



EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG (EWC) I TRANSPORTSEKTOREN

STØRRE OG BEDRE
MEDARBEJDERDELTAGELSE NU!

INDHOLD

FORORD	3
KAPITEL 1	
FLERE OG BEDRE EUROPÆISKE	4
OPRETTELSE AF ET SÆRLIGT FORHANDLINGSORGAN OG ET	5
FAGFORENINGSPOLITIKKER: ER DER BRUG FOR	5
HVAD BRUGES ET	6
HVORDAN FUNGERER DET I PRAKSIS? ET EUROPÆISK	7
KORTLÆGNING AF EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG INDENFOR	9
SAMMENKÆDNING FOR SUCCES: SAMMENKÆDNING AF	
LOKALE, NATIONALE OG EUROPÆISKE ARBEJDSTAGERES	13
TAGE HØJDE FOR SEKTORENS INDVIRKNING PÅ	16
SAMMENKÆDNING AF VIRKSOMHEDS- OG	20
DET EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALGS ROLLE I ØKONOMISKE	21
DUE DILIGENCE:	
HVILKE HANDLEMULIGHEDER GÆLDER FOR EUROPÆISKE	24
KAPITEL 2	
ØVELSER FOR FORHANDLERE OG MEDLEMMER	28
SÅDAN FINDER DU MERE INFORMATION OM	44

FORORD

Transport og logistik er ikke blandt de sektorer, der har de flest europæiske samarbejdsudvalg (EWC'er). Alligevel har en række store multinationale virksomheder allerede et EWC, og i de seneste år har ETF oplevet en betydelig stigning i antallet af EWC'er inden for de sektorer, det dækker. Det er ikke overraskende, når man tænker på, at mange af de store virksomheder inden for transport er transnationale. Der er dog potentiale for mange flere.

For ETF er det ikke et mål i sig selv at oprette et EWC. I en tid, hvor transportsektoren står overfor hidtil usete udfordringer, herunder globalisering, teknologisk forandring, arbejdsfragmentering og virksomhedskonsolidering, bør EWC'er snarere fungere som et kritisk instrument til at forsvare arbejdstagernes rettigheder og fremme social dialog og demokrati på arbejdspladsen på alle niveauer. De kan også være et effektivt værktøj til at håndtere omstrukturingsprocesser, der normalt finder sted på nationalt og lokalt plan, men som også har konsekvenser og relevans på transnationalt plan. Derfor afbalanceres den hyppige magtasymmetri mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Fra et fagforeningsperspektiv er EWC'er interessante, når de opfylder visse kriterier og kan sikre, at arbejdstagernes rettigheder og interesser integreres i virksomhedernes beslutningsprocesser. Det er kun muligt med en stærk fagforeningstilstedeværelse og vilje til at påtage sig en aktiv rolle i denne platform. Det er derfor vores rolle at sikre, at vi investerer i de muligheder, der er til rådighed.

EWC'er kan være meget komplekse af natur. Derfor skabte ETF med støtte fra Syndex i 2019 denne værktøjskasse til støtte for sine medlemsorganisationer, fagforeningsrepræsentanter og EWC-medlemmer. Som en del af et EU-medfinansieret projekt er denne værktøjskasse nu blevet opdateret for at tage højde for de seneste udviklinger, herunder Brexit, COVID, den aktuelle revision af EWC-direktivet og de nyligt vedtagne direktiver om virksomheders bæredygtighed, som skaber udfordringer, men også muligheder.

Som det blev besluttet på den sidste ordinære kongres i 2022, er ETF forpligtet til at styrke sin støtte til EWC'er og sin koordinerende rolle. Vi vil derfor fortsætte med at arbejde i den retning sammen med vores medlemsorganisationer og i samarbejde med EFS og de andre sektorspecifikke europæiske faglige sammenslutninger.



Livia Spera
ETF's generalsekretær

KAPITEL 1

FLERE OG BEDRE EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG INDENFOR TRANSPORTSEKTOREN

OPRETTELSE AF ET SÆRLIGT FORHANDLINGSORGAN OG ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG

Før der anmodes om at forhandle om oprettelsen af et nyt europæisk samarbejdsudvalg (EWC), skal flere forudsætninger være opfyldt:

- a. ETF og dets medlemsorganisationer bør kontrollere, om fagforeningsrepræsentationen er tilstrækkelig til at sikre, at et EWC ikke bliver en marionet for ledelsen, og
- a. flere juridiske tærskler skal opfyldes. For at gøre det anbefales det at gennemføre en kortlægningsproces, der især dækker virksomhedens drift og sociale relationer, før man går videre til næste trin.

FAGFORENINGSPOLITIKKER: ER DER BRUG FOR ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG?

Før man starter processen med at etablere et nyt europæisk samarbejdsudvalg (EWC), er det nødvendigt at stille spørgsmålet: Hvad taler for at oprette et europæisk samarbejdsudvalg? Er der nogen argumenter imod at danne et europæisk samarbejdsudvalg? Er der repræsentative fagforeninger i virksomheden, og er de tilknyttet ETF? Hvilken national lovgivning vil blive anvendt i tilfælde af, at der oprettes et særligt forhandlingsorgan, og at der eventuelt oprettes et europæisk samarbejdsudvalg?

EKSEMPEL PÅ ET IDENTIFIKATIONSARK, DER KAN BRUGES TIL AT VURDERE GENNEMFØRLIGHEDEN OG MULIGHEDEN FOR AT ETABLERE ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG

Formålet med dette ark er at afveje fordele og ulemper ved oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg

Virksomhedens navn og aktivitetssektor	+	-
Antal ansatte i EU og EØS		
Land med hovedkvarter og potentiel gældende lov		
Repræsenterede fagforeninger og tilknytning til ETF		
Virksomhedskultur med støtte til social dialog		
Virksomhedens synlighed i sektoren og mulig multiplikatoreffekt		
Tidligere eller potentielle omstruktureringer		

HVAD BRUGES ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG TIL?

ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG ER ET TVÆRNATIONALT ORGAN, SOM BØR BRUGES:

- Til information og høring af medarbejderne fra ledelsens side. Europæiske samarbejdsudvalg er meget nyttige til at indsamle strategisk information og til at udfordre ledelsens beslutninger.
- At den sociale dialog foregriber forandringer, som f.eks. omstruktureringer.
- Som en fagforeningsplatform til koordineringsformål, fordi europæiske samarbejdsudvalg er en vigtig brik i en konstellation af løftestænger for arbejdstagerrepræsentanter og fagforeninger til at rejse deres krav og stå stærkere sammen på tværs af grænser.

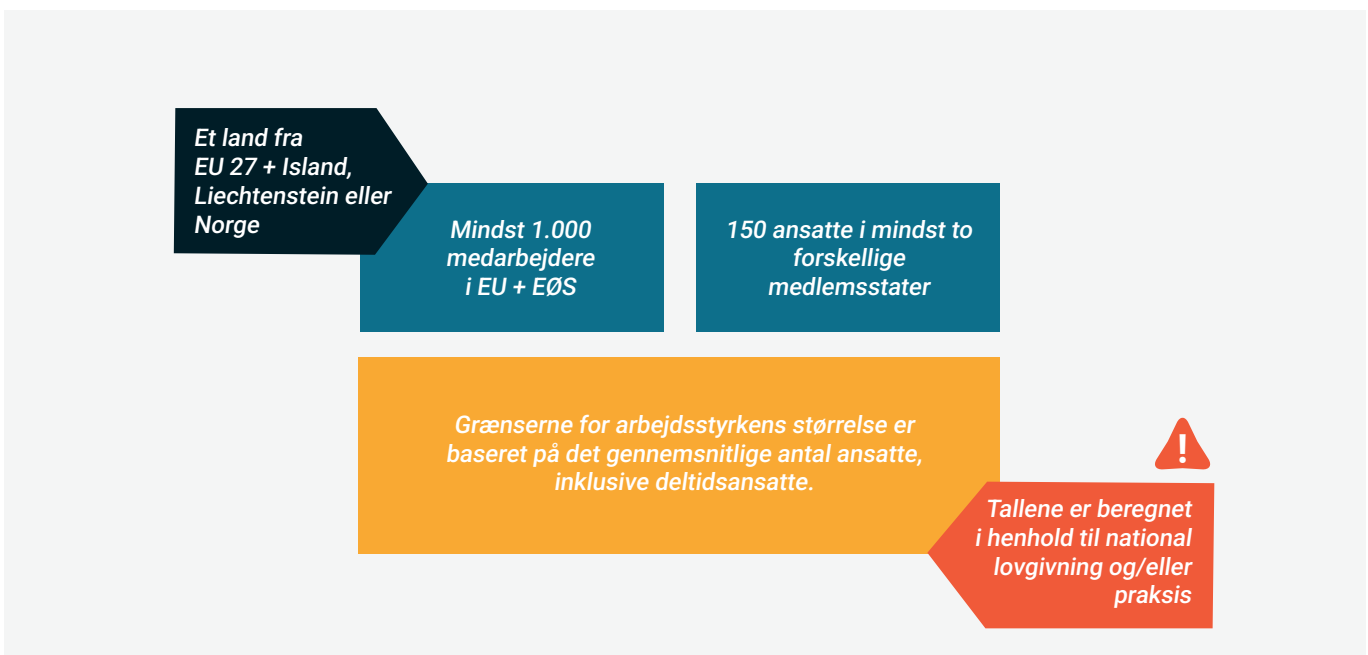
Et europæisk samarbejdsudvalg er ikke et forhandlingsteam (bortset fra EWC-aftalen!)

ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG UDEN INVOLVEREDE FAGFORENINGER ER:

- A) svagt
- B) et potentielt værktøj i ledelsens arsenal til at udfordre fagforeninger

GOD PRAKSIS: FØR DER ETABLERES ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG, SKAL DER FORETAGES EN KORTLÆGNING AF VIRKSOMHEDEN. ETF KAN HJÆLPE MED AT IDENTIFICERE HENHOLDSVIS VIRKSOMHEDENS HOVEDSÆDER, AKTIVITETER OG FAGFORENINGSKONTAKTER.

JURIDISKE KRAV FOR AT OPRETTE ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG

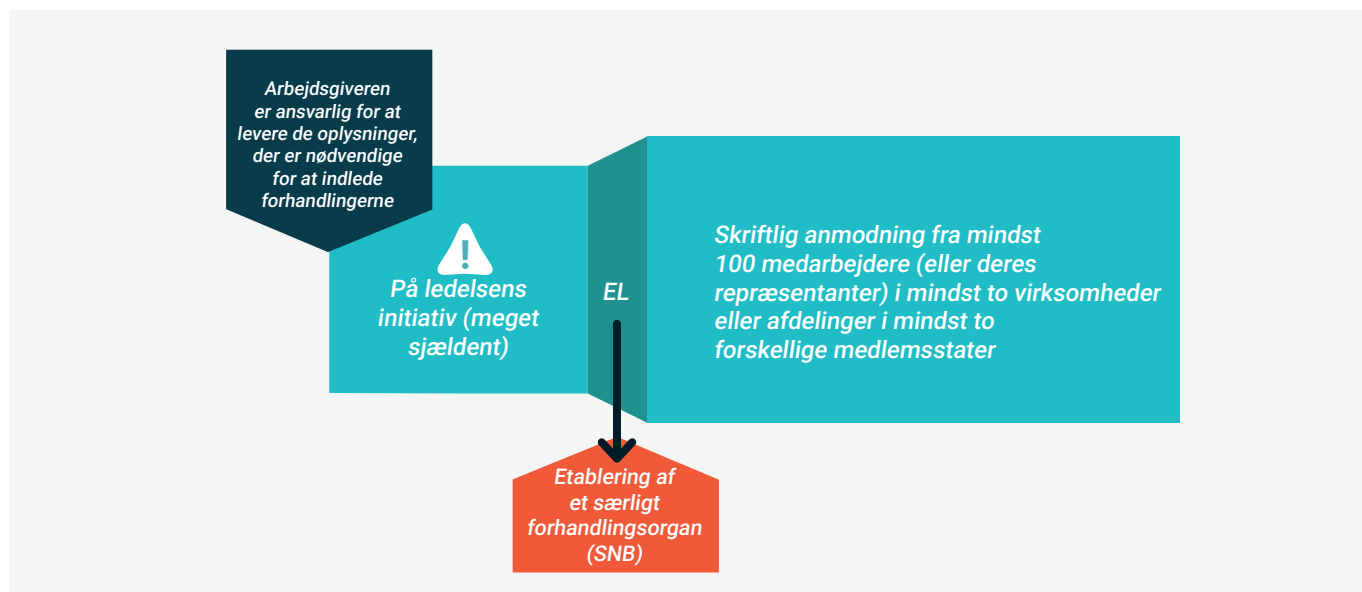


ETABLERING AF ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG I 4 TRIN

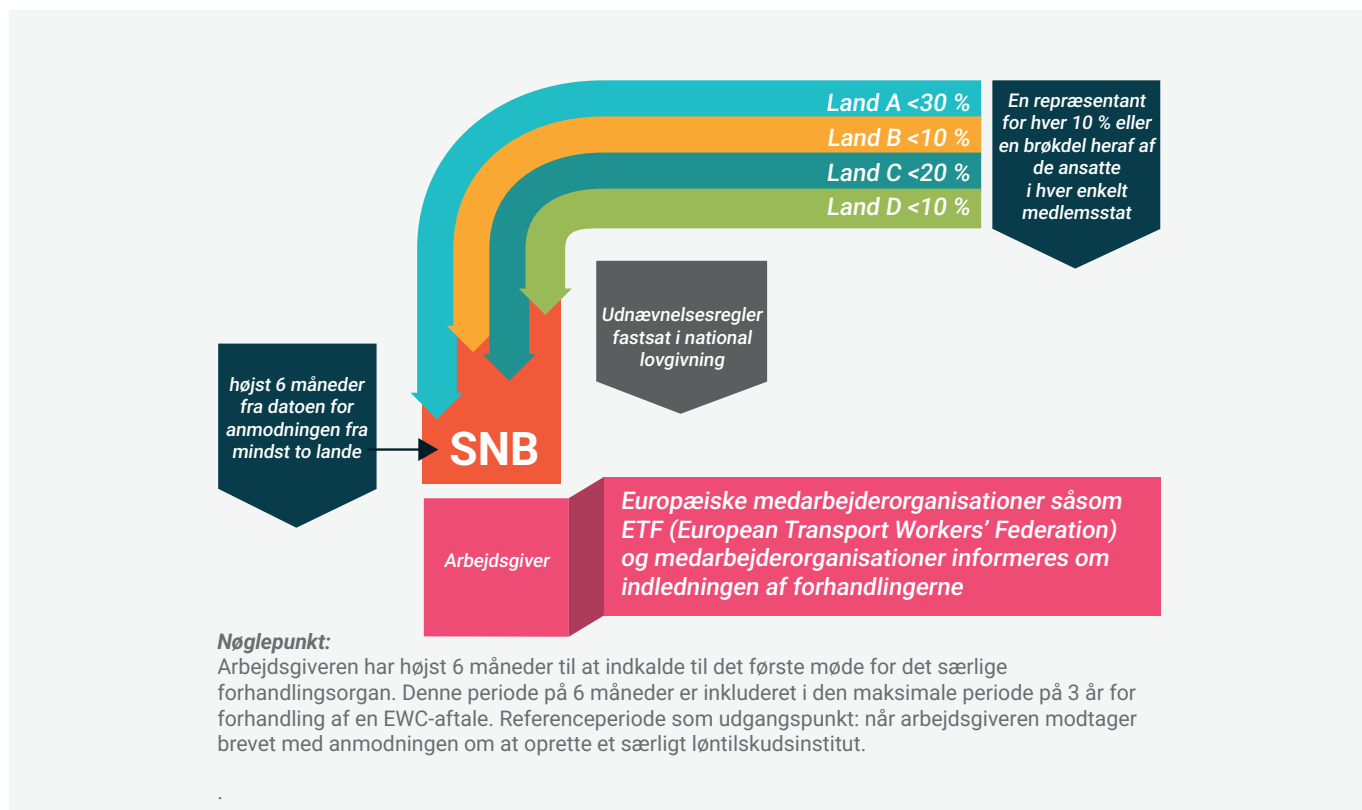
En forhandling må højst vare tre år. Hvert land, hvor virksomheden opererer, skal være repræsenteret i henhold til lovgivningen. Der er fire trin, der skal følges.

