

Informationsbald 2

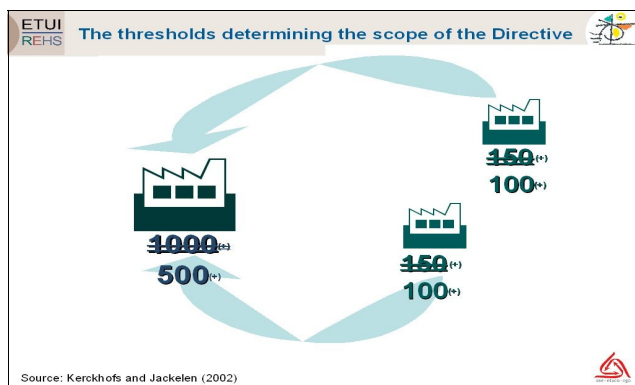
8 maj 2008

Vad behöver ändras? Varför direktivet om europeiska företagsråd (EWC) måste revideras

Direktivet behöver förbättras ur många aspekter. Dessa kan sammanfattas i [fem huvudpunkter](#):

1. Det kanske viktigaste problemet består av att många europeiska företagsråd inte får tal del av information och samråd såsom det var avsett. Vi anser detta eftersom direktivet inte definierar på ett godtagbart sätt vad **"information och samråd"** ska bestå av på europainivå. Vi vill att direktivet ändras så att det innehåller samma klara definitioner av begreppen information och samråd som i direktivet från 2001 angående arbetstagarinflytande i Europabolag (det s.k. SE-direktivet). En sådan ändring skulle bidra till att röja undan dålig praxis och skapa klarhet.

Europafacket vill ändra på orättvisa regler angående storleken på vilka bolag som berörs av direktivet:



2. Ett annat viktigt krav från Europafacket är att ta bort eller sänka trösklarna för att inrätta europeiska företagsråd. Det finns flera sådana trösklar, men vi är särskilt bekymrade över regeln som stipulerar att direktivet endast gäller för bolag med fler än 1000 anställda och minst 150 anställda in minst två medlemsländer. Vi anser detta vara orättvist (eller i enlighet med internationell lag) att arbetstagare i bolag med färre än 1000 anställda därigenom hindras att kräva inrättande av ett europeiskt företagsråd. Vi kräver att dessa trösklar ska sänkas till 500

anställda i Europa och 100 i de berörda medlemsstater.

3. En annan viktig fråga rör erkännandet av fackets roll och rätten för fackliga samordnare att bistå representanterna i alla angelägenheter som rör det europeiska företagsrådet. Ett av de viktigaste krav är att fackliga representanter i EWC och i särskilda förhandlingsorgan bör ha rätt till stöd från en facklig samordnare/expert som kan delta i möten och ge dem råd när dessa representanter behöver det. Detta fungerar redan väl i ett antal europeiska företagsråd, men det förekommer fortfarande ett betydande antal bolag där ledningen vägrar att godta närvaron av sådana fackliga samordnare under mötena..

4. Ytterligare förbättringar krävs för att europeiska företagsråd och särskilda förhandlingsorgan som ska förhandla fram EWC-avtal ska ha de nödvändiga resourser och arbetsmöjligheter för att fullfölja sina uppdrag. Här kan särskilt nämnas att många europeiska företagsråd inte har någon rätt till utbildning. Vi kräver också att fler teman än dem som nämns i det nuvarande direktivet ska göras till föremål för information och samråd, nämligen koncernens personalpolitik, arbetsmiljö samt jämställdhet och icke-diskrimineringsfrågor. Vissa problem uppstår också därför att det europeiska företagsrådet endast har rätt till ett möte per år och ingen laglig rätt att hålla ett uppföljningsmöte för endast arbetstagarrepresentanterna efter mötet med företagsledningen. Rätten till expertis/löntagarkonsulter, tolking och översättning och tillgång till arbetsplatser för representanter lämnar också att önska.

