

Hantera Brexits inverkan på multinationella företag

Europeiska fackliga federationernas rekommendationer till EWC/SE-koordinatorer och arbetstagarrepresentanter i SNBs, EWCs och SE-bolag.

January 2021

Brexit: aktuellt läge

Fyra år efter den brittiska folkomröstningen ägde brexit rum. Sedan den 1 januari 2021 är Storbritanien inte längre en medlemsstat i Europeiska unionen och ingår inte heller i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Från och med detta datum reglerar ett nytt handels- och samarbetsavtal förbindelserna mellan Storbritanien och EU avseende deras ekonomiska och sociala partnerskap¹.

Vad gäller arbetstagarnas grundläggande rättigheter på arbetet, rätt till information och samråd på företagsnivå, samt rättigheter vid en omstrukturering, finns i det nya handels- och samarbetsavtalet en icke-regressionsklausul :

En part får inte försvaga eller minska dess arbets- och sociala skyddsnivåer på ett sätt som påverkar handeln eller investeringarna mellan parterna under de nivåer som fanns under övergångsperioden, bland annat genom att inte effektivt upprätthålla lagar och normer.

Källa: [Handels- och samarbetsavtal](#), del två, rubrik ett, avdelning XI, kapitel sex, artikel 6.2

Klausulen om icke-regression säkerställer att Brexit inte kan leda till att arbetstagares rättigheter minskas eller försvagas jämfört med den situation som var i kraft före den 1 januari 2021.

Dessutom antog Storbritannien en lagstiftning 2018² enligt vilken direkt EU-lagstiftning (EU-förordningar och beslut), samt brittiska lagar som införlivade EU-direktiv (såsom EWC direktivet), automatiskt överfördes till brittisk nationell lagstiftning samma dag som Brexit. Enligt denna inhemska brittiska lagstiftning kan företrädare för brittiska arbetstagare i EWCs samt SE bolag behålla sina rättigheter.

Våra fackliga riktlinjer

Baserat på icke-regressionsklausulen och överföringen av EWC- och SE-direktiven införlivande till brittisk nationell lag efter Brexit kommer Europeiska fackliga federationerna att motsätta sig alla försök att skära ner rättigheterna för särskilda förhandlingsorgan (SNB), europeiska företagsrådet (EWC), företagsråd och företagsstyrelser för företag enligt Societas Europaea-stadgan (SE bolag) som fanns före Brexit, samt den brittiska representationen där. Att förhindra social dumping och en kapplöpning mot botten är grundläggande.

¹ Handels- och samarbetsavtalet mellan Europeiska unionen och Storbritannien finns tillgängligt [online](#) på alla EU-språk. Efter ratificering av Europeiska rådet och Storbritannien regering trädde handels- och samarbetsavtalet i provisorisk tillämpning den 1 januari 2021. Fullständig ansökan är beroende av Europaparlamentets ratificering - som för närvarande planeras för senast mars 2021.

² [European Union \(Withdrawal\) Act 2018](#).

Även om en överenskommelse har uppnåtts kan Brexit komma att bli ett problem i många sektorer och leda till potentiella förluster av jobb. Således måste transnationella solidaritet, som har främjats under årens lopp i EWC:n och SE bolag, bli ännu starkare. Det behövs mer än någonsin för att bekämpa multinationella företags försök att äventyra arbetstagarnas rättigheter eller använda Brexit för att spela ut arbetstagare och sajter i olika länder mot varandra. Fackföreningar och arbetstagarrepresentanter i multinationella företag måste därför se till att :