TRIN 1: DEN SKRIFTLIGE ANMODNING

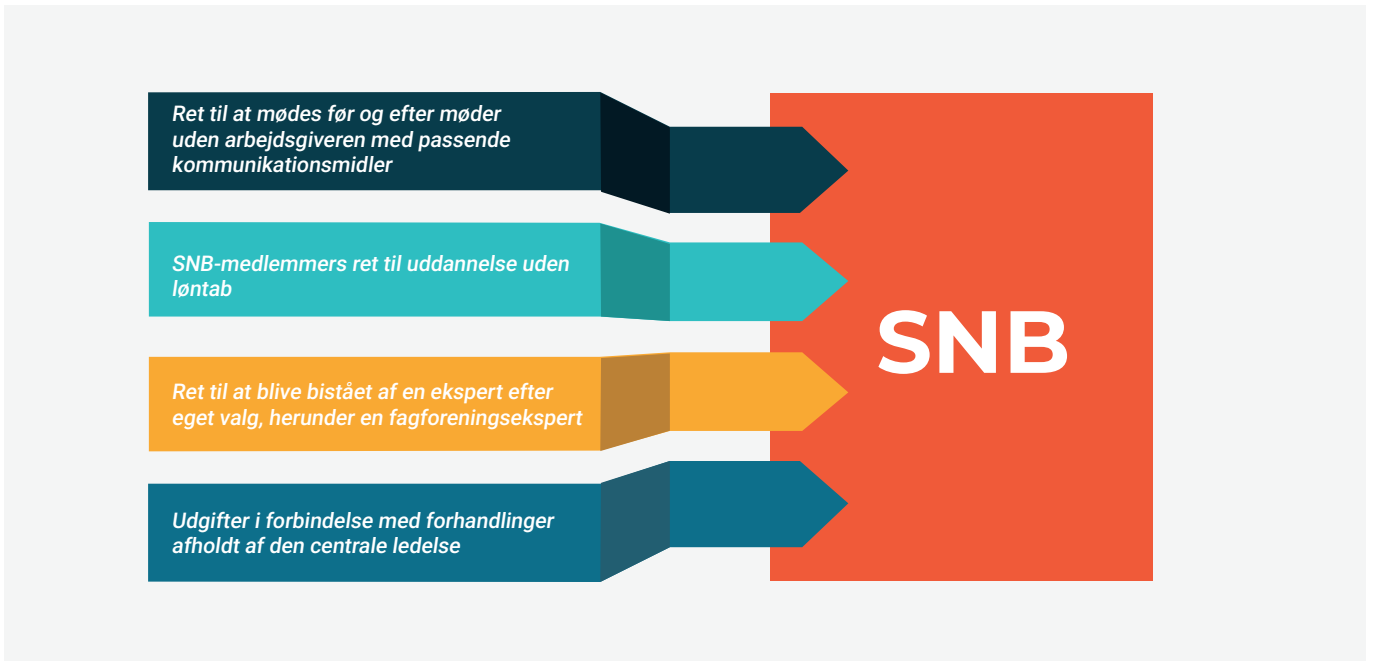
Det er meget ualmindeligt, at initiativet kommer fra ledelsen. For det meste er det medarbejderrepræsentanterne, der skal tage initiativet!



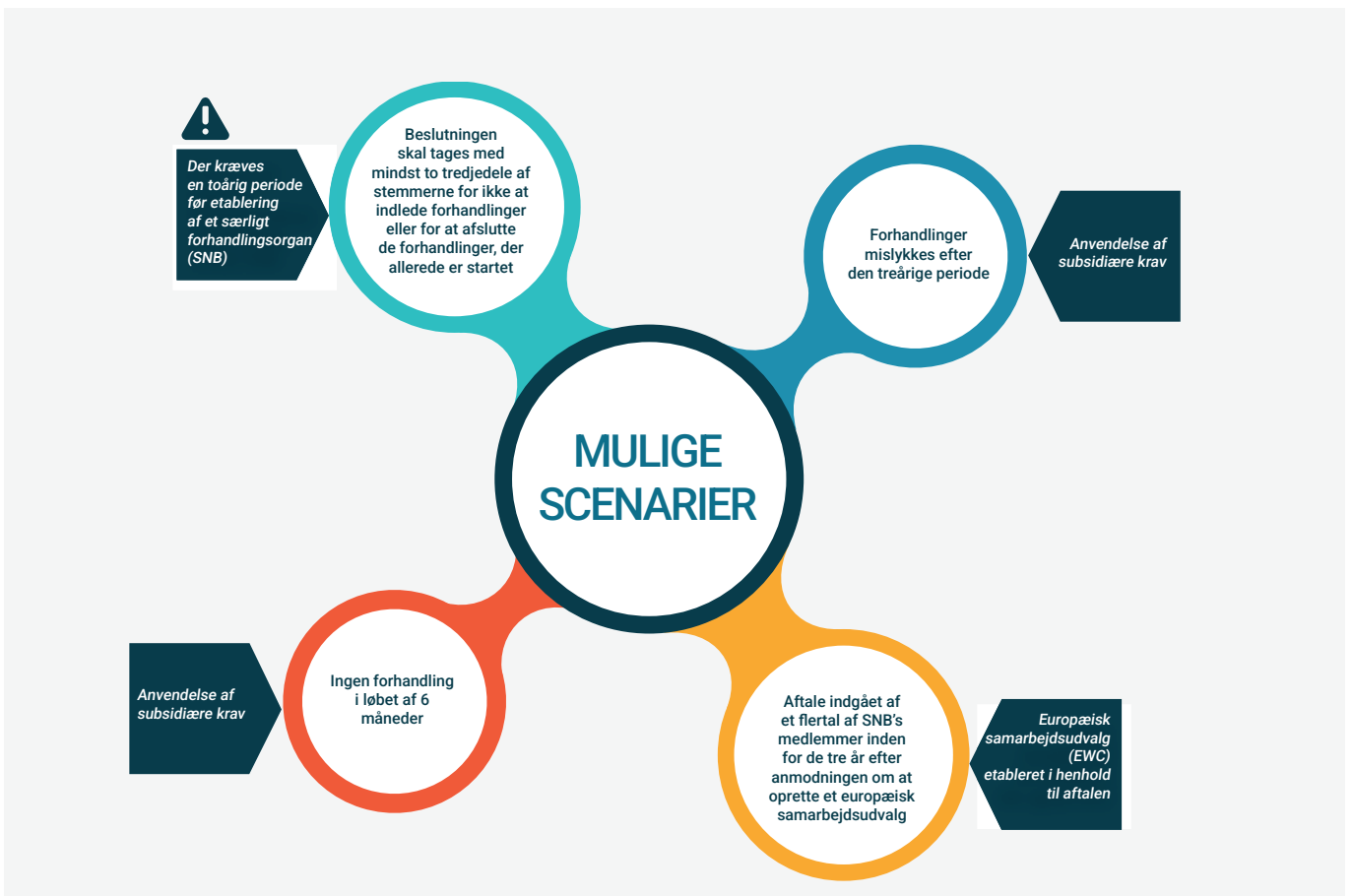
TRIN 2: ET SÆRLIGT FORHANDLINGSORGAN (SNB)



TRIN 3: DU HAR ALLEREDE RETTIGHEDER, SOM DU KAN GØRE KRAV PÅ!



TRIN 4: RESULTAT AF FORHANDLINGERNE



HVAD SKAL EN EWC-AFTALE INDEHOLDE?

Indholdet af en EWC-aftale er faktisk fastlagt i EWC-direktivet.

Aftalen skal fastlægge:

- a. de virksomheder eller afdelinger i virksomheden indenfor det Europæiske Fællesskab, der er omfattet af aftalen;
TOP TIP: Det er vigtigt at sikre, at alle dele af den pågældende multinationale virksomhed er omfattet af aftalen! Ledelsen er forpligtet til at give disse oplysninger.
- b. sammensætningen af det europæiske samarbejdsudvalg, antallet af medlemmer, fordelingen af pladser, så vidt muligt under hensyntagen til behovet for en afbalanceret repræsentation af medarbejdere med hensyn til deres aktiviteter, kategori og køn, og mandatperioden;
TOP TIP: Det er vigtigt at sikre, at alle lande er omfattet af aftalen, og at der tilstræbes kønsbalance! Proportionaliteten kan tages fra de tal, der er angivet i EWC-direktivet, og mandatperioderne skal respektere lokal lovgivning!
- c. det europæiske samarbejdsudvalgsfunktioner og proceduren for information og høringsamtordningerne for sammenkædning af information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og de nationale medarbejderrepræsentationsorganer i overensstemmelse med de principper, der er fastsat i artikel 1, stk. 3;
TOP TIP: Definitionerne af information og høring bør være så brede som muligt for at sikre, at så meget som muligt er omfattet af informations- og høringsprocesser!
- d. stedet, hyppigheden og varigheden af møderne i det europæiske samarbejdsudvalg;
TOP TIP: Det er vigtigt at sikre, at detaljerne aftales med ledelsen og ikke påtvinges!
- e. om nødvendigt sammensætningen, udnævnelsesproceduren, funktionerne og procedurereglerne for det særlige udvalg, der er nedsat i det europæiske samarbejdsudvalg;
TOP TIP: Udarbejdelse af en forretningsorden vil hjælpe EWC-medlemmerne med at forstå, hvordan EWC fungerer i praksis, f.eks. hvordan repræsentanter vælges til det særlige udvalg!
- f. de finansielle og materielle ressourcer, der skal afsættes til det europæiske samarbejdsudvalg;
TOP TIP: Det er vigtigt at sikre, at EWC-medlemmernes ret til eksperter, uddannelse osv. ikke kompromitteres!
- g. datoen for aftalens ikrafttræden og dens varighed, ordningerne for ændring eller opsigelse af aftalen og de tilfælde, hvor aftalen skal genforhandles, samt proceduren for genforhandling, herunder om nødvendigt i tilfælde af ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur.
TOP TIP: Sørg for, at enhver ændring i virksomhedens struktur kan føre til en revision af sammensætningen, og at fremtidige reformer i direktivet inkluderes her!

EWC-direktivet blev vedtaget første gang i 1994 og ændret i 2019. Selv om nogle bestemmelser blev forbedret i 2019, er der stadig vigtige mangler, som nogle gange i praksis forhindrer en meningsfuld inddragelse af medarbejdere på tværnationalt niveau. Derfor foreslog Europa-Kommissionen i januar 2024 at ændre direktivet som svar på et mangeårigt krav fra de europæiske fagforeninger.

For ETF er de vigtigste punkter i revisionen:

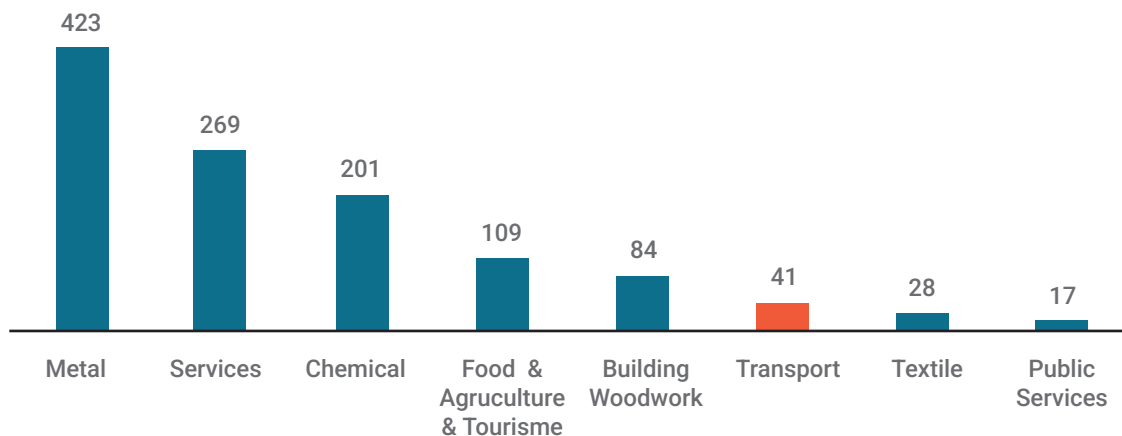
- Styrkelse af de subsidiære krav (f.eks. et andet årligt møde, fjernelse af begrænsningen til én ekspert og eksplicit henvisning til fagforeningseksperter)
- Anerkendelse af rollen som "repræsentanter for kompetente, anerkendte fagforeningsorganisationer på samfundsniveau"
- Forbedring og præcisering af reglerne for forhandlinger med SNB
- Forbedring og præcisering af begrebet "en sags transnationale karakter"
- Forebyggelse af misbrug af fortrolighedsklausuler
- Tilføjelse af håndhævelse og afskrækkende sanktioner
- Sikring af adgang til retfærdighed gennem specifikation af EWC's og SNB's juridiske status

I skrivende stund (oktober 2024) er trepartsforhandlingerne endnu ikke gået i gang, og der er ingen tidsramme for vedtagelsen af det reviderede direktiv. I det bedste scenarie (afslutning af trepartsforhandlingerne i 2025 og en toårig gennemførelsesproces) kan et nyt direktiv om europæiske samarbejdsudvalg tidligst træde i kraft i 2027. Derfor er der endnu ingen juridisk forpligtelse til at følge det nye direktiv. Du kan dog stadig lade dig inspirere af den for at udforme en mere ambitiøs aftale!

