

The background features two stylized human figures made of paper cutouts, holding hands. The paper is white with various words and phrases printed on it, such as 'Produktion', 'Information', 'Kultur', 'Salg', 'Dialog', 'Produktion', 'Information', 'Salg', 'Dialog', 'Produktion', 'Information', 'Salg', 'Dialog'. The figures are set against a blurred background of a map of Europe, with the colors of the map (green, yellow, red) visible through the semi-transparent paper cutouts. The overall color scheme is a gradient of teal and blue.

EUROPÆISKE SAMARBEJDS- UDVALG

- INDFLYDELSE OVER LANDEGRÆNSER

- 03 **Hvorfor etablere et europæisk samarbejdsudvalg (ESU)?**
- 04 **Reglerne for etablering af et europæisk samarbejdsudvalg**
- 06 **Sådan etableres et europæisk samarbejdsudvalg**
- 07 **Emnerne på dagsordenen i det europæiske samarbejdsudvalg**
- 08 **ESU-repræsentantens rolle og arbejdsopgaver**
- 11 **Hjælp at hente**
- 12 **Sådan fungerer et ESU - cases fra Berlingske Media og Vestas**
- 15 **Hvis du vil vide mere**
- 16 **Kontakt**

Oplag: 2000

Redaktion: Peter Rimfort og Nadja Christy, CO-industri, i samarbejde med de øvrige karteller og CO-industris ESU-arbejdsgruppe

Tekst: Journalist Dorthe Skovgaard Wihre samt Nadja Christy og Peter Rimfort, CO-industri

Udgivet af:

Foto: Jens Bach

Design og grafisk produktion: Kailow Graphic A/S
Miljøcertificeret efter ISO 14001 og arbejdsmiljøcertificeret efter OHSAS 18001

ISBN 978-87-92141-48-4

CO-Meddelelse nr. 2011/067



CO-industri
www.co-industri.dk



BAT-kartellet
www.batkartellet.dk



GIMK-kartellet
www.gimk.dk



HANDELSKARTELLET I DANMARK
www.handelskartellet.org

Hvorfor etablere et europæisk samarbejdsudvalg?

Såvel danske som udenlandske virksomheder opererer i dag på det europæiske og internationale marked. Det betyder, at beslutninger truffet i et land i stigende grad har konsekvenser for arbejdstagere i andre lande. Som konsekvens heraf vedtog EU i 1994 det første direktiv om europæiske samarbejdsudvalg (ESU), som efterfølgende blev implementeret i dansk lovgivning. ESU-direktivet er siden blevet revideret i 2009 og efterfølgende implementeret i dansk lovgivning i juni 2011.

Etableringen af et ESU skal sikre, at en koncerns medarbejdere bliver informeret og hørt om beslutninger, der har betydning for deres arbejdsliv. Medarbejderne får mulighed for at mødes med koncernens øverste, centrale ledelse. Og de får samtidig mulighed for at danne netværk med kolleger fra koncernens andre europæiske virksomheder. Et aktivt ESU-samarbejde kan være med til at påvirke ledelsens beslutninger og give medarbejderne indflydelse på arbejdsforholdene i hele koncernen. ESU-arbejdet er derfor en vigtig del af det faglige arbejde.



Reglerne for etablering af et europæisk samarbejdsudvalg

For at kunne etablere et ESU skal følgende krav være opfyldt:

- Virksomheden skal have mindst 1000 ansatte inden for EU/EØS
- Der skal være mindst 150 ansatte i mindst to forskellige EU/EØS-lande

EØS (Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde) er en samlebetegnelse for det fælles økonomiske område, der er dannet ved EØS-aftalen mellem Norge, Island, Liechtenstein og de 27 EU-lande. Aftalen betyder, at EU's bestemmelser om det indre marked også gælder disse lande, og at de er omfattet af ESU-direktivet.

Initiativet til etablering af et ESU kan tages enten af ledelsen eller af repræsentanter for mindst 100 medarbejdere i mindst to virksomheder i to forskellige EU/EØS-lande. Når medarbejderne skriftligt anmoder om oprettelse af et ESU, skal den centrale ledelse nedsætte et særligt forhandlingsorgan (SFO), der går i gang med forhandlingerne. Koncernledelsen skal desuden informere den relevante europæiske faglige sammenslutning om oprettelsen.

