

EWC/ESU Håndboken



negotia

Innholdsfortegnelse:

1.0 Innledning	3
1.1 Hva er Europeisk Samarbeidsutvalg (ESU)/European Works Council (EWC)?	3
1.2 Hvorfor er det viktig å ha EWC i store europeiske konsern?	3
1.3 EWC som verktøy for fagforeningen	4
1.4 EWC i praksis	5
2.0 Regelverk og definisjoner	6
2.1 Regelverk	6
2.2 Definisjoner	
2.2.1 Grenseoverskridende	7
2.2.2 Informasjon og drøfting	7
3.0 Hvilke konsern er omfattet av regelverket?	9
4.0 Hvordan opprette EWC?	11
4.1 Hvordan opprettes EWC – i korte trekk?	11
4.2 Skriftlig anmodning om forhandling	11
4.3 Særlig forhandlingsutvalg for de ansatte (SFU/SNB)	11
4.3.1 Innledning	11
4.3.2 Hvem og hvor mange deltar i det særlige forhandlingsutvalget (SNB)?	12
4.3.3 Hvordan velger ansatte i Norge sine representanter til det særlige forhandlingsutvalg (SNB)?	12
4.4 Forhandlingene om EWC-avtale	13
4.5 Sakkyndige og bistand fra organisasjonene	14
5.0 Avtale om EWC	15
5.1 Innholdet i EWC-avtalen	15
5.2 Hva skjer dersom konsernet ikke ønsker å innlede forhandlinger om EWC, eller partene ikke blir enige om avtale?..	16
6.0 Møtene i EWC	17
6.1 Hvilke ansatte skal delta på EWC-møtene?	17
6.2 Hvem deltar fra konsernet?	18
6.3 Hvem skal lede EWC-møtene?	18
6.4 Hvor ofte skal EWC møtes?	18
6.5 Formøter/ettermøter	18
6.6 Aktuelle temaer for EWC-møtene	19
6.7 Hva kan ellers avtales i EWC?	19
6.8 Hvilken rett har EWC-representantene til å viderefremme innholdet i EWC-møtene?	20
6.9 Hvem finansierer EWC-arbeidet?	20
6.9.1 Ledelsen betaler kostnadene	20
6.9.2 Reise- og oppholdsutgifter	20
6.9.3 Opplæring	21
6.9.4 Tolking	21

7.0 Arbeidsutvalg/Selected commitee	22
8.0 Bistand	23
8.1 Direktekontakt med UNI	23
8.2 Koordinator	23
8.3 Bistand fra ekspert	24
8.5 Kontaktpersoner i Negotia	24
9.0 Tips og råd	25
9.1 Muligheter og utfordringer	25
9.2 Råd fra UNI Europa	25
10.0 Erfaring med EWC fra ulike bransjer	
Transcom	26
Coca-Cola	27
Telia	29
Linker	30
Vedlegg: Eksempel på en EWC-avtale i anonymisert form	32



1.0 Innledning

1.1. Hva er Europeisk Samarbeidsutvalg (ESU)/European Works Council (EWC)?

Arbeidstakere i virksomheter med aktivitet i flere land trenger en felles arena hvor de kan møte toppledelsen i selskapet/konsernet. EWC/ESU kan fylle dette behovet. Den internasjonale betegnelsen er European Works Council (EWC). I Norge brukes betegnelsen Europeisk Samarbeidsutvalg (ESU). Den internasjonale betegnelsen vil bli brukt videre i denne håndboken.

EWC er et samarbeidsforum og et viktig verktøy for de ansattes representanter. Her kan de få informasjon og innflytelse gjennom samtaler og dialog med toppledelsen i konsernet. Ofte er tillitsvalgte utpekt til å være EWC-representant, men det behøver ikke å være slik.

Hvis konsernet har minst 1000 arbeidstakere og minimum 150 arbeidstakere i minst to europeiske land, kan arbeidstakerne kreve at EWC opprettes.

En rekke større europeiske konsern har EWC i dag, mens andre ennå ikke har kommet så langt. I 2009 var det ca. 2200 konsern i EØS/EU som oppfylte kriteriene for å kunne opprette EWC, og ca. halvparten av dem hadde gjort dette.

1.2 Hvorfor er det viktig å ha EWC i store europeiske konsern?

Formålet med EWC er å bedre de ansattes informasjons- og drøftingsrettigheter i virksomheter med aktiviteter som går over landegrensene. De ansatte har behov for informasjon og drøftinger hvis de for eksempel blir berørt av beslutninger som tas av morselskapet i et annet europeisk land.

Ofte samordner ledelsen seg på europeisk konsernnivå, mens fagforeningene bare finnes lokalt på arbeidsplassene og på forbundsnivå i de enkelte land. Det er derfor viktig at arbeidstakerne fra de forskjellige landene har en formell og akseptert arena hvor de kan møte toppledelsen i konsernet.

Tillitsvalgte har mye å vinne på å forbedre samarbeidet på tvers av landegrensene og mellom alle fagforeningene som representerer de ansatte i konsernet. Et sterkt EWC kan dermed være en link og en motvekt til ledelsens samordning på konsernnivå.

Samarbeidsforumet EWC gir ansatte rett til medbestemmelse og påvirkningsmuligheter, i tillegg til tilstedeværelse overfor og sammen med konsernets europeiske ledelse.

Flere av de eksisterende EWC-avtalene er inngått med konsern som har hovedsetet sitt i Norge. For tillitsvalgte i Norge som allerede har nær kontakt med toppledelsen, vil EWC være nyttig for å få enda bedre

informasjon om hva som skjer i de andre landene der konsernet har virksomheter.

Men mest nytte av EWC har trolig norske EWC-representanter innenfor selskaper med ansatte i Norge, men hvor hovedkontoret ligger i andre EØS-land. I disse tilfellene har de norske fagforeningene vanligvis ikke nær kontakt med toppledelsen i konsernet. EWC blir dermed viktig for å få innsyn i konsernets arbeid og fremtidsplaner. Ofte får EWC-representantene ny og oppdatert informasjon om selskapets situasjon, som selv ikke den norske ledelsen har mottatt; eller bare delvis har mottatt.

Videre er formålet med EWC å øke tilliten mellom ledelsen og de ansatte, og skape større engasjement hos de ansatte i konsernet. Det vil gi de ansatte større forståelse for faktorene som påvirker ledelsens avgjørelser. De ansatte kan da være med på å bygge en positiv bedriftskultur og synliggjøre selskapets omtanke for sine ansatte. Informasjon og drøftinger må tilrettelegges på en slik måte at de virker effektivt, og gjør det mulig for foretak og konsern å treffe beslutninger på en effektiv måte.

Informasjon og drøftinger må skje på et relevant ledelsesnivå, avhengig av hvilke emner som behandles.

EWC erstatter ikke de tillitsvalgte ordinære medbestemmelsesrett etter Hovedavtalene.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 1. Formål

Formålet med denne avtale er å bedre de ansattes konsultasjons- og informasjonsrettigheter i foretak og konserner med virksomheter innenfor EØS-området, og derved videreføre til disse foretak de gode samarbeidsrelasjoner som er utviklet i avtaleverk og praksis i norsk arbeidsliv.

Informasjon og konsultasjon skal tilrettelegges på en slik måte at de virker effektivt, og at de gjør det mulig for foretak og konserner å treffe beslutninger på en effektiv måte.

1.3 EWC som verktøy for fagforeningen

Det internasjonale fagforeningsnettverket UNI Global Union (UNI) ², og fagforeningene i Norden, har et sammenfallende syn på hvordan EWC skal anvendes. Dette kan sammenfattes i følgende punkter;

- EWC er et fagforeningsanliggende.
- EWC skal være et middel for å oppnå innflytelse for de ansatte.
- EWC skal være et verktøy for å få innflytelse over beslutninger som har effekt over landegrensene (grenseoverskridende effekt).
- EWC skal være et verktøy for å bygge et lokalt fagforeningsnettverk i EU.

Fra fagforeningene i Norden finnes det i tillegg forventninger om hva arbeidsgiveren primært skal bidra med:

Konsernledelsen skal informere og drøfte en rekke spørsmål med EWC, blant annet før det fattes beslutninger om:

- Strukturelle spørsmål, særlig slike som har effekt på sysselsettingen.
- Policyspørsmål om arbeidsmiljø, personal, kompetanseutvikling med mer.
- Innføring av ny teknikk.

¹ Hovedavtalen mellom YS og Virke har en likelydende ordlyd i Tilleggsavtale X.

² UNI Global Union er en global fagforening som Negotia er medlem av, og som arbeider for bedre lønns- og arbeidsvilkår i hele verden. Medlemmene i Negotia er plassert i UNI-sektorene ICTS (Industri og IKT) og Commerce (Handel).

- Konsernets etiske retningslinjer (codes of conduct).
- Globale rammeavtaler (global framework agreement).

Konsernet skal bidra til å skape gode forutsetninger for arbeidet i EWC ved å sørge for tolking, oversettelse av materiale, gjennomføre hyppige møter, og ved å gi ressurser til arbeidsutvalg og eventuelle arbeidsgrupper.

1.4 EWC i praksis

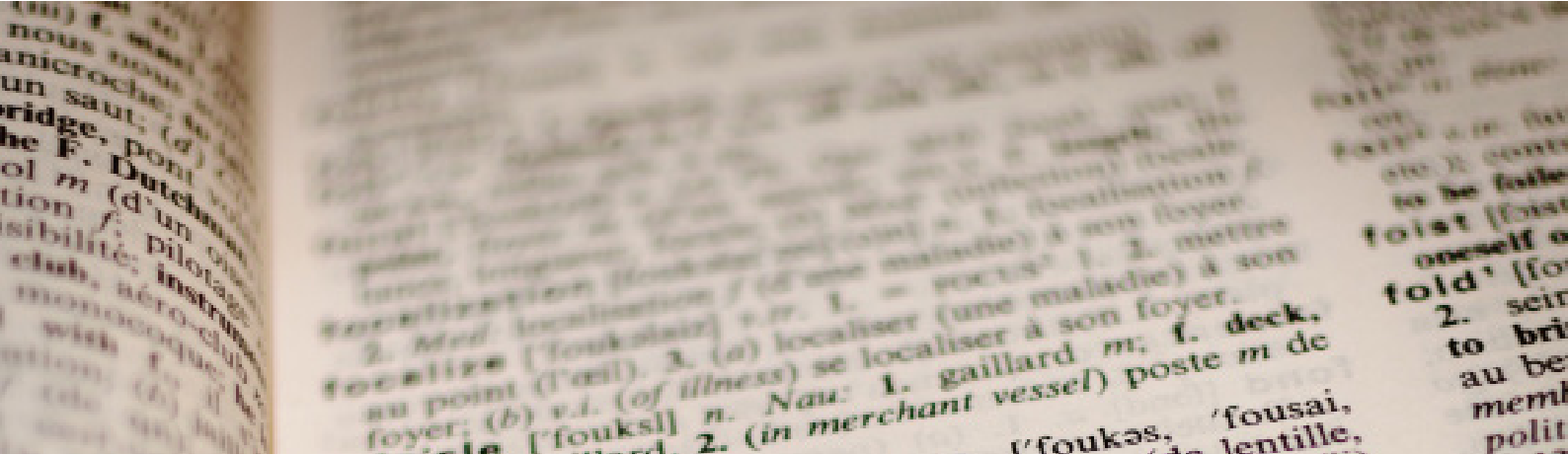
EWC skal møtes minst en gang i året. UNI skiller mellom to former for EWC: Det «symbolske», hvor arbeidet er begrenset til ett årlig møte, og det «proaktive», med jevnlig dialog mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne. I sistnevnte utgjør EWC basen for informasjon, samarbeid, forhandlinger og overenskomster. UNI har erfart at det ofte trengs en viss tid fra et EWC blir etablert, til et EWC blir proaktivt. Erfaring viser at en slik prosess tar gjennomsnittlig fem år.

