

Europæiske samarbejds- udvalg

Indflydelse over landegrænser



Udgivet af:



CO-industri

www.co-industri.dk



B A T
KARTELLET

BAT-kartellet

www.batkartellet.dk

GIMK GRAFISK INDUSTRI- & MEDIE KARTEL

GIMK-kartellet

www.gimk.dk

**HANDELSOMRÅDETS
KOORDINATIONSUDVALG**

handel@hk.dk

Redaktion: Dennis Jensen og Frederik Gjern Sørensen, CO-industri,
i samarbejde med de øvrige karteller.

Tekst: Frederik Gjern Sørensen og Dennis Jensen,
med inspiration fra tidligere udgivelser

Layout: fru nielsens tegnestue

Tryk: Dystan & Rosenberg

CO-meddelelse nr. 2020/068

ISBN: 978-87-93916-29-6

Oplag: 2.000



Indhold

Side 4 Hvorfor et europæisk samarbejdsudvalg?

Side 5 Rådgivning og koordination

Side 6 Hvem kan få et ESU?

Side 7 ① Anmodning om et ESU

Side 8 ② Det særlige forhandlingsorgan (SFO)

Side 9 ③ Hvilken ledelse forhandler vi med?

Side 10 ④ Indholdet af en ESU-aftale

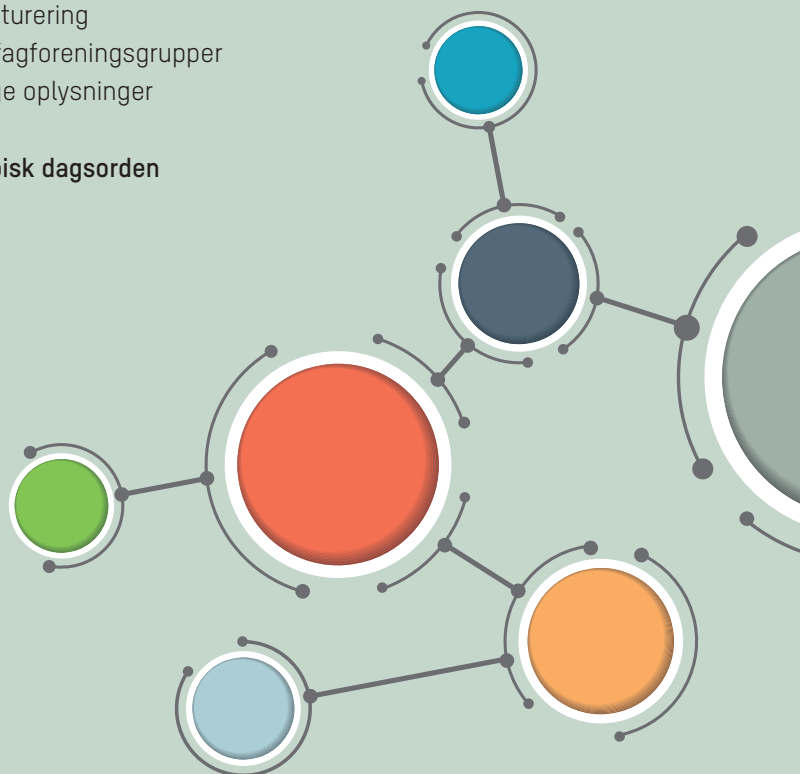
Side 11 ESU-medlemmets rolle og ansvar

Side 13 Omstrukturering

Side 13 Ad hoc fagforeningsgrupper

Side 13 Fortrolige oplysninger

Side 14 Eksempel på en typisk dagsorden



Hvorfor et europæisk samarbejdsudvalg?

Lad os begynde med en lille historie om støvsugerproducenten Hoover. De producerede støvsugere på to fabrikker i Europa, hhv. i Frankrig og Skotland. I 1993 planlagde Hoover at samle produktionen i Europa på én fabrik – så de fortsat kunne være konkurrencedygtige på det globale støvsugermarked. Hoover spillede de franske kollegaer ud mod de skotske. De medarbejdere, der kunne acceptere flest forringede vilkår, fik lov at beholde deres arbejde. Den skotske arbejdsstyrke var villige til at acceptere flest af ledelsens ydmygende krav, og så lukkede Hoover fabrikken i Frankrig. Et skoleeksempel i social dumping.