Repræsentanter fra ledelsen og medarbejderrepræsentanter fra hvert af de EU/EØS-lande, hvor koncernen har aktiviteter, skal i SFO forhandle en skriftlig aftale for koncernens ESU. Først herefter nedsættes det egentlige ESU. SFO skal have afholdt sit første møde inden for et halvt år efter at ledelsen har modtaget anmodningen og være færdig med aftalen inden for 3 år. Hvis en aftale ikke er forhandlet færdig inden for 3 år, træder direktivets mindstebestemmelser i kraft.

Medlemmerne af både ESU og SFO vælges i forhold til det antal arbejdstagere, som koncernen beskæftiger. Landene tildeles således en plads for hver 10 %, eller en brøkdel heraf, af koncernens samlede antal medarbejdere i EU.

Ifølge den danske ESU-lovgivning vælges danske medlemmer til både ESU og SFO blandt b-sidens medlemmer i de nationale samarbejdsudvalg (SU). Hvis virksomheden ikke har et SU, vælges medlemmerne blandt tillidsrepræsentanterne. Er der ikke tillidsrepræsentanter, vælges blandt de ansatte.



- Skriftlig anmodning fremsendes til den centrale ledelse fra repræsentanter for mindst 100 lønmodtagere i mindst to EU/EØS-lande

- Ledelsen tager initiativ til nedsætte et særligt forhandlingsorgan (SFO), der skal forhandle en skriftlig ESU-afale på plads

- ESU nedsættes
- ESU nedsætter evt. et forretningsudvalg med mellem 3-5 medlemmer

rettigheder

Sådan etableres et europæisk samarbejdsudvalg

Initiativet til at etablere et ESU kan komme fra ledelsen, men oftest kommer det fra tillidsrepræsentanter/ansatte i Danmark og et andet EU/EØS-land.

Ifølge direktivet indgås en ESU-aftale i det land, hvor koncernens europæiske hovedsæde ligger. Ligger hovedsædet i et land, der ikke er medlem af EU, skal koncernens ledelse vælge, i hvilket EU-land aftalen skal indgås (det er så det pågældende lands lov, der gælder). Ved uoverensstemmelser i ESU-arbejdet er det både den konkrete aftale og lovgivningen i det pågældende land, der gælder.

Hvis din koncern lever op til kravene om etablering af et ESU, kan dit forbund/kartel hjælpe med at kortlægge koncernen og derved finde frem til hovedsædet, hvilke lande koncernen opererer i samt andre forhold, der er relevante i forhold til at oprette et ESU.

Så snart en koncern har modtaget krav om oprettelse af et ESU fra to landes medarbejderrepræsentanter, skal virksomhedens centrale ledelse være behjælpelig med alle relevante oplysninger i forhold til at etablere ESU. De lokale virksomhedsledelser skal også medvirke. Herved kan man finde frem til virksomhedens struktur.

Ved etablering af et ESU vil kartellerne i samarbejde med forbundene typisk arrangere en aktivitet (konference/seminar/møde) for de danske tillidsrepræsentanter i koncernen. Her skabes et netværk blandt tillidsrepræsentanterne. Netværket kan diskutere indholdet i en ESU-aftale og hvordan det interne ESU-samarbejde i koncernens danske virksomheder skal være.

Når der er brug for at skabe kontakt til tillidsrepræsentanter eller faglige organisationer i de øvrige involverede lande kan kartellerne/forbundene også hjælpe med det via de europæiske faglige branchesammenslutninger.

Emnerne på dagsordenen i det europæiske samarbejdsudvalg

ESU diskuterer tværnationale emner, som direkte eller indirekte påvirker resten af koncernen. Møderne er typisk planlagt, så der afholdes et formøde, hvor kun medarbejderrepræsentanterne deltager. Her forbereder man sig til mødet med den centrale ledelse.