KORTLÆGNING AF EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG INDENFOR TRANSPORTSEKTOREN: EKSEMPLET MED DEN MARITIME SEKTOR

Antal aktive europæiske samarbejdsudvalg i 2022

(Kilde: EWC database, <https://www.ewcdb.eu>)



- Kun 41 EWC-aftaler indenfor transportbranchen ud af 1.137 aktive aftaler i Europa.
- Mange andre virksomheder lever op til de lovbestemte tærskler: Der kan stadig oprettes op til 80 nye europæiske samarbejdsudvalg indenfor transportbranchen.
- Ud af de 41 er kun 5 i den maritime sektor
- Ud af de 5 er der kun 2 virksomheder, der arbejder med havnedrift

Du er i gang med at forhandle eller genforhandle en EWC-aftale. Hvor står du sammenlignet med andre virksomheder? Sammenlign dit udkast med andre EWC-aftaler i lignende virksomheder, og sørg under alle omstændigheder for, at klausulerne går ud over de juridiske minimumskrav (kaldet "subsidiære krav").

SAMMENSÆTNING AF DET EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG

Virksomheder og EWC-aftaler	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	GOD PRAKSIS:
Antal medarbejdere	2.915, da aftalen blev underskrevet	5.600	30.000 (skøn)	Arbejdsgivere skal kommunikere opdaterede tal på årsbasis.
Antal repræsentanter	13	15	?	Mindst én pr. land.
Repræsentanter efter land	Østrig, Belgien, Holland, Frankrig, Finland, Polen, Spanien, Italien, Sverige, Danmark, Storbritannien: 1 Tyskland: 2	Danmark, Irland, Norge, Tyskland, Polen: 1 Holland: 2 Storbritannien: 3 Sverige: 5	En pr. medlemsland, hvor DP World har ansatte, plus en for hver 1.000 ansatte i det pågældende land.	Undgå overrepræsentation af et land ved at tilføje pladsnumre, når det er nødvendigt.
Mandatperiode	4 år	3 år	4 år	Normalt 4 år i praksis for at undgå udskiftning.

MØDER

Elementer	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	GOD PRAKSIS:
Antal møder	En årlig konference Tysk.	2 om året Der kan afholdes et ekstraordinært møde under særlige omstændigheder.	2 om året Særlige møder kan arrangeres, hvis der opstår et vigtigt og presserende tværnationalt problem.	Et møde er ikke nok til at få nyttige resultater fra et europæisk samarbejdsudvalg (EWC).
Sprog	Tolkning på tysk og 3 sprog (præsidiets beslutter hvilke)	Engelsk.	Engelsk. "Virksomheden vil sørge for passende oversættelses- og tolkefaciliteter".	Tolkning og oversættelse er meget vigtigt. Disse tjenester skal være tilgængelige for de EWC-medlemmer, der har brug for dem.
Indledende møder?	Ja, dagen før den årlige konference	Ja, dagen før Forum-mødet Ledelsen vil lede møderne.	Ja, dagen før Forum-mødet. Der kan også afholdes et rådsmøde efter mødet.	Indledende møder letter koordineringen. Eftermøder er afgørende for at sikre debriefing og opfølgning mellem møderne.
Organisering af mødet				Den nationale lovgivning og praksis afgør, hvem der leder møderne. Medformandskab kan også være en mulighed. Indholdet af dagsordenen bør aftales med medarbejderrepræsentanterne

DEN INTERNE ORGANISATION AF DET EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	GOD PRAKSIS:
Der vælges en formand og en næstformand samt yderligere 3 medlemmer for hele perioden. Disse personer udgør præsidiets. Præsidiets har ansvaret for at assistere formanden	EWC-repræsentanterne vælger et særligt udvalg på deres første forberedende møde. Det særlige udvalg består af 3 EWC-repræsentanter, hvoraf den ene vælges som talsmand med ansvar for kontakten til ledelsen	Der kan vælges en styregruppe på op til 4 repræsentanter. Rådets administrator vil være ansvarlig for operationelle og administrative aspekter af rådet.	Demokratiske og gennemsigtige processer vil styrke det europæiske samarbejdsudvalgs evne til at påvirke forvaltningsplanerne. Det særlige udvalg og talsmændene er operationelle organer, der skal nedsættes. Det europæiske samarbejdsudvalg som helhed er det besluttende organ.
		Styregruppen skal mødes to gange om året (ud over de to plenarmøder i det europæiske samarbejdsudvalg)	

EKSPERTER

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	God Praksis
<p>Det europæiske samarbejdsudvalg kan lade sig bistå af eksterne eksperter efter eget valg.</p> <p>Efter anmodning fra formandskabet kan eksperter deltage i møder i det europæiske samarbejdsudvalg og dets institutioner.</p> <p>“Rimelige omkostninger” dækkes af virksomheden</p>	<p>EWC-repræsentanter kan, hvis det er aftalt på forhånd mellem parterne, blive assisteret af en ekstern ekspert på Stenas regning.</p>	<p>Det europæiske samarbejdsudvalgs styregruppe kan lade sig bistå af eksperter efter eget valg.</p> <p>Hvis der er behov for en ekspert, er virksomheden forpligtet til at refundere ekspertomkostningerne for højst én ekspert pr. forummøde. Udgifterne skal indsendes på et grundlag, der er godkendt på forhånd af Sekretariatet.</p>	<p>Det europæiske samarbejdsudvalgs styregruppe kan lade sig bistå af eksperter efter eget valg.</p> <p>Hvis der er behov for en ekspert, er virksomheden forpligtet til at refundere ekspertomkostningerne for højst én ekspert pr. forummøde. Udgifterne skal indsendes på et grundlag, der er godkendt på forhånd af Sekretariatet.</p>

GOD PRAKSIS FOR EKSTERN EKSPERTISE

SKELNING MELLEM FAGFORENINGSEKSPERTER OG TEKNISKE EKSPERTER

- › FAGLIGE EKSPERTER har normalt mandat til at støtte det europæiske samarbejdsudvalg med hensyn til fagforeningspolitik og koordinering. De er ikke ansat af virksomheden.
- › TEKNISKE EKSPERTER tilkaldes af medarbejderrepræsentanter for at få hjælp til at analysere ledelsesinformation. Ekspertise er uafhængige, og de hjælper med at identificere misinformation og smuthuller i økonomiske, strategiske, juridiske og mange andre spørgsmål. Det europæiske samarbejdsudvalg bør selv vælge sine eksperter.

Bemærk: Særlige forhandlingsorganer (SNB) har ret til at blive støttet af en ekspert efter eget valg under forhandlingsprocessen. EWC-medlemmer har adgang til eksperter, når dette er fastsat i EWC-aftalen, eller når underaftalerne gælder for dem.

TOP TIPS:

1. Du har ret til ekspertise: Sørg for at bruge den.
2. De “nødvendige midler” omfatter også eksperter. Sørg for, at denne bestemmelse ikke kompromitteres i din EWC-aftale.
3. Sørg for, at der er udpeget en fagforeningskoordinator. Det vil styrke dit samarbejdsudvalg.

UDDANNELSE, OMKOSTNINGER OG BUDGET

Elementer	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	GOOD PRACTICES
Uddannelse	6 dages uddannelse pr. embedsperiode.	Uddannelse leveres på "engelsk eller et andet aftalt sprog". Der er ikke angivet detaljer.	Ja, men der er ikke angivet detaljer i aftalen. Anmodninger om uddannelse skal godkendes på forhånd af rådets administrator.	EWC-medlemmer vil blive tilstrækkeligt uddannet som en gruppe uden tab af lønninger. Ledelsens og arbejdstagernes repræsentanter skal blive enige om et 4-årigt uddannelsesprogram.
Omkostninger og budget	Alle omkostninger i forbindelse med EWC dækkes af Hapag Lloyd.	Driftsomkostningerne af EWC (uddannelse, rejser osv.) og omkostningerne i forbindelse med brugen af eksperter er finansieret af Stena.	Alle rimelige omkostninger og udgifter i forbindelse med EWC dækkes af virksomheden	For mere selvstændighed kan EWC's særlige udvalg kan administrere en årlig budget (forhandlet i EWC-aftalen) for uddannelse, eksperter og besøg på arbejdspladsen.
Andre bestemmelser	Kontorplads til rådighed. Sekretariatsbistand til rådighed i det første år af EWC's eksistens (8 timer om ugen)			Der kan forhandles om yderligere driftsressourcer for at lette EWC's aktiviteter.

SAMMENKÆDNING FOR SUCCES: SAMMENKÆDNING AF LOKALE, NATIONALE OG EUROPÆISKE ARBEJDSTAGERES MEDBESTEMMELSESRÆT

EWC-medlemmernes indflydelse på ledelsens beslutninger hænger sammen med medarbejderrepræsentanternes evne til at skabe kontakt og koordinere deres indsats med hinanden. EWC-medlemmer bør være proaktive og udveksle information mellem landene. De bør også have gode forbindelser til arbejdstagerrepræsentanternes organer i deres respektive lande. På den måde vil de være i stand til at finde mangler i ledelsens oplysninger eller misinformation.

TO PRINCIPPER

SUBSIDIARITET

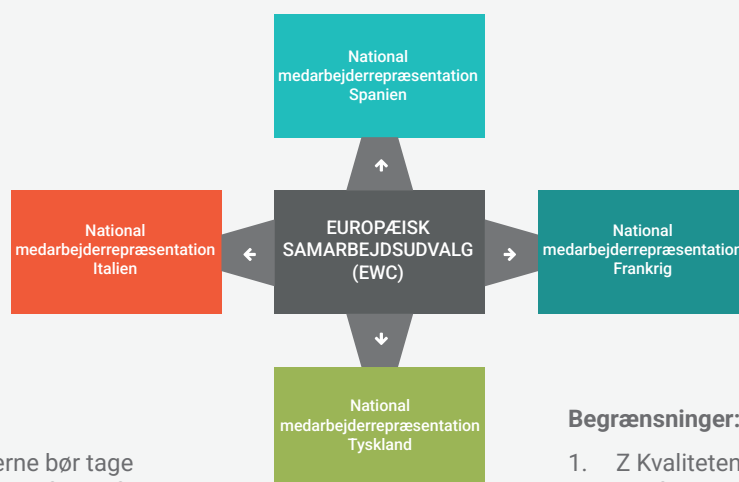
- Denne terminologi betyder, at et det europæiske samarbejdsudvalg ikke kan erstatte nationale organer for medarbejderrepræsentation, og at
- Nationale organer er dem, der kan varetage nationale anliggender.
- Det europæiske samarbejdsudvalg beskæftiger sig med transnationale spørgsmål, men handler i hele arbejdsstyrkens interesse.

SAMTIDIGHED

- Det europæiske samarbejdsudvalgs informationshøring gennemføres samtidig med høringen af de nationale organer.
- I praksis er samtidighed ikke altid mulig: nationale lovgivningerne er forskellige.
- Kan EWC- og WC-organer overlape hinanden i nogle tilfælde? Hvis ja, hvordan kan vi så undgå det og forbedre konsistens

SAMMENKÆDNING I DIAGRAMMER

OP-BUND-TILGANG



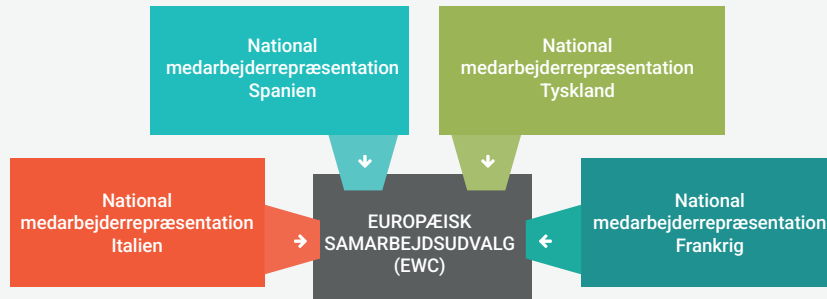
Merværdi:

- EWC-medlemmerne bør tage stilling til den fælles fordel for alle arbejdstagere i virksomheden, uanset deres oprindelsesland.
- Det europæiske samarbejdsudvalg anerkendes af ledelsen som en partner i den sociale dialog. Win-win-resultater bliver mulige.

Begrænsninger:

1. Z Kvaliteten af EWC-medlemmerne er afgørende. Visse isolerede arbejdstagere kender ikke den nationale virksomhedssituation. De har måske ikke kapacitet eller tilstrækkelige oplysninger til at være velinformerede.
2. Z Hovedkvarterets EWC-medlemmer kan bruge deres dominerende stilling til at gennemtvunge deres synspunkter.

BUND-TOP-TILGANG



Merværdi:

- › Kvalitet af information og høring: EWC-medlemmerne får værdifuld information fra de nationale organer i I&C. Deres beslutninger er ikke udelukkende baseret på information fra ledelsen.
- › Demokrati: I&C-processen involverer alle niveauer af medarbejderrepræsentation i virksomheden.

Begrænsninger:

- › Det europæiske samarbejdsudvalg svækkes: Det europæiske samarbejdsudvalg ville miste den legitimitet, som EWC-direktivet giver. Medlemmerne af EWC bliver holdt som "gidsel" i nationale interesser mod arbejderens fælles transnationale interesser
- › Langsom proces, ikke altid relevant: EWC I&C-processen hindres af nationale processer, som kan tage tid.

GOD EUROPÆISK KOORDINERING VERSUS KONKURRENCE MELLEML NATIONALE INTERESSER

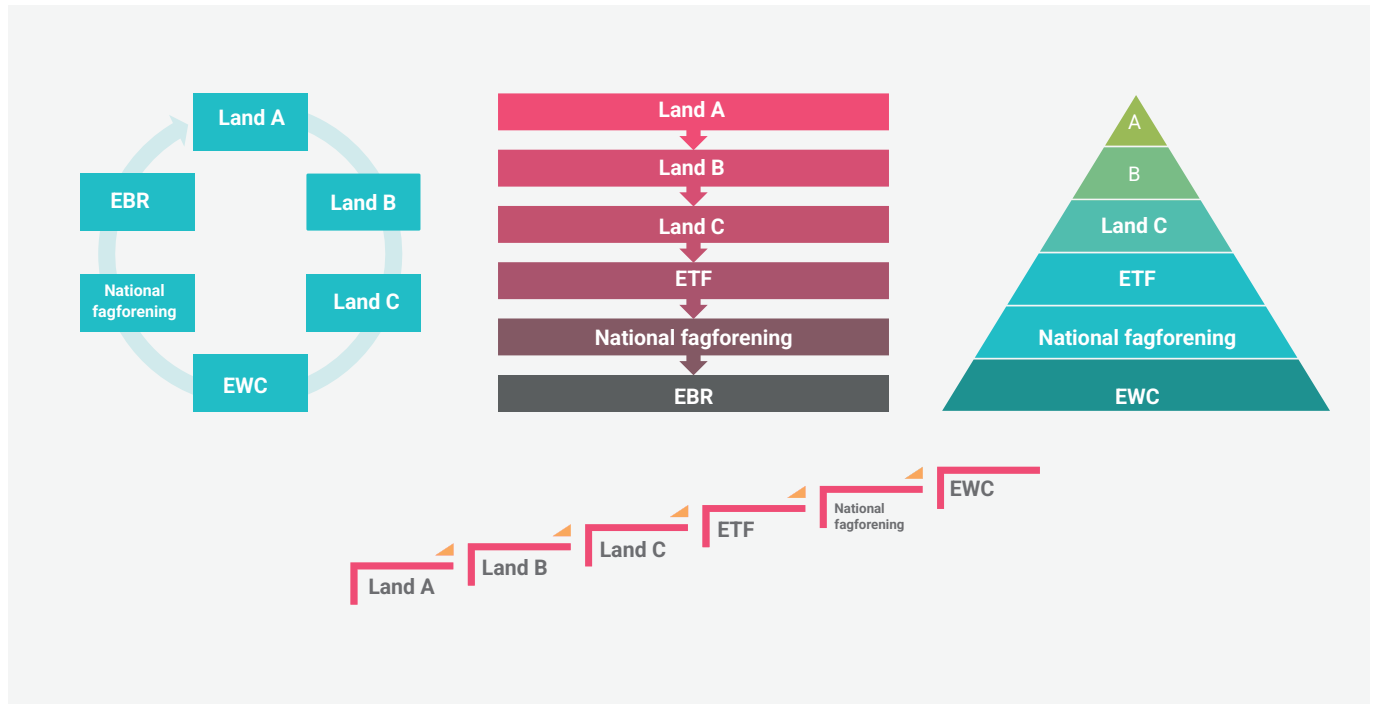
TKoordineringen mellem transnationale og nationale informations- og høringsniveauer kan være en del af fagforeningernes strategier: Ingen koordinering betyder ingen arbejderstemme. Godt samarbejde betyder indflydelse på ledelsens projekter og beslutninger. God koordinering betyder et godt kendskab til national information - høringsregler for at vinde tid og indflydelse.

