

TCAs in practice – Strengthening workers’ representatives participation and promoting social dialogue for implementation, monitoring and further development of Transnational Company Agreements at Pfeiderer, Wilkhahn and further companies from wood/furniture sector ¹

Kortbeteckning: PASOC
Projektperiod: 15.12.2011 – 15.12.2012
Diarienummer: VP / 2011 / 003 / 0200
Beslut om beviljande: VS / 2011 / 0450



1. Översikt

Ansvarig sökande och projekterare

- ♦ "Arbete och liv" Bielefeld e.V.

I uppdrag av

- ♦ Europeiska företagsrådet (EFR) - Pfeiderer AB

Operativa partner

- ♦ Europeiska företagsrådet (EFR) - Pfeiderer AB
- ♦ Företagsråd Wilkhahn
- ♦ IG Metall (Tyskland– Pfeiderer AB / Wilkhahn / Schwan-Stabilo)
- ♦ ZZ "Budowlani" (Polen, Pfeiderer AB)
- ♦ NSZZ "Solidarnosc" (Polen / Pfeiderer AB)
- ♦ Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (Sverige / Pfeiderer AB)
- ♦ MCA-UGT / FECOMA-CC.OO (Sverige / Wilkhahn / via EFBWW)
- ♦ European Federation of Building and Wood Workers - EFBWW (EFBH)
- ♦ AT-representanter på företagsnivå från 15 europeiska filialer i Tyskland, Polen, Sverige och Spanien

Strategiska partner

- ♦ Pfeiderer AB (Kontor: Neumarkt, Tyskland)

Stöd/support - partner (planerat)

- ♦ Schwan-Stabilo (överenskommet)
- ♦ Staedtler (planerat)
- ♦ Faber-Castell (planerat)

Hänvisning:

Inom IG Metalls organisationsområde för skogs-, möbel- och plastindustri har 5 (fem) företag, verksamma i Europa med säte i Tyskland, tecknat ett TFA (transnationellt företagsavtal). Vid sidan om Pfeiderer och Wilkhahn gäller det följande företag: Schwan-Stabilo, Staedtler och Faber-Castell.

¹ En gemensam åtgärd av nationella och europeiska arbetstagarrepresentanter (AT-representanter) av Pfeiderer AB, Wilkhahn och andra företag inom trä- och möbelsektorn - i samarbete med nationella och europeiska fackföreningar – genomfört av "Arbete och liv Bielefeld e.V.", i uppdrag av Pfeiderer AB:s europeiska företagsråd

Kortbeskrivning "TCAs in practice"

Med stöd av Europeiska kommissionen blir TFA (transnationella företagsavtal, TCA på engelska), överenskomna i en social dialog, allt viktigare för en harmoniserad utformning av sociala arbetsrelationer för företag, verksamma inom EU. Ur företagets och fackförningarnas synvinkel är TFA gränsöverskridande plattformar för en framtidsorienterad utformning av arbetstagarnas rättigheter och de anställdas sociala intressen. Därför är det nödvändigt att de nationella och europeiska AT-representanterna bidrar med sina kompetenser, vidgar och förbättrar sina praktiska kunskaper och är aktivt deltagande i omsättningen av TFA/TCA-processen inom företagen. Därtill organiseras ett företagsinternt och företagsövergripande samarbete.

AT-representanter inom företag och på facklig nivå från två internationellt verksamma företag inom trä/möbelindustrin (Pfleiderer AB och Wilkhahn) med ett internationellt ramavtal (IFA, fortsättningsvis TFA/TCA) skapar ett nätverk, organiserar ett systematiskt, EU-täckande praktik-, informations- och erfarenhetsutbyte för implementering, övervakning och vidareutveckling av dessa överenskommelser. Därvid stöds de av AT-representanter från andra företag med långvarig TFA/TCA-praktik (bl a Schwan-Stabilo). Åtgärden kvalificerar AT-representanter att inta en aktivt gestaltande roll i TFA/TCA:s omsättning på företagsnivå och att införliva arbetstagarintressen i processen. Målet med åtgärden är att uppnå den bästa möjliga europeiska tillämpningen av TFA/TCA i företagen. Åtgärden leder till ett deltagande i hela EU, förbättrad information, mer samarbete inom arbetstagarorganisationerna samt en förmedling av ytterligare kompetens för tillämpning av den sociala dialogen.

Åtgärden är av nytta för samtliga involverade parter: Det uppstår gemensam europeisk kunskap och transnationell praxis om, hur införlivade TFA/TCA på bästa möjliga sätt kan tillämpas i företagen. Denna målsättning kräver en aktiv roll och medverkan av AT-representanter. Intresserepresentationerna på företaget och på facklig nivå på Pfleiderer och Wilkhahn får direkt användbart stöd för TFA-management som skall installeras på företaget. Supportföretagen profiterar av denna strukturerade samarbetsform för att ompröva och testa hittills rådande praxis och att samtidigt få nya impulser.

Förkommentarer till INA/ IFA:s och TFA/TCA:s i europeisk kontext

"A TCA has been defined by the European Commission as:

...an agreement comprising reciprocal commitments the scope of which extends to the territory of several States and which has been concluded by one or more representatives of a company or a group of companies on the one hand, and one or more workers' organisations on the other hand, and which covers working and employment conditions and/or relations between employers and workers or their representatives."

Today, there are around 200 of these agreements, with about 100 companies involved - some companies have signed more than one agreement. Approximately 80 of them are defined as international framework agreements ("IFAs") and focus on the respecting of fundamental social rights, mostly outside Europe. The remainder – European framework agreements ("EFAs") or mixed agreements – are agreements and texts with European or mixed scope that focus on specific issues, such as restructuring, training or equality.