Svensk forskning viser at EWC gjennomgår tre utviklingsfaser

1. Når EWC blir stiftet.
2. Når EWC konstitueres og delegatene lærer hverandre å kjenne.
3. Når EWC begynner å fungere.

De største utfordringene kommer gjerne i fase 3, fordi fagforeningene ofte mangler en visjon for EWC og ikke helt vet hva EWC skal brukes til.

Det er store forskjeller på arbeidet i et EWC, avhengig av om konsernet har hovedsete i Norge eller for eksempel i London, Paris, Madrid eller i Norden. Her har representantene for arbeidstakerne fra landet konsernet har sitt hovedkontor en spesielt viktig rolle, fordi disse representantene ofte sitter med mye informasjon om konsernet, og har opparbeidet kontakter og relasjoner til toppledelsen.



2.0 Regelverk og definisjoner

2.1 Regelverk

Hvis du som tillitsvalgt ønsker å kreve EWC opprettet i ditt konsern, eller hvis du er valgt til å være EWC-representant, er det viktig at du kjenner til reglene for EWC. Dette regelverket er styrende både for din og toppledelsens/ konsernets håndtering.

Regelverket består av tre nivåer:

Nivå 1 - EU-direktiv

EUs direktiv³ om europeiske samarbeidsråd (EWC) direktiv 2009/38/EC⁴. EU-direktivet gjelder for alle EU- og EØS-land.

Nivå 2 - De nasjonale lovene om hvordan EUs direktiv er innført i hvert enkelt land.

De nasjonale lovene utgjør en presisering av EUs direktiv. I Norge har vi Lov om allmenn gjøring⁵ av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg⁶ med tilhørende forskrift om europeiske samarbeidsutvalg⁷. Denne loven og forskriften presiserer hvilke regler som gjelder i Norge.

Nivå 3 - EWC-avtalen

Avtale om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg i foretaket/konsernet. I EWC avtalen blir selskapet og representanter for arbeidstakerne enige om hvordan det konkrete samarbeidsrådet skal arbeide

Angående nivå 1:

Det første EWC-direktivet i EU kom i 1994 (direktiv 94/45/EF). Direktivet ble endret i 2009 (direktiv 2009/38/EC). Endringene i 2009 gikk ut på å forbedre rettighetene til EWC-representantene, blant annet i forhold til informasjon og drøftinger, rett til opplæring med lønn og rett til bistand fra fagforeningen sentralt. Dersom EWC-avtalen i konsernet er inngått før 22.09.1996 gjelder ikke rettighetene i 1994 og 2009 direktivene, men en bør her arbeide for å forholde seg til det nye regelverket. Dersom EWC-avtalen i konsernet er inngått i perioden fra 22.09.1996 til 04.06.2009 gjelder reglene i 2009 direktivet. Er EWC-avtalen derimot inngått i perioden 05.06.2009 til 05.06.2011 gjelder reglene i 1994 direktivet. Dersom EWC-avtalen i konsernet er inngått fra og med 06.06.2011 og etter dette, gjelder reglene i 2009 direktivet isin helhet. Det samme gjelder for EWC-avtaler som blir inngått i fremtiden.

³ Et direktiv er et regelverk fra EU som medlemslandene i EU/EØS er pålagt å innføre i nasjonal lovgivning innen en tidsfrist.

⁴ EWC-direktiv 2009/38/EC endret EWC-direktiv 94/45/EF.

Angående nivå 2:

I Norge har vi gjort EWC-direktivene om til norsk lov, implementert disse i norsk rett.

Den norske loven har allmenngjort Tilleggsavtale VII i Hovedavtalen mellom LO og NHO fra 2014. Hovedavtalen mellom YS og NHO, og YS og Virke har tilsvarende ordlyd i henholdsvis Tilleggsavtale VII og Tilleggsavtale IX.

EWC-regelverket for Norge er derfor direkte regulert i Hovedavtalene.

I og med at Hovedavtalen er allmenngjort som lov, gjelder Tilleggsavtalen også for konsern/grupper av foretak i Norge som ikke kommer inn under LO-NHO området. Tilleggsavtalen gjelder også for konsern som ikke har tariffavtale.

Reglene i tilleggsavtalene i hovedavtalene får anvendelse ved krav om – og etablering av – EWC i konsern med hovedkontor i Norge. Videre skal disse reglene følges ved valg av EWCrepresentanter både til EWC etablert i Norge og til EWC etablert i utlandet. Reglene skal også anvendes så langt de passer for EWC etablert i utlandet. I tillegg har forskrift om europeiske samarbeidsutvalg (FOR-2000-07-28-797) regler om saksbehandling og tvisteløsning i Bedriftsdemokratienemnda.

Generelt

I møter mellom konsernledelsen og EWC-representantene kan det være hensiktsmessig å vise til de aktuelle bestemmelsene som gjelder håndtering av saker, for på den måten å skape mer legitimitet for krav som fremsettes i EWC-møtene. Det er derfor vist til de aktuelle bestemmelsene i Hovedavtalen YS-NHO under hvert punkt nedenfor.

Avslutningsvis i håndboken er det linker til direktivene, loven, forskriften, Hovedavtalene og et eksempel på EWC avtale.

2.2 Definisjoner

I følge hovedavtalene har tillitsvalgte i dag rett til informasjon og drøfting med ledelsen i Norge vedrørende saker som får betydning her i landet. I saker som enten gjelder hele konsernet eller datterselskaper i to eller flere EU- og EØS-land, har EWC-representanter gjennom EWC krav på ytterligere informasjon og drøftinger. Fordi slike grenseoverskridende saker kan få indirekte betydning også i Norge, på kort eller lang sikt.

2.2.1 Grenseoverskridende

Saker er å anse som grenseoverskridende når de enten angår hele konsernet, eller minst to virksomheter i forskjellige EU/EØS-land. Her skal det også tas hensyn til omfanget av mulige virkninger som et tiltak vil innebære. Dette betyr at et tiltak kan bli ansett som grenseoverskridende, selv om det ikke får umiddelbar virkning i flere land.

Rent nasjonale anliggender diskuteres som nevnt ikke i EWC.

⁵ Allmenngjøring er et vedtak om at en tariffavtale skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art som avtalen omfatter. Dette gjelder også uorganiserte arbeidstakere.

⁶ LOV-1996-08-23-63

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 2 12.ledd Definisjoner og anvendelsesområde

Saker er å anse som "grenseoverskridende" når de angår hele konsernet eller fellesskapsforetaket, eller minst to virksomheter eller bedrifter/enheter i forskjellige

2.2.2 Informasjon og drøfting

Konsernet plikter å informere om og drøfte saker som har betydning for mer enn ett land, med EWC-representantene.

I EWC-reglene er det presisert hva som menes med informasjon og drøfting (konsultasjon), både for å tydeliggjøre hva som ligger i medbestemmelsesrettighetene og for å forsterke rettighetene til arbeidstakerne.

Med «informasjon» menes opplysninger som toppledelsen gir arbeidstakernes EWC-representanter for at disse skal kunne sette seg inn i saken og undersøke den. Denne informasjonen skal gis på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold at EWC-representantene har mulighet til å foreta grundige vurderinger av mulige virkninger. Informasjonen skal danne grunnlaget for drøftinger med toppledelsen i konsernet.

Med «drøfting» (konsultasjon) menes utveksling av synspunkter mellom EWC-representantene og toppledelsen. Drøftinger skal gjennomføres etter at EWC-representantene har fått rimelig tid til å sette seg inn i informasjonen de har mottatt. Drøftingene skal foregå på et tidspunkt, på en slik måte og ha et slikt innhold at EWC-representantene vil være i stand til å forstå og uttale seg om det foreslåtte tiltaket.

Felles for informasjon og drøftinger er at disse skal skje på et så tidlig tidspunkt at EWC-representantene har mulighet for reell påvirkning på beslutningen. Med andre ord skal informasjon og drøftinger skje i god tid før ledelsen fatter beslutning i saken.

EWC-representantene skal få så god informasjon i saken at de kan analysere data, innhente eksperter ved behov og ha en intern diskusjon i EWC. I drøftingene bør EWC-representantene vurdere hvilke virkninger tiltaket har på lønns- og arbeidsvilkår. Videre hvilken betydning dette har for arbeidsmiljø og sosiale forhold. EWC-representantene bør også vurdere hensiktsmessigheten av tiltaket og se på alternative løsninger.

Dersom toppledelsen ikke følger informasjons- og drøftingsbestemmelsene, bør EWC-representantene ta dette opp i EWC-møtene.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 2 10. og 11. ledd

I denne avtalen skal begrepet "informasjon" bety de opplysninger arbeidsgiver gir arbeidstakernes representanter for at de kan sette seg inn i saken og undersøke den. Informasjonen skal gis på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som gjør det mulig for arbeidstakernes representanter å foreta en grundig vurdering av de mulige virkningene, og ved behov forberede konsultasjon med det relevante organ i et foretak som omfatter virksomhet i flere EØS-land.

I denne avtale skal begrepet "konsultasjon" bety utveksling av synspunkter mellom representanter for arbeidstakerne og ledelsen på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som gjør det mulig for arbeidstakernes representanter å uttale seg om det foreslåtte tiltaket innen rimelig tid, basert på den informasjon de har mottatt.



3.0 Hvilke konsern er omfattet av regelverket?

Ethvert internasjonalt konsern med virksomhet i Europa kan opprette EWC.

I konsern av en viss størrelse og struktur kan ledelsen eller tillitsvalgte / de ansatte anmode om forhandlinger om opprettelse av EWC. Dette gjelder foretak eller konsern med:

- Minst 2 virksomheter i to forskjellige EU/EØS-land
- Minst 1000 arbeidstakere totalt i EU/EØS-land
- Minst 150 arbeidstakere i 2 forskjellige EU/EØS-land

Som «ansatt» menes det antall ansatte, herunder deltidsansatte, som var sysselsatt på det tidspunktet da anmodningen om å opprette EWC ble fremsatt.

Hovedavtalen har regler om konsern, kontrollerende foretak og ansatt.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 22.ledd

Norske foretak med minst 1 000 ansatte innenfor EØS og med minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land, heretter kalt fellesskapsforetak, konserner/grupper av foretak med kontrollerende selskap i Norge og med minst 1 000 ansatte innenfor EØS, når konsernet omfatter minst to foretak i forskjellige EØS-land som hvert sysselsetter minst 150 arbeidstakere.

§ 26.- 9. ledd

Begrepene konsern og kontrollerende foretak i denne avtale bygger på definisjonene i aksjeloven § 1-2. Med kontrollerende foretak forstås den virksomhet som i henhold til disse definisjoner utøver bestemmende innflytelse over de øvrige enheter.

Dersom konflikt mellom norsk og utenlandsk lovgivning medfører at to eller flere foretak innen et konsern kan betraktes som kontrollerende, skal det foretak som har rett til å utpeke mer enn halvparten av medlemmene i det annet (de andre) foretaks styrende organer anses som det kontrollerende, med mindre det godtgjøres at et annet foretak har bestemmende innflytelse av andre grunner.

Begrepet "ansatt" omfatter det antall ansatte, herunder deltidsansatte, som er sysselsatt på det tidspunkt anmodning fremsettes om å opprette europeisk samarbeidsutvalg.

Dersom gjennomsnittlig antall arbeidstakere, medregnet deltidsansatte, i de to foregående år har vært høyere enn på det tidspunkt anmodningen fremsettes, legges dette antall til grunn.

§ 3 1.ledd Opprettelse av samarbeidsordning

I foretak og konserner med slik struktur og størrelse som nevnt i § 2 kan det anmodes om forhandlinger om opprettelse av europeisk samarbeidsutvalg, heretter kalt ESU, eller om andre samarbeidsformer som sikrer informasjon til og konsultasjon med de ansatte over landegrensene.

For at de ansatte skal ha tilstrekkelig informasjon til å kunne vurdere om de vil kreve opprettelse av EWC, må de ha tilgang til nødvendig informasjon om konsernets struktur, antall ansatte og annen informasjon som er nødvendig for å kreve forhandlinger. De ansatte kan dabe ledelsen om å få utlevert nødvendig dokumentasjon.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 3 2. ledd Opprettelse av samarbeidsordning

Ledelsen i hver virksomhet plikter på forespørsel fra arbeidstakernes representanter å fremlegge informasjon om foretakets eller konsernets struktur, antall ansatte og annen informasjon som er nødvendig for å kreve forhandlinger.



