

2.5.0. Introduktion till inrättande av ett SNB

Starta ett särskilt förhandlingsorgan (SNB)

Både akademisk forskning och praktisk erfarenhet har visat att facklig samordning är ett verkligt strategiskt drag redan från allra första början när man ska inrätta ett särskilt förhandlingsorgan (SNB) och även i det löpande arbetet i det europeiska företagsrådet när det väl har inrättats, särskilt som direktivet klart och tydligt slår fast att ansvaret att tillhandahålla ett särskilt förhandlingsorgan ligger på den centrala ledningen. (se art. 4-5).

OBSERVERA!!

En "fackföreningsfientlig" central ledning kommer troligtvis att försöka föregripa både Uni och berörda nationella fackföreningar när ett särskilt förhandlingsorgan ska inrättas för att kunna utse enskilda SNB-medlemmar bland personer som inte nödvändigtvis representerar de lokala arbetstagarna, utan som "sitter i arbetsgivarens ficka". På så sätt kan ledningen skapa en fackföreningsfientlig attityd inom SNB och orientera förhandlingen till sin egen favör. En sådan risk kan avvärjas genom att föregripa ledningen, dvs. genom att omedelbart bygga upp en lämplig gränsöverskridande fackföreningsallians som är tillräckligt stark för att kunna hitta och välja majoriteten av SNB-medlemmarna bland renodlade fackliga representanter. Samtidigt bör man skaffa den information som är relevant för att kunna inleda förfarandet genom att vända sig till informella och tillförlitliga källor, helst till medlemmarna i den fackföreningsallians som håller på att bildas, innan man vänder sig till den centrala ledningen enligt vad direktivet anger.

...därför:

Ett särskilt förhandlingsorgan som ett första resultat av en ny gränsöverskridande fackföreningsallians (SE ÄVEN 2.4.a)

- **Ett fackligt orienterat och sammanhållet SNB** (särskilt förhandlingsorgan) ska vara resultatet av ett passande förberedelsearbete för att inrätta en TUA, dvs. en gränsöverskridande fackföreningsallians, i representerade länder i den gränsöverskridande företagsgruppen. Även om initiativet att inrätta ett europeiskt företagsråd kommer från företagsgruppens ledning är fackföreningarna i berörda länder kapabla att spela en dominerande roll vid sammansättningen av ett SNB när de redan finns i ett nätverk.
- Alltid kunna räkna med en **strukturell fackföreningsvänlig majoritet inom SNB** (och sedan i det europeiska företagsrådet).
- Utarbeta **ett effektivt och starkt utkast till EFR-avtalet som man avser uppnå** och föra förhandlingen med utgångspunkt från VÅR text och inte från den som företaget säkerligen kommer föreslå. SNB måste vara klar med texten och ha kommit överens om den innan förhandlingarna inleds, och texten ska läggas upp på förhandlingsbordet vid det första sammanträdet.
- Arbeta för att uppnå bästa möjliga balans mellan ett smidigt och ett representativt SNB, i samma anda som finns i direktiv 2009/38, vilket innebär att man undviker att inkludera länder där ett för litet antal arbetstagare kan innebära att man inkluderar icke-fackliga representanter i SNB eller i värsta fall någon som inte ens är en verklig arbetstagarrepresentant. Man bör alltid ha i åtanke att en strukturell fackföreningsvänlig majoritet i SNB är mycket viktigt.
- **UNI-expertens roll vilar huvudsakligen på två grundpelare:**
 - a) Kapacitet att bygga gränsöverskridande allianser tack vare det nätverk han eller hon har
 - b) **Kunskap om direktivet och dess införlivande på nationell nivå, tillsammans med kapacitet att tillämpa direktivet på effektivt sätt och förmåga att undvika att bli indragen i förhandlingar som syftar till lägre standarder**

2.5.a. UNI Europas och dess medlemsorganisationers ansvar

UNI Europas och dess medlemsorganisationers ansvar

Beslutet att börja arbeta i riktning mot ett EFR och de nödvändiga implementeringsstegen ska tas av relevant UNI Europa-sektor, i nära samarbete med berörda medlemsorganisationer. Därvid ska kraven i den europeiska lagstiftningen uppfyllas och man ska arbeta enligt principerna som beskrivs i dessa riktlinjer.

Det är berörda medlemsorganisationers ansvar att informera arbetstagarna i företaget och att övervaka SNB- och EFR-val i respektive land.

När ett initiativ att inrätta ett SNB kommer från UNI Europas medlemsorganisationer eller från arbetsstyrkan inom företaget och stöds av UNI Europas medlemsorganisationer är det viktigt att medlemsorganisationerna alltid kontaktar och har samråd med UNI Europa innan de inleder någon sorts förfarande.

Ansvariga UNI Europa-sektorer kontaktar sedan alla medlemsorganisationer som finns i berörda länder.

Detta gäller även om initiativet att starta ett SNB kommer från ledningen.

Steg mot inrättandet av ett SNB

Före inrättandet av ett SNB sammankallar relevant UNI Europa-sektor (enligt avtal och kapacitet) ett fackligt samordningsmöte med alla potentiella medlemmar i den möjliga fackföreningsalliansen.