- › Forhandling med ledelsen om den relevante proces for information/høring.
- › Som et eksempel: Fusion ≠ spin off ≠ kollektive afskedigelser
- › Bevar kontrollen over processens timing: Sørg for, at du ved, hvilket kort du skal spille først
- › Brug alle de værktøjer, du har til rådighed, for at sikre dig, at du har de rette oplysninger: WhatsApp, Google-grupper, teknisk ekspert, fagforeningsekspert, ekstraordinære møder, erklæring, offentlig meddelelse, udtalelse, osv.
- › Vedtage klare interne regler for at fungere sammen med en demokratisk proces (afstemninger, talsmand, styregruppe)
- › Nationale fagforeninger bør støtte deres EWC-medlemmer. De skal sørge for, at de rette personer er involveret.
- › Adgang til uddannelse er meget vigtig for nye medlemmer. Undgå usynlige medlemmer.
- › Til slut: Gå om nødvendigt i retten, hvis du er sikker på at vinde (undgå negativ retspraksis for andre EWC'er!)

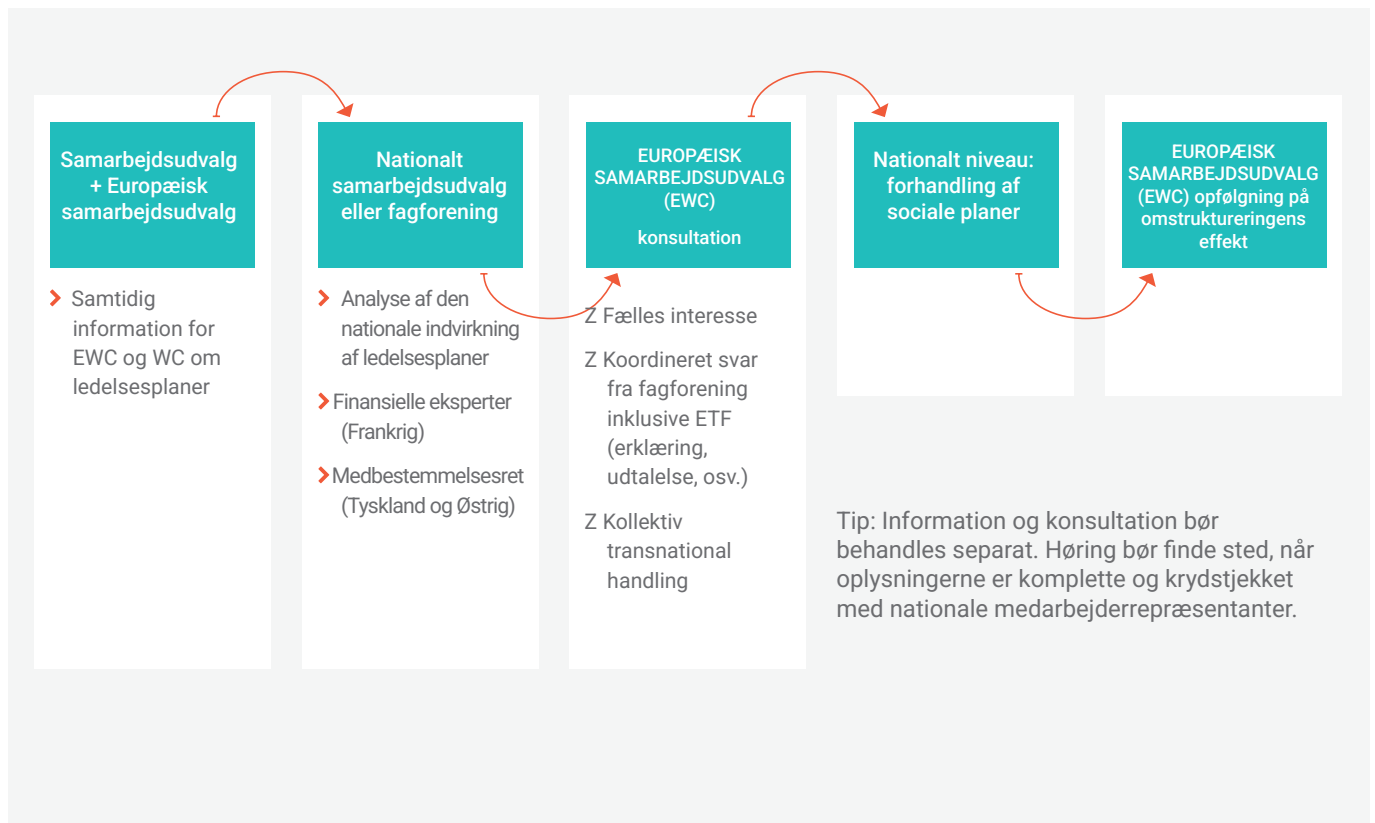
TOP TIPS:

1. Sammenkædning med nationale medarbejderrepræsentanter er et krav i direktivet. Sørg for, at denne bestemmelse ikke kompromitteres i din EWC-aftale.
2. Kommuniker aktivt med lokale fagforeninger og medarbejderrepræsentanter. Opret kontakt, hvis du er i tvivl! Din fagforeningskoordinator vil kunne hjælpe og rådgive.
3. Søg uddannelse og netværksmuligheder for at sikre, at praksis i dit EWC følger teorien i EWC-Directive.

HVORDAN VILLE DEN PERFEKTE KOORDINERING AF MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER VÆRE I DIN VIRKSOMHED?



EKSEMPEL PÅ SAMMENKÆDNING AF INFORMATION, HØRING OG OPFØLGNING AF BESLUTNINGER

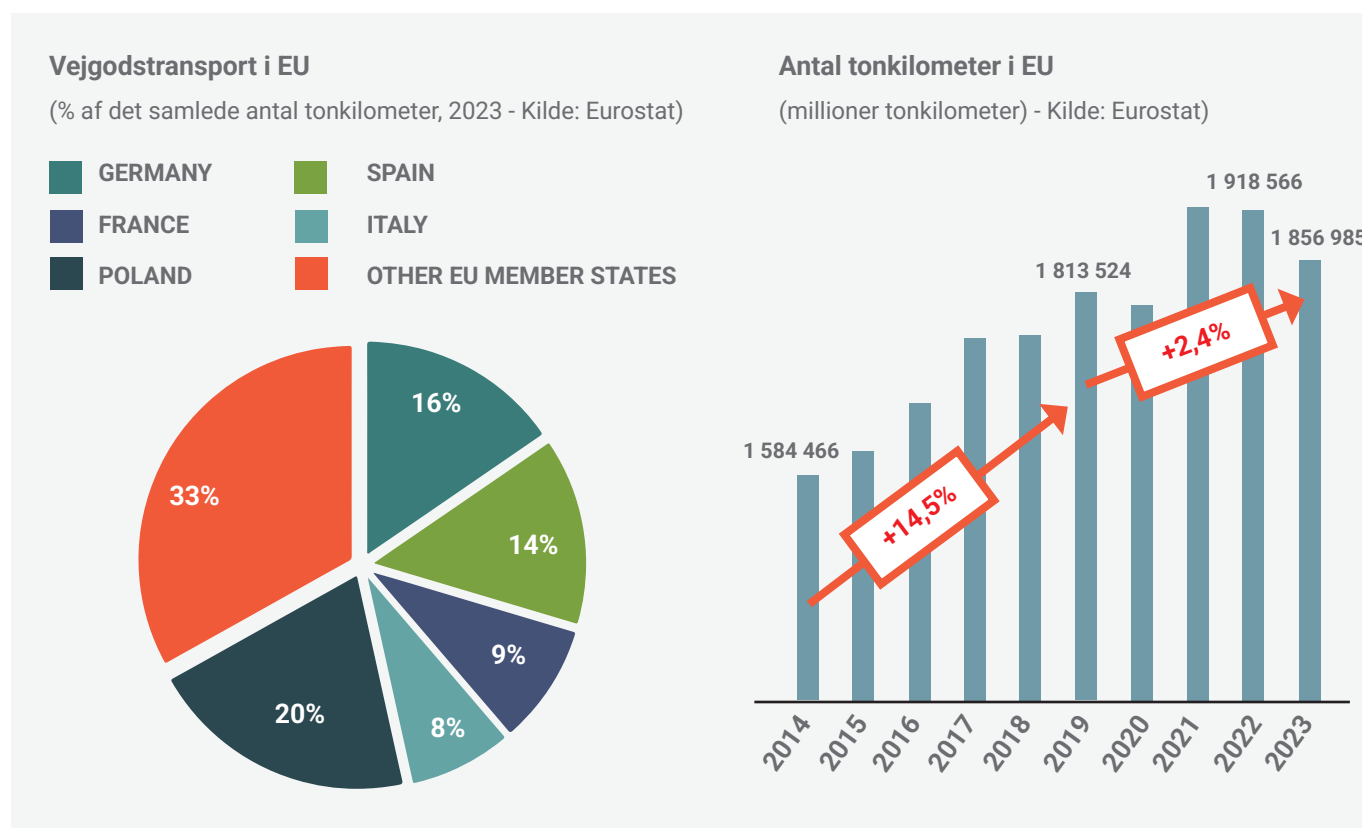


TAGE HØJDE FOR SEKTORENS INDVIRKNING PÅ VIRKSOMHEDEN

EKSEMPLET MED VEJTRANSPORT

Virksomhedsledelsen er meget opmærksom på tendenser i den sektor, de opererer i: hård konkurrence, tilgængelig arbejdskraft, udvikling af nye teknologier, forskelle i personaleomkostninger mellem lande, CO2, osv. Alle disse faktorer vil påvirke virksomheden. Det er derfor nødvendigt for EWC-medlemmer at kende til dette miljø for bedre at kunne forstå ledelsens strategiske valg, som kan have konsekvenser for job og arbejdsvilkår. I eksemplet med vejtransport nedenfor vejleder de økonomiske oplysningerne medarbejderrepræsentanterne i, hvordan de strategisk kan påvirke ledelsesplanerne.

OVERSIGT OVER VEJTRANSPORT I EU



Ordliste: En tonkilometer er en måleenhed for godstransport, som repræsenterer transport af et ton gods med en given transportform (vej, jernbane, luft, hav, indre vandveje, rørledning osv.) over en afstand på en kilometer.

STÆRK VÆKST I VEJGODSTRANSPORTEN I EU...

Vejtransport steg med +17 % mellem 2014 og 2023 målt i tonkilometer ifølge data fra Eurostat.

Branchen er vokset næsten hvert år i de sidste 10 år, undtagen i 2020 (Covid-krisen) og i 2023.

Nedgangen i 2023 skyldes hovedsageligt af Tyskland. Tallene for 2023 er dog stadig højere end tallene for 2019 med +2,4 % på europæisk plan.

I 2023 var Polen (20 % af EU's samlede tonkilometer) det førende land for vejtransport i Europa, efterfulgt af Tyskland, Spanien, Frankrig og Italien.

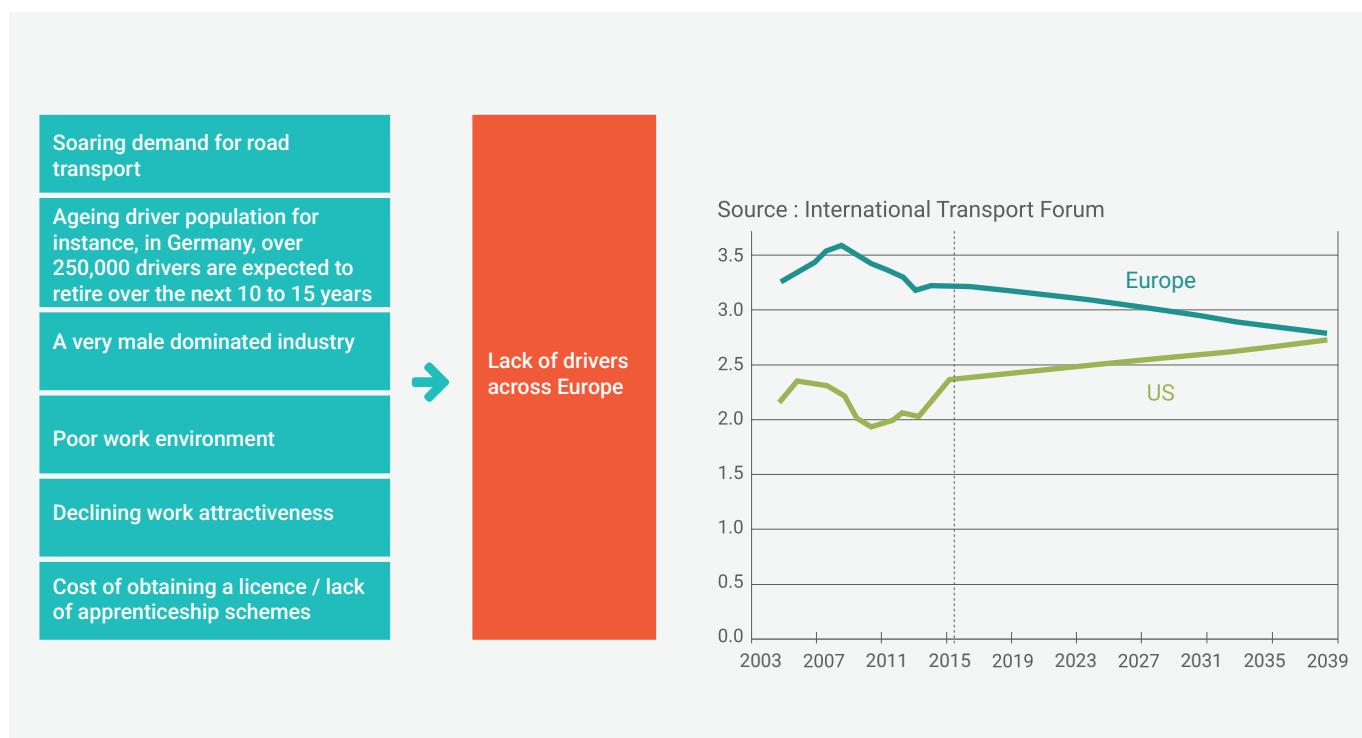
...MEST DREVET AF DE ØSTEUROPÆISKE LANDES VÆKST I INTERNATIONAL TRANSPORT

- Væksten i den europæiske vejtransport er hovedsageligt drevet af de østeuropæiske lande, især hvad angår international transport.
 - For eksempel er Polens andel i den europæiske vejtransportindustri steget i de seneste år fra 16 % i 2014 til 20 % i 2023.
- I løbet af de sidste ti år har østeuropæiske lande såsom Polen, Litauen og Bulgarien faktisk akkumuleret en stabil vækst på deres hjemmemarked og en meget dynamisk udvikling af deres internationale aktiviteter.
- Samtidig har vesteuropæiske lande såsom Belgien, Italien og Frankrig oplevet en langsom vækst i både indenlandsk og international transport.