4.0 Hvordan opprette EWC?

4.1 Hvordan opprettes EWC – i korte trekk?

EWC opprettes etter anmodning fra en av partene. Deretter gjennomføres forhandlinger mellom toppledelsen i konsernet og en forhandlingsdelegasjon som representerer de ansatte i samtlige EU/EØS-land hvor konsernet har virksomhet. Forhandlingene skal lede frem til en avtale om EWC. Avtalen skal inneholde en beskrivelse av samarbeidsutvalgets sammensetning, virksomhet og arbeidsmåte. EWC-avtalen bør kontinuerlig evalueres og eventuelt reforhandles.

4.2. Skriftlig anmodning om forhandling

Skriftlig anmodning om forhandlinger om opprettelse av EWC kan enten fremsettes av konsernets sentrale ledelse i Norge, eller av minst 100 ansatte eller deres representanter i minst to virksomheter i konsernet, og da fra minst to forskjellige EU/EØS land. Partene kan også umiddelbart bli enige om opprettelse av EWC.

Anmodningen om forhandlinger skal være skriftlig, være adressert til sentral ledelsehovedkontoret/hovedadministrasjonen – med dato for når kravet ble fremmet. Som regel blir dette utført av, eller i samarbeid med, fagforeningene i de aktuelle landene.

Det er ledelsen som er ansvarlig for å opprette EWC i konsernet eller utarbeide informasjonsog høringsprosedyre.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 3 3. ledd Opprettelse av samarbeidsordning

Anmodning om forhandlinger kan fremsettes skriftlig av foretakets/konsernets sentrale ledelse i Norge (heretter kalt ledelsen), eller av minst 100 ansatte eller deres representanter i minst to virksomheter i minst to forskjellige EØS-land.

4.3 Særlig forhandlingsutvalg for de ansatte (SFU/SNB)

4.3.1 Innledning

Etter at skriftlig anmodning om EWC har blitt sendt og/eller partene er blitt enige om opprettelse av EWC, skal det nedsettes et særlig forhandlingsutvalg (SFU) for de ansatte som skal forhandle med toppledelsen i konsernet om EWC avtale. På engelsk Special Negotiation Body (SNB). Den internasjonale betegnelsen vil bli brukt i det videre.

4.3.2 Hvem og hvor mange deltar i det særlige forhandlingsutvalget (SNB)?

Det særlige forhandlingsutvalget skal kun bestå av representanter for arbeidstakerne. SNB skal ha minst 3 og høyst 17 medlemmer. Utvalget skal ha en representant fra hvert land der konsernet driver en eller flere virksomheter. I tillegg sikres ytterligere representasjon i henhold til antall ansatte i de enkelte nasjonale enheter. Hvert land tildeles plass i det særlige forhandlingsutvalget per påbegynte tidel av det samlede antall ansatte. Den grunnleggende tanken er at alle landene som selskapet opererer i bør være representert i henhold til antall ansatte. Se eksempel vedlegg 2.

Eksempel: Totalt har konsernet 1000 ansatte. Da utgjør hver 100 arbeidstager en tidel. Her har land 1 i alt 150 ansatte, land 2 har 600 ansatte og land 3 har 250 ansatte. Land 1 skal ha 2 representanter, siden det har påbegynt sin tidel nr. 2. Land 2 skal ha 6 representanter og land 3 skal ha 3, siden de har påbegynt sin tredje tidel.

EWC-regelverket gir rettigheter til ansatte, og ikke til fagforeningene. Det kan derfor hende at uorganiserte ansatte er representert i EWC.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 4. Fremgangsmåten ved ordningens etablering

Ledelsen er ansvarlig for gjennomføringen av forhandlingene etter følgende regler:

- a) Representanter for de ansatte i Norge og i de nasjonale enheter innenfor EØS danner et særlig forhandlingsutvalg, heretter kalt SFU, som skal forhandle med ledelsen om opprettelse av ESU eller andre samarbeidsformer.
- b) Medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget velges eller utpekes ut fra antallet arbeidstakere i hver EU-/EØS-stat. Hver stat tildeles en plass i det særlige forhandlingsutvalget per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere.

4.3.3 Hvordan velger ansatte i Norge sine representanter til det særlige forhandlingsutvalg (SNB)?

I Norge kan valg til SNB skje ved skriftlig og hemmelig flertallsvalg etter reglene i Hovedavtalen § 13-3 på NHO området og § 4-6.4 på Virkeområdet. Alle ansatte har stemmerett, uavhengig av organisasjons-tilknytning. Personer som medregnes til den ansvarlige bedriftsledelse har ikke stemmerett.

I virksomheter der denne fremgangsmåten ikke passer, velges representantene i henhold til valgreglene for ansattes representasjon etter aksjeloven⁹ og representasjonsforskriften¹⁰. Det vil si enten ved flertallsvalg¹¹ eller ved forholdstallsvalg hvis noen krever dette. Reglene åpner for at lokale fagforeninger kan ta initiativ for å påvirke valgresultatet ved å bestemme om valget skal gjennomføres som flertallsvalg, forholds-
tallsvalg eller i valgkretser.

I praksis oppnevnes likevel de nordiske delegatene ofte av fagforeningene. Dersom klubben organiserer et flertall av de ansatte, er det i praksis klubben som utpeker EWC-representantene. Men hvem som helst kan kreve at valget istedet skal skje etter reglene i Hovedavtalen eller etter ansattes representasjon i følge aksjeloven.

Uenighet om valgt fremgangsmåte ved valgene, eller klage over gjennomføringen av dem, avgjøres av

⁸ Flertallsvalg innebærer at den som får flertall får alle representantene.

⁹ LOV-1997-06-13-44

¹⁰ FOR-2014-06-20-850

Tvisteløsningsnemnda ¹². Ansatte i utenlandske datterselskaper velger sine representanter i henhold til de reglene som følger av lov, avtaler eller praksis i datterselskapenes hjemland.

UNI anbefaler at arbeidstakernes representanter oppnevnes av fagforeningene. I situasjoner hvor dette ikke lar seg gjøre, bør representantene være demokratisk valgt av arbeidstakerne på den berørte arbeidsplassen.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 4. Fremgangsmåten ved ordningens etablering

c) Medlemmene i SFU utpekes eller velges av og blant de ansatte i fellesskapsforetaket og dets virksomheter, eller i konsernet, etter følgende regler:

- ansatte i Norge velger sin(e) representant(er) enten ved skriftlig og hemmelig valg etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalens § 12-3 eller, i virksomheter der dette ikke passer, i henhold til valgreglene for ansattes representasjon etter aksjeloven.

Uenighet om fremgangsmåten ved valgene, eller klage over deres gjennomføring, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda.

- Ansatte i utenlandske datterselskaper velger sine representanter i henhold til de regler som følger av lov, avtale eller praksis i datterselskapenes hjemland.

4.4 Forhandlingene om EWC-avtale

Etter at det særlige forhandlingsutvalget (SNB) er nedsatt og representantene er valgt, underretter SNB både den sentrale ledelsen og ledelsen i de enkelte land om utvalgets sammensetning.

Ledelsen innkaller SNB til forhandlingsmøte innen 3 måneder med sikte på å etablere EWC eller annen form for samarbeidsordning.

De europeiske arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene skal ha opplysninger om SNBs sammensetning og om at forhandlinger er innledet. Ledelsen har ansvaret for at disse opplysningene blir sendt.

Dette kan for arbeidstakersiden skje på e-post til UNI (Union Network Internasjonal). E-posten kan sendes til en i UNI Europas EWC-team, se punkt 8.1.

Arbeidsgiversiden vil normalt kontakte BUSINESSSEUROPE ¹³.

Ledelsen er ansvarlig for å tilrettelegge og bekoste forhandlingene, herunder også å sørge for nødvendig oversettelse av dokumenter og tolkning.

Før og etter hvert møte med ledelsen, har det særlige forhandlingsutvalget (SNB) rett til å møtes uten at representanter for ledelsen er tilstede. SNB skal ha tilgang på nødvendige kommunikasjonsmidler.

SNBs beslutning om å inngå EWC-avtale eller andre samarbeidsformer som sikrer informasjon og drøftinger med de ansatte over landegrensene, må ha tilslutning blant et flertall av SNBs medlemmer.

¹³ BUSINESSSEUROPE er europeisk næringslivs talerør overfor EUs institusjoner og part i den sosiale dialog på europeisk nivå

¹¹ Forholdstallsvalg innebærer at representantene fordeles mellom de deltagende valglistene etter hvor stor andel av stemmene som de forskjellige listene får.

¹² Tvisteløsningsnemnda er en offentlig nemnd med sekretariat i Arbeidstilsynet.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 4. Fremgangsmåten ved ordningens etablering

d) Det særlige forhandlingsutvalg skal underrette ledelsen om sammensetningen av utvalget.

e) Ledelsen innkaller innen tre måneder utvalget til forhandlingsmøte med sikte på å etablere ESU eller annen form for samarbeidsordning. Ledelsen i de nasjonale enheter og de aktuelle arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner på europeisk nivå skal underrettes om sammensetningen av det ærlige forhandlingsutvalget og at forhandlinger innledes.

f) Før og etter hvert møte med ledelsen har det særlige forhandlingsutvalg rett til å møtes uten at representanter for ledelsen er til stede. I den sammenheng skal det ha tilgang på alle nødvendige kommunikasjonsmidler. SFU har rett til å la seg bistå av sakkyndige etter eget valg. Ledelsen har plikt til å dekke omkostningene ved en slik sakkyndig. Dekning utover dette kan avtales mellom partene.

h) SFUs beslutning om å inngå avtale om samarbeidsordninger etter § 3 må ha tilslutning blant et flertall av utvalgets medlemmer.

SFU kan med minst to tredeler av stemmene beslutte å ikke innlede forhandlinger eller å avbryte forhandlinger som allerede er påbegynt etter nærværende avtale. Ny anmodning om å innkalle SFU kan tidligst fremsettes to år etter nevnte beslutning, med mindre partene i foretaket/konsernet blir enige om en kortere frist.

4.5 Sakkyndige og bistand fra organisasjonene

SNB har rett til å innhente bistand fra sakkyndige etter eget valg. Ledelsen har plikt til å dekke omkostningene ved bruk av sakkyndig. Den sakkyndige kan være en representant fra UNI eller andre. Hvis det er opprettet en koordinator, vil også denne kunne bistå; se nærmere under punkt 8.2 Koordinator.

Under forhandlingene kan partene etter anmodning få råd og veiledning av sine organisasjoner der slike finnes. Det samme gjelder dersom det etter inngåelsen er tvil om rekkevidden av den inngåtte avtale. I praksis vil det være Negotia sentralt som bistår her.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 4. Fremgangsmåten ved ordningens etablering

f) SFU har rett til å la seg bistå av sakkyndige etter eget valg. Ledelsen har plikt til å dekke omkostningene ved en slik sakkyndig. Dekning utover dette kan avtales mellom partene.

g) Under forhandlingene kan partene etter anmodning få råd og veiledning av sine organisasjoner der slike finnes. Det samme gjelder dersom det etter inngåelsen oppstår tvil om rekkevidden av den inngåtte avtale.



5.0 Avtale om EWC

5.1 Innholdet i EWC-avtalen

Representanter for de ansatte og ledelsen skal forhandle for å forsøke å komme til enighet om en avtale om EWC.

Avtalen skal regulere de ansattes behov for relevant og regelmessig informasjon, og behovet for å ha direkte dialog med ledelsen. Dette gjelder saker som angår hele konsernet og som er av grenseoverskridende karakter. Spørsmål av ren nasjonal art skal ikke behandles i EWC.

