

COVID-19

Förutse och hantera effekterna i multinationella företag

Gemensamma rekommendationer från de Europeiska fackliga federationerna till EWC/SE bolags - koordinators och arbetstagarrepresentanter i SNBs, EWC och SE bolag.

Mars 2020

Effekterna av COVID-19-utbrottet på våra liv, samhällen och ekonomier saknar motstycke. Fackföreningar från hela Europa agerar enat för att försvara arbetstagarnas hälsa och säkerhet och tala med en röst: COVID-19-krisen får inte äventyra arbetstillfällena och inkomster!

Konsekvenserna för arbetet skiljer sig mycket från ett företag till ett annat och från en sektor till en annan. Era europeiska fackliga federationer analyserar noggrant de sektorsspecifika utvecklingar för att kunna hålla er uppdaterade.

Arbetstagar inflytande genom information, samråd och deltagande i företagets beslutsfattande är viktigare än någonsin för att förutse och hantera de sociala och ekonomiska konsekvenser som kan uppstå till följd av denna kris. Med tanke på de nära kopplingarna för de sektorer vi företräder har de europeiska fackliga federationerna beslutat att utfärda gemensamma praktiska rekommendationer till arbetstagarrepresentanter i europeiska företagsråd (EWC) och i SE-bolag enligt reglerna för Europabolag (Societas Europaea - SE).

Vårt mål med dessa rekommendationer är : att ge råd till medlemmarna i EWC/SE-bolag om hur de kan och bör spela en roll i hanteringen av COVID-19-krisen i deras företag; och begära att medlemmarna i EWC/SE-bolag stöder nationella och europeiska fackföreningar för att sätta press på ledningen för att se till att de mest effektiva åtgärderna vidtas på varje företagswebbplats för att skydda arbetstagarnas hälsa, skydda arbetstillfällena och stödja arbetstagarnas inkomster, för alla arbetstagare, för alla oavsett anställningsform.

Dessa rekommendationer kan komma att revideras i takt med att situationen utvecklas.

Rekommendation #1

Skjut upp årsmöten/ordinarie möten och förhandlingsmöten

Om ledningen vill ställa in mötet för ditt särskilda förhandlingsorgan (SNB), ditt europeiska företagsråd (EWC) eller i företagsrådet i ditt SE-bolag, eller om ledningen föreslår att hålla mötet på distans via videokonferenser.

=> **Uppmana i stället till att mötet skjuts upp för att äga rum fysiskt så snart som möjligt efter att COVID-19-krisen är över.**

Denna rekommendation gäller även för era ordinarie EWC/SE-bolags möten, möten i EWC/SE-bolags arbetsgrupper/kommittéer, EWC/SE-bolags utbildningsseminarier och alla möten som syftar till att (om-)förhandla ditt EWC/SE-bolags avtal. Syftet med denna rekommendation är att se till att videokonferenser inte ersätter ett fysiskt möte och att ledningen inte använder COVID-19-krisen som en ursäkt för att avblåsa era ordinarie möten under 2020.

HUR? Här är konkreta exempel

På **Generali**, EWC:ts arbetsutskotts möte som var planerat till början av mars ställdes in. Utskottet bad ledningen att få ta del av kopior av de planerade presentationerna, vilket de fick .

På **Coca-Cola European Partners**, det första EWC-mötet skulle äga rum i slutet av mars. Mötet har skjutits upp och inte ställts in.

På **Korian**, som är aktiva inom äldreomsorgen, förhandlingarna av deras EWC-avtal avslutades i slutet av 2019. Det allra första EWC-mötet var planerat i mars 2020. Även de har beslutats att inte ställa in utan att skjuta upp mötet till ett senare tillfälle.

Rekommendation #2

Begär ett extra ordinärt möte online om COVID-19

Arbetstagarnas rätt till information, samråd och deltagande upphör inte på grund av COVID-19-krisen, och inte heller upphävs bestämmelserna i dina EWC/SE-bolags-avtal. Eftersom multinationella företag kan fatta beslut att anpassa sin verksamhet för att hantera COVID-19-krisen måste informations- och samrådsförfarandena under sådana extraordinära omständigheter respekteras. Det kan inte fattas något beslut om omstrukturering, nedskärningar eller minskade arbetstillfällen utan föregående information, samråd och deltagande av företrädare för arbetstagare och fackföreningar på både europeisk och nationell nivå.

Även om det ordinarie mötet i er EWC/SE-bolag kan skjutas upp, är COVID-19-krisen sådant att den kan betraktas som en extra ordinär omständighet av gränsöverskridande karaktär som motiverar att man kräver extra möten för att informera och samråda om krisens potentiella inverkan på arbetstagarnas intressen.

