

## 2.4.0. Introduktion till fackföreningsallianser

### **Fackföreningsallianser**

Europeiska företagsråd ska alltid återspegla syftena och målsättningarna hos de fackföreningar som organiserar arbetstagarna i ett företag.

De europeiska företagsråden måste betraktas som verktyg för UNI Europas och dess medlemsorganisationers syften att försvara och främja arbetstagarnas intressen. Det är nödvändigt att säkerställa att fackföreningsmedlemmarna verkligen gynnas av de europeiska lagbestämmelserna och att företagsledningarna inte kringgår de rättmätiga fackliga representationsorganen.

Av detta skäl är utvecklingen av fackföreningsallianser oerhört viktigt i arbetet att skapa starka europeiska företagsråd.

### 2.4.a. Målsättningen med en fackföreningsallians

Alla SNB och EFR bör innefattas i en stabil och tydligt definierad europeisk fackföreningsallians som spänner över hela det berörda företaget. Alliansen bör länka samman fackligt organiserade SNB/EFR, SNB/EFR-samordnare och medlemsorganisationernas representanter (fackföreningsledare) som organiserar arbetstagare i det berörda företaget.

Målsättningen med en fackföreningsallians är att:

- säkerställa maximalt stöd till SNB/EFR.
- säkerställa en gemensam approach gentemot det berörda företaget.
- samla in information för att få en övergripande helhetssyn på företaget.
- säkerställa balans mellan medlemsorganisationernas nationella intressen, för att skapa en verklig europeisk/internationell approach och en stabil grund för gränsöverskridande fackliga verksamheter (såsom kampanjer och förhandlingar för globala ramavtal).
- utveckla ett EFR som blir till ett verktyg för att stödja och stärka medlemmar från länder med ett litet eller ett svagt fackligt engagemang, så att de kan kräva och få samma rättigheter som kollegor från länder där de fackliga föreningarna har större makt.
- diskutera och implementera strategier för att öka den fackliga anslutningen i företaget och i det europeiska företagsrådet.
- skydda och främja arbetstagarnas intressen i multinationella företag som är verksamma i Europa.

Alliansen kan utökas utanför Europas gränser så att det blir en internationell fackföreningsallians. UNI Europas sektorer bör ta initiativ till och samordna de fackliga allianserna i företagen i sina egna sektorer och bestämma över deras struktur, aktionsradie och eventuella regler om tillvägagångssätt och garantera att denna process sker på öppet sätt.

#### **Samarbete med andra europeiska fackliga federationer**

Om olika europeiska fackliga federationer som är medlemmar i EFS är organiserade i samma företag ska UNI Europa samarbeta med dessa federationer på ett öppet och konstruktivt sätt till förmån för berörda arbetstagare.

#### **Fackföreningsalliansen kan inrättas:**

- 1) **Innan man börjar förfarandet för att inrätta ett europeiskt företagsråd eller för att utse ett SNB, även vad gäller Societas Europea, Europabolag**
- 2) **Inom ramen för ett redan existerande EFR.**

**Fall 1) är normalt sett bättre om man ser till effektivitet, men fall 2) är normalt sett frekventare, helt enkelt på grund av att fackföreningsalliansens strategi är resultatet av de erfarenheter som UNI gjort inom de europeiska företagsråden.**

#### **1) Plattform och uppbyggnad av en allians**

- **Det är av yttersta vikt att vi gör ett utkast till EFR-avtalet, så att förhandlingarna sker med utgångspunkt från VÅR text och inte från den som företaget med största sannolikhet kommer att föreslå. Ett sådant utkast bör vara klart så att SNB kan ta del av det innan förhandlingen inleds och så att det kan läggas fram vid den första förhandlingssessionen.**

- **Det är av yttersta vikt att vi drar fördel av våra direktkontakter i olika berörda länder och fackföreningar som berörs av inrättandet av SNB, så att vi kan garantera maximal punktlighet i förfarandet och förhindra att ledningen utser SNB-medlemmar som inte är riktiga fackföreningsrepresentanter och inte heller verkliga arbetstagarrepresentanter. (SE ÄVEN 2.5.0)**

#### 2.4.c. Geografisk och finansiell information

##### **Gå till 2.2.c Affärsredovisning: användning av manualen**

**Det är mycket viktigt att skaffa information om företagsgruppens geografiska fördelning och finansiella leverage (beslutsordning enligt aktieposter) för att förstå vem som verkligen leder och styr företagsgruppen och på vilken ägarskapsnivå man ska förhandla.**

**Gå till 5.3. Ordlista bilaga affärsredovisning**

**Särskilt: B, C, D.1**

#### 2.4.d. Hur ska man förhålla sig till andra medlemmar?

Hur ska man förhålla sig till andra medlemmar?