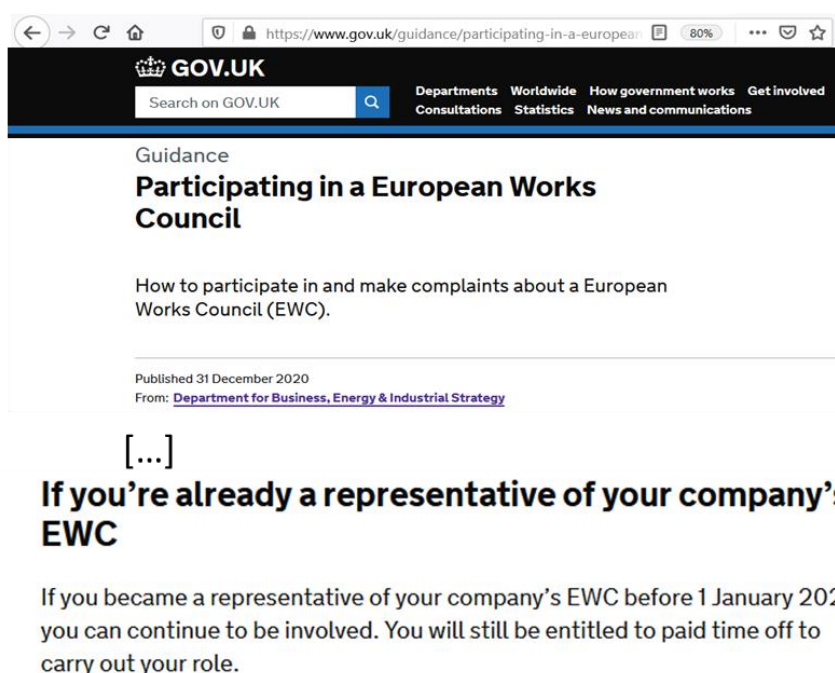
- **Informations-, samråds- och medbestämmanderättigheter inte urvattnas.** Arbetstagarnas rätt till starkt inflytande över planerade företagsbeslut och deras potentiella sociala konsekvenser är en grundläggande rättighet som måste skyddas för arbetstagare i hela Europa.
- **Brexits sannolika inverkan** SNB/EWC/ SE bolag, samt på företagets strategi, ska diskuteras så tidigt som möjligt. Europeiska fackliga organisationer står för en genuin förväntan på **att hantering av förändringar ska ske på ett socialt ansvarsfullt sätt** och kommer inte låta multinationella företag använda Brexit som en ursäkt för angrepp på anställningsvillkoren.

Utmaningens omfattning kräver noggrann uppmärksamhet: mer än 700 multinationella företag som har etablerat ett EWC eller antagit SE-stadgan har verksamhet i Storbritannien; Minst 2 400 företrädare för brittiska arbetstagare i EWC och SE bolag funderar över sin framtid; och den rättsliga situationen för de ca 140 EWC och SE bolag baserade på brittisk lagstiftning kommer att förändras.

Nu är det dags att agera : De Europeiska fackliga federationerna har därför gemensamt antagit dessa uppdaterade rekommendationer till EWC- och SE-samordnare samt till arbetstagarrepresentanter i SNBs, EWC och SE bolag.

#1. Om brittiska representanter sitter i styrelsen för ert EWC, SE-WC eller SE bolag - säkra deras rättigheter

Den 31 december 2020 presenterade den brittiska regeringen en vägledning om Storbritanniens deltagande i EWC efter ratificeringen av avtalet mellan EU och Storbritannien. Vägledningen säger att:



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>. The page header includes the GOV.UK logo and navigation links for Departments, Worldwide, How government works, Get involved, Consultations, Statistics, and News and communications. The main heading is 'Participating in a European Works Council'. Below this, the text reads: 'How to participate in and make complaints about a European Works Council (EWC)'. It is published on 31 December 2020 and from the Department for Business, Energy & Industrial Strategy. A section titled '[...]' contains the heading 'If you're already a representative of your company's EWC' and the text: 'If you became a representative of your company's EWC before 1 January 2021 you can continue to be involved. You will still be entitled to paid time off to carry out your role.'

Källa: <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>

Med tanke på den nuvarande osäkerheten är det absolut nödvändigt att se till att brittiska arbetstagare fortfarande är representerade i EWC och SE-WC och även i styrelsen för SE bolag (där det är möjligt) oavsett vilket scenario som råder. Situationen kan skilja sig från ett företag till ett annat. De europeiska fackliga federationerna rekommenderar därför en **flexibel strategi från fall till fall**.

Brittiska arbetstagare kommer fortfarande att vara representerade i EWC och SE-WC samt i styrelsen för SE bolag (där det är möjligt), de europeiska fackliga federationer rekommenderar en anpassning av ert EWC / SE avtal enligt följande flexibla fall till fall strategi.

Step 1: Se över EWC/SE-avtalet för att se om det behöver anpassas

Vissa avtal innehåller redan bestämmelser om representation av länder utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) vars medlemmar har samma rättigheter, företrädesrätt och skydd som de övriga medlemmarna i EWC :t, SE-WC:t eller SE styrelse. I detta fall kanske anpassning inte är nödvändig.

Skulle företrädare för länder utanför EES delta i EWC:t, SE-WC:t eller i SE styrelsen med observatörsstatus, eller utan samma rättigheter som de andra medlemmarna gäller steg 2 (nedan).

Step 2: I de fall där anpassning behövs Det är viktigt att fastställa ändringens omfattning genom att ändra EWC/SE-avtalet (vilket också kan göras i en bilaga). De europeiska fackliga federationerna föreslår följande klausul som kan anpassas till de särskilda behoven hos respektive EWC/SE:

Parterna är överens om att Storbritannien kommer att fortsätta att täckas fullt ut av detta avtal och att EWC /SE WC kommer att förbli behörigt för alla gränsöverskridande frågor i förhållande till Storbritannien. EWC /SE-WC -medlemmar från Storbritannien ska fortsätta att åtnjuta samma befogenheter, rättigheter och skydd som de andra medlemmarna i EWC /SE WC som beskrivs i detta avtal.