EN OMKOSTNINGSSAMMENLIGNING, DER STADIG ER MEGET GUNSTIG FOR DE ØSTEUROPÆISKE LANDE, DELVIS PÅ GRUND AF ØKONOMISK OG SOCIAL DUMPING.

- De vigtigste driftsomkostninger i transportbranchen (chaufføromkostninger, brændstofomkostninger og omkostninger til finansiering og ejerskab af køretøjer) er stadig meget lavere i Østeuropa.
- Disse vigtige omkostningsforskelle kan også forstærkes af det faktum, at chaufførlønninger i nogle østeuropæiske lande holdes på et lavt niveau ved at ansætte chauffører fra lande uden for EU.
 - Polske transportvirksomheder benytter sig ofte af udenlandske chauffører, herunder ukrainere, russere, georgiere og kasakhere, for at begrænse deres personaleomkostninger.
- Håndhævelse afgældende lovgivning er også et alvorligt problem for chauffører i både tredjelande og EU. De regler, der er indført for at beskytte chaufførerne, bliver ikke håndhævet. Eksempelvis viste en kontroluge i februar 2023 i Holland, Rumænien, Malta, Danmark, Belgien, Kroatien og Østrig, at ud af 436 kontrollerede køretøjer blev der konstateret 269 overtrædelser (for mere information se ETF, Third country drivers in European Road Transport, 2023).

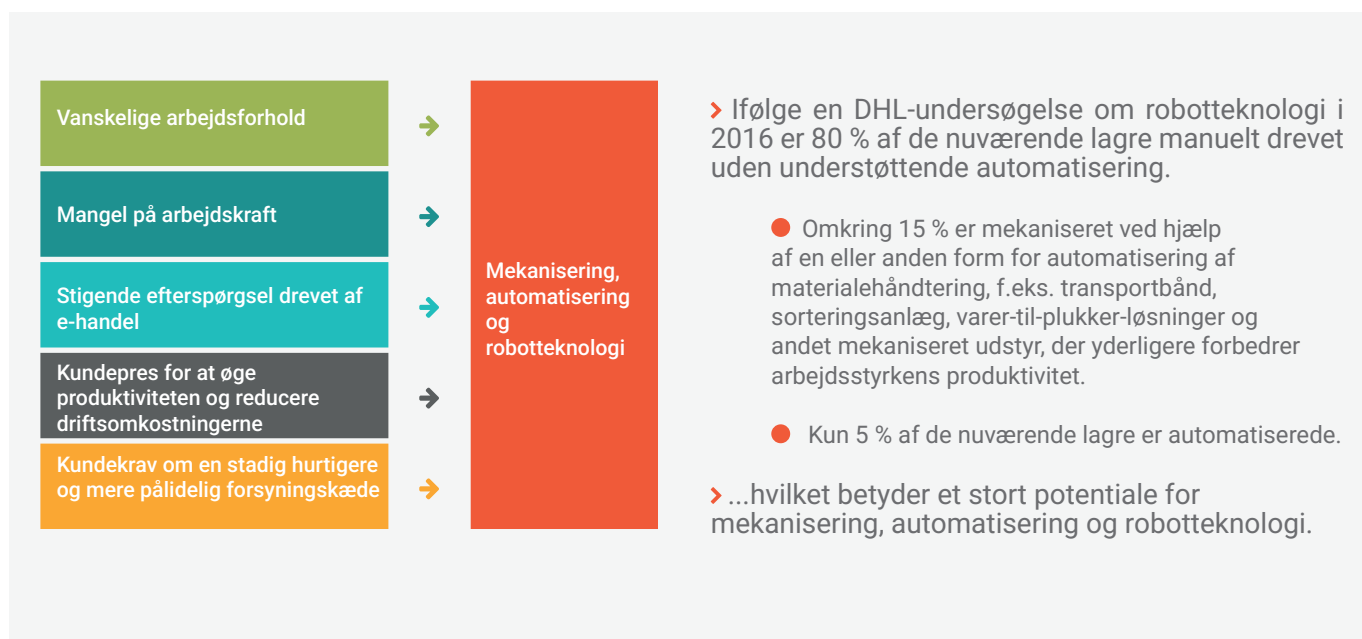
BRANCHEN STÅR OVER FOR EN MANGEL PÅ CHAUFFØRER I HELE EU



➢ Ud over manglen på chauffører i hele Europa er der også en stigende mangel på mere kvalificeret arbejdskraft i vejtransportbranchen (speditører, teamledere, ledere, o.l.).

- Denne mangel på kvalificeret arbejdskraft påvirker især større transportvirksomheder og logistikoperatører, der opererer som speditører.

LOGISTIK: ET ENORMT POTENTIALE FOR MEKANISERING, AUTOMATISERING OG ROBOTTEKNOLOGI



NYE AKTØRER INDENFOR LOGISTIKBRANCHEN

NYSTARTEDE VIRKSOMHEDER

- › De fleste af de nye aktører indenfor logistiksektoren er nystartede virksomheder, og mange af dem ønsker at bruge ny teknologi til at komme ind på markedet.
- › Blandt dem er virksomheder, der leverer til den sidste strækning til slutdestinationen, og som bruger teknologi, der matcher ledig kapacitet med leveringsbehov.
 - For eksempel hjælper Dolly i USA folk med at få ting transporteret rundt i deres by ved at sætte dem i forbindelse med registrerede chauffører. I Europa tilbyder Stuart sine kunder en "grøn flåde" af uafhængige kurerer, der er i stand til at levere varer 7 dage om ugen på under en time i nogle store europæiske byer.

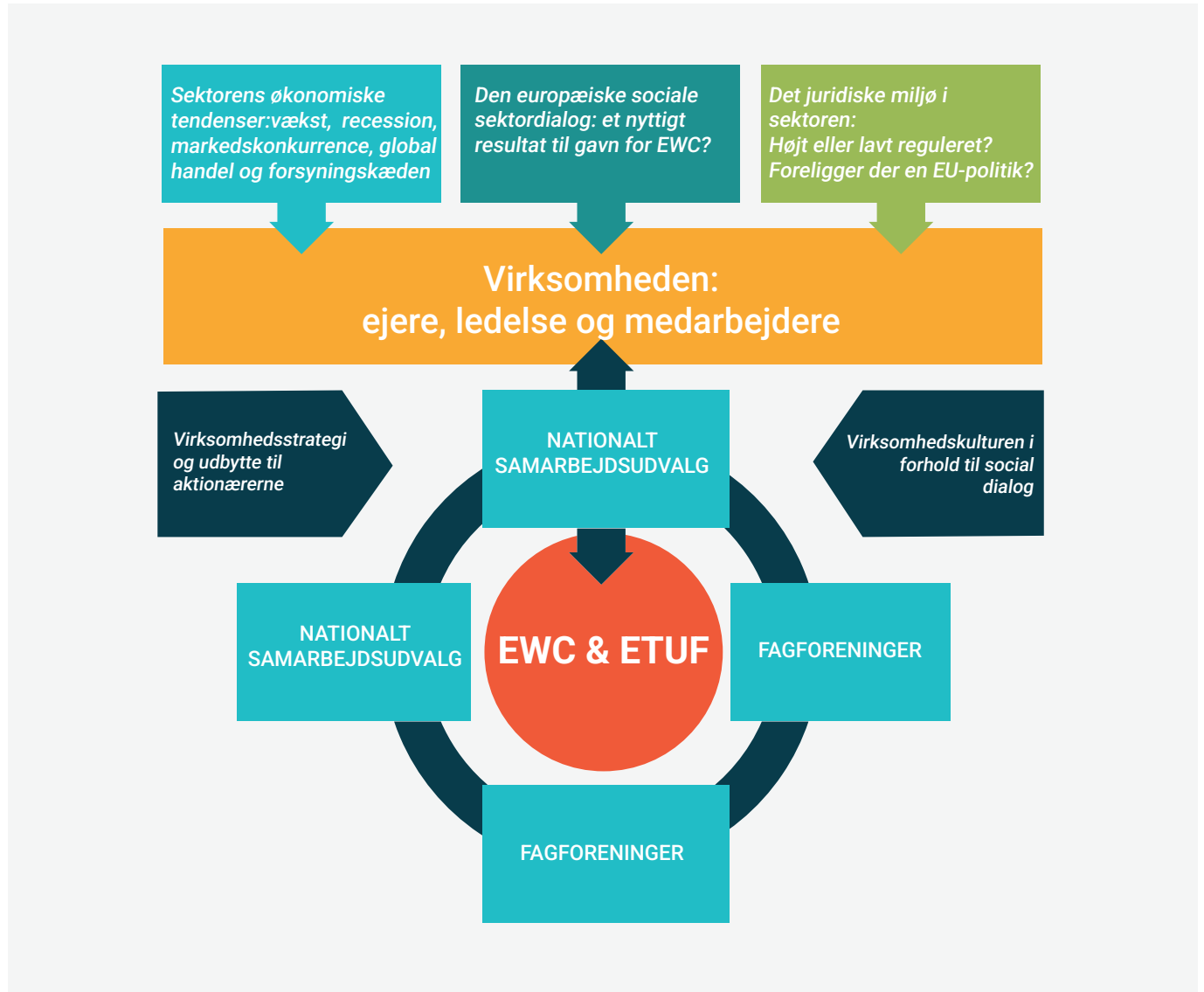
... OG INTERNETGIGANTER

- › Amazon ønsker at udvide sin interne ekspertise inden for oplagring samt at udvikle sine egne leveringsevner.
 - Amazon Robotics, som er et datterselskab af Amazon.com, automatiserer driften af opfyldningscentre ved hjælp af forskellige metoder inden for robotteknologi.
 - Amazon har allerede en flåde på 83 fly (Boeing 767, B737, A330)
- › I Asien forsøger Alibaba at forbedre leveringsservicen for sine sælgere ved at etablere Cainiao Network, som er et joint venture med flere logistikvirksomheder, bl.a. et stormagasin, et investeringsfirma og en virksomhed med havnelogistik.

TOP TIPS

1. Hold øje med tendenser i sektoren, og sørg for, at relevante emner bliver behandlet på de årlige møder.
2. Overvej at komme med en specifik mening om vigtige emner. Bed om, at den bliver taget i betragtning, og bed om et svar.
3. Kontakt din ekspert eller fagforeningskoordinator for at sikre, at EWC får passende input og støtte til sektorspecifikke spørgsmål.

SAMMENKÆDNING AF VIRKSOMHEDS- OG



DET EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALGS ROLLE I ØKONOMISKE OG FINANSIELLE SPØRGSMÅL

Sikrer ledelsen virksomhedens fremtid gennem strategiske investeringer, eller udbetaler den bonusser og udbytte på højt niveau? Hvem ejer egentlig virksomheden? Er arbejdspladserne sikre i forhold til virksomhedens sundheds- og ledelsesplaner? Hvad er de aktuelle interne omorganiseringer mellem forretningsenhederne? Svarene på disse spørgsmål vil have stor indflydelse på beskæftigelse og arbejdsvilkår. Medarbejderrepræsentanter kan deltage i træningssessioner, når det er nødvendigt for at sikre deres deltagelse i disse debatter. Der kan også indkaldes tekniske eksperter til at støtte det europæiske samarbejdsudvalg.

OM HVILKET EMNE SKAL ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG (EWC) INFORMERES OG HØRES?

Ud over økonomiske og finansielle emner bør medarbejderrepræsentanterne beslutte, hvilke andre emner der potentielt er vigtige for dem at modtage information og rådgivning om.

Eksempler på disse spørgsmål kan være:

- Økonomi og finans
- Sundhed og sikkerhed
- Miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige anliggender
- Information om atypiske arbejdstagere
- Besøg på arbejdspladsen.
- Spørgsmål om ligestilling og mangfoldighed

FORMAT OG KALENDER FOR ØKONOMISK OG FINANSIEL INFORMATION

NØGLEPUNKTER

- Oplysningerne om virksomhedens økonomiske og finansielle situation og udsigter kan ikke begrænses til et simpelt dokument, der fremlægges på plenarmøder af ledelsen
- De officielle regnskabsdokumenter (kvartals- og årsrapporter) skal udleveres til medarbejderrepræsentanterne
- Disse dokumenter bør fremsendes før EWC-mødet, så eksperterne har tid til at analysere dem og få de nødvendige oplysninger fra ledelsen og gøre det muligt for EWC-medlemmerne at forberede deres spørgsmål
- Det anbefales at undgå, at EWC's plenarmøder afholdes, før resultaterne er offentliggjort eller meget senere på året!
- I lande, hvor medarbejderrepræsentanter modtager uddannelse (samarbejdsudvalg, fagforeninger, osv.), er det god praksis at tilføje et modul om europæiske samarbejdsudvalg for at skabe forbindelse mellem forskellige repræsentationsniveauer.