Dersom partene ikke avtaler noe annet, skal EWC bestå av minst 3 og høyst 30 medlemmer. Vanligvis består EWC av 15-30 medlemmer, men noen ganger er samarbeidsutvalget mindre, spesielt hvis selskapet bare har virksomhet i noen få land.

En EWC-avtale skal være skriftlig. EWC-avtalen skal minimum ha følgende innhold;

- Avtalen skal klargjøre hvilke land og hvilke av selskapets enheter som omfattes.
- Avtalen skal fastsette EWC-utvalgets sammensetning, medlemstall og fordeling av plassene, dets kompetanse og arbeidsmåte, samt funksjonstid. For eksempel skal den omtale hvilke type saker og spørsmål EWC skal behandle.
- Avtalen skal fastsette sted, hyppighet og varighet for møtene. Hvis partene har behov for møter i forkant av EWC-møtene, skal avtalen også regulere dette.
- Avtalen skal inneholde budsjett for EWCs virksomhet.
- Avtalen skal klargjøre EWC-utvalgets virkemåte og fremgangsmåte for å få informasjon og gjennomføre drøftninger. Dette gjelder også koordinering av informasjon og konsultasjon på både nasjonalt og internasjonalt nivå.
- Avtaler skal fastsette sammensetningen av arbeidsutvalgets (Select Committee), samt fremgangsmåte for oppnevning av medlemmer, virkemåte og saksbehandlingsregler.
- EWC-avtalen skal angi avtalens varighet og fremgangsmåten ved reforhandlinger.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 5. Avtalens innhold

a) Partene skal gjennom avtalen om ESU eller andre samarbeidsordninger ivareta de ansattes behov for relevant og regelmessig informasjon, og for en direkte dialog med ledelsen, i saker som er av grenseoverskridende natur.

Informasjon og konsultasjon skal skje på et relevant ledelsesnivå ut fra hvilke emner som behandles.

De løsninger og prosedyrer som velges skal ta hensyn til foretakets/konsernets Organisasjonsstruktur og ledelsesformer, og den bedriftskultur og samarbeidstradisjon som finnes. De skal legge til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom ledelsen og de ansatte, der de ansatte med sin erfaring og innsikt skal være med på å skape de økonomiske forutsetninger for foretakets fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til best for foretaket og de ansatte.

b) Avtalen mellom partene skal være skriftlig, og i det minste

1. Angi de land og selskapsenheter som omfattes.
2. Fastlegge ESUs sammensetning, medlemstall og fordeling av plassene, dets kompetanse og arbeidsmåte, samt funksjonstid. For eventuell annen samarbeidsmodell skal omfang og innhold bestemmes, samt på hvilke områder og i hvilket omfang informasjon skal gis og konsultasjoner holdes.
3. Fastsette sted, hyppighet og varighet for ESUs møter, herunder eventuelle formøter i tilknytning til ESUs møter.
4. Inneholde budsjett for ESUs eller samarbeidsordningens virksomhet.
5. Angi utvalgets virkemåte og fremgangsmåte ved informasjon og konsultasjon, herunder koordinering av informasjon og konsultasjon på nasjonalt og internasjonalt nivå.
6. Sammensetning av, fremgangsmåte for oppnevning, virkemåte og saksbehandlingsregler for den særskilte komiteen som opprettes innen ESU, der slik oppnevnes.
7. Avtalens ikrafttredelse og varighet, retningslinjer for endring og oppsigelse av avtalen, vilkår for re-forhandling, herunder, om nødvendig, ved endringer i strukturen i foretak med virksomhet i flere EØS-stater.

5.2 Hva skjer dersom konsernet ikke ønsker å innlede forhandlinger om EWC, eller at partene ikke blir enige om en avtale?

Hvis de ansatte skriftlig anmoder om å danne EWC, men konsernet ikke innleder forhandlinger innen fristen på 6 måneder etter at anmodningen ble fremsatt, bringes saken inn for Tvisteløsningsnemnda. Det samme gjelder hvis partene har forhandlet i 2 år uten å ha blitt enige om en EWC-avtale. Tvisteløsningsnemnda skal da, med en frist på 6 måneder, pålegge selskapet å opprette et EWC. Nemnda fastlegger utvalgets struktur og oppgaver.

Dersom konsernet ikke oppfyller pålegget innenfor påleggsfristen, kan tvisteløsningsnemnda fastsette tvangsmulkt. Tvangsmulkt kan gis løpende for hver dag, uke eller måned eller som en engangsmulkt. Dette følger av Forskrift om europeisk samarbeidsutvalg §5 om sanksjoner.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 9. Frister for forhandlingenes avslutning m.v.

Forhandlinger om samarbeidsordninger som i medhold av foranstående regler har pågått i to år uten at partene har blitt enige om avtale, skal avsluttes.

De kan etter partenes felles beslutning også avsluttes tidligere, dersom det ikke er mulig å oppnå enighet.

I slike tilfelle, eller hvis ledelsen avviser å innlede forhandlinger innen en frist på seks måneder fra anmodning er fremsatt etter § 3, bringes saken inn for Tvisteløsningsnemnda. Nemnda skal, med en frist på seks måneder, pålegge ledelsen å opprette et europeisk samarbeidsutvalg. Nemnda fastlegger utvalgets struktur og oppgaver i henhold til § 5 og § 6.



6.0 Møtene i EWC

6.1 Hvilke ansatte skal delta på EWC-møtene?

I Norge er det de ansatte i konsernet som velger eller utpeker representanter fra egne rekker til EWC. Dette gjøres etter reglene om valg av det særlige forhandlingsutvalg (SNB), se punkt 4.3.3, med mindre SNB bestemmer noe annet. Hvis SNB ikke bestemmer noe annet, består utvalget av minst ett medlem fra hvert land per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere.

Eksempel: Totalt har konsernet 1000 ansatte. Da utgjør hver 100 arbeidstager en tidel. Her har land 1 i alt 150 ansatte, land 2 har 600 ansatte og land 3 har 250 ansatte. Land 1 skal ha to representanter, siden det har påbegynt sin tidel nr. 2. Land 2 skal ha seks representanter og land 3 skal ha tre, siden de har påbegynt sin tredje tidel.

I praksis vil representantene i SNB ofte være del av EWC, fordi de har vært med på prosessen med å forhandle EWC-avtalen. Men i prinsippet skal EWC-representanter velges eller utpekes på nytt.

Hvis fagforeningen velger eller utpeker representanter til EWC er det viktig at de som oppnevnes har forankring i fagforeningen og gode kunnskaper om konsernet. Et annet kriterium kan være gode språkkunnskaper, fremfor alt i engelsk. Selv om tolketjenester er tilgjengelig på EWC-møtene, vil språkkunnskap være viktig for den uformelle kontakten og kommunikasjonen både under og mellom møtene. Forsøk også å få jevn kjønnsfordeling og etnisk mangfold.

Det kan være både fordeler og ulemper ved at en ansattrepresentant til selskapets styre også sitter som EWC-representant. Fordelen er at den ofte har god oversikt over hva som skjer i konsernet, ulempen er at vedkommende kan være pålagt taushetsplikt om styrearbeidet.

For en norsk representant kan det være viktig å få vite hvordan representanter utenfor Norge/Norden er valgt. Hvis for eksempel en representant er valgt direkte av personaldirektøren og i stor grad oppleves å representerer konsernet fremfor de ansatte, vil dette kunne prege diskusjonene i EWC.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 6 1.ledd og 2.ledd 1. setning - ESUs praktiske arbeid

Medlemmene i ESU velges eller utpekes av og blant de ansatte i henhold til § 4c, med mindre annet avtales.

Hvis SFU ikke bestemmer noe annet, består utvalget av minst ett medlem fra hver stat per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere.

6.2 Hvem deltar fra konsernet?

Representanter fra konsernets toppledelse skal delta. De som bør delta fra ledelsen er HRansvarlig (Human Resources), administrerende direktør, konsernets styreleder, europasjefer med flere.

6.3 Hvem skal lede EWC-møtene?

Hvem som leder EWC-møtene varierer fra land til land og mellom ulike konsern. I noen tilfeller ledes møtene av arbeidstakerne, i andre tilfeller av arbeidsgiverne. Noen ganger praktiseres et roterende ansvar for møteledelse.

6.4 Hvor ofte skal EWC møtes?

EWC har krav på å møte ledelsen minst én gang i året for å bli informert om konsernets utvikling og fremtidsutsikter på grunnlag av rapporter som ledelsen har utarbeidet. En vanlig modell er å ha to EWC-møter i året, der det ene møtet kun er for arbeidstakerne, mens både arbeidstakere og arbeidsgivere deltar på det andre.

Det finnes også en rett til å innkalle til ekstraordinære EWC-møter. For eksempel der ansattes interesser i vesentlig grad blir berørt, ved planer om omfattende nyinvesteringer, nedbemanning på tvers av landene, nedlegging eller salg av virksomhet. I EWC-avtalen bør en ha regler som angir når slike ekstrasamlinger skal avholdes og hvem som skal ta initiativ til ekstrasamlingene.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 6. ESUs praktiske arbeid 4.ledd, 5.ledd nr 2, 7.ledd og 8.ledd

ESU har krav på å møte ledelsen minst en gang i året for å bli informert og konsultert om Fellesskapsforetakets/konsernets utvikling og fremtidsperspektiver på grunnlag av en rapport utarbeidet av ledelsen.

2. I spesielle situasjoner der de ansattes interesser i vesentlig grad blir berørt, særlig ved flytting eller nedleggelse av virksomheter eller masseoppsigelser, har ESUs arbeidsutvalg, eller der hvor slikt ikke er opprettet, hele ESU, rett til å kreve møte med konsernets ledelse eller annet passende ledelsesnivå med selvstendig myndighet til å avgjøre saken.

Avholdes møtet med ESUs arbeidsutvalg, kan også de medlemmer av ESU som representerer de virksomheter som blir direkte berørt av de planlagte tiltak, være tilstede.

Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig på grunnlag av en rapport fra ledelsen. Ved møtets slutt eller så snart som mulig deretter har ESU/arbeidsutvalget rett til å avgi uttalelse om rapporten. Uttalelsen skal ligge ved saksdokumentene under den videre behandling med mindre særlige grunner ikke gjør dette mulig.

6.5 Formøter/ettermøter

De ansattes EWC-representanter har rett til å samles til både for- og ettermøter uten at ledelsen er tilstede.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 6. ESUs praktiske arbeid 5.ledd nr.3

3. Dersom partene har avtalt formøter i henhold til § 5b har de ansattes representanter rett til å samles uten at ledelsen er til stede.

6.6 Aktuelle temaer for EWC-møtene

I hovedsak er det saker som angår konsernets struktur, økonomiske og finansiell situasjon, forventet utvikling, produksjon, salg og vesentlige endringer i organisasjonen som tas opp på EWC-møtene. Andre temaer kan være arbeidsmetoder, produksjonsprosesser, nedleggelse eller masseoppsigelser.

De ansattes representanter skal også få informasjon om omstendigheter som i betydelig grad berører arbeidstakernes interesser, som flytting, overføring, nedleggelse av foretak med mer. Andre spørsmål kan også tas opp i EWC, for eksempel spørsmål knyttet til arbeidsmiljø, likestilling, lønnsituasjonen i konsernet og kompetanseutvikling. Det bør være en forutsetning at spørsmålene som tas opp, berører arbeidstakere i minst to land. Hva som videre kan tas opp, kan reguleres av EWC-avtalen.

For at møtene i EWC skal bli effektive, kreves det forberedelser. Dagsorden og alle dokumenter bør sendes ut i god tid slik at de kan leses igjennom på forhånd.

EWC gir mulighet til å granske informasjon fra selskapet. Erfaringsvis bør man kritisk lese og lytte til informasjonen. Det er viktig å forberede spørsmålene godt i forkant av EWC-møtene.

Erfaring viser at det er fornuftig av EWC-representantene å prioritere hvilke saker som skal tas opp i EWC. Enkelte spørsmål kan løftes opp på EWC-nivå ved å formulere og utvikle en handlingsplan sammen med andre EWC-medlemmer.