Emnerne på dagsordenen kan være:

- Den økonomiske og finansielle situation
- Den forventede salgsudvikling
- De kommende investeringsplaner
- Den aktuelle og fremtidige beskæftigelsessituation
- De kommende fusionsplaner
- Ændringer i organisationen
- Overvejelser om indførelse af nye arbejdsmetoder
- Nedskæringer eller lukninger af afdelinger
- Masseafskedigelse
- Arbejdsmiljøproblemer og sundhedsspørgsmål
- Uddannelse af medarbejderne

ESU forhandler ikke løn og andre forhold, der som udgangspunkt reguleres i overenskomsten.

resultater

DIREKTIV

salg
outsourcing

ESU-repræsentantens rolle og arbejdsopgaver

Der er stor forskel på, hvordan et ESU er sammensat og opererer. Nogle ESU'er består af op til 100 repræsentanter, der mødes en gang om året. Andre har valgt at etablere et mindre ESU, der mødes flere gange om året. Ifølge direktivet skal ESU bestå af mindst 10 personer og afholde mindst 1 årligt møde. ESU-repræsentanterne har desuden ret til at holde formøde uden ledelsen. Ifølge direktivet skal informationer fra ledelsen gives i så god tid, at ESU får mulighed for at undersøge sagen så beslutningsprocessen kan påvirkes. ESU skal desuden have informationerne på samme tid, eller tidligere, som de nationale samarbejdsudvalg.

Udover de rettigheder, som direktivet giver, handler en god ESU-aftale dog som altid også om de resultater, man kan få forhandlet sig frem til med ledelsen.

Som oftest vælger ESU et forretningsudvalg, der består af 3-5 medlemmer. Forretningsudvalget forbereder ESU-møderne og holder løbende kontakt til den centrale ledelse. Forretningsudvalgets opgave er at sikre, at arbejdet hele tiden skrider fremad, uden at ejerskabet tages fra resten af ESU'et. Formanden for forretningsudvalget vil ofte være fra det land, hvor koncernens europæiske hovedsæde ligger.

Det er vigtigt at pointere, at ESU-arbejdet ikke kun foregår på de ordinære ESU-møder eller forretningsudvalgsmøderne. Som ESU-repræsentant handler det om hele tiden at være på forkant med udviklingen. ESU-repræsentanterne skal løbende følge med i udmeldinger fra ledelsen og tale med kollegerne om, hvad der foregår i de andre lande. Det er derfor en god idé at investere i at opbygge gode relationer mellem ESU-medlemmerne. For når netværket fungerer, har det stor nytteværdi. På kryds og tværs kan informationer udveksles og faglige problemstillinger drøftes. Samarbejdet kan give en stor viden om forholdene inden for koncernens virksomheder på nationalt plan. Det betyder, at ryg-

Økonomi

forhandling

ter enten kan bekræftes eller manes i jorden. Påstår ledelsen for eksempel, at produktionen flyttes til Portugal, hvis der ikke rettes ind lokalt, kan man bruge ESU-netværket til at spørge portugiserne, om de har kapaciteten til at overtage sådan en produktion. Svaret kan bruges i forhold til de videre forhandlinger med ledelsen. Et godt ESU-samarbejde gør det altså sværere for ledelsen at spille arbejdstagerne ud mod hinanden.

Ud over netværksarbejdet består ESU-repræsentantens arbejdsopgaver også i at holde kollegerne i Danmark orienteret om, hvad der foregår på ESU-møderne. Det skyldes, at opnåede informationer ikke må holdes inden for en snæver gruppe af personer i ESU. Information til kollegerne kan for eksempel ske via udsendelse af referater og nyhedsbreve eller at man fortæller om det sidste ESU-møde på et fællesklubmøde. Man skal også søge at få input fra kollegerne bragt ind i ESU-arbejdet. På den måde undgår man, at ESU bliver en lukket enhed, og man sikrer, at alle medarbejderne får et ejerskab til ESU.

Det kan være en udfordring at få samarbejdet i ESU til at glide på tværs af forskelle i sprog, kultur, fagforeningstraditioner og arbejdsmarkedsmodeller. Som ESU-repræsentant vil man for eksempel opleve, at der er stor forskel på ESU-repræsentanternes sprogkunderskaber. Det er ikke et krav at kunne fremmedsprog som ESU-repræsentant. Tværtimod giver ESU-direktivet ret til tolkebistand og oversættelse af arbejdsdokumenter. Men både i det formelle samarbejde og i de uformelle sociale sammenhænge er det en fordel at kunne kommunikere direkte med ESU-kollegerne på engelsk. Man behøver ikke beherske et fremmedsprog på meget højt niveau for at være med, men et vist sprogkendskab vil ofte være en stor fordel.