Sådana klausuler bör också bidra till att säkerställa att EWC / SE-WC förblir ansvarig för gränsöverskridande frågor som rör Storbritannien. Rättigheterna för EWC / SE-WC-medlemmar, från alla länder, att informeras om och konsulteras i gränsöverskridande frågor som även omfattar Storbritannien måste bevaras.

Följande argument kan läggas fram när ni diskuterar förhandling, omförhandling eller helt enkelt anpassning av ditt EWC/SE-avtal med ledningen.

För det första föreskrivs i direktivet om omarbetning av EWC (artikel 1, punkt 6) möjligheten för företag att besluta om ett bredare tillämpningsområde än enbart EU eller EES. De europeiska fackliga federationerna har lång erfarenhet av att säkerställa att arbetstagare från länder utanför EES (t.ex. Schweiz och EU:s kandidatländer) deltar i EWC och SE bolag.

För det andra beslutade den stora majoriteten av de multinationella företag med ett EWC att inkludera företrädare för brittiska arbetstagare redan innan EWC-direktivet tillämpades i Storbritannien (från och med december 1999). Att utesluta dem nu vore orimligt.

För det tredje har ett stort antal multinationella företag redan gått med på att anpassa sitt EWC/SE-avtal i enlighet med detta. Se exempel i bilagan.

För det tredje har ett stort antal multinationella företag redan kommit överens om att anpassa sitt EWC / SE-avtal för att säkra representationen för brittiska arbetstagare. Se exempel listade i bilagan.

För det fjärde är informations- och samrådsrättigheter en del av de lika villkor som definieras av handelsavtalet mellan EU och Storbritannien och skyddas av en icke-regressionsklausul.

För det femte har den brittiska lagstiftningen som införlivade EWC direktivet ("TICE-förordningen"³) behållits som en del av den brittiska nationella lagstiftningen. Det fortsätter att reglera rättigheter och skyldigheter för brittiska representanter i alla EWC efter Brexit. I den specifika situationen för EWC som tidigare grundades enligt brittisk lag säkerställer den brittiska nationella lagstiftningen dessutom mandatet för brittiska arbetstagarrepresentanter. Detta innebär att det nu kommer att bryta mot Storbritanniens nationella lag att ta bort mandatet för brittiska företrädare från EWC som baserades enligt brittisk lag före Brexit. Om ett sådant fall skulle uppstå, kontakta din Europeiska fackförbund för ytterligare råd och vägledning (se kontaktuppgifter nedan).

#2. Om ditt EWC/SE reglerades av brittisk lag: Kommer en ny lag bli gällande

Från och med den 1 januari 2021, i enlighet med riktlinjer från Europeiska kommissionen⁴, kommer de EWC som tidigare hade sin centrala ledning (eller utsedda representant) i Storbritannien att överföras till en annan EU-medlemsstat.

I händelse av att den centrala ledningen inte hade utsett den nya EU-medlemsstaten där deras representativa agent kommer att lokaliseras från och med den 1 januari 2021, i enlighet med riktlinjer från Europeiska kommissionen, kommer rollen att antas av den medlemsstat som har flest anställda:

Från och med det datumet [dvs. i slutet av övergångsperioden den 31 december 2020] kommer rollen som representativ agent automatiskt att överföras till den anläggning eller det gruppföretag som sysselsätter flest anställda i en medlemsstat, vilket kommer att bli " den centrala ledningen " enligt artikel 4.3 i direktiv 2009/38 / EG.

Källa: [Europeiska kommissionen](#)

Om inte annat anges i EWC-avtalet, är lagen som kommer reglera EWC-avtalet i den EU:s medlemsstat där den centrala ledningen (eller det representativa ombudet) är beläget.

Om och hur TICE-förordningen, som nu ingår i brittisk nationell lagstiftning, stör framtiden för EWC som tidigare grundades enligt brittisk lag, återstår att se.

#3. Sätt Brexit på er EWC/SE agenda: Förutse förändringar i företagets strategi och verksamhet

Att säkra framtiden för alla europeiska arbetstagarers arbetstillfällen kommer att vara avgörande eftersom multinationella företag kan komma se över sina strategier mot bakgrund av de konsekvenser Brexit kan få för integrerade produktions nätverk, leveranskedjor och intern handel med EU.