Det er uansett viktig å vurdere hva EWC skal anvendes til. EWC er et verktøy, og det kan brukes til mange ulike formål.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 6. ESUs praktiske arbeid, 4. og 5.ledd nr.1

Det er for øvrig partene som bestemmer området for ESUs virksomhet og de saker som skal behandles.

Hvis ikke annet avtales gjelder følgende grunnregler for ESUs virksomhet.

1. På møtene behandles:

- fellesskapsforetakets/konsernets struktur
- den økonomiske og finansielle situasjon
- forventet utvikling når det gjelder aktiviteter, produksjon og salg-, sysselsettingssituasjonen og dens antatte utvikling
- investeringer
- vesentlige endringer i konsernets organisasjon
- innføring av nye arbeidsmetoder eller produksjonsprosesser
- planer om produksjonsoverføringer, fusjon, fisjon, reduksjoner, hel eller delvis nedlegging av virksomheter
- masseoppsigelser.

6.7 Hva kan ellers avtales i EWC?

Det opprinnelige mandatet til EWC var å bedre de ansattes informasjons- og drøftingsrettigheter. I praksis

er det gjort avtaler om andre temaer innenfor rammen av EWC. Eksempler på dette er avtaler om opplæring og faglig utvikling av konsernets ansatte, om arbeidsmiljø, likestilling, diskriminering og regler for oppførsel.

Ved opprettelse av avtaler i EWC bør EWC-utvalget holde kontakt med koordinatoren og representanter for eget fagforbund. Ofte må avtalen implementeres i de nasjonale kollektive avtalene.

6.8 Hvilken rett har EWC-representantene til å viderefordre innholdet i EWC-møtene?

EWC-representantene skal informere konsernets tillitsvalgte om innholdet i – og resultatet av – EWC-møtene. Det er viktig at aktuelle saker forankres på arbeidsplassen, fordi EWC-representantene representerer de ansatte lokalt i konsernet. Derfor må EWC-representantene også ha en dialog med de ansatte i etterkant av EWC-møtene, slik at de får tilbakemelding på informasjon, diskusjoner og eventuelle beslutninger.

EWC-avtalen må regulere retten representantene har til å videreføre informasjon til de nasjonale tillitsvalgte. EWC-representantene bør ha rett til å legge frem en personlig rapport i tillegg til det som fremgår av felles protokoll. Denne felles rapporten skal ikke ta opp EWC-representantenes for- og ettermøter.

Representantene i SNB og EWC, samt eventuelle eksperter som bistår disse organene, må overholde taushetsplikten på opplysninger som gis av ledelsen når dette blir uttrykkelig forlangt. I EWC-avtalen er det tilstrekkelig at det er henvist til de nasjonale bestemmelsene om taushetsplikt. Det bør fremgå tydelig på møtene hvilke spørsmål taushetsplikten eventuelt gjelder.

Den globale fagforeningen UNI anbefaler at taushetsplikt kun skal gjelde for informasjon og saker som eksplisitt kan kategoriseres som forretningshemmeligheter (business secrets).

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 6. ESUs praktiske arbeid, 5.ledd nr.4

4. Med forbehold om eventuell pålagt taushetsplikt skal ESUs medlemmer informere foretakets/konsernets tillitsvalgte om innholdet i og resultatet av møtene. I virksomheter der det ikke finnes tillitsvalgte, skal de ansatte informeres.

6.9 Hvem finansierer EWC-arbeidet?

6.9.1 Ledelsen betaler kostnadene

Det er ledelsen som er ansvarlig for å tilrettelegge og bekoste forhandlingene mellom SNB og ledelsen. Når EWC eller en annen samarbeidsordning er på plass, plikter ledelsen å gjennomføre og finansiere denne. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt.

6.9.2. Reise- og oppholdsutgifter

Ledelsen skal spesielt sørge for en forsvarlig tilrettelegging av møtene, og betale medlemmenes reise- og

oppholdsutgifter.

6.9.3. Opplæring

Hvis det er nødvendig for at EWC-representantene skal kunne utføre sine oppgaver som representanter i et internasjonalt miljø, har de krav på opplæring uten tap av lønn. Her vil det spesielt være snakk om språkopplæring.

6.9.4 Tolking

Det skal sørges for oversettelse av dokumenter og tolking under møtene i det omfanget som er nødvendig. For at et EWC skal kunne fungere effektivt, er det behov for tolking og oversettelse av sentrale dokumenter. Selv om en representant har gode engelskkunnskaper, kan det for eksempel være vanskelig å forstå fagterminologien i en engelsk oversikt over konsernets økonomiske utvikling. Hvis EWC-representantene ikke synes de behersker engelsk godt nok, vil de kunne bli passive i diskusjonene. Det er viktig at EWC-avtalen klargjør hvilke retningslinjer som skal gjelde for oversettelse og tolking i forbindelse med EWC-møtene.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 6. ESUs praktiske arbeid, 5.ledd nr.6

Utgiftene til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt.

Ledelsen skal særlig sørge for en forsvarlig tilrettelegging av møtene, og betale medlemmenes reise- og oppholdsutgifter.

I nødvendig omfang skal det sørges for oversettelse av dokumenter og tolking under møtene.

I den grad det er nødvendig for at de skal kunne utføre sine oppgaver som representanter i et internasjonalt miljø, skal medlemmene av det særlige forhandlingsorgan og ESU gis opplæring uten tap av lønn.



7.0 Arbeidsutvalg/Select Committee

For å sikre at EWC kan samordne sin virksomhet, skal det velges et arbeidsutvalg eller en særskilt komité blant EWCs representanter. På engelsk vil utvalget normalt hete Select Committee. Komiteen eller utvalget skal bestå av høyst 5 representanter. Disse skal ha mulighet til å utføre sine arbeidsoppgaver regelmessig. Utvalgets medlemmer bør velges fra ulike land, og helst fra ulike sektorer i konsernet, slik at bredden blir best mulig representert.

Arbeidsutvalget skal arbeide mellom EWC-møtene for å forberede dem. Utvalget kan ha møter med toppledelsen mellom EWC-møtene. Da kan de se på behovet for, og kostnader ved, å be om bistand fra eksperter, hvilken opplæring EWC-representantene har behov for, utarbeide og sende ut møteagenda i god tid og lage referat fra EWC-møtene. Utvalget bør også vurdere om det er behov for ekstraordinære EWC-møter i løpet av året. Konsernet skal betale for tolk ved arbeidsutvalgets møter når det er behov for slike tjenester.

Andre oppgaver for arbeidsutvalget er å kontakte UNI ved behov, og å holde kontakt med andre EWC-utvalg innenfor samme bransje.

Arbeidsutvalget skal kunne ha møter uten at representanter fra arbeidsgiver er tilstede. De kan også velge å involvere ledelsen på enkelte punkter.

Arbeidsutvalget har en viktig rolle fordi det har «ansvaret» for den løpende kommunikasjonen med ledelsen mellom EWC-møtene. Utvalget skal også sende ut informasjon til EWC-representantene om hva som skjer, samt ha kontakt med fagforbund i de landene som er involverte.

Det er ofte gunstig at arbeidstakerrepresentanter fra landet hvor konsernet har sitt hovedkvarter er med i utvalget. Disse sitter ofte med mye informasjon om konsernet og har opparbeidet kontakter og relasjoner til toppledelsen.

UNI anbefaler at lederen for arbeidstakergruppen i EWC også er med i arbeidsutvalget.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 6. ESUs praktiske arbeid 2.ledd 2.setning

Der utvalgets størrelse tilsier det, kan det velges et arbeidsutvalg på høyst fem medlemmer.



8.0 Bistand

8.1. Direktekontakt med UNI

I UNI Europa ⁽¹⁴⁾ er det et EWC-team som har ansvar for spørsmål knyttet til EWC. En av UNIs oppgaver er å sette EWC-arbeidet inn i et europeisk perspektiv. Arbeidstakerrepresentantene kan henvende seg der for å diskutere policyspørsmål eller for å finne rett kontaktperson, for eksempel om man ønsker kontakt med fagforeningsrepresentanter fra land der konsernet har virksomhet, men der det for tiden ikke finnes noen EWC-representant.

EWC-teamet i UNI Europa består i dag av:

- Annika Flaten Annika.flaten@uniglobalunion.org
- Daniel Fernandez daniel.fernandez@uniglobalunion.org
- Maureen Hick Maureen.hick@uniglobalunion.org

8.2 Koordinator

For hvert EWC finnes det en koordinator for fagforeningene. Denne skal være oppnevnt av den globale fagforeningen UNI. Koordinatorens rolle er å jobbe for et samlande EWC, gi støtte til EWC-representantene og sikre at forhandlinger om SNB- og EWC-prosesser er i tråd med UNIs policy. I tillegg skal koordinatoren være en link mellom EWC og UNI Europa.

Vanligvis er koordinatoren en ansatt i UNI Europa eller en representant fra et fagforbund i det landet der konsernet har sitt hovedkontor. Representantene som sitter i arbeidsutvalget bør ha jevnlig kontakt med koordinatoren og rapportere dersom det er større forandringer på gang i konsernet eller om det oppstår problemer i EWC-arbeidet.

Det er mulig å kontakte EWC-teamet i UNI Europa og komme med forslag til koordinator. UNI Europa avgjør hvem som skal oppnevnes som koordinator.

Koordinatoren bør være en person som har erfaring med EWC og som har forståelse for lovgivningen i det landet der konsernet har sitt hovedkontor.

Koordinatoren bør inviteres til å være med på EWC-møtene, og vedkommende bør delta i forhandlinger om avtaler eller reforhandling av EWC-avtalen.

(14) UNI Global Union er delt opp i ulike geografiske regioner. Det er UNI Europa som håndterer spørsmål knyttet til EWC i Europa.

8.3 Bistand fra ekspert

EWC eller arbeidsutvalget (Select Committee) kan søke bistand fra eksperter etter eget valg hvis det finner dette nødvendig for å kunne utføre sine oppgaver. Det kan for eksempel være eksperter på finans, økonomi og juridiske eller tekniske spørsmål. Eksperten kan også ha fagkunnskap i kulturelle spørsmål knyttet til EWC og samarbeidsmodeller. UNI Europas EWC-team kan kontaktes for råd om bruk av ekspert. Toppledelsen kan bestemme at bare en ekspert skal få sine utgifter dekket av konsernet.

Tilleggsavtale VII om europeiske samarbeidsutvalg i Hovedavtalen mellom YS og NHO:

§ 6. ESUs praktiske arbeid, 5.ledd nr.5

5. ESU eller arbeidsutvalget kan søke bistand av eksperter etter eget valg dersom det finner dette nødvendig for å utføre sine oppgaver. Ledelsen kan bestemme at bare en slik ekspert skal få sine utgifter dekket av foretaket/konsernet.

8.4 Kontaktpersoner i Negotia

Monica Paulsen, politisk | Tlf: 909 90 971, e-post: monica.paulsen@negotia.no

Eirik Bornø, politisk | Tlf: Tlf: 480 31 321, e-post: eirik.borno@negotia.no

Björg Anne Rynning, advokat | Tlf: 415 76 808, e-post: bjorg.anne.rynning@negotia.no

Synnøve Lohne-Knutsen, spesialrådgiver | Tlf: 911 97 970, e-post: synnove.lohne-knutsen@negotia.no

Roy Sundstrøm, tillitsvalgt Coca-Cola | Tlf: 480 13 634, e-post: rsundstrom@ccep.com

Eddy Bengtsen, tillitsvalgt Transcom | Tlf: 41304910, e-post: eddy.bengtsen@transcom.com

Roy Arne Hegge, tillitsvalgt Telia | Tlf: 92603111, e-post: roy.arne.hegge@telia.no



9.0 Tips og råd

9.1 Muligheter og utfordringer

Hvis det ikke er EWC i din bedrift – vurder å få opprettet EWC for å få innflytelse!

Det er viktig å fremforhandle gode vilkår i EWC-avtalen, blant annet når det gjelder antall møter, arbeidsutvalg, tolking, bruk av eksperter og ressurser. Videre er det viktig at EWCrepresentantene og koordinatoren får god opplæring om hva et EWC er og hvordan dette kan brukes.

