

Förfarande för förhandlingar med multinationella företag

Antaget av EPSU:s styrelse den 9 & 10 november 2009

EPSU fastställer följande förfarande endast för de fall då EPSU är involverat och det finns en klar avsikt och åtaganden både från fackförbunden och företaget om att ingå ett avtal. Detta gäller inte eventuella existerande samrådsprocesser som redan genomförs på EPSU-nivå. Detta förfarande anger de strukturer och förfaranden som ska följas och syftar inte till att identifiera ett sådant avtals ämnesområden eller innehåll. När ett företag meddelar att man har för avsikt att inleda förhandlingar, eller det europeiska företagsrådet eller de fackförbund som är involverade med företaget uttrycker ett sådant önskemål, bör följande förfarande iakttas:

Inledande informations- och samrådsförfarande:

1. En fullständig informations- och samrådsrunda skall organiseras av de fackförbund som är involverade med företaget, EPSU:s sekretariatet, europeiska företagsrådets arbetsutskott samt det europeiska företagsrådet. De involverade fackförbunden skall komma överens om att inleda förhandlingar. Detta bör helst ske enhälligt. Om enhällighet inte kan uppnås fattas beslut med minst tvåtredjedels majoritet i varje deltagande land. Ett land som företräder 5 % eller mindre av det sammanlagda antalet anställda i Europa kan dock inte blockera ett beslut att inleda förhandlingar. Beslut skall fattas i enlighet med nationell praxis och tradition (men EPSU ber anslutna fackförbund att klargöra vilka metoder som används i varje land för att nå fram till sådana beslut och att informera EPSU om metoden).
2. Mandatet för dessa förhandlingar fastställs i varje enskilt fall. Mandat ges av involverade fackförbund, och beslutet bör helst vara enhälligt. Om enhällighet inte kan uppnås fattas beslut (i enlighet med egen nationell praxis och tradition) med minst tvåtredjedels majoritet i varje deltagande land. Ett land som företräder 5 % eller mindre av det sammanlagda antalet anställda i Europa kan dock inte blockera ett beslut att inleda förhandlingar. Mandatet skall inbegripa:
 - a. De ämnen som har fastställts, synpunkter, policy, det vill säga mandatets ståndpunkt.
 - b. Detaljerad information om hur förhandlingarna ska genomföras och den fullständiga förhandlings/övervakningsgruppens sammansättning.
 - c. En klausul om bevarande av skyddsnivå

Det måste finnas en överenskommelse mellan fackförbunden om sammansättningen av det förhandlingsteam som kommer att träffa ledningen för den fullständiga förhandlingsgruppens räkning. Förhandlingsteamet måste inbegripa åtminstone en företrädare från EPSU och företrädare för involverade fackförbund, varav en väljs att leda förhandlingarna. Förhandlingsteamet kan även omfatta fackanslutna medlemmar från det europeiska företagsrådet och/eller europeiska företagsrådets arbetsutskott. Mandatdokumentet skall utarbetas av fackets samordnare för företaget och sänds till fackförbunden för kommentarer och ändringsförslag innan det distribueras för godkännande.

Förhandlingarnas mål är ett undertecknat avtal.

Detta mandat skall skickas till EPSU:s sekretariat för att säkerställa att det överensstämmer med befintlig EPSU-policy.

Om andra europeiska federationer är involverade, bör vi eftersträva ett gemensamt mandatdokument. Beslut om mandatdokument och det slutliga förhandlingsresultatet fattas av berörda EPSU-förbund (berörda medlemsförbund).

3. EPSU:s sekretariat kommer att hålla styrelsen, relevant fast kommitté, nätverket för EPSU:s företagsrådssamordnare samt involverade fackförbund fullständigt informerade om förhandlingarna under förfarandet och förhandlingsprocessen.
4. Förhandlingsteamet presenterar ett utkast till avtal för den fullständiga förhandlingsgruppen för utvärdering. Detta utkast till avtal ska godkännas av involverade fackförbund. Det bör helst ske enhälligt. Om enhällighet inte kan uppnås fattas beslut med minst tvåtredjedels majoritet i varje deltagande land. Denna beslutsprocess kommer återigen att följa nationell praxis och traditioner.

Inget fackförbund skall underteckna ett gränsöverskridande avtal om federationen (det vill säga berörda medlemsförbund enligt ovanstående beslutsprocess) har beslutat att inte skriva under. Federationens beslut är därmed bindande. Om så ändå skulle ske, informeras styrelsen om detta och beslutar vilka åtgärder som ska vidtas.

5. EPSU, företrätt av generalsekreteraren, biträdande generalsekreteraren eller annan person som har manderats av dem, skriver under avtalet för de fackförbund som är involverade med företaget vid undertecknandet. I händelse av övertagande, samgående och/eller förvärv, beslutar de fackförbund som är part i avtalet om fackförbund som företräder arbetstagare från dessa "nya" företag också bör ansluta sig till avtalet.
6. Alla involverade fackförbund skall enas om att genomföra det undertecknade avtalet. Avtalet skall genomföras enligt nationell praxis i deltagande länder. Genomförandet måste respektera den rättsliga ramen och systemet för kollektivavtal i dessa länder.
7. Fullständig information om undertecknade avtal skall tillhandahållas styrelsen och samtliga relevanta policykommittéer.
8. Beslutsförfarandena kommer att ses över av EPSU:s fasta kommitté för allmännyttiga verk när man har fått erfarenhet av dem och efter en viss tidsperiod eller åtminstone efter att man har enats om/genomfört fyra gränsöverskridande avtal, beroende på vad som inträffar först.

EPSU står för Europeiska federationen för offentliganställdas förbund. Den är EFS största federation och består av 8 miljoner offentliganställda från över 250 fackförbund. EPSU organiserar arbetstagare inom energi, vatten och avfall, hälso- och sjukvård och sociala tjänster samt kommunal och statlig förvaltning, i samtliga europeiska länder inklusive EU:s grannländer i öst. EPSU är ISKA:s (Internationalen för kommunal- och statsanställdas) erkända regionala organisation. Mer information om EPSU och vårt arbete finns på <http://www.epsu.org>