De europeiska fackliga federationerna har alltid förespråkat att EWC/SE-bolags-möten ska vara face to face. Fysiska möten måste dock förbjudas under nuvarande omständigheter för att skydda varandras hälsa och stoppa spridningen av viruset. Därför rekommenderar de europeiska fackliga federationerna undantagsvis användning av onlinemöten, på särskilda villkor som båda parter kommer överens om.

=> Begär ett extra möte om COVID-19-krisen, som ska hållas via videokonferens, efter att ha fastställt de tillfälliga och särskilda villkoren för användning av onlinemöten

I bilagan hittar du en mall med regler för exceptionell användning av onlinemöten som vi rekommenderar att ni antar med ledningen i förväg. Det måste klargöras att möten via videokonferens är begränsat till covid-19-krisen. Anpassa dessa regler till den specifika situationen som råder för ditt EWC/SE-, särskilt som ditt EWC/SE-avtal redan kan innehålla bestämmelser om användning av onlinemöten och videokonferenser.

HUR ? Här är konkreta exempel

På **Alstom**, EWC:t begärde först en krisuppdatering me anledning av COVID-19-situationen via ett konferenssamtal med ledningen, under vilket samtidig tolkning på alla språk tillhandahölls. På grundval av de uppgifter som inkommit lämnade EWC in en formell begäran om extra ordinärt möte.

På **Kraft Heinz**, EWC begärde ett extra ordinärt möte och fick en presentation översatt på alla EWC:ts språk om de åtgärder som vidtagits i varje land för att skydda arbetstagarnas hälsa. En telefonkonferens ägde rum mellan EWC Select Committee och den europeiska ledningsgruppen, inklusive ledningsrepresentanter med ansvar för leveranskedjor, tillverkning, hälsa och säkerhet samt HR.

Rekommendation #3

Begär regelbundna skriftliga uppdateringar från ledningen om COVID-19

För att så tidigt som möjligt kunna förutse de sannolika konsekvenserna av COVID-19-krisen

=> **Begär en regelbunden (t.ex. daglig) uppdatering av situationen genom att be ledningen att skicka följande information skriftligen och per land:**

- Åtgärder som vidtagits av ledningen eller förhandlats fram med fackföreningar i företaget och längs hela dess leverans- och underleverantörskedjor för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt patienternas hälsa och säkerhet (t.ex. i privata vård- och omsorgsinrättningar) och kunder (inom service-, energi-, hotell- och hotell- och transportsektorerna osv.)
- Åtgärder som vidtagits i företaget då arbetstagare eller deras familjemedlemmar har en COVID-19-relaterad sjukdom (t.ex. komplement till statlig betald sjukfrånvaro).
- Åtgärder som vidtagits i företaget och längs hela dess leverans- och underleverantörskedja för att mildra de potentiella konsekvenserna för arbetstillfällena (t.ex. beredningsplaner, korttidsarbetssystem, utökad övertid och kompensationsåtgärder för att säkra arbetstagarnas inkomster).
- Åtgärder som vidtagits av ledningen för att mildra konsekvenserna för affärsverksamheten (t.ex. arbetstids/skift förändringar i produktion, logistik eller administration, tillfällig nedläggning av anläggningar och alternativ till avbrott i försörjningskedjan)
- Trender när det gäller sysselsättningsnivåer
- Den ekonomiska och finansiella utvecklingen (t.ex. om lån och krediter)

HUR? Här är konkreta exempel

På **Lafarge Holcim**, EWC:t har utarbetat en lista med frågor till ledningen och begärt en uppdatering av svaren varje vecka.

På **UniCredit**, ledningen skapade en dedikerad sida på intranätet för alla anställda för att hålla dem uppdaterade om utvecklingen av COVID-19.

På **Compass**, Ledningen delar skriftligen regelbundna uppdateringar med EWC:s medlemmar om statliga restriktioner (nedläggningar av skolor och restauranger per land) och antalet arbetstagare som smittats och satt i karantän i varje land. Ledningen ger också en tydlig översikt över statliga åtgärder och kompletterande företagsåtgärder som vidtagits med avseende på sjuklönearrangemang, tillfälligt upphörande av arbetet och vård av anhöriga osv.

Under dessa omständigheter bör arbetsutskottet säkerställa en permanent dialog med den centrala företagsledningen alltid i samordning med EWC/SE-WC. Samtidigt måste ledningen tillåta ledamöterna i arbetsutskottet att genomföra videokonferenser sinsemellan och med andra EWC/SE-bolags-medlemmar.