Bruk UNI Europas EWC-team aktivt i prosessene.

Erfaring viser at vanskeligheter kan oppstå i EWC-arbeidet:

- Arbeidstakere fra ulike land kan ha forskjellig mål med sitt EWC-arbeid.
- Kulturen på arbeidsmarkedet varierer i de forskjellige EU-landene, det kan blant annet gjelde arbeidstakernes relasjon til, eller måten de forholder seg til, arbeidsgiver på.
- Arbeidstakerne snakker ulike språk. Selv om tolketjeneste er tilgjengelig på møtene, kan språkproblemer komplisere de uformelle kontaktene.
- I flere utvalg har det vært dårlig kommunikasjon mellom representantene i tidsrommet mellom EWC-møtene. Erfaringer viser at arbeidsutvalget har et stort ansvar for at kommunikasjonen skal fungere.
- I flere EU-land er organisasjonsgraden lav, dermed øker risikoen for at arbeidstaker representantene i EWC ikke er utpekt av fagforeningene.

9.2 Råd fra UNI Europa

Gjennom sitt arbeid med EWC har UNI Europa blant annet erfart:

- Det er behov for pågående kommunikasjon og samarbeid mellom EWC-møtene, både mellom EWC-representantene og med konsernets ledelse.
- EWC-arbeidet bør integreres med arbeidet i internasjonale fagforeningsnettverk og med globale bransjeforeninger.
- Det er behov for et sterkt engasjement fra fagforeningene i EWC-arbeidet. For å styrke arbeidet i EWC er det behov for økt representasjon fra fagforeningene.
- Konsernets innstilling og åpenhet er av avgjørende betydning for hvordan EWC vil fungere.



10.0 Erfaring med EWC fra ulike bransjer

Transcom

Eddy Bengtson, Tidligere Hovedtillitsvalgt og EWC representant i Transcom

Jeg deltok som EWC-representant for Transcom Norge i 6 år, og har gode erfaringer med EWC-samarbeidet internasjonalt i Transcom. EWC ble opprettet i Transcom i 2008. I hovedtrekk var det et møte per år som gikk over to dager i enten Barcelona eller Madrid. Nå avholdes møtene i Malaga.

Første dag er det et innledende møte uten ledelsen til stede. Her tas grenseoverskridende problemstillinger som berører mer enn ett land opp i plenum og alle spørsmål som ønskes løftet og besvart av konsernledelsen gjennomgås.

Påfølgende dag avholdes det formelle møtet med toppledelsen internasjonalt. De besvarer våre problemstillinger/spørsmål.

I løpet av året blir det holdt enkelte telefonmøter med koordineringsutvalget, som jeg også tidligere har deltatt i.

Tidligere var vi totalt 12 delegater fra 8 land.

Min erfaring er at det er en god arena for å få en full oversikt over selskapets nåværende posisjon, økonomi og fremtidsutsikter, samtidig som det er en arena for å få belyst og forhåpentlig forbedret problemstillinger som vedrører flere land.

Det er kun et møte per år, og det er en del utskifting av EWC-representanter. Dette gjør at kontinuiteten kunne vært bedre enn den er i dag.

Enkelte EWC-representanter har ingen eller lite engelskkunnskaper, noe som gjør kommunikasjonen krevende. Transcom stiller med tolk til disse under selve EWC-møtene.

Jeg har generelt hatt bedre samarbeid og dialog med de landene som har mer faste delegater, i og med at det opparbeides nettverk via bekjentskaper. Spesielt vil jeg nevne hovedtillitsvalgt for Unionen i Transcom Sverige.

Coca-Cola

Roy Sundstrøm, tillitsvalgt for Negotia i Coca-Cola Norge AS

Da jeg begynte i EWC, så var det en relativt ny opplevelse for meg.

Det er utfordrende fordi det er mange språk, mange ulike interesser som går på tvers av hverandre og det er ofte totalt ulike tariffavtaler i de enkelte landene. Dessuten var det veldig mye blue collar, «røslige» mannfolk som hadde vært tillitsvalgte i en mannsalder. EWC-representanter som ikke var tillitsvalgte kunne oppleves å være fra ledelsen, noe som gjorde det vanskelig å vite om man hadde samme forståelsen av hva det innebærer å være EWC representant.

Ansattrepresentantene i EWC er 33 stykker og ledelsen er ca. 10 stykker.

Jeg satte meg som mål at jeg skulle bygge broer og forbindelser mellom ansattrepresentantene på tross av at språkforskjeller, ulike tariffavtaler og ulike lands kulturer talte imot å lykkes.

Da jeg begynte var vi 3 stk fra Norge, det var kun 3 kvinner der på det tidspunktet, så de var veldig underrepresentert, disse var veldig aktive i de fleste diskusjoner. I begynnelsen var det lett å bli undervurdert i forhold til kompetanse, men dette skjer ikke nå lengre. Det er viktig å tørre og engasjere seg og å tørre og være synlig.

I starten når jeg kom med, la jeg fort merke til at ansattrepresentantene var delt inn i to hovedgrupper, fransk- og engelskspråklige. Språkbarrieren var høy mellom de som bare snakket fransk og de som bare snakket engelsk. Nå er det kommet flere land i vårt EWC styre, noe som fører med seg flere språk (tysk og spansk) som dominerer og gjør det mer utfordrende når det ikke er tolker til stede. Mange virket bekymret for å prøve seg på et ukjent språk og synes det var både flaut og vanskelig. Dialogen ansattrepresentantene imellom var derfor ganske dårlig når det ikke var oversettere til stede, særlig i pauser og utenom selve møtene.

Kommunikasjon blir til tider utfordrende på mail, da mange skriver mailene kun på sitt eget språk, da må man bruke Google translate og det funker jo bare sånn noenlunde. Noen er flinke å sende mailer som allerede er oversatt til flere språk. Jeg opplever at klimaet og samarbeidstonen er blitt mye bedre. Noen av EWC-representantene er jeg nå venner med på Facebook og det gjør også dialogen lettere, selv om man sitter i ulike land med ulikt språk. Det viktigste er å bygge ned de usynlige murene og å bygge tillit.

To konkrete ting som følge av EWC:

1. Vi ble i Norge fortalt at vi ikke kunne få generelt tillegg på lønn for det hadde ingen andre i Coca-Cola. Når vi via EWC kom i kontakt med svenskene så fikk vi klarhet i at dette ikke var riktig. Svenskene hadde generelt tillegg. Det ble ikke så lett for ledelsen å spille oss ut mot hverandre. Det er også nå lettere å få informasjon fra de andre landene når det gjelder lønnsoppgjør og hva de gjør og hvordan de går frem, hvilke resultat får de, kontra det vi får her.
2. Under en stor nedbemanningsprosess i Norge så nekta ledelsen å drøfte prosessen i EWC fordi den foregikk kun i Norge og ikke var transnasjonal. Vi hadde fått med oss at de flyttet en liten linje til Sverige og fikk dermed gjennomslag for at det ble drøftinger i EWC likevel.

Det viktigste vi bidrar med, og som vi tror også ledelsen setter pris på, er det vi tar med ned av den nor-

ske modellen. Våre tariffavtaler, inkludert fredsplikten, innebærer at vi er betydelig mye mer løsnings- og samarbeidsorienterte enn en del andre på kontinentet, som for eksempel ikke har fredsplikt og oftere ser streik som en mulig løsning. Vår tilnærming til kompetanse, jobbe strukturert og på tvers av tariffområder gjør oss sterke. Den forhandlings- og dialogorienterte tilnærmingen gjør at også ledelsen opplever oss nordmenn og svensker som konstruktive. Det har bidratt til bedre dialog og mer konstruktive prosesser, selv om EWC-modellen fortsatt er sterkest forankret i amerikanske og engelske styringsmodeller for konsultasjon og informasjon. Jeg merker litt om litt at progresjon og det å ha et godt samarbeidsklima ofte er vel så viktig som å bli enige. Det er bedre å bli enige om å være uenige og å klare å jobbe videre, enn å vinne diskusjonen men tape alt annet.

Telia

Roy Arne Hegge, Hovedtillitsvalgt og EWC representant i Telia.

EWC delegat i Telia AB siden 2008. Hans råd til EWC arbeid;

1. Les nøye gjennom EWC-reglene som gjelder for det landet bedriften har som hovedkontor i EWC sammenheng. (Dette kan være et annet land enn der hovedkontoret for en verdensomspennende bedrift holder til)
2. Les nøye gjennom den avtalen som foreligger, og forstå innholdet med de spissfindige juridiske formuleringene som kan finnes i slike dokumenter.
3. Få en kompetent EWC-koordinator oppnevnt fra eller av UNI Europa.
4. Benytt koordinator aktivt, da denne skal ha lang erfaring i EWC-arbeid, og kan korrigere misforståelser og avvik i retningen et EWC tar på et tidlig tidspunkt.
5. EWC er i utgangspunktet et rådgivende organ, diskuter med de andre EWC-representantene hva dette innebærer.
6. Husk at EWC-representantene representerer hele arbeidsstokken, og ikke kun deres egne medlemmer eller land.
7. EWC-representantene bør holde en tett dialog også utenom møtene, slik at potensielle situasjoner kan tas opp på et så tidlig tidspunkt som mulig.
8. Forsøk å få en best mulig EWC-avtale, og en som er bedre enn minimumskriteriene i EU-direktivet.
9. Bruk årsrapporter og annen offentlig og intern dokumentasjon for å avdekke om det faktisk er flere firma og eventuelt land i konsernet som skulle vært innlemmet i EWC enn de som hovedkontoret har mer enn 50% eierskap i, ref EU-direktivets lovverk. Firma som kontrolleres gjennom enten majoritet i eierskap, men også de som gjennom interne avtaler kontrolleres med mindre enn 50% offisielt eierskap, skal være med i prosessen. (NB Ikke alle land har denne ratifisert, men de fleste har det, derav viktigheten av punkt 1. og 2.)
10. Husk at det er ingen minimumsgrense for antall ansatte i et land for rett til representasjon i EWC, med mindre det er spesifikt definert i en EWC-avtale.
11. Få klarhet i om de enkelte EWC-representantene er valgt av de ansatte eller oppnevnt av ledelsen. Oppnevne fra ledelsens side kan avstedkomme merkelige avstemninger fra disse EWC-representantene, da de gjerne er mer ledelsesorientert enn ansattorientert i sine vurderinger. Deres lojalitet ligger på et annet plan enn intensjonen i EWC-direktivet, fordi de gjerne kan være del av ledelsen i det landet eller bedriften de kommer fra.
12. Sørg for å ha gode og smidige arbeidsrutiner, slik at ledelsen ser at EWC-arbeidet ikke forlenger beslutningsprosessen, men derimot avklarer på et tidlig tidspunkt mulige konfliktområder som dermed kan unngås. Dette kan igjen forkorte beslutningsprosessen og kan skape en «goodwill» som effektiviserer det videre arbeidet. Konsernet vil igjen kanskje velge å utvide EWC til også å omfatte land utenfor EU/EØS, som kan ha nytte av dette arbeidet.
13. Ikke la kun en arbeidsgruppe eller utvalgskomiteen (Select Committee) bli informert fra ledelsen, men la alle EWC-delegatene ta del i prosessen, slik at et helhetsbilde kan dannes for alle. Annenhånds informasjon fra en komite, kan mangle vesentlige detaljer det informeres om.
14. Forsøk å oppnå proaktivitet innad i EWC. Del ALL informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig.
15. Ikke vær landsorientert, men arbeidstakerorientert for alle land, i EWC arbeidet.

Linker

Regelverk:

EUs direktiv om europeiske samarbeidsråd (EWC) direktiv 2009/38/EC

Engelsk utgave + andre språk:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:EN:PDF>

Norsk uoffisiell utgave:

https://www.regjeringen.no/contentassets/5550a2ab8b764ea9be095742ab3d6b39/direktiv_uoffisiell_oversettelse.pdf

EUs direktiv om europeiske samarbeidsråd (EWC) Direktiv 94/45/EF.

