

2.6.3. Förhandling om ett EFR-avtal - bilaga: Element för ett EFR-avtal

Bilaga: Element för ett EFR-avtal

Ett EFR-avtal måste omfatta de standarder och definitioner som anges i EFR-direktivet 2009/38/EG inklusive tilläggsföreskrifterna samt bestämmelserna i tillämplig nationell införlivandelag. Dessutom rekommenderar UNI Europa att följande punkter inkluderas:

Möten:

- Företagsråden måste ges möjlighet att hålla minst två möten per år.
- Rätten till extramöten – närhelst företagsrådet finner det nödvändigt - måste finnas med.
- Dagordningen för mötena bör utformas gemensamt av företagsrådets särskilda kommitté och företagsledningen.
- Det officiella EFR-mötet ska pågå under minst en dag.
- Det bör finnas en heldag för ett förberedande möte och tillräckligt med tid för avrapportering.
- Restid i samband med EFR-möten ska räknas som arbetstid.

Särskild kommitté:

- Enligt tilläggsföreskrifterna i EFR-direktivet 2009/38/EG äger arbetstagarnas representanter i företagsrådet rätt att välja en särskild kommitté.
- Mandatet för den särskilda kommitténs ledamöter utgår från avtalet och ges av företagsrådet i sin helhet.
- EFR-avtalet måste definiera den särskilda kommitténs roll och ansvar på sådant sätt att den minst omfattar följande regler:
 - Man diskuterar och kommer överens med företagsledningen om plats, dagordning och struktur för plenummötet.
 - Man diskuterar och kommer överens med företagsledningen om protokoll och uttalanden från plenummötet.
- Den särskilda kommittén måste ha rätten att hålla regelbundna möten som finansieras av företaget.
- Företagsledningen måste i god tid informera och samråda med företagsrådet, särskilt under perioden mellan officiella möten, om extraordinära gränsöverskridande aspekter blir relevanta.
- Den särskilda kommittén måste ha rätten att framställa och sprida dokument om sina ståndpunkter. Dessutom ska kommittén ha rätt att få dessa dokument översatta till relevanta språk.
- Den särskilda kommittén måste ha rätten att hålla möten helt eller delvis utan att någon representant för företagsledningen närvarar.
- Information och samråd som äger rum under den särskilda kommitténs möten med företagsledningen får inte ersätta information och samråd vid möten där hela företagsrådet närvarar.
- För att skapa en stark särskild kommitté är det lämpligt att ha föreskrifter om valda ersättare.

Information och samråd:

- Definitionerna ("information", "samråd" samt även "gränsöverskridande" inklusive punkt 16) i direktiv 2009/38/EG om europeiska företagsråd bör uttryckligen införlivas i avtalstexten. Om den nationella lagstiftningen som ska tillämpas innehåller bättre och konkretare regler ska dessa bestämmelser införlivas.
- Det ska vara tydligt att företagsledningens skyldighet att hantera information och samråd på lämpligt sätt måste baseras på en skriftlig rapport som görs tillgänglig för alla medlemmar i företagsrådet i god tid före det förberedande mötet och på relevant språk.

Språk:

- Simultantolkning från och till alla relevanta språk måste tillhandahållas för företagsrådets huvudmöten, förberedande möten, avrapporteringsmöten och den särskilda kommitténs möten.
- Långsiktiga planer på att utnyttja ett huvudsakligt arbetsspråk genom passande språkutbildning bör undvikas och får inte användas för att begränsa simultantolkning och översättning när detta är nödvändigt.

Fackliga representanter och andra experter:

- Avtalet måste se till att det finns en permanent plats för en facklig representant.
- Dessutom måste företagsrådet och den särskilda kommittén ha rätt att bjuda in experter (finansiella, ekonomiska, juridiska, ...) som de själva valt till samtliga möten.
- Företagsledningen ska informeras om detta, men det är inte acceptabelt att experter endast kan bjudas in till särskilda förutbestämda punkter på dagordningen.
- EFR-avtalet måste säkerställa att företaget täcker kostnaden för minst en expert, åtminstone kostnader för expertens resor och logi.