Som ESU-repræsentant vil man også opleve, at ikke alle ESU-medlemmer er fagligt organiseret og at aftaler indgås på andre måder end i Danmark. I nogle lande er det nødven-

dig at strejke først og forhandle bagefter for at blive hørt. I et nyetableret ESU skal man derfor være opmærksom på, at det kræver tid at skabe en fælles forståelse for, hvordan man forhandler med ledelsen og hvad ESU kan/skal bruges til. Og at det kræver tid at etablere tillid, både til hinanden og til ledelsen, så samarbejdet bliver effektivt.

En anden udfordring i ESU-arbejdet handler om at kunne gennemskue de strategiske og økonomiske overvejelser, der ligger bag ledelsens beslutninger. Hvad ligger der for eksempel bag ledelsens beslutning om at ville flytte produktionen til et andet land? Handler det om lønomkostninger, logistik, eller er der for eksempel statstilskud til etablering af virksomheder i det pågældende land? Det er også vigtigt at kunne overskue store koncernregnskaber. Hvordan og hvorfor bliver pengene flyttet rundt mellem koncernens virksomheder? Har man indsigt i ledelsens spillerum i forhold til koncernens vækstmuligheder, er det nemmere at få indflydelse på beslutningerne.

HØRING

fusion

A blue silhouette of a person's head and shoulders, facing right, positioned in the bottom right corner of the page. The silhouette is solid blue and matches the color of the text 'HØRING' and 'fusion'.

Hjælp at hente

Det er ikke en forudsætning, at du som ESU-repræsentant besidder alle de nødvendige kompetencer fra starten. Meget oparbejdes over tid. Du skal også være opmærksom på, at direktivet giver mulighed for, at ESU kan trække på en ekspert til møderne. Det kan for eksempel være en repræsentant fra de faglige organisationer.

En anden måde at imødegå udfordringerne er uddannelse. Det reviderede ESU-direktiv giver ret til uddannelse uden løntab, hvilket er et vigtigt redskab for ESU-repræsentanterne. Kurserne kan for eksempel være i sprog, regnskabsforståelse eller forskellige arbejdsmarkedsforhold i Europa. Kurserne udbydes blandt andet af Det Europæiske Fagforeningsinstitut og de europæiske faglige sammenslutninger.

Du kan kontakte dit kartel eller forbund for at høre mere om uddannelsesmulighederne eller finde en sparringspartner i forhold til det daglige ESU-arbejde.



indflydelse

investeringer

DIREKTIV

DU KAN HER LÆSE OM TO DANSKE ESU-MEDLEMMERS ERFARINGER MED MØDERNE I DERES ESU:

Sådan fungerer et ESU

Bonus kom på dagsordenen

Niels W. Petersen er dansk medlem af ESU i den britiske mediekoncern Mecom Group. Han er til daglig ansat som trykker på Berlingske Avistryk i Struer, som er ejet af Berlingske Media, som igen er en del af Mecom, og så er han medlem af HK Privat og formand for koncernklubben for de timelønnede på de fem danske trykkerier i Berlingske Media. Her fortæller han om, hvordan han og hans kolleger bruger ESU aktivt til at påvirke ledelsens politikker for bonus, outsourcing af IT og meget andet.

I 2000 blev Berlingske opkøbt af Orkla Media, og danske medarbejderrepræsentanter blev valgt til Orkla Medias europæiske samarbejdsudvalg og A/S-bestyrelsen for Orkla. I 2006 købte Mecom hele Orkla Media, og ESU fortsatte med den nye ejer. I 2007 købte Mecom en stor hollandsk mediekoncern, og antallet af medarbejdere blev fordoblet til ca. 12.000, og der blev behov for at genforhandle ESU-samarbejdsaftalen. ”Vi var langt fra hinanden som udgangspunkt, men i dag har vi en rigtig god samarbejdsaftale. I ESU har vi en god dialog, hvor vi udnytter hinandens viden, og der er stor åbenhed.”