Rekommendation #4

Dela information om varje lands situation

Förutom information från ledningen är kommunikation inom EWC/SE-bolag och informationsutbyte mellan EWC/SE-bolags medlemmar viktigare än någonsin

=> Se till att varje EWC/SE-delegat regelbundet rapporterar tillbaka om situationen i sitt land, inkluderat:

- Statliga åtgärder (särskilt fullständig eller partiell nedstängning, antagande av nödlagstiftning, förstärkning av tillfälliga arbetslöshetsystem och ersättning för statlig lön vid uppsägningar).
- Åtgärder som vidtas av arbetsmarknadens parter och/eller regeringen genom två eller tre parts avtal på nationell eller sektoriell nivå (särskilt avtal om arbetstidsarrangemang, protokoll för att skydda arbetstagarnas hälsa och fastställande av omfattningen och arten av "avgörande och väsentlig verksamhet")
- Åtgärder som vidtas på företagsnivå antingen genom företagsavtal eller ensidiga företags beslut (t.ex. skyddsåtgärder för arbetstagare, åtgärder för socialt avståndhållande, rengörings- och desinficerande åtgärder, tillfällig avstängning, tillägg till 100 % av nettolönen, exceptionell betald ledighet, utvidgning av distansarbete, tillämpning av åtgärder för arbetstagare, inbegripet icke-standardiserade anställningsavtal och åtgärder för arbetare och tjänstemän).
- Hur fackföreningarna och arbetstagarrepresentanterna är involverade i hanteringen av COVID-19-krisen.

HUR? Här är konkreta exempel

På **BASF**, har ett frågeformulär utarbetats för varje EWC-delegat att besvara (t.ex. informeras arbetstagarrepresentanter/fackföreningar i ditt land om fall av smittade arbetstagare?). Svaren samlas in av EWC:s sekretariatet och delas med alla EWC-delegater.

På **Volkswagen**, regelbunden uppdatering skickas via e-post till medlemmar i de europeiska och globala företagsråden. Uppdateringen innehåller en rapport om situationen i alla drabbade länder, inkluderat kina.

På **KBC**, EWC:s arbetsutskott är i ständig kommunikation för att hålla varandra uppdaterade om situationen utvecklas i varje berört land.

På **Mondelez**, EWC-ordföranden tog initiativ till att skapa ett Excel-dokument med information om situationen i varje land och varje plats. Detta dokument uppdateras och delas regelbundet tack vare bidrag från alla medlemmar i Europa.

Rekommendation #5

Uppmana ledningen att hantera krisen på grundval av den sociala dialogen

Den sociala dialogen och kollektivavtalsförhandlingar har en viktig roll att spela när det gäller att hantera denna exempellösa hälsokris. Uppmana ledningen att samarbeta med fackföreningar på nationell och lokal nivå för att vidta effektiva åtgärder för att skydda arbetstagarnas hälsa och förhandla fram avtal om effektfulla åtgärder för att skydda alla arbetstagares sysselsättning och inkomster. Framför allt måste arbetsmarknadens parter samarbeta för att nå överenskommelser på alla nivåer om system med korttidsarbete som ger en hög lönekompenationsnivå för arbetstagarna.

=> Påminn ledningen om att inleda förhandlingar på företagsnivå för att hantera krisen på grundval av nödlagstiftning och nationella/sektoriella avtal

HUR? Här är konkreta exempel

At Safran, På grund av en ihållande brist på social dialog i Storbritannien skickade EWC en skrivelse till ledningen där man uppmanade "ett omedelbart inrättande av en särskild nationell förhandlingsgrupp för COVID-19 för Storbritannien med lokala fackföreningar och deras företrädare för att snabbt finna de bästa lösningarna för att på ett samordnat sätt hantera konsekvenserna på alla nivåer".

Rekommendation #6

Begär att ett fysiskt extra möte ska äga rum så snart COVID-19-krisen är över

Så snart utbrottet är över, begär ett extra fysiskt möte, för att säkerställa en socialt ansvarsfull hantering av konsekvenserna av COVID-19-krisen

=> Begär ett extra ordinarie möte så snart som möjligt för att fråga om krisens inverkan på företagets verksamhet, platser och jobb i varje land

Rekommendation #7

Kontakta din europeiska fackliga federation

Om dialogen med ledningen misslyckas och om följande inträffar:

- De åtgärder som företaget vidtar i varje land för att skydda arbetstagarnas hälsa, skydda arbetstillfällena och inkomster är inte tillräckliga.
- Arbetstagare behandlas inte lika antingen på grund av sin status (t.ex. åtgärder gäller inte tillfälligt anställda eller arbetare) eller deras belägenhet (t.ex. bestämmelser som skiljer sig från en plats till en annan eller från ett land till ett annat).
- Ledningen utnyttjar krisen för att genomföra kollektiva uppsägningar.
- Arbetstagarrepresentanter och fackföreningar är undantagna från beslut som kan påverka arbetstagarnas intressen.