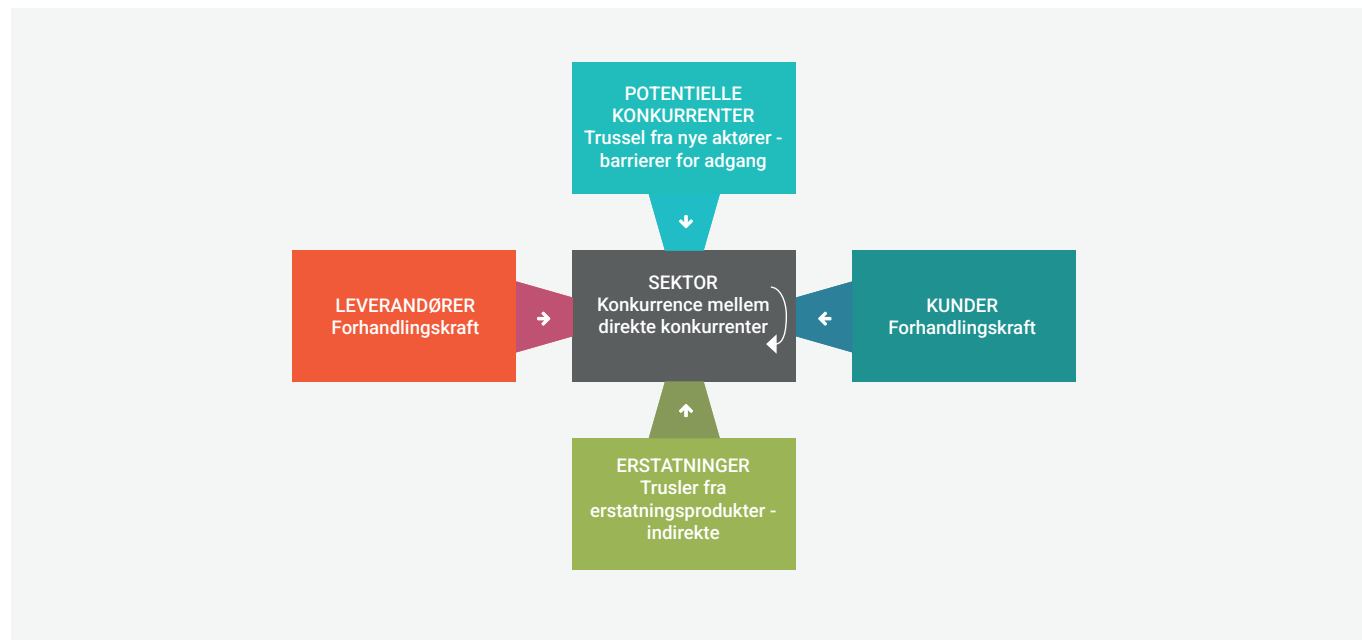
GRUNDLÆGGENDE FAKTORER

Følgende oplysninger bør gives til EWC-medlemmer af ledelsen; EWC-medlemmer bør uddannes til at forstå og udfordre dem, når det er nødvendigt:

- Strategi og aktionærer
- Opkøb og frasalg
- Valg mellem mængde og pris i virksomheden
- Aktivitet og beskæftigelse
- Finansielle resultater og lønsomhed
- Hensættelser og ekstraordinære begivenheder
- Gæld
- Investeringer
- Kontanthåndtering

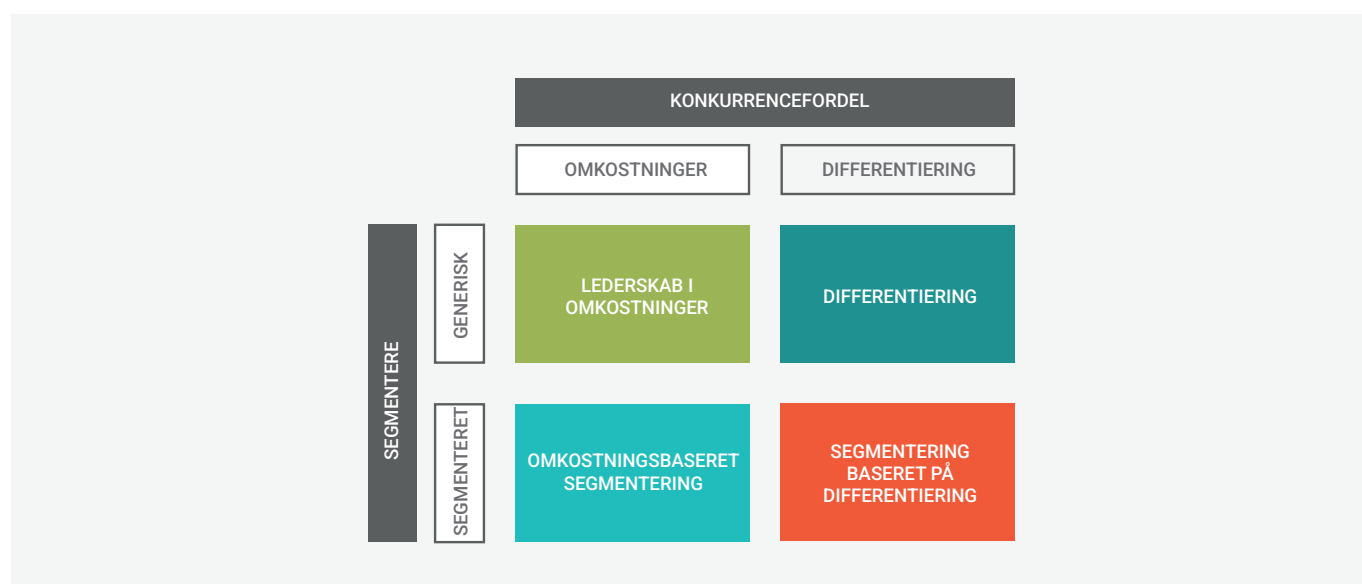
GRUNDLÆGGENDE KONCEPTER: SEKTOREN OG VIRKSOMHEDEN

Porter-analysen bruges ofte til at identificere en branches struktur og fastlægge virksomhedens strategi.

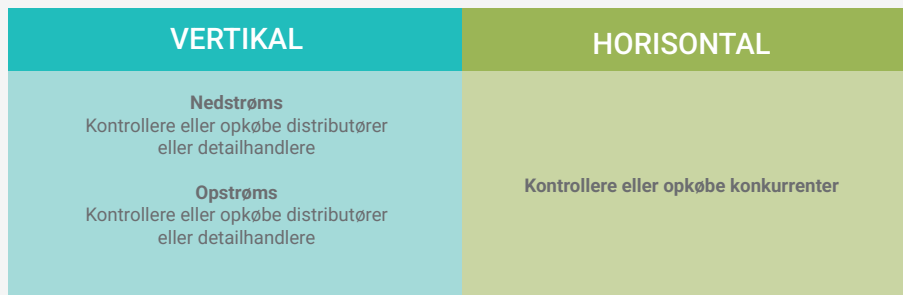


NOGLE TIDLIGERE KONCEPTER: PORTERS KONKURRENCESTRATEGIER

Porters model kan anvendes på ethvert segment af økonomien for at søge efter rentabilitet og tiltrækningskraft.



DIVERSIFICERINGS- OG INTEGRATIONSSTRATEGIER



KONTEKSTUALISERING AF DATA

VÆRE FORSIGTIG MED:

- › Variationer i valutakurser (og dermed i den valuta, der anvendes som reference)
- › Ændring af perimeter-effekter
- › Ændringer i kontokonsolideringsmetoder, vurdering af anlægsaktiver, osv.
- › Effekt af afskrivninger og hensættelser
- › Indvirkning af ekstraordinære begivenheder
- › Overførselspriser
- › Tidsperiode taget som reference

TOP TIPS:

1. Sørg for, at du får den korrekte type information fra virksomheden. Hvis du er i tvivl, skal du kontakte din fagforeningskoordinator eller en ekspert!
2. Sørg for, at din EWC-aftale dækker de typer af oplysninger, du har brug for, og at aftalen bliver overholdt i praksis.
3. Sørg for, at du har tilstrækkelig tid til at forberede dit EWC-møde, herunder tid til at læse dokumenterne og et forberedende møde uden ledelsens tilstedeværelse

DUE DILIGENCE: HVILKEHANDLINGSMULIGHEDER HAR EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG?

I dag udgiver langt de fleste multinationale virksomheder sociale og miljømæssige rapporter, som er let tilgængelige. I mange tilfælde består disse rapporter af markedsføringsinformation, der er rettet mod investorer.

Der findes nye muligheder for at udfordre greenwashing og forbedre arbejdsforholdene i virksomheden og i forsyningskæden. EWC-medlemmer er i en god position til at påvirke bæredygtighedsrapporter ved at deltage i overvågningsprocesser.

EKSEMPLER PÅ DIREKTIVER OG HVORDAN DE KAN BRUGES

1. **Direktiv om platformsarbejdere** – Giver informations- og høringsrettigheder til medarbejderrepræsentanter, herunder potentielt EWC'er. Direktivets bestemmelser gælder tydeligvis ikke for EWC'er, der opererer uden for "platformene".
2. **Direktiv om løngennemsigtighed** – Dette direktiv giver medarbejderrepræsentanter mulighed for at modtage data om løngennemsigtighed, især oplysninger om lønforskelle mellem mænd og kvinder. Enkelt sagt kan EWC'er betragtes som medarbejderrepræsentanter i henhold til direktivet og modtage information om lønforskellen mellem kønnene og bede om planer for at mindske forskellen.
3. **De Europæiske direktiver om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen** giver de europæiske samarbejdsudvalg mulighed for at modtage information om sundhed og sikkerhed på tværs af landegrænser og afgive en udtalelse. Nogle EWC'er modtager information og høring om sundhed og sikkerhed, da det kan være dækket specifikt af en aftale. Selv hvis det ikke er tilfældet, kan det stadig behandles af EWC, der udpeger sig selv og medarbejderrepræsentanter, i henhold til loven.
4. **Direktiv om rettidig omhu** - Formålet med dette direktiv er at fremme bæredygtig og ansvarlig virksomhedsadfærd i virksomhedernes aktiviteter og på tværs af deres globale værdikæder. Det bør være muligt for et europæisk samarbejdsudvalg at blive betragtet som medarbejderrepræsentanter i henhold til direktivet. Et europæisk samarbejdsudvalg bør kunne få information og høring om globale forsyningskæder, både fra direkte og indirekte forretningspartnere, og der skal udfærdiges en "adfærdskodeks" om relevante politikker for at fremme virksomhedernes sociale ansvar.
5. **Direktivet om rapportering af virksomheders bæredygtighed (CSRD)**, som kræver, at virksomheder offentliggør detaljerede oplysninger om deres bæredygtighed og sociale indvirkning, kan være et værdifuldt værktøj for EWC'er. CSRD kræver faktisk detaljeret, standardiseret bæredygtighedsrapportering, herunder oplysninger om miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold (ESG).
6. **Land-for-land-rapportering (CbCR) - OECD** Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD) introducerede Land-for-land-rapportering (CbCR) som en del af sit BEPS Action 13-initiativ (Base Erosion and Profit Shifting) i 2015. Denne ramme kræver, at multinationale virksomheder med en konsolideret koncernomsætning på mere end 750 millioner euro årligt rapporterer specifikke **finansielle data, herunder omsætning, overskud før indkomstskat samt betalt og påløbet indkomstskat, for hver skattejurisdiktion, hvor de opererer:**
 - I EU blev CbCR-kravene indarbejdet i EU-lovgivningen gennem direktiv 2016/881, der almindeligvis omtales som "DAC4". Dette direktiv pålagde EU's medlemsstater at implementere CbCR for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2016 eller senere.
 - Den Europæiske Union har taget skridt i retning af offentlig gennemsigtighed. **I 2021 vedtog EU direktiv 2021/2101, som kræver offentlig Land-for-land-rapportering for store multinationale virksomheder, der opererer i EU.** Virksomheder skal offentliggøre deres CbCR-data for **regnskabsår, der starter den 22. juni 2024 eller senere**, og de første rapporter forventes at blive offentliggjort i **2026**.
 - Kort sagt har OECD's CbCR-krav været gældende siden 2016 med håndhævelsesdatoer, der varierer fra jurisdiktion til jurisdiktion baseret på lokal lovgivning. EU's tiltag mod offentliggørelse af CbCR-data markerer et vigtigt skridt i retning af øget gennemsigtighed i selskabsskatten

FOKUS PÅ DET NYE CSRD-DIREKTIV: EN MULIGHED FOR AT UDVIDE OG BERIGE DEN SOCIALE DIALOG I 2022 UDVIDEDE EUROPA OMFANGET AF FORPLIGTELSEN TIL IKKE-FINANSIEL RAPPORTERING MED DIREKTIVET OM VIRKSOMHEDSRAPPORTERING OM BÆREDYGTIGHED (CSRD)

Det nye europæiske direktiv om virksomheders sociale rapportering blev vedtaget den 14. december 2022 (kaldet direktiv 2022/2464/EU). Dette nye direktiv erstatter et ældre direktiv fra 2014 om forpligtelse til ikke-finansiell rapportering. I henhold til det nye direktiv skal en bredere gruppe af virksomheder rapportere om bæredygtighed: Op til 50.000 virksomheder og koncerner i EU (sammenlignet med 10.000 virksomheder under det tidligere direktiv).

Følgende virksomheder er berørt:

- Virksomheder med mere end 250 ansatte (hvis visse finansielle kriterier for omsætning og samlede balanceopgørelse er opfyldt)
- Virksomheder udenfor EU, der genererer mere end 150 mio. euro i omsætning på EU-markedet
- Børsnoteret SMV

Den første CSRD-rapportering vil blive offentliggjort i 2025 på baggrund af data fra regnskabsåret 2024 for de største virksomheder. De andre virksomheder skal overholde CSRD-direktivet mellem 2026 og 2029.

For at harmonisere ikke-finansiell rapportering i hele Europa opretter EU en europæisk standard for bæredygtighedsrapportering (ESRS). Disse rapporteringsstandarder er obligatoriske for alle virksomheder, der er omfattet af CSRD-direktiverne.

CSRD kræver, at en ekstern revisor giver sikkerhed for bæredygtighedsrapportering, hvilket ikke var tilfældet under det tidligere direktiv.

Bæredygtighedsrapporten skal indeholde oplysninger, der gør det muligt at forstå udviklingen af virksomheden, resultater, virksomhedens situation og indvirkningen af dens aktiviteter, der mindst skal omfatte:

- miljøspørgsmål, såsom klimaændringer (ESRS E1), forurening (ESRS E2), vandressourcer (ESRS E3), biodiversitet (ESRS E4), ressourceudnyttelse og cirkulær økonomi (ESRS E5)
- sociale og personalemæssige spørgsmål, såsom egen arbejdsstyrke (ESRS S1), arbejdstagere i værdikæden (ESRS S2), berørte lokalsamfund (ESRS S3), forbrugere og slutbrugere (ESRS S4).
- ledelse, såsom forretningsadfærd (ESRS G1)

ANALYSE AF INTERESSANTE OPLYSNINGER FOR DEN SOCIALE DIALOG

For berørte virksomheder indeholder bæredygtighedsrapporten, som er integreret i deres ledelsesrapport, følgende:

- Arbejdsforhold: Information om lønninger, arbejdstider og arbejdnernes sikkerhed.
- Mangfoldighed og inklusion: Data om ligestilling, ikke-diskriminationspolitikker og mangfoldighedsmål.
- Påvirkning af forsyningskæden: Åbenhed om menneskerettigheder og arbejdspraksis i leverandørkæden.
- Anmodninger om uddannelse: Detaljer om investering i færdigheder og karriereudvikling.
- Jobskabelse og omstillingsstøtte: Planer for medarbejderovergang som reaktion på digitalisering, dekarbonisering eller omstrukturering.

TOP TIPS

1. • Sørg for, at du er bekendt med implementeringen af CSR/Due Diligence-direktivet i dit land.
2. • Overvej at afholde et uddannelses-/informationsarrangement om CSR/Due Diligence.
3. • Sørg for, at dit EWC er fuldt informeret om ESG-data/Due Diligence. Bed ikke kun om information, men også om yderligere baggrund og handlingsplaner for at løse problemerne.