Medlemssammansättningen:

- Europeiska företagsråd ska spegla sammansättningen i företagets arbetsstyrka, både med avseende på kön och på andra faktorer (till exempel olika typer av arbetstagare).
- Jämlikhetsfrågor (vilka omfattar antidiskrimineringsfrågor, lika lön, kvinnors hälsa och andra relevanta frågor) bör inkluderas i det europeiska företagsrådets befogenheter.
- Endast behöriga representanter för de anställda (enligt nationell lag) kan vara medlemmar av företagsråden.
. Det måste vara transparent för hela företagsrådet hur varje enskild medlem har valts eller utsetts i respektive land.
- Företagsledningen utser eller nominerar inga medlemmar som representerar de anställda.
- UNI Europa är för inkludering av arbetstagarrepresentanter som kommer från länder som inte tillhör Europeiska Unionens medlemsstater eller den europeiska ekonomiska gemenskapen. Företag som bedriver verksamhet i Schweiz bör inkludera schweiziska arbetstagarrepresentanter i sina företagsråd. Andra länder "utanför" Europa bör ha möjlighet att vara representerade i företagsråden. Om fullständigt deltagande inte kan uppnås bör representanterna få medverka som observatörer.
- För att skapa starka företagsråd ska alla medlemmar ha ersättare.
- En maximigräns för antalet medlemmar bör undvikas.

Sekretess:

- Sekretessreglerna får endast gälla sådan information som uttryckligen och av rimliga skäl har benämnts affärshemligheter.
- Sekretessreglerna får inte tillämpas på medlemmar i organisationer som redan omfattas av nationella sekretessregler.
- Sekretessreglerna får inte tillämpas mellan ledamöter i europeiska företagsråd.
- Ledamöter i europeiska företagsråd ska kunna diskutera viss informations sekretess.
- Arbetstagares brott mot sekretessreglerna kan endast leda till sanktioner som faller inom ramen för respektive lands lagar, regler och traditioner.

Kostnader och nödvändiga medel:

- Alla kostnader för det europeiska företagsrådets arbete måste täckas av företagsledningen. Detta innefattar resor, logi, tolkning, översättning, kommunikationsmöjligheter, utbildning, lön för tid som ägnats åt arbete med företagsrådet.
- Ledamöter i europeiska företagsråd ska ha tillgång till kommunikationsmöjligheter (internet, lokalsamtal och internationella telefonsamtal, fax, e-post, webbsida, webbkamera).
- Ledamöter i europeiska företagsråd ska ha tillgång till översättningstjänster för att kunna kommunicera och utbyta information mellan möten.

Utbildning:

- Tillräcklig utbildning måste tillhandahållas till ledamöter i europeiska företagsråd för att de ska kunna fullgöra sina mandat.
- Nya ledamöter i europeiska företagsråd måste ha rätt att få grundläggande utbildning om europeiska företagsråd och deras roll.
- Regelbundna utbildningstillfällen och möjlighet att delta i särskilda seminarier ska erbjudas ledamöter i europeiska företagsråd.
- Utbildare och utbildningens innehåll ska väljas av medlemmarna i företagsrådet enligt deras behov.
- Utbildningsmöjligheter ska göras tillgängliga för hela företagsrådet som grupp. Detta syftar till att främja gruppansammanhållningen och skapa en gemensam kunskapsbasis.

Intern arbetsordning:

- En intern arbetsordning kan bidra till att förebygga konflikter inom det europeiska företagsrådet. Den kan beskriva roller och uppgifter för ordföranden, den särskilda kommitténs medlemmar och andra funktioner inom ett företagsråd. Sådana regler behöver inte nödvändigtvis vara en del av avtalet, utan de kan finnas i ett internt dokument endast avsett för arbetstagarnas representanter. Sådana regler behöver inte godkännas av företagsledningen.

Tillämplig nationell lag:

- SNB-medlemmarna och företagsledningen ska gemensamt bestämma under vilken nationell lag det europeiska företagsrådet ska verka och vilken domstol som är behörig.

Denna information ska inkluderas i avtalet.