Avsikten med ett sådant fackligt samordningsmöte är att:

- Göra det möjligt för olika aktörer att träffas och kommunicera med varandra.
- Maximera den fackliga representationen i SNB (vilket omfattar stöd till medlemsorganisationerna vid samordning av val av SNB-medlemmar).
- Samla in tillgänglig information.
- Uppnå en överenskommelse om en gemensam hållning och om vilka steg som ska tas.
- Identifiera möjliga nationella intressekonflikter och finna lösningar, för att undanröja hindren för processen.

Utnämmande av SNB/EFR-samordnaren

Samordnaren kan tillhöra UNI Europas personal eller vara en fackföreningsledare som tillhör en av UNI Europas medlemsorganisationer och som agerar med UNI Europa-mandat.

Det är UNI Europas ansvar att utse SNB-/EFR-samordnaren. UNI Europa säkerställer både öppenhet i utnämningsprocessen och att den utnämnda personen kan accepteras av det europeiska företagsrådet.

Medlemsorganisationerna inbegrips i denna process som de viktigaste aktörerna i vardaglig SNB-/EFR-verksamhet. Medlemsorganisationernas roll är att säkerställa att den valda samordnaren har rätt profil och nödvändiga resurser och att informera UNI Europa om samordnaren inte längre kan fortsätta med sitt uppdrag.

I denna situation kan medlemsorganisationerna ge föreslag på en annan person som kan ta över rollen.

Alla föreslagna samordnare måste informeras om vad som förväntas av dem som samordnare.

Se anmärkningarna i bilaga 2TNA

2.5.b. Information till europeiska arbetsmarknadsparter om start av ett SNB

Information till europeiska arbetsmarknadsparter om start av ett SNB (enligt förfarandet som beskrivs i EFR-direktiv av år 2009)

Artikel 5.2.c av EFR-direktiv 2009/38/EG slår fast 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 samorganisationen (EFS) och den europeiska arbetsgivarorganisationen BusinessEurope har kommit överens om att tillhandahålla var sin e-postadress som kontaktpunkt i syfte att

säkerställa effektiv informationsöverföring från företag till den europeiska arbetsmarknadens parter. EFS och BusinessEurope har var och en ansvaret att sprida informationen de får på detta sätt till de berörda sektorernas arbetsmarknadsparter. EFS har nedan angivna e-postadress för detta syfte: ewc@etuc.org.

EFS bär ansvaret för att vidarebefordra informationen den får på lämpligt sätt till UNI Europa och till andra europeiska fackliga federationer. UNI Europa har skapat ett e-postkonto ewc@uniglobalunion.org i detta syfte. Det åligger UNI Europa att säkerställa att nödvändiga kontakter tas med relevanta företagsrepresentanter (arbetstagare så väl som företagsledning).

UNI Europa följer de förfaranden som föreslogs av EFS i *Intern arbetsordning - Information till europeiska arbetsmarknadsparter om inledningen av en EFR-förhandling*.

UNI Europas medlemsorganisationer bör i sina respektive länder övervaka huruvida kravet att informera EFS och BusinessEurope efterlevs av företagen. Som ytterligare säkerhetsåtgärd bör medlemsorganisationerna meddela UNI Europa när de först uppmärksammas på inrättandet av ett SNB.

Avslag på begäran om ett SNB från företagsledningen

I händelse av att de anställda får avslag på en begäran om att skapa ett SNB bör medlemsorganisationerna informera berörda sektorer inom UNI Europa, så att ett gemensamt beslut om samordnade åtgärder mot företaget kan tas. Medlemsorganisationerna bör dessutom informera UNI Europa om företagsledningen går med på att inleda förfarandet för inrättande av ett SNB, men uppenbarligen försöker undvika eller till och med förhindra facklig inblandning.

Lämpliga åtgärder bör samordnas mellan UNI Europa och dess medlemsorganisationer.

2.5.c. Trenden i företagsgruppen

Gå till 2.2.c Affärsredovisning: användning av manualen

Det är mycket viktigt för att förstå trenden i företagsgruppen, först och främst vad gäller tillväxt/tillbakagång, ekonomiska resultat i företagsgruppens olika segment (geografiska segment och/eller affärssegment)

Genom att studera holdingbolagets evolution kan vi bedöma bolagets strategiska beslut vad gäller:

- a) Förvärv och utveckling resp. avveckling av strategiska verksamhetsområden**
- b) Förändringar på företagsnivå och/eller förändringar i den finansiella integrationen**

Gå till 5.3. Ordlista bilaga affärsredovisning
särskilt E

2.5.d. Vikten av interkulturell kompetens i europeiska företagsråd

Vikten av interkulturell kompetens i europeiska företagsråd

Effektiv kommunikation är en av de centrala punkterna för ett framgångsrikt EFR. Detta åstadkoms inte automatiskt i en multinationell företagsgrupp där människorna har olika traditioner och kulturella bakgrunder. I ett multikulturellt sammanhang som i ett EFR beror kommunikationsproblemen inte enbart på språkbarriärerna, utan även på att deltagarna saknar en gemensam värdegrund och en gemensam förståelse för målsättningen och meningen med det europeiska företagsrådets arbete.