KAPITEL 2

ØVELSER FOR FORHANDLERE OG MEDLEMMER AF EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG

INTRODUKTION

De foreslåede øvelser kan tilpasses til uddannelsesseminarer, f.eks. afhængigt af deltagernes profil. De er baseret på virkelige situationer og gør det muligt at omsætte den juridiske teori, der blev gennemgået i kapitel 1, til praksis.

Nogle øvelser kan laves i grupper, parvis eller individuelt afhængigt af den tid, der er til rådighed.

EWC-medlemmernes aktivitet består ofte kun i at deltage i et eller to møder om året. For at ændre aftalen er den indledende øvelse en nyttig øvelse til at fremme den aktive deltagelse af EWC-medlemmer, der forpligter sig til at gennemføre aktiviteter og nå deres egne mål på grundlag af en tidsplan.

ØVELSE I SNB-FORHANDLING

Denne øvelse består af en prøveforhandling i det særlige forhandlingsorgan. Deltagerne inddeles i to hold: et for "arbejdstagere" og et for "arbejdsgivere".

Målet er at nå frem til en aftale inden for en given tid.

Bemærk: Opgavearket må ikke vises til modparten, da det ellers kan give en fordel under forhandlingen.

1. ØVELSE I FORHANDLING:

FORHANDLINGER OM DEN EUROPÆISKE KOLLEKTIVE OVERENSKOMST FOR "FLY-HI EUROPE"

ARBEJDSTAGERNES ARK

Som medarbejderrepræsentant er du medlem af det særlige forhandlingsorgan (SNB) for "Fly-Hi Europe" på europæisk plan. I næsten tre år har der været ført forhandlinger med koncernens HR-afdeling med henblik på at indgå en europæisk aftale. Men den indeholder punkter, som efter din mening er for restriktive. Du vil gerne have, at de enten ændres til din fordel eller ganske simpelt slettes. Forhandlingerne er nået til et "sidste chance"-stadiet.

Her er de nye punkter, du presser på for at få indført:

Punkt 1: Betegnelse

Aftalen skal føre til oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg (EWC) uden at erstatte de eksisterende nationale informations- og høringsorganer.

Punkt 2: Sammenhæng mellem informations- og høringsprocessen

EWC skal informeres og høres af ledelsen før eller sammen med de nationale medarbejderrepræsentationsorganer, der er etableret i koncernen.

Punkt 3: Aftalens anvendelsesområde

Aftalen gælder kun for transnationale anliggender. Et transnationalt emne er a) ethvert emne, der vedrører mindst to lande, hvor gruppen har driftsbaser, eller b) uanset antallet af berørte lande, ethvert emne, der er vigtigt for den europæiske arbejdsstyrke på grund af omfanget af dets potentielle indvirkning, eller som involverer overførsler af aktiviteter mellem koncernens lande.

Punkt 10: Faciliteter til rådighed for EWC:

EWC skal drage fordel af tolkning til de sprog, der tales i de lande i koncernen, der er repræsenteret på møderne. Her er det punkt, som du ønsker skal slettes:

Punkt 13: Fortrolighed

Alle mundtlige eller skriftlige udvekslinger af oplysninger under møderne er fortrolige og må ikke videregives til nogen tredjepart. Manglende overholdelse af dette kan føre til retsforfølgelse.



ØVELSE:

Dit mål er at nå til enighed med HR-afdelingen efter at have fået så mange indrømmelser som muligt på de ovenstående punkter. For at opnå dette har du ret til et forberedende møde med medarbejderrepræsentanterne inden forhandlingerne. Du kan også benytte dig af separate møder under forhandlingerne. Du har ret til at inddrage en ekstern ekspert (som skal rekvireres fra HR-afdelingen under forhandlingerne) til at hjælpe dig, hvis du mener, at det er nødvendigt.

Bemærk: Hvis der ikke opnås enighed inden sessionens afslutning, anvendes minimumsbestemmelserne. Er du parat til at løbe den risiko?

FORHANDLINGER OM DEN EUROPÆISKE KOLLEKTIVE OVERENSKOMST FOR “FLY-HI EUROPE”

ARBEJDSGIVERNES ARK

Du er repræsentant for Fly-Hi Europas HR-afdeling på europæisk plan. I næsten tre år har der været forhandlinger med det særlige forhandlingsorgan (SNB) med henblik på at indgå en europæisk aftale. Men den indeholder punkter, som efter din mening er for generøse og dyre. Du vil gerne have, at de enten ændres til din fordel eller ganske simpelt slettes. Forhandlingerne er nået til et “sidste chance”-stadie.

Her er de nye punkter, du presser på for at få indført:

Punkt 1: Betegnelse

Den europæiske aftale skal føre til oprettelsen af en “platform for udveksling af synspunkter” uden at erstatte eksisterende nationale informations- og høringsorganer.

Punkt 3: Aftalens anvendelsesområde

Aftalen gælder kun for transnationale anliggender. Et transnationalt anliggende er ethvert anliggende, der vedrører mindst to lande, hvor gruppen har driftsbaser.

Punkt 5: Ekstraordinære omstændigheder

I tilfælde af ekstraordinære omstændigheder skal virksomhedsledelsen indkalde til et ekstraordinært møde. Ekstraordinære omstændigheder opstår, når virksomhedsbeslutninger har en stor tværnational indvirkning på koncernens medarbejdere, dvs. involverer mindst 15 % af det samlede antal medarbejdere (fuldtidsansatte) pr. 31. december det foregående år.

Punkt 10: Faciliteter til rådighed for “platformen for udveksling af synspunkter”

De årlige møder afholdes via videokonference.

Her er det punkt, som du ønsker skal slettes:

Punkt 11: Eksterne eksperter

11.1: EWC-medlemmerne har ret til at konsultere en teknisk ekspert (en person uden for virksomheden) efter eget valg.

11.2: En repræsentant for European Transport Workers' Federation kan deltage i møderne som fagforeningsekspert.



ØVELSE:

Dit mål er at nå til enighed med HR-afdelingen efter at have fået så mange indrømmelser som muligt på de ovenstående punkter. For at opnå dette har du ret til et forberedende møde med medarbejderrepræsentanterne inden forhandlingerne. Du kan også benytte dig af separate møder under forhandlingerne. Du har ret til at inddrage en ekstern ekspert (som skal rekvireres fra HR-afdelingen under forhandlingerne) til at hjælpe dig, hvis du mener, at det er nødvendigt.

Bemærk: Hvis der ikke opnås enighed inden sessionens afslutning, anvendes minimumsbestemmelserne. Er du parat til at løbe den risiko?

2. CASESTUDIER:

SAMMENLIGNING AF EWC-AFTALER

MÅLSÆTNING:

Dette er en praktisk øvelse, der gør dig fortrolig med indholdet af direktiv 2009/38/EF og dets brug eller misbrug i flere gældende EWC-aftaler.

METODOLOGI:

Deltagerne inddeles i arbejdsgrupper. Hver gruppe vil modtage en kopi af to EWC-aftaler og en kopi af direktiv 2009/38/EF. Hver gruppe vælger en formand, der skal lede debatterne i gruppen, og en talsmand, der skal rapportere resultaterne til plenarmødet (se session 2).

1. SESSION: 1 TIME OG 30 MINUTTER: SAMMENLIGNING AF AFTALER

Den første del af øvelsen består i:

- a. at kontrollere, hvordan forskellige emner er reguleret i hver aftale, og
- b. sammenligne aftalerne med direktiv 2009/38/EF.

For at gøre sammenligningen lettere for dig angiver vi de punkter i direktivet, der skal konsulteres.

2. SESSION: 1 TIME: RESULTAT AF FORHANDLINGERNE

Hvilken aftale synes du er bedst for hvert emne? Hvilken af dem synes du er dårligst? Diskuter styrker og svagheder ved hver EWC-aftale på plenarmødet.

TOP TIPS:

1. Gør altid dit yderste i enhver SNB-forhandling. Overvej at levere et udkast til en aftale først!
2. Sørg for, at din EWC-aftale er i overensstemmelse med betingelserne i EWC-direktivet.
3. Prøv at sikre, at aftalen overholder alle de subsidiære krav, der bør betragtes som den grundlæggende linje, hvorunder ingen aftale bør indgås

EMNER OG PUNKTER I DIREKTIV 2009/38/EC	EWC-aftale 1 Virksomhedens navn:	EWC-aftale 2 Virksomhedens navn:
EWC's beføjelser til information Subsidiære krav 1 a)		
EWC's beføjelser til information Subsidiære krav 1 a)		
Transnationalitet: Betragtning 16 og punkter 1.3 og 1.4		
Fortrolighed Punkt 8		
Ekspertes Subsidiære krav 5		
Uddannelse Punkt 10.4		
Betalte timer til at udføre mandatet Punkt 10.3		
Udgifter til EWC betalt af ledelsen Subsidiære krav 6		
Artikulation og koordinering mellem nationalt og europæisk niveau Punkt 12		

3. SPØRGESKEMA:



SPØRGESKEMA OM EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG (nogle spørgsmål kan have flere svar)

1. EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG (EWC) BLEV OPRETTET FOR AT BRINGE MEDARBEJDERREPRÆSENTATION TÆTTERE PÅ VIRKSOMHEDERNES BESLUTNINGSCENTRE:

JA NEJ VED IKKE

2. MEDLEMMERNE AF ET EWC KAN TILHØRE LANDE, DER IKKE ER EN DEL AF DEN EUROPÆISKE UNION:

JA NEJ VED IKKE

Hvis ja, hvilke lande?

3. ALLE EWC'ER UDSPRINGER AF DET SENESTE DIREKTIV OM EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG 2009/38/EF:

JA NEJ VED IKKE

4. EWC'ERNE LEDES AF VIRKSOMHEDERNES LEDELSE:

JA NEJ VED IKKE

5. EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG ER:

- a. Instanser for social dialog, der samler repræsentanter for forskellige europæiske juridiske virksomheder i samme erhvervsgruppe
- b. Instanser for social dialog, der samler repræsentanter for et europæisk selskab med europæisk lovgivning, der opererer i forskellige lande i EU
- c. Instanser for social dialog, der samler repræsentanter for forskellige virksomheder i europæisk lovgivning

6. LEDELSEN AF EN VIRKSOMHED KAN AFVISE OPRETTELSEN AF ET EWC:

- a. Ved at afvise forhandlingerne i 3 år
- b. Ved at nægte at give oplysninger om antallet af ansatte i hver virksomhed i de forskellige europæiske lande
- c. Ved at afvise ethvert middel til driften af det oprettede organ

7. EN AFTALE OM OPRETTELSE AF ET EWC HAR FORRANG FOR EUROPÆISK LOVGIVNING OG NATIONAL LOVGIVNING:

JA NEJ VED IKKE

8. EWC-AFTALEN KAN ÆNDRES:

- a. Ved at nedsætte en særlig forhandlingsgruppe bestående af de mest repræsentative fagforeningsorganisationer i hvert land
- b. Af de fagforeningsorganisationer, der er til repræsenteret i gruppen af virksomheder med en europæisk dimension
- c. Ved simpel forhandling af et tillæg til den eksisterende aftale, der underskrives af et flertal af EWC-medlemmerne

9. OVERSÆTTELSEN AF OPLYSNINGERNE I EWC ER OBLIGATORISK:

- a. I overensstemmelse med aftalens vilkår
- b. Kun oversættelse til sproget i gruppens europæiske hovedkvarter er obligatorisk
- c. Til alle sprog for de repræsentanter, der er repræsenteret i EWC

10. HOVEDKONTORET OG DEN GÆLDENDE LOV FOR EWC:

- a. Er den samme som hovedkontoret for den dominerende virksomhed i koncernen
- b. Bestemmes frit af virksomhedens ledelse
- c. Er i det europæiske land med det største antal arbejdere

11. DET EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG ER:

- a. Et tværnationalt informations- og høringsorgan
- b. Et eksempel på transnational fagforeningskoordinering
- c. Et eksempel på transnational forhandling

12. ANTALLET AF EWC-MEDLEMMER BESTEMMES AF DET EUROPÆISKE DIREKTIV:

JA NEJ VED IKKE

13. DET ÅRLIGE ANTAL MØDER I EWC BESTEMMES AF DET EUROPÆISKE DIREKTIV

JA NEJ VED IKKE

14. BESTEMMER VIRKSOMHEDENS LEDELSE FRIT DEN TRANSNATIONALE KARAKTER AF DE BESLUTNINGER, DEN TRÆFFER?

JA NEJ VED IKKE

15. LEDELSESBESLUTNINGER MED EN EUROPÆISK DIMENSION KAN VURDERES SOM TRANSNATIONALE:

- a. Afhængigt af antallet af lande, der påvirkes samtidigt af beslutningen
- b. Afhængig af størrelsen af den sociale indvirkning, uanset antallet af lande, der er berørt af foranstaltningen
- c. Afhængigt af den række kommandoer, der har ført til beslutningstagningen

16. HØRINGEN AF EWC BØR ALTID FINDE STED FORUD FOR HØRINGEN AF DE NATIONALE REPRÆSENTATIVE ORGANER

JA NEJ VED IKKE



SVAR PÅ SPØRGESKEMAET OM EWC

1. Ja
2. Ja, ifølge loven kan de tilhøre Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (Island, Norge, Lichtenstein). De kan også komme fra et hvilket som helst andet land, hvis dette er formelt aftalt i EWC-aftalen.
3. Nej, desværre er en række EWC'er eller Forum ikke omfattet af direktivet fra 2009. Disse er undtagelsesaftaler, der blev underskrevet før den 22. september 1996 eller mellem den 5. juni 2009 og den 5. juni 2011.
4. Nej. Afhængigt af den nationale lovgivning, der gælder for EWC-aftalen, kan formanden være fra arbejdstagersiden. Medformandskab findes også i flere lande.
5. Svarene er a) mange amerikanske, japanske og schweiziske virksomheder har f.eks. et EWC, og b) europæiske virksomheder er dækket (hvis de når tærsklerne), men pas på ikke at forveksle dem med Statut for det europæiske selskab (SE), som har andre regler for repræsentation af arbejdstagere på transnationalt niveau.
6. Intet svar er korrekt her. Ledelsen kan ikke nægte at oprette et særligt forhandlingsorgan, medmindre de juridiske tærskler ikke er opfyldt.
7. Nej, undtagen hvis aftalen er en undtagelse (se spørgsmål 3), eller hvis aftalen er mere fordelagtig for arbejdstagerne end den gældende lovgivning.
8. Svar c)
9. Svar a)
10. Den gældende lovgivning er den, der gælder for hovedkvarteret i EU eller EØS. Hvis hovedkvarteret ligger uden for disse områder, kan ledelsen vælge en af sine virksomheder inden for EU eller EØS til at repræsentere dem. Den lov, der gælder for SNB og EWC, er i princippet loven for en repræsentativ agent, medmindre EWC-aftalen angiver andet.
11. EWC er et organ for tværnational informationshøring i henhold til loven, men i praksis bruger fagforeningsfolk og medarbejderrepræsentanter EWC som et organ til at koordinere deres handlinger. Et europæisk samarbejdsudvalg er ikke et forhandlingsteam (bortset fra EWC-aftalen!)
12. Nej, lovgivningen fastsætter kun minimumsantallet af pladser pr. land, ikke maksimumsantallet.
13. Nej, kun de subsidiaire krav fastsætter et krav om mindst ét møde om året. Den nationale lovgivning kan dog øge dette mindstekrav.
14. Nej, den europæiske lovgivning fra 2009 forklarer, at "transnational" informationskonsultation skal vedrøre forhold, der er relevante for mindst to lande, eller "forhold, der uanset antallet af involverede medlemsstater er af betydning for den europæiske arbejdsstyrke med hensyn til omfanget af deres potentielle virkninger, eller som involverer overførsel af aktiviteter mellem medlemsstater" (betragtning 16). Ledelsesniveauet (hovedkontor eller lokalt), der er involveret i beslutningsprocessen, er også et vigtigt kriterium. Aftalen kan udvide denne definition.
15. Svar a), b) og c).
16. Informationen til EWC og de nationale organer skal i princippet foregå samtidig, men der er ingen specifikke regler for forbindelserne til høringen af arbejdstagerne. Den bedste praksis synes at favorisere en tilgang fra sag til sag, afhængigt af planerne/omstruktureringerne. Denne bedste praksis prioriterer normalt det europæiske samarbejdsudvalg som det første organ, der skal informeres og høres.