// Det tog vi op i ESU, fordi vi mente, at man sendte et uheldigt signal til medarbejderne,

ESU består af 10 medlemmer fra de fire Mecom-lande – 3 fra Danmark, 3 fra Holland, 2 fra Norge og 2 fra Polen. De holder seks faste møder om året, hvor koncernledelsen repræsenteret ved HR-direktøren deltager i tre af dem. De andre tre bruger medarbejderne til at diskutere mange forskellige faglige emner som eksempelvis fratrædelsesgodtgørelser, dagpengeregler og fritstilling. De ansatte i de enkelte lande er naturligvis omfattet af lokale regler, men de har alligevel glæde af at diskutere mulighederne for at lære af og inspirere hinanden til nationale forbedringer.



Møderne med ledelsen giver et godt indblik i årsregnskab, strategi og koncernledelsens planer. Et eksempel var i 2010, hvor alle ansatte havde været udsat for effektivisering og kun fået meget små lønstigninger – i Polen havde de ligefrem haft løntilbagegang. Og samme år fik koncernledelsen ”en meget stor bonus” for et godt resultat i 2009.

”Det tog vi op i ESU, fordi vi mente, at man sendte et uheldigt signal til medarbejderne, og ledelsen kunne godt se, at der var tale om signalforvirring, så de ville da overveje, om noget kunne gøres anderledes fremover. Vi fik så en gennemgang af opbygningen af bonussystemet, og det gav da os en bedre forståelse for nødvendigheden af at have den slags systemer for at tiltrække og fastholde lederne.”

ESU har også for nylig været involveret i outsourcing af IT. Ledelsen var interesseret i at erstatte de lokale IT-systemer med et fælles system i alle fire lande og lade en ekstern leverandør stå for leverance og drift. Her har Niels W. Petersen været godt tilfreds med, at ESU blev løbende informeret i analysefasen, indtil koncernledelsen i januar 2011 traf den endelige beslutning om outsourcing.

Der er store udfordringer i forhold til kollegaerne fra Polen, som både har ringere løn- og arbejdsvilkår end i de andre lande. Senest gennemførte man en midlertidig lønnedgang i Polen, men da ledelsen forsøgte at forlænge den, lykkedes det ESU-medlemmerne at få det bremset.

”Man forsøgte også at afskedige 75 polske journalister og tilbyde dem freelancetilknytning efterfølgende. Her var et ESU-medlem opmærksom på, at det var i strid med polsk lovgivning, så det røg på gulvet.”

Medarbejdersiden i ESU udsender et nyhedsbrev efter hvert ESU-møde for at holde deres kolleger orienterede om ledelsens informationer fra møderne og fagligt relevante sager fra de enkelte lande. I det seneste nummer skrev Niels W. Petersen fx om en sag om outsourcing af annonceproduktionen fra Holstebro til Riga i Letland, hvor der havde været uenighed mellem ledelse og medarbejdere om baggrunden for og håndteringen af sagen. Det giver alle medarbejdere i koncernen en god mulighed for at følge med i, hvad der diskuteres i ESU.



Vi er vant til at snakke med ledelsen


Kim Hviid Thomsen har været fællestillidsmand på Vestas for 80 TR-kolleger og ca. 5.000 medarbejdere siden 1995. Han er uddannet maskinarbejder og har været ansat på Vestas i 25 år og er også næstformand i den lokale Metal-afdeling Skjern-Ringkøbing. Her fortæller han om, hvordan Vestas' ESU arbejder sammen i det daglige på tværs af nationale forskelle og traditioner.

Tankerne om at etablere et europæisk samarbejdsudvalg i Vestas blev virkelighed i 2008 efter at have været undervejs siden slutningen af 2006.

”Vi havde jo ingen føling med kollegernes løn- og arbejdsvilkår i de andre lande, og vi har jo også en interesse i, at de bliver behandlet sobert.”

I første omgang fik de danske tillidsfolk dog ingen respons på deres skriftlige henvendelser til kollegerne i udlandet. ”Budskabet nåede simpelthen ikke ud til de rette, så vi fik lov af ledelsen til at lave et rejsehold, som tog rundt i Europa og fortalte om mulighederne for at oprette EWC (engelsk forkortelse for ESU). Og så viste der sig at være stor opbakning.”