Utbildning för att förstå "interkulturell kommunikation"

Kommunikationsverktyg: webb, sociala nätverk

##### **Europeiskt nätverk för arbetstagarrepresentanter**

I det europeiska företagsrådet bör man ha målsättningen att få med medlemmarna i kommittén och medlemmarna i nationella arbetstagarrepresentationsorgan i ett kommunikationsnätverk och se detta som en potential. Detta nätverk bör koordineras av det europeiska företagsrådets styrgrupp med från fackföreningarna. På detta sätt kan det europeiska företagsrådet bidra både till ett förbättrat samarbete och till interkulturell förståelse i företagsrådet och på nationell nivå – och det kan även bidra till att förbättra kommunikationen mellan företagets arbetstagare, särskilt vad gäller arbetstagare i länder där organ för arbetstagarrepresentation inte förekommer på nationell nivå, och sålunda skapa möjligheter för alla att utbyta information med varandra.

Kulturella skillnader människor och grupper emellan är knutna till deras bakgrund där klass, ålder, utbildning, kön och personlig erfarenhet spelar in. Kulturella värderingar är varken statiska eller uteslutande knutna till nationalitet.

När man vill stärka den interkulturella kompetensen i europeiska företagsråd bör två aspekter beaktas:

- För det första, förstå hur andra människor ser på sig själva som arbetstagarrepresentanter och därigenom skaffa sig insikt om de olika systemen för intresserepresentation som finns i länderna där ledamöterna i det europeiska företagsrådet finns.
- För det andra, lära sig om skillnader i socialt beteende och interaktion människor emellan i allmänhet, skillnader som påverkas av kulturtraditioner som utvecklats under historiens gång och om hur dessa kan interferera med det gemensamma arbetet i det europeiska företagsrådet

##### **Språkbarriärer och interkulturella utmaningar**

Skillnader i språk och kultur spelar en viktig roll för kommunikationen arbetstagarrepresentanter emellan och för kommunikationen med ledningen, och det är en aspekt som inte bör underskattas.

Utmaningen som detta innebär måste bemötas och problemen som uppstår i detta sammanhang måste lösas.

I sådana frågor försöker denna handbok med respektive modul ge ett bidrag.

##### **Språkproblem**

Frågan har ackompanjerat det europeiska företagsrådet redan från allra första början. Det är klart att det är

till stor hjälp för utvecklingen av ömsesidiga relationer om man kan kommunicera på ett gemensamt språk. Detta gemensamma språk kan, så vitt vi nu förstår, inte vara annat än engelska. Det finns inget annat alternativ, så vi får acceptera det faktum att den som vill ge ett meningsfullt bidrag till ett europeiskt företagsråd under en längre tidsperiod måste behärska det engelska språket eller åtminstone lära sig språket. Engelska är inte bara företagsledningarnas globala språk. Det har även många fördelar som andra språk inte har vad gäller färdighetsinlärning. Till exempel är det relativt lätt och går ganska fort att nå en färdighetsnivå där man kan göra sig förstådd (utan misstag). Det betyder att ledamöter i europeiska företagsråd får tillfälle att konversera utanför möteslokalerna om frågor som rör vardagslivet, speciellt arbetslivet.

Vanligtvis tenderar språkförmågan hos ledamöter i europeiska företagsråd att inte vara tillräcklig för att de ska kunna förstå komplicerade frågor, ännu mindre för att de ska kunna göra framställningar om sådana frågor. Det är därför det är oundgängligt att använda sig av tolkar och att översätta viktiga dokument. Sådana måste tolkar och översatta dokument tillhandahållas till alla EFR-medlemmar som behöver antingen det ena eller det andra. Detta måste villkorslöst slås fast i avtalet. Dessutom är det viktigt att när man har lyckats finna en tillförlitlig tolk ska man om möjligt använda sig av henne eller honom under varje möte – detta förbättrar förståelsen ytterligare.

För att kommunikationen ska bli effektiv inom en grupp där man arbetar tvärkulturellt är det viktigt att man reflekterar över sina egna kulturella värderingar, att man är kapabel att ifrågasätta dem från gång till gång och att man både kan ställa in sig efter andra människors synsätt och stärka sin egen förmåga att "se sig själva som andra ser en".

<<TEAM.EWC – A Leonardo da Vinci Innovation Transfer Project, *Training, Education, Advice, Management for EWCS. A manual for trainers and lecturers*, IG BCE BWS GmbH, Hannover, 2013; Url [http://www.adam-europe.eu/prj/8620/prj/igbce\\_bws\\_handbuch\\_2013\\_eng\\_web.pdf](http://www.adam-europe.eu/prj/8620/prj/igbce_bws_handbuch_2013_eng_web.pdf), consulted on July 7th, 2016.>>