4. VEJLEDNING:

1. Formålet med koordineringsmødet vil være at:

Vælg KUN 4 emner, som du anser for at være en prioritet for dig i henhold til din personlige situation.

IDENTIFICER KUN PRIORITET NUMMER 1 til 4	Medarbejder-/tillidsrepræsentant på virksomhedsniveau	IDENTIFICER KUN PRIORITET NUMMER 1 til 4	Repræsentant for nationalt fagforbund/organisation
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kontakt din fagforening for at oprette et særligt forhandlingsorgan (SNB) ● Forhandle om et europæisk samarbejdsudvalg (EWC) Aftale ● Genforhandle eller ændre en allerede eksisterende aftale ● Identificer en fagforeningskontakt i dit forbund/organisation ● Identificer en finansiel/juridisk ekspert ● Indsaml mere information om din virksomhed (kortlægningsproces) ● Opret et netværk af fagforeningsfolk i din virksomhed ● Fortsæt læringsprocessen om lovgivningen for EWC'er ● Lær et sprog ● Styrk fagforeningen i din virksomhed sammen ● Forbedre dialogen med ledelsen ● Find flere ressourcer til at udvikle dine mål (se spørgsmål 3 nedenfor) ● Andet: 		<ul style="list-style-type: none"> ● Indsaml mere information om de udvalgte virksomheder (kortlægningsproces) ● Koordiner med andre ETF-partnere for at identificere virksomhedsmål for at oprette et SNB/EWC ● Identificer fagforeningsrepræsentanter på virksomhedsniveau for at oprette et EWC ● Støt fagforeningsrepræsentanterne på virksomhedsniveau ● Etablering af koordinering med andre ETF-partnere for at følge op på forhandlinger ● Find en økonomisk/juridisk ekspert, der kan støtte dig ● Fortsæt læringsprocessen om lovgivningen for EWC'er ● Lær et sprog ● Etablering af en global fagforeningsalliance med andre ETF- og ITF-forbund ● Frem bedste praksis i din organisation og ETF ● Andet:

2. Forklar de vigtigste handlinger, som du gerne vil nå inden næste møde for hver prioritet (f.eks. organisere et møde, oprette et netværk, møde medarbejderne, møde ledelsen eller lignende):

> Handling 1:

> Handling 2:

> Handling 3:

> Handling 4:

3. Identificer de vigtigste ressourcer, som du skal bruge til at gennemføre dine handlinger (f.eks. økonomisk støtte, IT-kommunikation, støtte fra din fagforening, budget fra ledelsen, oversættelse, osv.)

> Ressource 1:

> Ressource 2:

> Ressource 3:

> Ressource 4:

4. KALENDER

MÅNED	PRIORITET	HANDLING	NØDVENDIGE RESSOURCERW
Januar			
Februar			
Marts			
April			
Maj			
Juni			
Juli			
August			
September			
Oktober			
November			
December			

5. QUIZ OM EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG (EWC):

LAD OS TJEKKE, HVAD VI VED, OG HVAD VI GERNE VIL VIDE!

Spilleregler: Hver deltager har 3 forskellige kort. På det ene kort står der "Sandt: 1 point", på det andet står der "Det kommer an på/ikke sikker: 0 point", og på det sidste står der "Falsk: -1 point". Efter hvert spørgsmål skal du se på gruppens gennemsnitlige score. Kendte alle til de grundlæggende faktorer for EWC? Har I alle den samme forståelse af, hvad et EWC er? Ofte stillede spørgsmål om Europæisk samarbejdsudvalg (EWC)

EWC Frequent Asked Questions (FAQ'S)

- Hvilke sammenkædninger findes der mellem national og europæisk informationskonsultation?
- Hvad vil det sige at være medlem af et EWC? Repræsenterer du nationale arbejdstagere eller alle arbejdstagere?
- Hvad er den interne demokrati i EWC? Hvem leder, hvem bestemmer?
- Hvilken indflydelse har nationale kulturelle og fagforeningsmæssige forskelle på EWC-aktiviteterne?
- Hvordan arbejdes der mellem møderne?

HVAD ER DET EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALGS ROLLE?

Løft dit kort, og vær opmærksom på, at der kan være trickspørgsmål eller flere positive svar!

SPØRGSMÅL	SCORE
1. At forhandle europæiske aftaler for hele virksomhedens arbejdsstyrke?	
2. At blive informeret og hørt om ledelsens beslutninger?	
3. At komme med en udtalelse om ledelsens planer?	
4. At fungere som en platform for fagforeningsarbejde?	

Svar: 1. Falsk, 2: sand, 3: sand, 4: Falsk eller Det kommer an på/Ikke sikker

HVAD ER OPLYSNINGER, OG HVORNÅR SKAL DE GIVES?

Løft dit kort, og vær opmærksom på, at der kan være trickspørgsmål eller flere positive svar!

SPØRGSMÅL	SCORE
1. Oplysninger er det, du får fra ledelsen på årsmødet?	
2. Alle oplysninger, som du får fra ledelsen og dine eksperter?	
3. Oplysninger skal være fortrolig, ellers er de ubrugelige?	
4. Oplysninger skal gives mindst 15 dage før møderne?	

Svar: 1. Sandt eller Det kommer an på/ikke sikker, 2: Falsk (oplysninger skal være relevante for din forståelse af situationen), 3: Falsk (offentlige oplysninger kan være relevante, men er sjældent nok), 4: Det kommer an på/ikke sikker (oplysninger skal gives på forhånd. Tidsrammen afhænger af din EWC-aftale).

HVAD ER HØRING, OG HVORNÅR SKAL DET SKE?

Løft dit kort, og vær opmærksom på, at der kan være trickspørgsmål eller flere positive svar!

SPØRGSMÅL	SCORE
1. Høring er en udveksling af synspunkter mellem medarbejderne og ledelsen?	
2. Høringen skal finde sted lige efter, at oplysningerne er blevet givet og på samme møde?	
3. EWC-høring skal kun finde sted, når den nationale høring allerede har fundet sted?	
4. Høring er nytteløs, ledelsen behøver ikke at følge EWC's udtalelse.	

Svar: 1. Sandt, 2: Falsk, 3: Falsk, 4: Falsk

HVAD ER TRANSNATIONALT?

Løft dit kort, og vær opmærksom på, at der kan være trickspørgsmål eller flere positive svar!

SPØRGSMÅL	SCORE
1. Transnationalt betyder, at hele virksomheden er berørt?	
2. En beslutning fra den øverste ledelse?	
3. En plan fra ledelsen, der påvirker virksomhedens arbejdsstyrke væsentligt?	
4. Kan et transnationalt spørgsmål omfatte debatter uden for EU?	

Svar: 1. Falsk, 2: Sandt, 3: Sandt, 4: Sandt

HVAD ER EKSTRAORDINÆRE OMSTÆNDIGHEDER?

Løft dit kort, og vær opmærksom på, at der kan være trickspørgsmål eller flere positive svar!

SPØRGSMÅL	SCORE
1. En ny administrerende direktør eller hovedaktionær?	
2. En kollektiv afskedigelse af mindst 150 medarbejdere i to lande?	
3. Enhver grænseoverskridende overførsel af aktiviteter, flytninger, lukning af afdelinger eller virksomheder og/eller kollektive afskedigelser?	
4. Ethvert projekt eller enhver begivenhed, der kan have en betydelig indvirkning på arbejdsstyrken?	

Svar: 1. Falsk, 2: Sandt, 3: Sandt, 4: Sandt

FEEDBACK TIL QUIZZEN (DEFINITIONER OG PRAKSIS)

DE GRUNDLÆGGENDE FAKTORER I HENHOLD TIL DIREKTIV 2009/38/EC (1)

HVAD ER ET TRANSNATIONALT ANLIGGENDE?

- I henhold til punkt 1: en sag, der **vedrører koncernen som helhed eller mindst to virksomheder eller afdelinger i to forskellige medlemsstater.**
- Men omfanget i direktivet er mindre restriktiv med hensyn til betragtning 16: Omfanget af dets potentielle virkninger og det ledelses- og repræsentationsniveau, det involverer, bør overvejes. Disse omfatter anliggender, som **uanset antallet af involverede medlemsstater er af betydning for den europæiske arbejdsstyrke med hensyn til omfanget af deres potentielle virkninger** eller som involverer overførsel af aktiviteter mellem medlemsstater (dermed overførsel af **kapital**).

UDVIKLING AF EWC'S EGEN OG UAFHÆNGIGE INFORMATIONSKILDE

- Med ETF's støtte skal koordinering mellem medlemmerne af EWC og nationale og lokale repræsentationsorganer og fagforeninger finde sted **før og efter EWC-møder og møder i det særlige udvalg.**
- ... men også i **løbet af året** takket være et tovejsstrøm af information
 - nformation fra lokale eller nationale repræsentanter til EWC-repræsentanter om større udviklinger på deres steder, om implementering og forløb af europæiske projekter på nationalt og lokalt niveau samt om alle andre forhold, der kan have en transnational indvirkning.
 - Gensidig information fra EWC-repræsentanter til nationale og lokale repræsentanter om udviklingen i virksomheden for at foregribe mulige lokale konsekvenser og europæiske projekter, der kan have en national eller lokal indvirkning
 - Specifikke koordineringsprocesser, der skal etableres i tilfælde af omstrukturering

God praksis: Under forberedende møder, rapport om virksomhedens situation fra repræsentanter fra hvert land Medlemmer af nationale repræsentationsorganers forslag eller kommentarer til EWC's udkast til dagsorden samt til indholdet af de forberedende dokumenter

- Nedsættelse af **arbejdsgrupper**: permanente (f.eks. om sundhed og sikkerhed) eller enkeltstående (f.eks. for at overvåge en omstrukturingsplan)
- Være i kontakt med medarbejderne og deres repræsentanter (hvilket indebærer fri adgang til virksomhedens lokaler og finansiering af rejseudgifter fra den centrale ledelse)

INFORMATIONS- OG HØRINGSPROCESSEN SKAL VÆRE EFFEKTIV:

- Definitionen af “høring” skal tage hensyn til målet om at give mulighed for at fremsætte en holdning, der vil være nyttig for beslutningsprocessen, hvilket indebærer, at høringen skal finde sted på det tidspunkt, på den måde og med det indhold, der er passende (betragtning 23).
- Ordningerne for information og høring af arbejdstagerne skal fastlægges og gennemføres på en sådan måde, at de er effektive og gør virksomheden eller koncernen i stand til at træffe effektive beslutninger (punkt 1).
- “Høring” betyder etablering af dialog og udveksling af synspunkter mellem medarbejderrepræsentanter og den centrale ledelse eller et mere passende ledelsesniveau på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, der gør medarbejderrepræsentanterne i stand til at udtrykke en holdning på grundlag af de oplysninger, der gives om de foreslåede foranstaltninger, som høringen vedrører, uden at dette berører ledelsens ansvar, og inden for en rimelig frist, som der kan tages hensyn til (punkt 2)
- Klart at definere, hvad der er fortroligt eller ej (i EWC-aftalen) og/eller forud for informations- og høringsprocessen, og hvor lang tid informationerne skal forblive fortrolige
- Når informations- og høringsprocessen er afsluttet, skal gennemførelsen af ledelsesprojekter og afvigelserne fra de oprindelige planer overvåges
- Gennemføre individuelle studier eller undersøgelser med støtte fra eksperter og koordinatører
- Håndhævelse af retten til at modtage løbende information om virksomhedens drift og dens økonomiske, finansielle og sociale strategier på europæisk plan
- Håndhævelse af retten til at modtage skriftlige svar på udtalelser: “Høringen skal gennemføres på en sådan måde, at medarbejderrepræsentanterne kan (...) få et svar og en begrundelse for dette svar på enhver mening, de måtte give udtryk for” (bilag til direktivet om europæiske samarbejdsudvalg fra 2009)

MERE INFORMATION

SÅDAN FINDER DU MERE
INFORMATION OM EUROPÆISKE
SAMARBEJDSUDVALG INDENFOR
TRANSPORT

HVORDAN FINDER DU MERE INFORMATION OM EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG INDENFOR TRANSPORT?

- › Opret forbindelse til EWC-databasen : <https://www.ewcdb.eu/>
- › Opret en konto (gratis)
- › Når din konto er oprettet, skal du logge på
- › Gå til "SØG"/"AFTALER"
- › Vælg et firmanavn, eller søg efter branche ved hjælp af filtrene
- › Kontakt os på: <https://www.worker-participation.eu/>

ETF-WEBSTED FOR EWC-MEDLEMMER INDEN FOR TRANSPORT:

Du kan finde flere oplysninger og ressourcer på vores hjemmeside:
https://www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/

KONTAKTOPLYSNINGER

Agathe Smyth, politiske ansvarlige for EWC'er og virksomhedspolitik, a.smyth@etf-europe.org

Christophe Hambura, Syndex, c.hambura@syndex.fr

Paul Dillon, Syndex, p.dillon@syndex.ie



With the financial support of the EU



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

European Transport Workers' Federation
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 B
1000 Brussels
BELGIUM



Syndex Europe & International
Bld du Roi Albert II, nr5 1210 Brussels
BELGIUM



This brochure was drafted in 2019 and updated in 2024 by Syndex Europe & International and was commissioned by ETF with the financial support of the EU Institutions.

This work is subject to copyright. All rights reserved to Syndex and ETF. Syndex and ETF are safe to assume that the advice and information in this publication are believed to be true and accurate at the date of the publication. They do not give a warranty, express or implied, with respect to the material contained herein or for any errors or omissions that may have been made.