Hoover-affæren skete i 1993. I 1994 blev det første ESU-direktiv vedtaget.

Europæiske samarbejdsudvalg (ESU)

ESU er til for at undgå situationer som den, Hoover bragte sine medarbejdere i. På en multinational virksomhed kan beslutninger, som er truffet i ét land, sagtens have konsekvenser for medarbejderne i et andet land. Et ESU giver medarbejderne i en multinational virksomhed mulighed for en international informations- og høringsproces om de beslutninger, der påvirker deres arbejdsliv. Her får man mulighed for at mødes med virksomhedens øverste centrale ledelse og give perspektiver på de beslutninger, ledelsen ønsker at træffe.

ESU giver medarbejderne i en multinational virksomhed mulighed for en international informations- og høringsproces om de beslutninger, der påvirker deres arbejdsliv.

Man får desuden mulighed for at skabe netværksrelationer til koncernens kollegaer i de andre europæiske lande, hvor man kan udveksle viden om løn- og ansættelsesforhold, arbejdsmiljø, IT, personalepolitikker, klimabelastning og fagforeningsforhold. Man kan også bruge ESU til at organisere kollegaerne i andre lande og dermed undgå social dumping og udflytning.

Med et aktivt og stærkt ESU-arbejde kan man være med til at påvirke ledelsens beslutninger i spørgsmål, der overskrider nationale grænser, og dermed give indflydelse på arbejdsforholdene i hele koncernen.

Derfor er ESU en vigtig del af det faglige arbejde.

Rådgivning og koordination

CO-industri kan bistå ved alle opgaver i ESU og SFO.

Det kan du bruge CO-industri til:

Virksomheden har hovedsæde i Danmark	Virksomheden har hovedsæde i udlandet
Når jeres ESU-arbejde er i gang, tilbyder vi <ul style="list-style-type: none">• Den årlige ESU-konference• Nyhedsbreve og opdateringer• Oplæg på jeres ESU-møder om f.eks. den danske model eller inspiration til ESU-arbejdet• Gennemlæsning af aftaler og forslag til forbedringer• Gennemlæsning af dagsordener og udvikling af holdninger i relation hertil• Mulighed for at deltage i ESU-mødet som ekspertrådgiver for b-siden• Bistand ved omstruktureringer og øvrige særlige hændelser• Formidling af uddannelsesmateriale• Løbende daglig rådgivning• Juridisk bistand	Når jeres ESU-arbejde er i gang, tilbyder vi <ul style="list-style-type: none">• Den årlige ESU-konference• Nyhedsbreve og opdateringer• Koordination med internationale fagforeninger – særligt ved omstrukturering og ekstraordinære hændelser• Gennemlæsning af dagsordener og udvikling af holdninger i relation hertil• Mulighed for at deltage i ESU-mødet som ekspertrådgiver for b-siden• Oplæg om den danske model, hvis jeres ESU holder møde i Danmark• Formidling af uddannelsesmateriale• Løbende daglig rådgivning
Under forhandlingerne i SFO tilbyder vi <ul style="list-style-type: none">• En chefforhandler• Udvikling af forhandlingstemaer og idéer til aftaleindhold• Gennemgang af skitser og udkast• Løbende daglig rådgivning• Juridisk bistand	Under forhandlingerne i SFO tilbyder vi <ul style="list-style-type: none">• Gennemgang af skitser og udkast• Løbende daglig rådgivning

International koordination

CO-industri er en del af den europæiske industrifagforening IndustriAll Europe, hvorfra ESU-arbejdet koordineres og logføres. IndustriAll har en database, hvor man kan læse alle ESU-aftaler og se, hvor mange medlemmer de forskellige lande har. Alle ESU'er har en fagforeningskoordinator tilknyttet fra det land, hvor virksomheden har hovedsæde. Derfor kan vi altid hjælpe med at komme i kontakt med en tillidsrepræsentantskollega i udlandet.

Eksempel:

En multinational koncern har virksomheder i Tyskland, Polen, Danmark og Frankrig.