=> Kontakta din europeiska fackliga federation

Vi åtar oss att göra vårt yttersta för att stötta dig och säkerställa en samordnad strategi i alla länder där företaget är verksamt.

Vi skulle också vilja höra om bra initiativ som kan hjälpa andra kolleger.

=> Informera din europeiska fackliga federation om alla kreativa, inspirerande goda exempel som ditt EWC/SE-bolag har utvecklat

Din kontaktperson i varje europeisk facklig federation listas nedan:



www.industrial-all-europe.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@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



www.efbww.org

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

Gemensamma regler för exceptionell användning av onlinemöten på grund av COVID-19-krisen

Att säkra [företagets namn] arbetstagares hälsa och säkerhet och säkerställa en social dialog av hög kvalitet för att mildra effekterna av den nuvarande COVID-19-krisen på företagets verksamhet och sysselsättning är prioriteringar som delas gemensamt av [företagets namn] ledning och EWC [eller SE-bolag].

Även om båda parter inser att personliga möten är en av de viktigaste faktorerna för att säkerställa en god dialog, inser de också behovet av att vidta tillfälliga åtgärder för att säkerställa både EWC:s [eller SE-bolag].) fortsatta deltagande i företaget beslutsprocessen och hälsa och säkerhet för EWC-delegaterna [eller SE-bolag].)

Så länge fysiska möten fortsätter att förbjudas på grund av COVID-19-krisen beslutar ledningen och EWC [eller SE-WC] att tillfälligt använda onlinemöten, enligt följande principer:

1. Ordinarie EWC -möten [eller SE-bolag] samt möten som syftar till att omförhandla EWC-avtalen [eller SE]-avtalen (i förekommande fall) kommer inte att hållas online. Dessa möten kommer att skjutas upp och genomföras så snart situationen återigen tillåter personliga sammankomster.
2. Om extra ordinära möten för informations- och samrådsändamål begärs kommer de att hållas online. Även om videokonferenser inte har den flexibilitet och interaktivitet som personliga möten tillåter, kommer parterna att göra sitt yttersta för att genomföra dessa på bästa möjliga sätt.

I synnerhet :

- Ledningen kommer att underlätta dessa möten genom att förse alla delegater med skriftlig information på deras eget språk inför mötena.
 - Professionell tolkning kommer göras tillgänglig;
 - It-utrustning av god kvalitet (och teknisk support) kommer att göras tillgänglig för varje mötesdeltagare under gemensamma möten samt förberedande och uppföljande möten.
 - Förberedande och uppföljande möten kommer även i fortsättningen att anordnas för arbetstagarrepresentanter. Konfidentialiteten för dessa online-och efter-möten kommer att garanteras;
 - Experter som bistår EWC [eller SE-bolag], inklusive företrädare för europeiska fackliga förbund, kommer att fortsätta att delta i alla möten.
 - En lista över deltagare vid onlinemöten kommer att spridas. Protokoll från mötena kommer att utarbetas och antas i enlighet med EWC-avtalet [eller SE-bolag] och sändas till alla EWC-medlemmar så snart som möjligt efter mötet.
 - EWC [eller SE-bolaget] får från fall till fall besluta vem som ska delta i dessa onlinemöten. Extra mötes deltagare kan antingen vara:
 - Alla EWC:ts [eller SE-bolagets] medlemmar;
 - Arbetsutskottet, på mandat från EWC:t [eller SE-bolag];
 - Arbetsutskottet utvidgades till att omfatta EWC-medlemmar [eller SE-bolag] som inte är företrädare i den, på uppdrag av EWC [eller SE-bolag].
3. Arbetsutskottets möten med företaget kommer att fortsätta online. Ledningen måste göra det möjligt för ledamöterna i den särskilda kommittén att genomföra videokonferenser sinsemellan och med andra EWC-medlemmar.
 - 4.

Dessa regler reglerar arbetet i EWC [SE-WC] endast under COVID-19-krisen. De är därför tillfälliga och kommer automatiskt att upphävas så snart personliga möten tillåts igen.

Datum

Underskrifter

För företaget

För arbetstagarrepresentanterna (EWC/SE-bolags medlemmar, eller arbetsutskottet/EWC/SE-bolag ordförande på uppdrag av(EWC/SE-bolag)