De europeiska fackliga federationerna rekommenderar starkt att Brexit förs upp som en återkommande punkt på dagordningen för era EWC/SE-möten och be ledningen att tillhandahålla tidig information och genomföra samråd om följande:

- Prognos för Brexits eventuella inverkan på den **finansiella och ekonomiska situationen, inklusive skuldkapacitet**;
- Prognos för Brexits eventuella inverkan på **utvecklingen av produktion och försäljning, längs hela leveranskedjan, i alla länder**;

³ Se den senaste versionen av TICE-förordningen - [The Employment Rights \(Amendment\) \(EU Exit\) Regulations 2019](#)

⁴ Se [European Commission's preparedness notice on EWCs published in April 2020](#)

- Prognos för Brexits eventuella inverkan på handeln och i synnerhet på importkostnaderna för råvaror;
- Nuvarande situation och prognos för Brexits eventuella inverkan på sysselsättningen i alla länder och särskilt i Storbritannien;
- Prognos för Brexits eventuella inverkan på investeringsplaner i alla länder;
- Möjliga överföringar av produktion, avyttringar, nedskärningar och nedläggningar till följd av Brexit
- Eventuell omlokalisering av det europeiska huvudkontoret (från eller till Storbritannien).

Det är mycket viktigt att begära information och samråd även om eventuella planerade motåtgärder.

#4. Titta på antalet anställda per land!

I vissa fall kan blotta förekomsten av ett EWC ifrågasättas till följd av att Storbritannien lämnar EU. Om den brittiska personalstyrkan inte längre beaktas kommer vissa multinationella företag att understiga tröskeln för att inrätta ett EWC (minst 1 000 anställda i EU/EES, i minst två företag i två olika länder med minst 150 anställda vardera). Osäkerhet råder om de konkreta konsekvenser som detta kan få.

För att föregripa eventuella frågor och otydligheter rekommenderar de europeiska fackliga federationer att varje EWC ser över fördelningen av personalstyrkan per land och **bedömer om det finns en risk att hamna under minimitröskeln i det fall att den brittiska personalstyrkan skulle uteslutas.**

Om så är fallet uppmanas EWC:s ordförande och/eller koordinatören att omedelbart informera sekretariatet för deras respektive europeiska fackliga federation (se kontaktuppgifter nedan) för att diskutera ett eventuellt tillvägagångssätt från fall till fall.



www.industrial-all-europe.eu

Bruno Demaitre
+32 476 54 09 90
bruno.demaitre@industrial-all-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten
+32 478 79 15 39
annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia
+32 491 61 71 00
e.somaglia@effat.org

European Federation
of Building
and Woodworkers



www.efbww.eu

Thilo Janssen
+32 473 13 43 27
tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux
+32 489 39 48 91
gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart
+32 475 34 36 51
m.chaffart@etf-europe.org

Appendix: examples of adapted EWC/SE agreements

Ardo	Om Storbritannien inte längre är medlem i Europeiska unionen eller EES och TICER-förordningarna inte längre är tillämpliga på brittiska anställda, kommer Ardo att fortsätta att tillåta brittiska anställda att omfattas av detta avtal och tillåta brittisk representation med fullständiga rättigheter enligt detta avtal.
Asahi AEL	Om ett land lämnar Europeiska unionen eller EES skall detta land hålla sig inom ramen för detta avtal.
Cargill	Storbritannien skall också fortsättningsvis omfattas av detta avtals geografiska tillämpningsområde, oavsett Storbritanniens framtida ställning i Europeiska unionen och/eller EES.
General Electric	Om Storbritannien upphör att vara medlem i EU eller EES ska landet ändå fortsätta att omfattas av detta avtal.
Korian Group	Detta avtal gäller för dotterbolag eller anläggningar i samtliga de 28 EU-medlemsstater som lämnar EU. Alla sådana länder skall förbli medlemmar i EWC:t.
Kuehne+Nagel	Alla länder som var med från start då EWC:t inrättades 2014 och som förtecknas i bilaga 1 till avtalet kommer att förbli en del av avtalet oberoende av landets status som EU- och/eller EES-medlemskapsstatus för närvarande eller framtida tider.
LafargeHolcim	Detta avtal är tillämpligt på alla LH-koncernföretag som är närvarande i EES, plus Schweiz, och skall omfatta anslutande länder i enlighet med de skyldigheter som fastställs i direktiv 2009/38/EG, eller länder som lämnar EES.
Rockwell Collins	Storbritannien kommer fortsätta att omfattas fullt ut av detta EWC-avtal efter Brexit.
UTC Fire & Security	Storbritannien kommer även i fortsättningen att betraktas som ett deltagande land och kommer fortsätta att omfattas av avtalet enligt vad som anges i artikel 1. i det nuvarande avtalet oavsett medlemskapsstatus i EU.