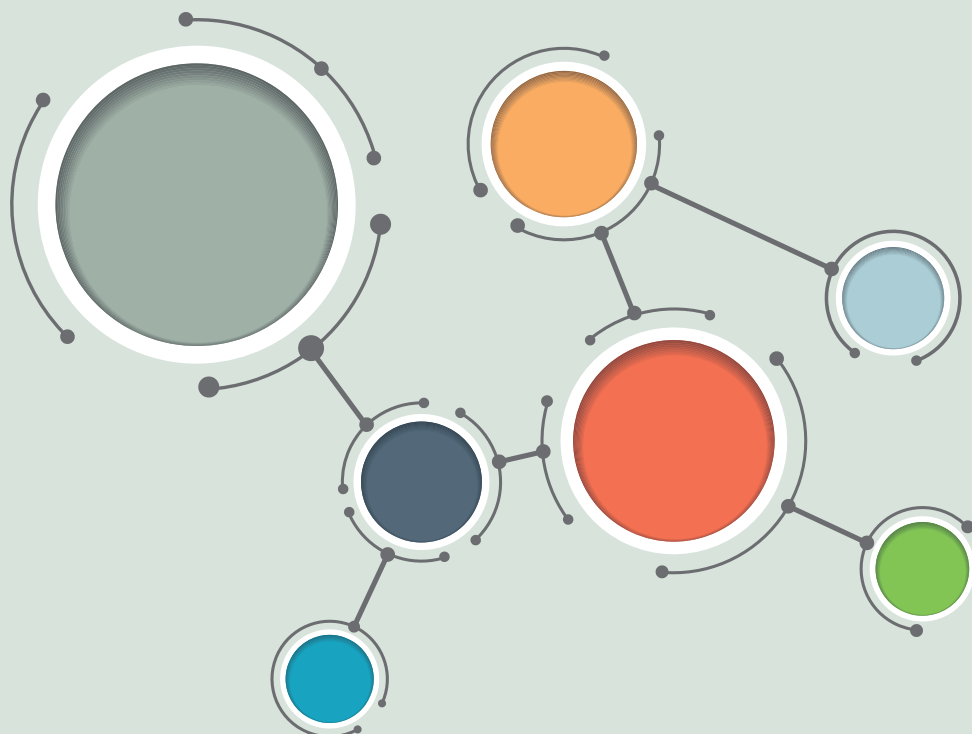
De tyske og polske kollegaer sender anmodningen om oprettelse af ESU.

Dernæst kontakter IndustriAll CO-industri og den franske fagforening for at gøre opmærksom på, at der skal indledes forhandlinger, som de har krav på at deltage i.

CO-industri oplyser forbundene, som oplyser tillidsrepræsentanterne på den danske virksomhed.

SU udpeger et medlem til det særlige forhandlingsorgan og oplyser medlemmets navn til CO-industri, som sender det videre til IndustriAll.

Husk, at I altid kan kontakte CO-industri for hjælp og vejledning i processen.

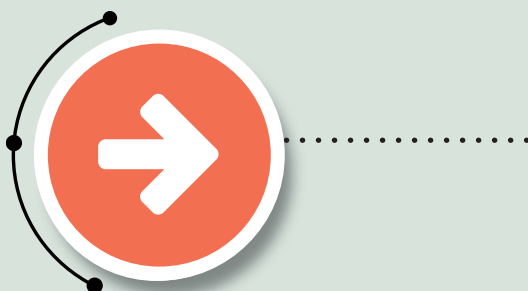


Hvem kan få et ESU?

For at få et ESU skal man opfylde følgende krav:

1. Koncernen skal have mindst 1.000 ansatte inden for EU/EØS
2. Der skal være mindst 150 ansatte i to forskellige EU/EØS-lande

Læs om processen her



1

Anmodning om et ESU

For at få et ESU skal der sendes et brev til ledelsen fra medarbejderne i to forskellige lande, der hver har mindst 100 ansatte. Dernæst er ledelsen forpligtet til at nedsætte et særligt forhandlingsorgan (SF0) på eget initiativ samt tilvejebringe alle oplysninger om koncernens struktur og antallet af ansatte i EU/EØS.

CO-industri kan hjælpe med at få kontakt til en kollega i et andet land.

