringsmöten och särskilda utskottsmöten.
- Långsiktiga planer på att använda ett huvudsakligt arbetsspråk med motsvarande språkutbildning bör undvikas, och kan inte användas för att begränsa simultantolkning och översättning där så krävs.

Fackliga representanter och andra experter:

- Avtalet måste ombesörja en permanent plats för en facklig representant.
- Dessutom måste företagsrådet och det särskilda utskottet ha rätten att bjuda in egna experter (finansiella, ekonomiska, juridiska, etc.) till samtliga möten
- företagsledningen ska informeras om detta, men det är inte acceptabelt att experter endast kan bjudas in för vissa förutbestämda punkter i dagordningen.
- EFR-avtalet måste garantera att företaget täcker kostnaden för minst en expert, åtminstone för dennes resa och logi.

Sekretess:

- Reglerna för sekretess kan endast gälla sådan information som uttryckligen och av rimlig anledning har benämnts affärshemligheter.
- Sekretessreglerna gäller inte medlemmar av organisationer som inte redan faller under nationella sekretessregler.
- Sekretessreglerna får inte gälla mellan medlemmar i företagsrådet.
- EFR-medlemmar bör kunna diskutera viss informations sekretess.

Anställdas brott mot sekretessreglerna kan endast utlösa sanktioner som faller inom ramen för varje nations lagar, regler och traditioner.

Kostnader och medel:

- Alla kostnader i samband med företagsrådets arbete måste täckas av företagsledningen. Detta innefattar resor, logi, tolkning, översättning, kommunikationsmöjligheter, utbildning, lön för tid spenderad på arbete med företagsrådet.
- EFR-medlemmar bör ha tillgång till kommunikationsmöjligheter (Internet, lokala och internationella telefonsamtal, fax, e-post, webbplats, webbkamera).
- EFR-medlemmar bör ha tillgång till översättningstjänster för att kunna kommunicera och utbyta information mellan möten.

Utbildning:

- Man måste erbjuda tillräcklig utbildning för att medlemmarna i företagsrådet ska kunna fullgöra sina mandat.
- Nya EFR-medlemmar måste ha rätt till grundläggande utbildning om företagsråden och deras roll.
- Regelbundna tillfällen till utbildning och deltagande i särskilda seminarier bör erbjudas EFR-medlemmar.
- Utbildare och utbildningens innehåll bör bestämmas av EFR-medlemmarna i enlighet med deras behov.
- Utbildningstillfällen bör göras tillgängliga för hela företagsrådet som en grupp. Detta syftar till att främja gruppsammanhållningen och tillhandahålla en gemensam kunskapsgrund.

Intern arbetsordning:

- En intern arbetsordning kan bidra till att minska konflikter inom företagsrådet. Den kan beskriva ordförandens roll och uppgifter, antalet medlemmar i det särskilda utskottet och andra funktioner som finns inom ett företagsråd. Sådana regler behöver inte nödvändigtvis vara en del av avtalet utan utgör ett internt dokument endast för de anställdas representanter. Sådana regler behöver inte godkännas av företagsledningen.

Tillämplig nationell lag:

- SFG-medlemmarna och företagsledningen bör gemensamt besluta om under vilken nationell lag företagsrådet ska verka och vilken domstol som ska vara behörig. Denna information bör inkluderas i avtalet.

Bilaga II: SFG-samordnarens roll och uppgifter

Samband, kommunikation, facklig närvaro:

- Representera UNI Europa.
- Fungera som sambandsansvarig mellan olika SFG-medlemmar samt mellan SFG-medlemmar och UNI Europa.
- Se till att UNI Europas riktlinjer för företagsråd förstås och accepteras.
- Övervaka SFG-medlemmarnas val för att säkra maximal facklig närvaro i den särskilda förhandlingsgruppen.
- Ansvara för en uppdaterad lista över SFG-medlemmar, inklusive deras fackliga medlemskap.
- Delta i samtliga förmöten, möten med företagsledningen och avrapporteringar.
- Informera UNI Europa om framsteg i förhandlingarna.

Riktlinjer och råd:

- Informera SFG-medlemmarna om deras rättigheter (EFR-direktivet tillämpligt, relevant nationell lagstiftning).
- Förebered SFG-medlemmarna inför deras roll i förhandlingarna.
- Ge råd och hjälp till SFG-medlemmarna under förhandlingarna.
- Skaffa kunskap om andra EFR-avtal och presentera goda exempel.
- Ge råd om förhandlingsstrategi.

Stöd gruppssammanhållning och främja ett europeiskt perspektiv:

- Gör SFG-medlemmarna medvetna om skillnaderna mellan olika länders nationella lagstiftning och förhållanden mellan arbetsmarknadens parter.
- Identifiera möjliga källor till konflikt och hjälp till att finna lösningar för att föra förhandlingarna framåt.
- För fram uppfattningen att de anställdas intressen i samtliga länder ska representeras rättvist och att sammansättningen av den särskilda förhandlingsgruppen bör spegla arbetsstyrkans sammansättning.
- Befrämja och dra igång utbildningar.
- Om behov finns, erbjud kontaktuppgifter för andra experter (finansiella, ekonomiska, juridiska, etc.).

Bilaga III: EFR-samordnarens roll och uppgifter

Samband, kommunikation, fackliga ståndpunkter:

- Representera UNI Europa.
- Fungera som sambandsansvarig mellan olika EFR-medlemmar samt mellan EFR-medlemmar och UNI Europa.
- Uppmuntra kommunikation mellan EFR-medlemmar, eller åtminstone mellan medlemmar av särskilda utskottet, mellan möten.
- Delta i samtliga förmöten, möten med företagsledningen och avrapporteringar.
- Ansvara för en list över kontaktpersoner inom företagsrådet, inklusive deras fackliga medlemskap.
- Skriv en kort årlig sammanfattning av den senaste utvecklingen och företagsrådets verksamhet i företaget.

Riktlinjer och råd:

- Skaffa kunskap om och förklara relevant lagstiftning (EFR-direktivet tillämpligt, relevant nationell lagstiftning).
- Ge råd och hjälp till företagsrådets medlemmar i deras arbete.
- Ger råd till företagsrådet rörande EFR-avtalets verkställighet.
- Skaffa kunskap om andra EFR-avtal och presentera goda exempel.
- Om behov finns, erbjud kontaktuppgifter för andra experter (finansiella, ekonomiska, juridiska, etc.).
- Arbeta för att skapa en intern arbetsordning (se bilaga I)

Befrämja ett europeiskt perspektiv:

- Gör EFR-medlemmarna medvetna om skillnaderna mellan olika länders nationella lagstiftning och förhållanden mellan arbetsmarknadens parter.
- Uppmuntra gruppsammanhållningen.
- Identifiera möjliga källor till konflikt och hjälp till att finna lösningar för att föra företagsrådets arbete framåt.
- Inlämna en europeisk ståndpunkt, in synnerhet vid exceptionella omständigheter, såsom flytt av produktionen, nedläggning av fabriker, uppsägningar, etc.

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 europesika 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/9/2011/0147