



Infoblad 3

14 maj 2008

Fortbildning: ett nödvändigt verktyg för arbetstagarrepresentanter i europeiska företagsråd (EWC)

Trots att direktivet 94/45/EC inte ens nämner begreppet fortbildning, har fler än 350 EWC-avtal tagit hänsyn till representanternas särskilda utbildningsbehov genom specifika klausuler. Ett antal undersökningar och utvärderingar har också visat att särskilda utbildningar bidrar till att öka samhörigheten mellan arbetstagarrepresentanter och därmed förbättrar EWC:s funktionssätt. Om dessa arbetstagarrepresentanter förväntas, som det kan utläsas ur direktivets inledning, vara delaktiga i att föregripa och utöva inflytande över sina företags omstruktureringar på europainivå, är det rimligt att deras utbildningsbehov tas i beaktande och omnämns i ett reviderat EWC-direktiv.



Arbetstagarnas uppgifter och ansvar kräver en omfattande utbildning

Utbildningsbehovet är tämligen självklart när man funderar på vad EWC-representanterna ska utföra. Direktivet säger:

"... de företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater (måste) informera och samråda med representanterna för de arbetstagare som berörs av deras beslut..."

...Lämpliga bestämmelser måste antas för att säkerställa att arbetstagarna i gemenskapsföretag informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt då beslut som berör dessa

arbetstagare fattas i en annan medlemsstat än den där de är anställda...;

... det europeiska företagsråd (måste)... för att nå målet med detta direktiv, hållas informerat om företags eller företagsgruppens verksamhet och samråd måste äga rum, så att företagsrådet kan bedöma en eventuell inverkan på arbetstagarnas intressen ..."

Uppgiften för arbetstagarna innebär alltså att de ska kunna:

- tillgodogöra sig och förstå de informationer de ska förse med angående bolagets eller koncernens verksamhet och dess utveckling;
- vara i stånd att analysera projekten och de strategiska planer som företagsledningen skall lägga fram;
- bedöma den sannolika verkan som sådana planer kommer att ha på arbets- och anställningsvillkoren hos de anställda;
- utveckla, tillsammans med representanter från de andra länderna, med olika modersmål och fackliga kulturer, gemensamma ställningstagande och möjligen motförslag riktade till företagsledningen.

Europeiska företagsråd utgör ett nytt steg i representationssystemen eftersom de samlar förtroendevalda från olika länder som ska delta i ett gränsöverskridande informations- och samrådsförfarande med en central företagsledning på europainivå. Detta utgör en utmaning och ett betydande ansvar för representanter som inte fått en särskild utbildning för denna nya uppgift. Därför kräver den europeiska fackliga rörelsen att en sådan utbildning fastslås i direktivet som en rättighet.

Ett antal studier och EWC-representanter själva bekräftar att utbildning är en mycket viktig fråga.

Facken är förresten inte ensamma att uttala detta krav om utbildning. Redan 2001 visade en studie sammanställd av professorn Waddington att EWC-representanter ansåg att utbildning var en av de frågor som skulle prioriteras i en revidering av direktivet. 96,2% av de tillfrågade ansåg att utbildning var en absolut

nödvändighet samtidigt som 93,4% ansåg att information och samråd skulle ske innan företagsledningen fattade sina beslut. 90,9% kräver också särskilda befogenheter för EWC vad gäller fusioner och överlåtelser. (Källa: European Trade Union Yearbook 2001)

Vilka fortbildningar?

Ur facklig synpunkt är det angeläget att bygga upp en europeisk solidaritet. Inom europeiska företagsråd behöver vi alltså utveckla en god sammanhållning medan förtroendevalda som företräder ganska olika nationella kulturer och tämligen varierande representationssystem. Också förtroendevalda som redan bestitter en rejäl erfarenhet av nationella eller lokala mandat behöver fortbildas när de ska ta itu med dessa nya uppgifter.

Oavsett om den centrala företagsledningen är vänligt eller mindre vänligt inställd, kan ett europeiskt företagsråd endast bli effektivt om det utgör kärnan i ett representationsnätverk som sammanlänkar de nationella och lokala arbetstagarorganen. EWC-representanterna bör, med andra ord, inte nöja sig med att delta i det informations- och samrådsförfarande som ska äga rum med den centrala företagsledningen. De bör också försöka inrätta information och samråd mellan alla lokala och nationella representationsorgan på företags- eller koncernnivå. Dessa sista förfaranden skulle göra det möjligt för arbetstagersidan att kontrollera tillförlitligheten av den information de får från den centrala företagsledningen och att försvåra att arbetstagar-kollektiv på ett driftställe ska kunna spelas ut mot sina kolleger i ett annat land av vissa lokala företagsledningar.

Utöver tekniska, ekonomiska och språkliga kunskaper behöver EWC-representanter anpassade fortbildningar som gör det möjligt att:

- ✓ vinna insikter om olikheter mellan de nationella arbetstagarorgan som är representerade i EWC;
- ✓ övervinna såväl språkliga som kulturella kommunikationshinder;
- ✓ identifiera samarbets- och utbytesområden med representanter från andra länder;
- ✓ utveckla en kommunikations- och informationsstrategi mellan det europeiska



- ✓ företagsrådet och de arbetstagar-kollektiv som de företräder; använda på bästa sätt sådana resurser som vissa nationella organ kan förfoga över och göra de tillgängliga för mindre gynnade kolleger från andra länder (ekonomisk expertis i Frankrike, "Mitbestimmung" i Tyskland, kontakter med styrelse-representanter....)

Ett tema som kommunikation över kulturgränser kommer alltid att utgöra grunden i sådana fortbildningar. Men nya frågor och problem dyker ständigt upp på EWC:s dagordningar, som t.ex. företagens sociala ansvar (CSR), uthållig utveckling, arbetsmiljö... Det kommer att kräva fortbildningar som bidrar till att skapa en gemensam syn bland de förtroendevalda från olika länder.

Europafacket, ETUI (det Europeiska Fackföreningsinstitutet) och fortbildningen

Europafacket och dess institut (ETUI) har redan en omfattande erfarenhet av fortbildningar för förtroendevalda i europeiska företagsråd. Den fackliga rörelsen är övertygad om att direktivet måste fastslå en klart uttryckt rätt till fortbildning. Miljoner arbetstgares arbets- och anställningsvillkor är beroende av EWC-representanternas förmåga att aktivt påverka multinationella bolag på i Europa. Utan en stadgad rätt till fortbildning blir det omöjligt att leva upp till direktivets mål.

Länkar:

Europafackets hemsida: <http://www.etuc.org/>

ETUI EWC databas: <http://www.ewcdb.org>

Social Development Agency (SDA) database: <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

För information om EWC-fortbildningar, kontakta:

Bruno Demaitre, ETUI

E-mail: bdemaitre@etui-rehs.org