[Dato og sted]

[Direktørens navn
Adresse på virksomheden]

Vedr. Oprettelse af Europæisk Samarbejdsudvalg

Under henvisning til Lov om europæiske samarbejdsudvalg, lov nr. 281 af 6. april 2011, kapitel 2, og på baggrund af direktiv 2009/38/EF, skal vi herved på vegne af de ansatte på [virksomhedens navn] anmode om, at der nedsættes et særligt forhandlingsorgan, jf. lovens kapitel 4, § 11, stk. 1, med henblik på oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg/ European Works Council.

Vi retter denne henvendelse på vegne af de ansatte inden for [virksomhedens navn] i Danmark og vi er vidende om, at der vil blive fremlagt en tilsvarende anmodning fra vore kolleger i [land].

Med henblik på at sikre den nødvendige forberedelse skal vi herved samtidig anmode om, at der udpeges en repræsentant fra koncernen, der kan være ansvarlig for forhandlingen, samt at der udarbejdes en oversigt over koncernens struktur og liste over de datterselskaber, der kan/skal involveres i den kommende forhandling, jf. lovens kapitel 3, § 9.

Vi beder om at denne anmodning sendes til koncernledelsen med kopi til os og til [koordinatoren], der vil assistere os i processen.

Venlig hilsen
[Næstformanden i SU/ b-siden i SU].

C.C.

CO-industri, Molestien 7, 2450 København SV, su@co-industri.dk

2

Det særlige forhandlingsorgan (SFO)

SFO er ikke det europæiske samarbejdsudvalg. Det er den gruppe, der skal forhandle en ESU-aftale hjem med ledelsen. Det er således SFO, der ejer aftalen. Det er også SFO der skal genforhandle, når aftalen udløber.

Fordelingen af mandater i SFO er beskrevet i ESU-direktivet:

“Hver medlemsstat tildeles en plads pr. 10% af det samlede antal lønmodtagere – eller en brøkdel heraf.” Dvs. at alle er sikret en plads, men er man over 10% udløser det 2 pladser, 20% 3 pladser etc.

I Danmark udpeger SU repræsentanter til SFO. Hvis I ikke har SU, kan tillidsrepræsentanten udpege. Alternativt skal der afholdes valg blandt alle ansatte.

Medlemmer af SFO er beskyttet ligesom tillidsrepræsentanter.

Virksomheden skal betale de udgifter, der måtte være til forhandlingen. Det gælder løn- tab, transport, forplejning, tolkning etc. SFO har krav på ekspertbistand. Det er derfor altid muligt at få en konsulent fra CO-industri til at forestå forhandlingerne, hvis virksomheden har hovedsæde i Danmark.

Eksempel:

Land	Antal lønmodtagere	%-del af det samlede antal lønmodtagere	Antal pladser i SFO
Danmark	400	16	2
Tyskland	900	36	4
Polen	700	28	3
Spanien	300	12	2
Grækenland	150	6	1
Tjekkiet	25	1	1
Italien	12	0,48	1
Norge	13	0,52	1
Total	2.500	100	15

3

Hvilken ledelse forhandler vi med?

ESU-direktivet er implementeret forskelligt i de forskellige EU-lande. Der kan derfor være forskel på at forhandle en aftale, der er omfattet af dansk lov, og en aftale, der er omfattet af f.eks. fransk lov.

En ESU-aftale er altid omfattet af lovgivningen i det land, hvor virksomheden har hovedsæde.