Engelsk utgave + andre språk:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1474285288691&uri=CELEX:31994L0045>

Norsk uoffisiell utgave:

<http://www.efta.int/sites/default/files/documents/legal-texts/eea/other-legal-documents/translated-acts/norwegian/n31994L0045.pdf>

Lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg m.v som presiserer hvilke regler som gjelder i Norge:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1996-08-23-63?q=94/45/ef>

Forskrift om europeiske samarbeidsutvalg mv. med vedlegget Tilleggsavtale VIII, Hovedavtalen mellom YS og NHO av 2014:

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2000-07-28-797?q=94/45/ef>

Hovedavtalen YS-NHO, Tilleggsavtale VII:

<https://www.negotia.no/tariff/negotias-tariffavtaler/nho>

Hovedavtalen YS-Virke, Tilleggsavtale IX:

<https://www.negotia.no/tariff/negotias-tariffavtaler/virke>

UNI Europas retningslinjer:

UNI Europa har en ressurs side for EWC representanter « RESOURCES FOR EUROPEAN WORKS COUNCIL DELEGATES»:

<https://www.uni-europa.org/news/resources-for-european-works-council-delegates/>

EWC-avtaler:

I EWC-databasen kan du etter innlogging kan søke frem ulike EWC avtaler:

<http://www.ewcdb.eu>

Andre linker:

Fagforeninger nasjonalt og globalt:

<https://www.negotia.no/>

<http://www.uniglobalunion.org/>

<http://www.uniglobalunion.org/regions/uni-europa>

<https://www.facebook.com/UNIGlobalUnion/>

Arbeidsgiverforeninger:

<https://www.businessseurope.eu/>

Info om vedtagelsesprosess i EU:

<http://europolov.no/rettsakt/informasjon-til-og-konsultasjon-med-ansatte-i-multinasjonaleforetak/id-1346>

Info fra regjeringen:

<https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2009/jan/esu-direktivet-revidert/id2431878/>

Tvisteløsningsnemda:

<https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/>

EU-sider:

<http://europa.eu/> (EUs startside)

<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html> (EUs lover og forskrifter)

Vedlegg 1: Eksempel på en EWC-avtale i anonymisert

EWC AGREEMENT

EUROPEAN WORKS COUNCIL AGREEMENT
FOR EUROPEAN EMPLOYEES OF

In between:

1. The Special Negotiation Body: representing all employees of XX.....
..... in the European Union and the European Economic Area
..... having been duly appointed or elected for the purpose of entering into this agreement in accordance with the respective applicable national laws and regulations,

And

2. XX collectively called the "Company."

Article 1 – INTRODUCTION

- 1.1 This Agreement is made in [location] on [date] between the Central Management and the Special Negotiating Body ("SNB").
- 1.2 This Agreement is effective [date] ("Effective Date") and defines the scope, role, membership and operation of the XX European Works Council (the "EWC") and fulfils XX obligations under EWC Directives from the Effective Date.
- 1.3 In accordance with the terms of TICER 1999 and 2010 the role of the SNB will end upon the signing of this Agreement. In the event that no members of the SNB are members of the first EWC, then the SNB Select Committee will be invited to the first meeting to assist the Employee Representatives in understanding the terms of this Agreement.

Article 2 – AIM AND SCOPE OF AGREEMENT

- 2.1 The EWC shall be an employees' representatives only body. XX will inform and consult with the EWC on matters within the scope of this agreement so as to encourage a free exchange of views, opinions to be expressed and considered and the establishment of dialogue between the parties on said information.
- 2.2 Within the Agreement, Central Management and the Employee Representatives collectively will be referred to as the "Parties".
- 2.3 The Parties shall operate in a spirit of co-operation, good faith, trust and mutual respect accepting that the EWC shall not affect the prerogative of management who remain solely competent and

responsible for the business, employment, financial, commercial and technological decisions at local, national and transnational levels.

- 2.4 The company will however inform and consult with the EWC in a proactive and timely manner that enables the EWC to ask questions and provide an opinion before transnational decisions as defined within the scope of this agreement are reached. Full consideration will be given by central management to any opinion the EWC provides. The parties to this agreement both recognise, respect and confirm this.

Article 3 - DEFINITIONS

- 3.1 **European Works Council (EWC)** - is defined as the body of Employee Representatives established in accordance with Article 1.
- 3.2 **Employee** – is defined as any person who, in the Member State concerned, is defined as an employee under national employment law.
- 3.3 **Employee Representative/EWC Member** – is defined as an Employee appointed in accordance with national legislation or elected by Employees to represent them in the XX EWC.
- 3.4 **Central Management** – is defined as members of the senior management of XX , or other appropriate levels of management, relevant to the matters under discussion.
- 3.5 **Select Committee** – is defined as a delegation of employee representatives, to represent the EWC both in Extraordinary Meetings with Central Management and also in pre-planned meetings to support the planning and administration of the XX EWC.
- 3.6 **Expert** - is defined as an individual, or an organisation, who may assist the Employee Representatives as outlined in Article 13. In the event that the “expert” is an organisation then the organisation will nominate one named individual who will act as the expert in the circumstances.
- 3.7 **Member States** - are defined as European Union and European Economic Area countries. Accession countries to the EU will be considered as Member States once they have signed an Accession Treaty.
- 3.8 **Business** - is defined as a legal entity directly or indirectly controlled by XX , where ‘control’ means the direct or indirect ownership of more than 50% of the shares entitled to vote for the appointment of directors.
- 3.9 **Information** - is defined as the transmission of written and verbal data by Central Management to Employee Representatives in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and to examine it; this information will be given at such time, in such fashion and with such content as are appropriate to enable Employee Representatives to undertake an in-depth assessment of the possible impact and, where appropriate, prepare for consultations.
- 3.10 **Consultation** - is defined as the exchange of views and establishment of dialogue between the Employee Representatives and Central Management (as defined in this agreement) at such time, in such fashion and with such content as to enable Employee Representatives to express an opinion on the basis of the information provided, about the proposed measures to which the consultation is

related, without prejudice to the responsibilities of management, and within a reasonable time.

- 3.11 **Transnational** - issues shall be considered to be transnational where they concern, as defined in this agreement, **XX** employees in the Company as a whole, or at least two businesses of the Company situated in two different Member States. Such issues include decisions which, regardless of the number of member states involved, are of importance of the European workforce in terms of the scope of their potential effects.

Article 4 – OPERATIONS COVERED

- 4.1 This Agreement covers all businesses of **XX** in the Member States.

Article 5 – COMPOSITION OF THE EWC

- 5.1 The EWC shall consist of Employee Representatives appointed under the procedures set out in this Agreement.

Article 6 – APPOINTMENT OF EMPLOYEE REPRESENTATIVES

- 6.1 For the purposes of this Agreement, the Employee Representatives are those who, from time to time, have been elected / selected to the EWC under the terms of this Agreement and in accordance with the procedures set out in national law and/or practice.
- 6.2 Employee Representatives will be appointed on a country basis. Each Member State in which **XX** has Businesses and at least 75 full-time equivalent employees is entitled to one Employee Representative plus one additional Employee Representative for every additional 10% tranche (or part thereof – rounded down to the closest whole 10%) of the entire EU and EEA workforce, located in that Member State. Member states with less than 75 full-time equivalent employees will not be represented directly on the EWC but will be represented by another Member State.
- 6.3 In no event will the total number of Employee Representatives on the EWC exceed 30. In the event that either the expansion of **XX** into new geographical areas within the EU or the growth in employee numbers in existing Member States covered by this Agreement would result in the figure of 30 being exceeded then the above formula will be adjusted to keep the number at or below 30.
- 6.4 As of the Effective Date, Employee Representatives by Member State will be as per Appendix A. The number of Employee Representatives will be updated annually, based on headcount as of December 31st of the previous year.
- 6.5 An Employee Representative or candidate must be an Employee of **XX** as defined in Article 3.2.
- 6.6 Employee Representatives will serve for a 4 year renewable term and will be subject to re-election at the same time, except where otherwise provided for by national law and/or practice subject to Article 7.
- 6.7 Substitutes of Employee Representatives (hereinafter “Substitutes”) may be nominated or elected per Member State, according to the same procedures as for the election of Employee Representatives. Each Member State may nominate or elect as many Substitutes as there are Employee Representatives from that Member State. They will substitute for the Employee Representative in the

event that the Employee Representative is unable to attend a EWC meeting, such unavailability being notified to the EWC Chair at least one week prior to the EWC Annual Meeting as defined in article 9. Subject to the provisions of the relevant national law, the Substitutes will automatically replace the Employee Representatives in the event that the Employee Representatives are unable to continue their responsibilities for whatever reason. Substitutes will replace Employee Representatives for the duration of the Employee Representative's absence, but not longer than for the duration the Employee Representative's mandate.

- 6.8 Employee Representatives who cease to be employees of XX for whatever reason shall immediately forego any rights as Employee Representatives but shall continue to be bound by a duty of confidentiality as defined in this Agreement.

Article 7 – ADAPTATION OF THE EWC TO CHANGES IN COMPANY STRUCTURE

- 7.1 When XX makes material changes to its operating structure within the EU through organic growth, acquisitions, restructurings, or closing of Businesses, then Central Management will inform the Select Committee at the next regular meeting of these changes. Should these changes to the operating structure result in changes to the membership of the EWC then these changes will become effective at the time of the next Annual Meeting. In general, the following principles will guide such discussions:
- 7.2 Newly acquired Businesses in Member States where there is already an XX presence and which have representation on the EWC shall be represented by the existing Employee Representatives until the completion of their term of office. If the number of employees in the acquired Business increases the employment level in any particular Member State so as to justify additional Employee Representatives, then, where possible, the additional Employee Representatives will be elected / selected and seated at the first Annual Meeting following their election.
- 7.3 For newly acquired Businesses in Member States without an XX presence and therefore having no Employee Representative, the Company will arrange for the election / selection of the appropriate number of Employee Representatives as provided for in this Agreement. Where possible, these Employee Representatives will take their seat on the EWC as of the first Annual Meeting following their election.
- 7.4 Where an acquisition of a Business takes the number of employees in a Member State over the minimum threshold of 75 then that Member State will be entitled to an Employee Representative as detailed in Article 6. Where possible, arrangements will be made for the Employee Representative to participate at the first Annual Meeting following the date of their election.
- 7.5 Where XX divests a Business in a Member State which has representation on the EWC, which reduces the national employment level below the minimum threshold of 75 or below an additional 10% tranche level, then the number of Employee Representatives will be adjusted at the first Annual Meeting following the change in employment level.
- 7.6 Where the acquired Business itself has a European Works Council then the Central Management will arrange a meeting with the Select Committees of both EWC's in order to reach agreement on how the EWC(s) will function in the future. It is the intention of the Parties to this Agreement that such discussions will be based on the provisions of this Agreement and the representatives of the employees of the acquired Business will be incorporated into the EWC on the basis of Articles 7.2 to

7.4 above. In the event of any disputes arising in this regard that cannot be resolved by the parties themselves, the matter will be dealt with in accordance with the procedure set out in Clause 15 of the EWC Directive, as transposed by the UK Regulations.