ESU i Vestas har 32 medlemmer, heraf er syv fra Danmark og resten kommer fra England, Østrig, Holland, Polen, Tyskland, Frankrig, Spanien, Italien, Norge og Sverige. Tre medlemmer udgør en såkaldt steering committee, som arrangerer de to årlige møder i ESU. Det ene foregår i Danmark, og det andet holdes på skift på et af de udenlandske produktionssteder, og koncernledelsen deltager i begge møder.



Vi er vant til at sparke døren ind og gå i dialog med ledelsen, og det er helt legalt, hvis der er noget, vi vil diskutere. Den kultur har man slet ikke i Sydeuropa.

Når medlemmerne er i Danmark, bruges det første af de tre dages møder på at forberede mødet med ledelsen. Kim Hviid Thomsen kan godt mærke, at de i Danmark har samarbejdsudvalg og hovedsamarbejdsudvalg, hvor de er vant til at være i dialog med ledelsen. På mødet har man også et punkt, der hedder ”cultural awareness”, hvor man har en ekspert udefra til hjælp.

”Her forsøger vi at forstå hinandens kultur, historiebaggrund og forudsætninger, så vi bli-



ver bedre til at forstå forskellene. Du kan ikke arbejde sammen, hvis du bare opfører dig som dansker. Du er nødt til at vise respekt og forståelse for, at der er stor forskel, blandt andet når det gælder struktur og organisering.”

Et godt eksempel på forskellige traditioner er i forholdet til ledelsen.

”Vi er vant til at sparke døren ind og gå i dialog med ledelsen, og det er helt legalt, hvis der er noget, vi vil diskutere. Den kultur har man slet ikke i Sydeuropa. Men det har de brug for at vide noget om, for ligesom Vestas teknologioverfører til de udenlandske dele af virksomheden, vil man også gerne overføre den danske ledelseskultur til hele Vestas. Og så er det jo vigtigt, at medarbejderne i udlandet også kan håndtere den kultur og gå i dialog med ledelsen, som vi gør i Danmark.”

De danske tillidsfolk har også anledning til at fortælle kollegerne om, at den høje organisationsprocent blandt de ansatte betyder, at de står stærkt fagligt – i modsætning til nogle af de andre lande, fx England, nævner Kim Hviid Thomsen.

Hvis du vil vide mere

Har du spørgsmål, som du ikke har fået besvaret i denne pjeces, er du altid velkommen til at kontakte dit kartel eller dit forbund. Du kan også finde yderligere information her:

- CO-industris lukkede del af hjemmesiden: www.co-industri.dk under Medlemsservice / ESU-Service
- Kartellernes hjemmesider – se bagsiden
- ESU-direktivet kan findes på Folketingets EU-oplysning: www.eu-oplysningen.dk
- Den danske ESU-lov kan findes på Retsinformations hjemmeside: www.retsinformation.dk
- ETUI - Det Europæiske Fagforeningsinstitut www.etui.org
- ETUI's hjemmeside om medarbejderrepræsentation – www.worker-participation.eu
- ETUC - Europæisk LO www.etuc.org

KONTAKT



CO-industri

Vester Søgade 12, 2.
1790 København V.

Telefon: 33 63 80 00

www.co-industri.dk

e-mail: co@co-industri.dk

Kontaktpersoner: Peter Rimfort
og Nadja Christy



GIMK-kartellet

Weidekampsgade 8
0900 København C.

Telefon: 70 11 45 45

www.gimk.dk

e-mail: gimk@hk.dk

Kontaktperson: Kurt Bosse



BAT-kartellet

Kampmannsgade 4
1790 København V.

Telefon: 33 14 21 40

www.batkartellet.dk

e-mail: bat@batkartellet.dk

Kontaktperson: Camilla Vakgaard



HANDELSKARTELLET I DANMARK

C.F. Richsvej 103
2000 Frederiksberg

Telefon: 38 18 20 10

www.handelskartellet.org

e-mail: handelskartellet@handelskartellet.org

Kontaktperson: Susie Kristensen