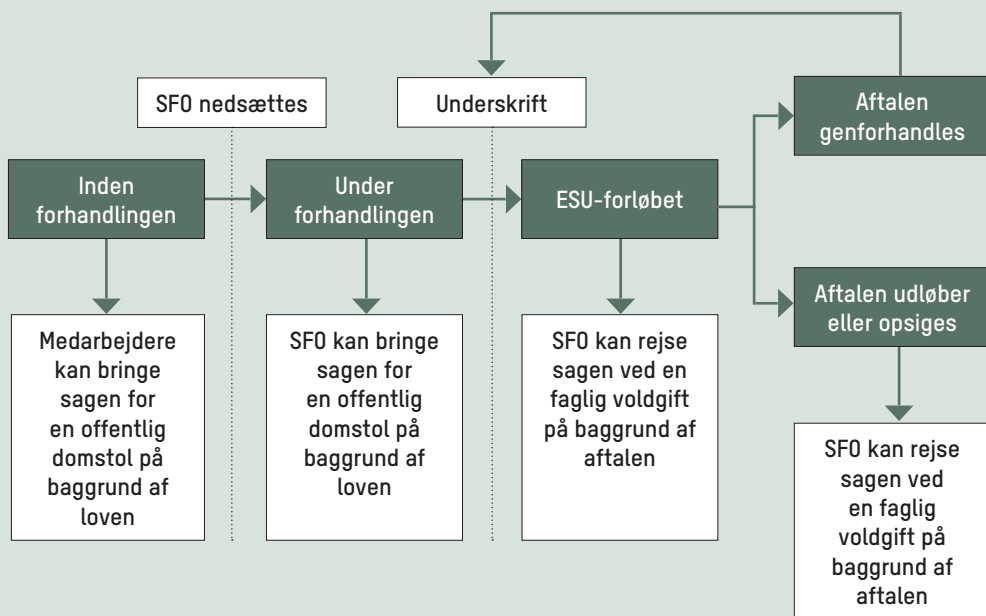
Der kan dog være tilfælde, hvor koncernen har hovedsæde uden for EU, men beskæftiger så mange lønmodtagere i EU, at virksomheden alligevel opfylder kravene for at få et ESU. I dette bliver aftalen omfattet af lovgivningen i det EU-land, hvor virksomhedens befuldmægtigede er. Hvis ikke ledelsen har nogle

befuldmægtigede, bliver aftalen omfattet af lovgivningen i det EU-land, hvor virksomheden beskæftiger flest lønmodtagere.

Fagretlig behandling

Stridigheder om en ESU-aftale skal løses i forskellige instanser, alt efter hvornår de indtræffer.

Generelt gælder det, at når en ESU-aftale er underskrevet, opnår den samme status som en overenskomst og kan føres ad fagretlig vej. Indtil da skal en sag om brud på loven indbringes for en offentlig domstol.



Indholdet af en ESU-aftale

SFO har 3 år til at blive enige med ledelsen om en aftale, som fastsætter følgende:

1. Hvilke virksomheder i koncernen er omfattet af aftalen?

- Hvis koncernen f.eks. ejer et ejendoms-administrations-selskab, skal det så med i ESU?
- Skal ESU'et deles op i to, hvis koncernen f.eks. både er involveret i olie og vind?

2. Størrelse og sammensætning af ESU

- SFO og ledelsen skal blive enige om en komposition af ESU. Skal et salgskontor med fem ansatte repræsenteres og have krav på et mandat?
- Hvis der er to større produktionsenheder i samme land, giver det sikkert mening, at det land får to pladser.
- Hvem kan vælges? I nogle lande, hvor man er dårligt organiseret, kan ledelsen finde på at udpege ESU-medlemmer.

3. ESU's beføjelser og procedure for information og høring

- Det er vigtigt, at der står i aftalen, hvad informations- og høringsprocessen består af. Det kunne f.eks. være virksomhedens strategi, køb og salg af virksomheder, nye produktionsmetoder, flytning af arbejdspladser etc.
- Tidsfrister og ekstraordinære møder.
- Hvornår skal ESU underrettes: forud for eller samtidigt med de nationale organer?
- Forsøg at adskille, hvad der hører til i ESU, og hvad der hører til i de nationale SU og overenskomster.

4. Mødested, mødehyppighed og mødelængde

- Det er vigtigt, at der kan holdes et formøde uden ledelsen.
- Hvor mange møder skal der holdes årligt og hvornår på året?
- Skal mødet altid afholdes på hovedkontoret, eller skal det være på forskellige lokationer?

5. Hvilke midler skal der stilles til rådighed for ESU?

- Det er vigtigt, at ESU har de midler, der skal til. Det kan f.eks. være tolkning, sekretær, IT-redskaber, uddannelse i ESU-arbejde, og ekspertbistand.
- Rejser ESU-repræsentanterne efter regning eller budget?

6. Regler om tilpasning, ændring og opsigelse af aftalen

- I skal blive enige om, hvordan og hvor ofte aftalen kan ændres og genforhandles.
- Husk, at hvis ledelsen opsiges aftalen, kan I altid gå i forhandlinger igen.