Article 8 – SELECT COMMITTEE

- 8.1 The Employee Representatives shall elect six of their number to form a Select Committee. Members of the Select Committee should preferably come from different Member States and from different business segments. Ideally no two members of the Select Committee may be from the same Member State or the same business segment.
- 8.2 The Select Committee will meet three times per year with the appropriate Central Management representative, one of these meetings being at the time of the Annual Meeting.
- 8.3 All meetings of the Select Committee shall be held in English.
- 8.4 If agreed between the Select Committee and Central Management, meetings may be held telephonically if appropriate e.g. using telephone or video conferencing. In that event simultaneous translation may not be required.
- 8.5 The Select Committee and company representatives Central Management will discuss the following:
- Dates, times and venue of meetings
 - The need for Experts, their costs and the nature of their mandate
 - Training requirements for the EWC and/or Employee Representatives
 - Meeting agenda items, which will reflect the issues specified in Article 9
 - Summary meeting minutes
 - The need for, and who is to attend, Extraordinary Meetings
 - Adjustments in the composition of the EWC following changes in Company structure
 - Dispute resolution
 - The relevant level of management to attend EWC meetings and extraordinary EWC meetings
- 8.6 The EWC and the Select Committee will establish their own rules of procedure. Any such procedure must not be inconsistent with the other expressed terms of this Agreement and if this results in any expenditure by either the EWC or the Select Committee this will be discussed and agreed between Central Management and the Select Committee and would not be unreasonably denied.
- 8.7 The Select Committee and the EWC will be provided with administrative support in order to enable them to fulfil their function. The administrative support required will be discussed and agreed in advance with Central Management.
- 8.8 The Select Committee will raise any issues with XX Management regarding any situation or impasse in relation to the implementation of this Agreement and its terms at a national and local level. Central Management will resolve any situation or impasse that occurs at a national/local level.
- 8.9 The Select Committee will take responsibility to ensure the representation, coordination and provide a contact point for countries covered by the scope of this agreement, but which do not have sufficient numbers of employees to qualify for a full EWC representative.

- 10.4 The logistics of the Annual Meeting will be arranged by XX including the venue, accommodation, interpreting and any group dinners. EWC Members will arrange their own travel as outlined in Article 16.
- 10.5 EWC meetings will be conducted in English, which is the official language of XX . The agenda and minutes of the Annual Meeting and any other documentation will be produced in English and translated into EU languages as required. To ensure as far as possible that there is meaningful dialogue and a full exchange of views at the meetings, simultaneous interpretation facilities will be made available in as many official EU languages as are reasonably requested by the EWC Members.
- 10.6 As soon as practical, however no later than within three weeks (unless otherwise agreed between Central Management and the Select Committee) following the Annual Meeting, Central Management and the EWC, through the Select Committee will agree upon the summary minutes of the Annual Meeting. These minutes will then be electronically circulated in accordance with current practice of XX .

Article 11 – EXTRAORDINARY MEETING

- 11.1 “Exceptional Circumstance” or decisions are defined as single transnational issues which could potentially affect, the interests of the employees to a considerable extent or at least 150 employees in at least two EU Countries within a period 120 days.
- 11.2 In Exceptional Circumstances the Company or the Select Committee can decide to call an “Extraordinary Meeting”. The Select Committee and Central Management will jointly decide whether the Extraordinary Meeting should include the full EWC or the Select Committee and EWC Members from the Member States directly affected by the proposal (if not already represented on the Select Committee). Once the composition of the meeting is agreed, a meeting will take place within 5 – 10 working days.
- 11.3 When an exceptional circumstance or decision occurs, as defined in this agreement, the Central Management will immediately provide the Select Committee with the following information:
- The business reasons for the Exceptional Circumstances;
 - The Member State and Businesses potentially impacted by the Exceptional Circumstances;
 - The number of employees potentially involved; and
 - The timetable envisaged.

Central Management and the EWC Members agree to act reasonably, cooperate and make every effort to efficiently and effectively conclude the information and consultation process where Exceptional Circumstances arise. Following discussions between Central Management and the Select Committee, the Parties will agree to a timetable for the information and consultation process. Where an in-depth assessment is requested it shall not take longer than 20 working days from receipt of all necessary and requested relevant information. Within 5 working days of the receipt of this information the Select Committee (or their designated Expert) can request additional relevant information and in such a case the 20 working days period can be extended by 5 working days to a maximum of 25 working days.

- 11.4 “Consultation in Exceptional Circumstances” will enable the EWC to express an opinion on the basis of the information provided on the issues under consideration and the possible impact of the

proposed measures to which the consultation is related, which may be taken into account by the Company, without prejudice to the responsibilities of XX Management to take decisions effectively.

- 11.5 Once the in-depth assessment has been completed, the EWC or the Select Committee/Employee Representatives involved in it will meet with Central Management to engage in a consultation meeting. The EWC representatives will deliver an opinion on the issues under consideration either at the end of the meeting or within a reasonable time. Central Management will respond to the opinion within 5 working days, This response will bring the consultation to a conclusion within the agreed time scales as specified as above.

Article 12 – LINKING EUROPEAN AND NATIONAL INFORMATION AND CONSULTATION PROCESSES

- 12.1 If an issue is transnational and falls within the scope of this agreement, then Central Management will trigger information and consultation processes simultaneously at both local and at EU level. These processes will continue concurrently and independently of each other, in such a way that the prerogatives of both the EWC and those of the employee representative bodies are respected. National information and consultation will follow the procedures set out in national law. EU level information and consultation will follow the procedures set out in this Agreement.

Article 13 – EXPERTS

- 13.1 EWC Members may be assisted by an Expert of their choice to support them in the coordination of the EWC and who may, if requested by the EWC or Select Committee, participate in all aspects of the functioning of the EWC including all pre, full and post meetings and Select Committee meetings. A further expert can be appointed to assist and provide additional support and expertise as requested.
- 13.2 The EWC shall assure that any Expert selected by the EWC Members will be bound by the confidentiality terms of this Agreement and their statutory duties under Regulation 23 , and will be requested to sign an agreement to that effect. The Expert may not disclose to any third party information given to them without the express written consent of the Company in advance. Information so provided may only be used in the course of their work with the EWC and for no other purpose.
- 13.3 It is a strict condition of their appointment that such Expert does not, and acknowledges that they will not, work with a business competitor of XX in any capacity unless agreed in advance with Central Management.
- 13.4 Any Expert used by the EWC will be selected and nominated by the Select Committee, subject to ratification by a majority vote of the EWC as per their internal rules of procedure.
- 13.5 The Company will pay all reasonable costs of the Experts including professional fees and disbursements

Article 14 – THE LEGAL STATUS AND PROTECTION OF EWC MEMBERS

- 14.1 The EWC Members are recognised as the legal representatives of the Company's EU workforce in respect of all rights emanating from EWC Directive.

- 14.2 Employee Representatives in the exercise of their function under this Agreement are entitled to the same protection and guarantees provided for Employee Representatives by the national legislation of their country of employment subject to the overriding protection that they shall suffer no advantage or disadvantage through their membership of the EWC.

Article 15 – CONFIDENTIALITY

- 15.1 The Parties agree that the EWC shall operate in an environment which encourages the free exchange of views and opinions between the Parties. In order to support this all Employee Representatives attending EWC meetings agree not to misuse or divulge confidential information except for communications to local employee representatives or Experts who are themselves subject to confidentiality obligations and must treat any information obtained from the Employee Representatives as strictly confidential. This obligation continues after the conclusion, for whatever reasons, of Employee Representatives' terms of office or employment, for as long as the information remains confidential. Any proven breach of this provision may lead to the individual Employee Representative being excluded from any further participation in EWC meetings and could be viewed as a serious offence and dealt with in accordance with national and/or local laws and procedures in the Employee Representative's country of employment. The Select Committee and Central Management will agree what is and is not confidential information, what can be used in any communications and the period for which the information must remain confidential.
- 15.2 It is accepted that XX has no obligation to release price sensitive or other confidential information or trade secret which is of such a nature that its release would harm the functioning of XX, or be prejudicial to it, or is in contravention of any national law or regulations where it has operations or could be prejudicial to any of the undertakings that form part of XX or to any third party with whom XX does business. This includes statutory or regulatory rules, including stock exchange rules, on disclosure of information applying to XX in whatever jurisdiction it carries on business.

Article 16 – ADMINISTRATION

- 16.1 The EWC and Select Committee will be provided with the means required to apply their rights arising from this Agreement and also to carry out their duties, responsibilities and obligations laid down within this Agreement.
- 16.2 EWC Members will be released from duty, with normal pay, to attend EWC meetings and EWC related meetings and to carry out their duties or responsibilities as Employee Representatives. No EWC Member will suffer financial detriment as a result of membership of the EWC. EWC Members will make appropriate arrangements for time off and travel in advance with local management in accordance with their employing business unit travel and expense policy.
- 16.3 XX will bear all reasonable costs of EWC Members for travel, accommodation, meals, translation and interpretation at meetings, external experts, pre-meetings, post meetings any other EWC related meetings, education/training. EWC Members must follow XX expense policies and claim their expenses in the appropriate way. Whilst their line managers will locally authorise expenses the costs will be charged to the EWC budget.
- 16.4 The Company will provide the EWC Members with the appropriate material and financial support to fulfil their duties. In order to fully satisfy this obligation XX will ensure the provision of appropriate facilities for those who do not have access to them in their normal work environment including use of

a computer, photocopier, email address, telephone and intranet. These facilities will be normally made available at the offices of the business unit to which the Employee Representative is attached.

- 16.5 The EWC Members have a responsibility to communicate to their constituents the outcomes and issues discussed at the EWC and/or EWC related meetings. The aim of this is not only to provide for continuous improvement of the operation of the EWC, but also to allow for rapid responses to employees in relation to matters within the scope of this agreement. This may include communications being circulated electronically.

EWC Members will be provided with the necessary paid time away from their normal duties in order to fulfil this responsibility. Any such time off will be discussed and agreed in advance with central management, which will not be unreasonably denied.

- 16.6 The Company will provide EWC Members with the means required to undertake training in order to assist them in performing their duties in an international environment. Central Management must be notified in advance of any proposed training.
- 16.7 At the end of each calendar year Central Management will provide the EWC with the following information, in order to carry out their role and responsibilities in art. 16.5 above:
- The number of employees within XX in Europe by Member State
 - The number of sites within the Member State
 - If a Business has a trade union or works council representative the name and contact details of the lead employee representative.
 - If there is no trade union or works council on a site then the name and contact details of the relevant member of management, who will facilitate access or communications with the employees connected to that site
- 16.8 Any dispute relating to the interpretation or application of the provisions of this article will be discussed between Central Management and the Select Committee.

Article 17 – DURATION OF AGREEMENT

- 17.1 This Agreement is valid for an initial 4 (four) year period from the date of its Effective Date.
- 17.2 If the parties to this Agreement deem it necessary, this Agreement may be amended by the mutual consent of the parties during its lifetime. The EWC Members' consent shall be deemed to be validly given if a majority of those present and entitled to vote agree.
- 17.3 Should any clause (or future appendix) to this Agreement prove to be invalid for whatever reason, it shall not affect the validity of the Agreement as a whole. Any clause deemed invalid shall be amended in accordance with the procedure set out in point 17.2 above.
- 17.4 In the final year of the initial period, Central Management or the EWC Members, following a majority vote in favour may give six months written notice of intention to withdraw from this Agreement.
- 17.5 After the initial period this Agreement will continue indefinitely, unless Central Management or the EWC Members by majority vote gives six months written notice of their intent to withdraw from this Agreement.

17.6 If notice to terminate is given and a new agreement cannot be reached during the notice period the terms of this Agreement shall, subject to any continuing obligations of confidentiality, be dissolved and replaced by the subsidiary requirements as set out in the.....

17.7 The EWC Members elected onto the EWC created by this Agreement will be solely competent to ratify the renewal of this Agreement with XX .

Article 18 – LEGAL STATUS AND DISPUTE RESOLUTION

18.1 This Agreement is negotiated under Article 6 of EWC Directive and is to be governed and construed according to the..... of that EWC Directive,

18.2 Any disputes between the parties as regards the meaning and/or operation of this Agreement shall be resolved in accordance with the procedures set out in

18.3 The English text of this Agreement is the binding text.

18.4 The signatories of this Agreement hereby confirm that they are fully authorised to agree the terms of this Agreement.

Vedlegg 2 : Eksempel på antall EWC representanter fra hvert enkelt land

European Headcount at 31 st December 2022

Member State	Number of Employees	Country % of total EEA
		Headcount
Norway	550	55%
Denmark	120	12%
Germany	280	28%
Island	50	5%

NB! Tallene er basert på et fiktivt eksempel, og er ikke knyttet opp mot denne avtalen.

Negotia

Lakkegata 23, 0187 Oslo

Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Servicetelefon: 815 58 100

Sentralbord: 21 01 36 00

post@negotia.no

www.negotia.no