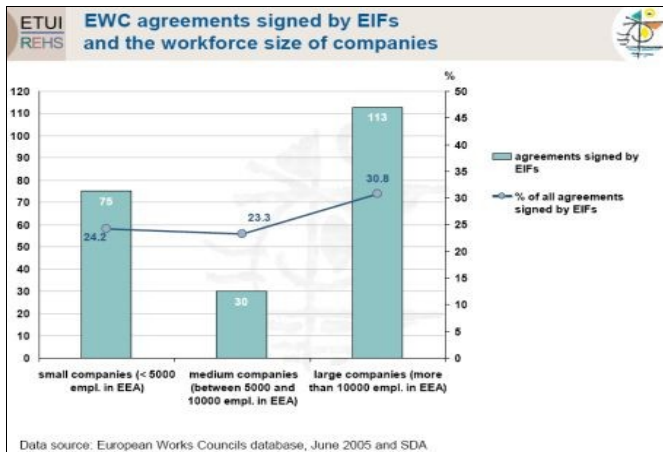
Vad säger arbetstagarrepresentanter?

"Securitas EWC inrättades 1996 och dess medlemmar representerar 90 000 arbetstagare från 14 europeiska länder. Det årliga EWC mötet

hölls de 19 och 20 november 2007 i Warschawa...

Arbetstagarrepresentanterna är inte nöjda med det nuvarande representationssystem på europainivå ... *Erkännandet av fackets roll i direktivet är av avgörande betydelse för en mer effektiv arbetstagarrepresentation. Det nuvarande systemet komplicerar på ett onödigt sätt dialogen med företagsledningen. Fackliga rättigheter är fastställda inom Nice-fördraget som en grundläggande rättighet och därför bör direktivet erkänna att facket har en viktig roll att spela inom ramen för den europeiska sociala dialogen - också på koncern- och företagsnivå"*

Gunnar Larson, EWC-ordförande, Securitas, i ett brev till EU-Kommissionär Vladimir Spidla, december 2007.



dess principer ska kunna tillämpas på redan existerande EWC-avtal, att det ska föreskriva rättvisare regler för särskilda förhandlingsorgan inklusive kortare förhandlingsfrister. Vi kräver vidare att direktivet ska föreskriva effektiva sanktioner när arbetsgivare bryter mot innehållet i deras EWC-avtal.

Hur kan vi säkerställa att dessa ändringar kommer till stånd?

Vi står här inför en rad utmaningar och kommer för att lyckas att behöva stöd och solidaritet från alla europeiska fackliga organisationer samt från våra vänner inom politiken och i regeringar. Hur som helst: våra krav är rättvisa och rimliga. De siktar helt enkelt på att få lagstiftningen att utföra vad den var ämnad till: säkra att arbetstagar Kollektiv i multinationella bolag i Europa har en rimlig möjlighet att utöva inflytande över omstruktureringar och företagsledningars planer.

Vi befinner oss i ett läge i det europeiska projektet där fler och fler vanliga arbetstagare har börjat undra vem Europa är till för: arbetstagarerna eller deras arbetsgivare och kapitalägare? Om vi lyckas uppnå dessa förbättringar i direktivet, kan det bli till en positiv signal för alla arbetstagare, inte bara de som arbetar för multinationella bolag. Om direktivet inte förbättras, kommer det att uppfattas som ett negativt förebud för hela Europa. Det kommer inte att bli en enkel kamp, men om vi står enade kan vi uppnå en viktig seger för ett mer rättvis Europa.

5. Det finns ytterligare ett stort antal **tekniska** och **juridiska** frågor som måste lösas. T.ex. så ger det nuvarande direktivet inga tillfredsställande rättigheter till arbetstagare inom s.k. joint venture- och franchise-företag. Inte heller förutses klara riktlinjer för hur, när och under vilka omständigheter avtal ska omförhandlas. Vi vill också att det reviderade direktivet ska utformas på ett sådant sätt att

"Kommissionen så väl som EU-Parlamentet och Rådet måste bevisa att de är i stånd och beredda att stärka arbetstagarernas rättigheter och den sociala dimensionen inom Europeiska Unionen."

John Monks, Europafackets Generalsekreterare.

Användbara länkar:

ETUC website: <http://www.etuc.org/>

ETUI EWC database: <http://www.ewcdb.org>

Social Development Agency (SDA) database: <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp> För mer information Kontakta:

Patricia Grillo, Chef för Press- och Kommunikationsavdelningen

Tel. +32 (0)2 2240430, Mobile: +32 (0)477 770164, Pgrillo@etuc.org