7. Regler for etablering af et forretningsudvalg i ESU

- Det er en god idé at have et forretningsudvalg, som er i tæt kontakt med ledelsen om dagsorden og løbende hændelser.

Hvis ikke SFO og ledelsen lykkes med en aftale inden for tre år, træder de fastsatte minimumsbestemmelser i kraft. Minimumsbestemmelserne er typisk dyre for ledelsen, da alle lande har krav på tolkning.

Derfor er ledelsen ofte villige til at lade ESU holde flere årlige møder, hvis de kan slippe for omkostningerne til tolkning.

Skriv til dit kartel og få et anonymt eksempel på en ESU-aftale.

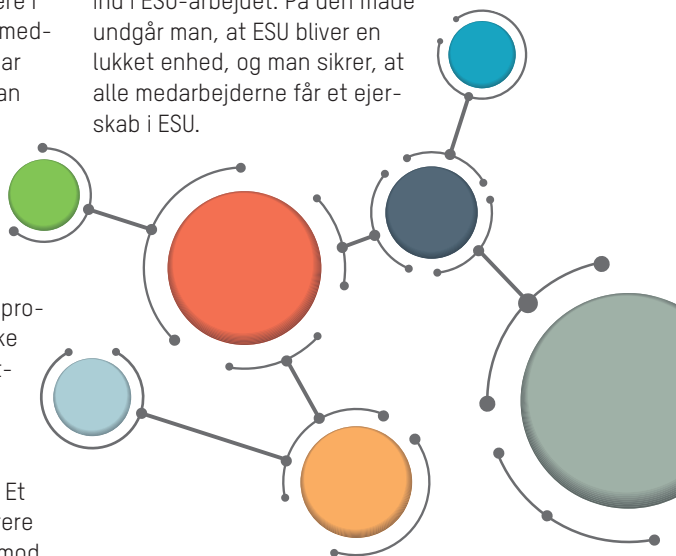
ESU-medlemmets rolle og ansvar

ESU-arbejdet foregår ikke kun på de ordinære ESU-møder eller forretningsudvalgsmøderne. Som ESU-repræsentant handler det om hele tiden at være på forkant med udviklingen. ESU-repræsentanterne skal løbende følge med i udmeldinger fra ledelsen og tale med kollegerne om, hvad der foregår i de andre lande. Det er derfor en god idé at investere i at opbygge gode relationer mellem ESU-medlemmerne. For når netværket fungerer, har det stor nytteværdi. På kryds og tværs kan informationer udveksles og faglige problemstillinger drøftes. Samarbejdet kan give en stor viden om forholdene inden for koncernens virksomheder på nationalt plan. Det betyder, at rygter enten kan bekræftes eller manes i jorden. Påstår ledelsen for eksempel, at produktionen flyttes til Portugal, hvis der ikke rettes ind lokalt, kan man bruge ESU-netværket til at spørge portugiserne, om de har kapaciteten til at overtage sådan en produktion. Svaret kan bruges i forhold til de videre forhandlinger med ledelsen. Et godt ESU-samarbejde gør det altså sværere for ledelsen at spille arbejdstagerne ud mod hinanden.

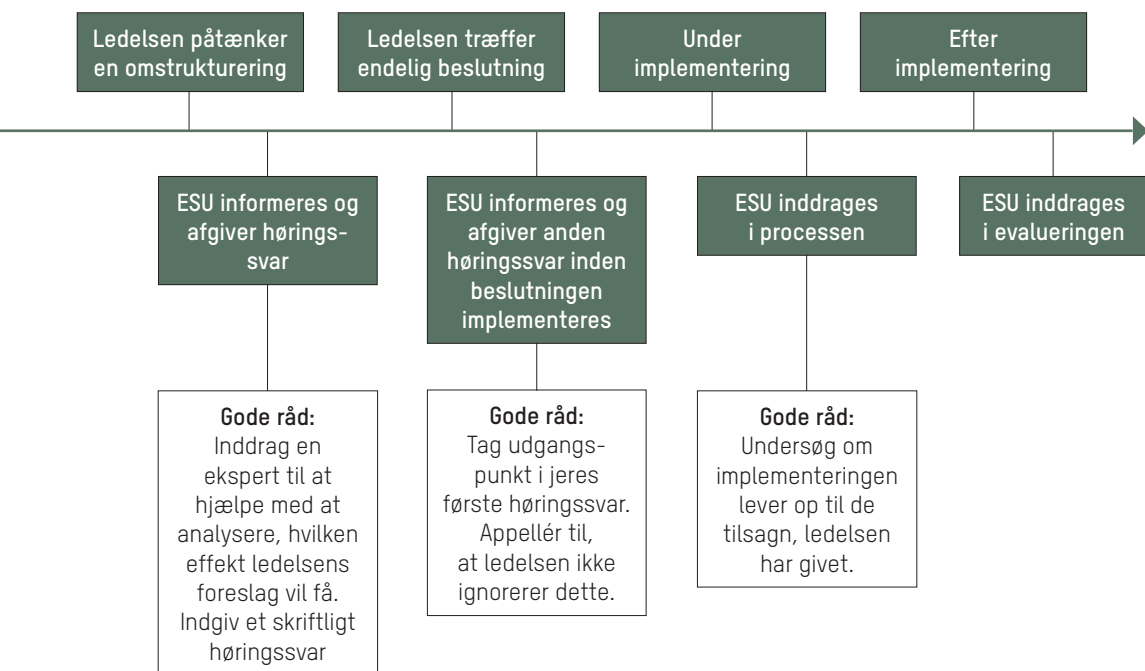
Ud over netværksarbejdet består ESU-repræsentantens arbejdsopgaver også i at holde kollegerne i Danmark orienteret om, hvad der foregår på ESU-møderne. Det skyldes, at

Samarbejdet kan give en stor viden om forholdene inden for koncernens virksomheder på nationalt plan. Det betyder, at rygter enten kan bekræftes eller manes i jorden.

opnåede informationer ikke må holdes inden for en snæver gruppe af personer i ESU. Information til kollegerne kan for eksempel ske via udsendelse af referater og nyhedsbreve, eller at man fortæller om det sidste ESU-møde på et fællesklubbmøde. Man skal også søge at få input fra kollegerne bragt ind i ESU-arbejdet. På den måde undgår man, at ESU bliver en lukket enhed, og man sikrer, at alle medarbejderne får et ejerskab i ESU.



Det kan være en udfordring at få samarbejdet i ESU til at glide på tværs af forskelle i sprog, kultur, fagforeningstraditioner og arbejds-markedsmodeller. Som ESU-repræsentant vil man for eksempel opleve, at der er stor forskel på ESU-repræsentanternes sprogkunderskaber. Det er ikke et krav at kunne fremmedsprog som ESU-repræsentant. Men både i det formelle samarbejde og i de uformelle sociale sammenhænge er det en fordel at kunne kommunikere direkte med ESU-kollegerne



Det kræver tid at etablere tillid, både til hinanden og til ledelsen, så samarbejdet bliver effektivt.

på engelsk. Man behøver ikke at beherske et fremmedsprog på meget højt niveau for at være med, men et vist sprogkendskab vil ofte være en stor fordel.

Som ESU-repræsentant vil man også opleve, at ikke alle ESU-medlemmer er fagligt organiseret, og at aftaler indgås på andre måder end i Danmark. I nogle lande ses det som nødvendigt at strejke først og forhandle bagefter for at blive hørt. I et nyetableret ESU skal man derfor være opmærksom på, at det kræver tid at skabe en fælles forståelse for, hvordan man forhandler med ledelsen og hvad ESU

kan/skal bruges til. Og at det kræver tid at etablere tillid, både til hinanden og til ledelsen, så samarbejdet bliver effektivt.

En anden udfordring i ESU-arbejdet handler om at kunne gennemskue de strategiske og økonomiske overvejelser, der ligger bag ledelsens beslutninger. Hvad ligger der for eksempel bag ledelsens beslutning om at ville flytte produktionen til et andet land? Handler det om lønomkostninger, logistik, eller er der for eksempel statstilskud til etablering af virksomheder i det pågældende land? Det er også vigtigt at kunne overskue store koncernregnskaber. Hvordan og hvorfor bliver pengene flyttet rundt mellem koncernens virksomheder? Har man indsigt i ledelsens spillerum i forhold til koncernens vækstmuligheder, er det nemmere at få indflydelse på beslutningerne.

Omstrukturering

Det sker, at internationale koncerner outsourcer, køber, sælger og overdrager virksomheder til hinanden. Mange medarbejdere har formentlig oplevet udfordringerne ved internationale omstruktureringer.

ESU har ret til information og høring om omstrukturering af virksomheden.

Motivationer for at omstrukturere en virksomhed kan være mange, men særligt ny teknologi opleves som noget, der ændrer markedet og dermed vilkårene for produktion. Der findes imidlertid mange eksempler på ledelser, der har travlt, når de omstrukturere, og glemmer at tænke langsigtet. Under en omstrukturering har ESU en god række lovkrav, der kan bidrage til at foregribe de udfordringer, en omstrukturering kan have for medarbejderne.

For det første har ESU både ret til information og høring. ESU skal altså inddrages i processen, før beslutningen om at omstrukturere virksomheden er truffet endeligt. Det betyder, at I kan forberede jer på, hvad ledelsen planlægger. I de fleste ESU'er er der mulighed for ekstraordinære møder i forbindelse med ekstraordinære situationer som f.eks. omstruktureringer. Husk at benytte jer af denne mulighed.

ESU spiller en aktiv rolle i den internationale transformationsproces. Det kan være med til at købe tid, hvilket kan være altafgørende, for selvom omstruktureringer er en international beslutning, kan den ofte koste arbejdspladser på lokalt plan. Husk, at I kan inddrage ekspertbistand. CO-industri står klar med rådgivning, hvis jeres virksomhed vil foretage en omstrukturering.

Ad hoc fagforeningsgrupper

Hvis I mener, at omstændighederne er særligt tvingende i forbindelse med en omstrukturering, har ESU mulighed for at indkalde til fagforeningsmøder i regi af IndustriAll. Her kan I blandt andet:

- Udvikle fælles strategier
- Blive enige om fælles krav til ledelsen
- Koordinere jeres respons på ledelsens beslutninger
- Garantere at fagforeninger i forskellige lande handler som samlet enhed

En ad hoc-fagforeningsgruppe vil typisk bestå af:

- Tillidsfolk fra de involverede produktionsenheder
- Fællestillidsfolk fra virksomheden
- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer
- Fagforeningsansatte, der har ansvar for virksomheden, branchen eller regionen

Kontakt CO-industri, hvis I ønsker at få nedsat en ad hoc-fagforeningsgruppe.

Fortrolige oplysninger

Ledelsen vil ofte dække sig ind under, at nogle oplysninger er fortrolige. De vil enten undlade at oplyse jer, eller også vil de undgå, at I vide-regiver dem.

Det er derfor vigtigt, at I spørger om, hvorfor informationerne er fortrolige, og endnu vigtigere: Hvor længe? Så ved I, hvornår I kan oplyse jeres kollegaer.

Husk desuden, at I altid har mulighed for at rådføre jer med en advokat i CO-industri.

Eksempel med en typisk dagsorden

"Dagsorden"

- 1. Koncernens finansielle status**
- 2. Koncernens strategi**
 - Omstrukturering
 - Ændringer i produktion
 - Organisatoriske ændringer
 - Opkøb og salg af virksomheder
 - Fremtidige investeringer
- 3. Uddannelse**
- 4. Arbejds miljø og sikkerhed**
 - Arbejdsskader
 - Sygdom
 - Sundhed
 - Seniorpolitik
- 5. IT og digitalisering**
- 6. CSR**
 - Redegørelse for arbejdsforhold i værdikæden
 - Genanvendelsesstrategi
 - CO₂-udledning
 - Kønsstatistik
 - Sociale initiativer og velgørenhed



KONTAKT



CO-industri

Molestien 7, 3.
2450 København SV
T 33 63 80 00
www.co-industri.dk
co@co-industri.dk



B A T
KARTELLET

BAT-kartellet

Kampmannsgade 4
1790 København V.
T 33 14 21 40
www.batkartellet.dk
bat@batkartellet.dk



GIMK-kartellet

Weidekampsgade 8
0900 København C.
T 70 11 45 45
www.gimk.dk
gimk@hk.dk

HANDELSOMRÅDETS KOORDINATIONSUDVALG

Weidekampsgade 8
0900 København C
T 70 11 45 45
handel@hk.dk