TCAs (i.e. IFAs and EFAs) are also a European-focused process, with the majority of agreements being signed by companies with headquarters in France and Germany. However, although these companies may have their headquarters in a particular country, their production and operations are often global, making it very difficult to make clear distinctions between European and international agreements."²

² EC staff working document on "The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration" (SEC (2008) Source: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>

Åtgärdens bakgrund och relevans

Den europeiskt organiserade tillämpningen av TFA/TCA är just i den rådande situationen av största betydelse. EURO-skuldskrisen, växande statliga underskott och den bromsade ekonomiska tillväxten i många europeiska länder innebär en risk för ett sammanbrott av den ekonomiska och socialpolitiska utvecklingen i sig. Konsekvensen vore att de nationella utvecklingsskillnaderna inte blir mindre utan större. Företag, verksamma över hela EU, är i detta sammanhang särskilt känsliga. Försämringar av det ekonomiska och socialpolitiska klimatet – inte enbart i krisländerna inom eurozonen såsom Spanien, Portugal, Irland, Belgien, Italien – sätter press på EU-verksamma företag. Redan idag kan vi konstatera en drastisk ökning av prekära anställningsförhållanden, uppmjukande av kollektivavtal, förseelser mot gällande avtal och överenskommelser samt en nedskärning vid sociala förmåner på företagsnivå.

TFA/TCA är därför i dagens läge viktigare trygghetsinstrument mer än någonsin, med vilka man kan förhindra en försämring av standarderna i den europeiska konkurrensen och det sociala ansvaret på företagsnivå kan stärkas.

Detta resulterar i följande punkter för projektet:³

1. Inom IG Metalls organisationsområde för trä-, möbel- och plastindustri har 5 (fem) företag, verksamma i Europa med säte i Tyskland, tecknat ett TFA (transnationellt företagsavtal). Vid sidan om Pfeiderer (november 2010) och Wilkhahn (mars 2009) är det följande företag: Schwan-Stabilo (september 2005), Staedter (november 2006) och Faber-Castell (mars 2000 & oktober 2008).
2. Samtliga TFA/TCA kom till i filialer i Tyskland. De kan uppnå full effekt, om alla europeiska filialerna och aktörerna deltar kontinuerligt och systematiskt i omsättningen och övervakningen.
3. I den genomförande åtgärdens ram kommer de olika aktörernas erfarenheter och de standarder som hittills uppnåtts att ställas till förfogande för implementerings- och övervakningsprocesser för AT-representanterna i de nya TFA/TCA företagen utan TFA/TCA-praxis - av de redan erfarna företagen. Det handlar också om att möjliggöra en process att "lära av varandra".
4. Samarbetet är av nytta för samtliga deltagande parter: det finns gemensam europeisk kunskap och transnationell praxis därom, hur TFA/TCA kan implementeras på bästa sätt. AT-representanter på Pfeiderer och Wilkhahn får direkt användbart stöd för TFA/TCA-management på respektive företag. De tre referensföretagen profiterar av en strukturerad samarbetsform för att ompröva och testa hittills rådande praxis och att erhålla nya impulser.
5. Till detta ändamål kommer de nationella och europeiska AT-representanterna på Pfeiderer och Wilkhahn att bilda nätverk och att organisera ett systematiskt, praktik-, informations- och erfarenhetsutbyte att förbättra sin praxis.
6. I samband med projektåtgärdens ram är AT-representanter inom företagen och på facklig nivå från 15 (femton) produktionsverk i 4 (fyra) europeiska länder (Tyskland, Polen, Sverige och Spanien) direkt involverade i samtliga aktiviteter. Det främjar ett förenhetligande av företagspolitiska standarder inom den europeiska ramen och ser till att skapa en större transparens med hänsyn till den gemensamma omsättningen och TFA/TCA:s effekter.
7. TFA:s/TCA:s är i sig frivilliga överenskommelser. Å andra sidan lyder de enskilda innehållen av överenskommelsen (till exempel anställningsförhållanden, regleringar till arbets- och hälsoskyddslagen, avlöning och vidareutbildning) under motsvarande kollektivavtalsenliga, företagsenliga och arbetsrättsliga normer. Ett tema av projektsamarbetet är därmed frågan, på vilket sätt de rättsliga konsekvenserna av TFA/TCA-standarder med i vanliga fall gällande normer ((lagar, kollektiv- och företagsavtal) är givna respektive kan förbättras.

³ Projektaktiviteterna koncentrerar sig på ett samarbete inom EU. Man tar politisk hänsyn till den internationellt gällande ram av de internationella ramöverenskommelser i samtliga tre företag och där det finns utrymme för ett införlivande. Ett direkt deltagande av internationella AT-organisationer och ett deltagande av icke-europeiska länder är av finansieringstekniska skäl inte möjligt.

8. Båda företagen har olika stadgade företagsbaserade representantionsstrukturer. På Pfeiderer AB finns det ett europeiskt företagsråd; Wilkhahn har ett företagsråd på nationell nivå, men äger inget europeiskt nätverk. Det resulterar i olika strukturer av medverkan, handlingsoptioner och tillvägagångssätt vid den europeiska implementeringen av överenskomna TFA/TCA-standarder.
9. I samband med projektsamarbetets ram kan organisationen av företagsbaserade intresserepresentanter – särskilt där det ännu saknas företagsbaserade nämnder – stödjas. Det gäller exempelvis Wilkhahn i Spanien, där finns det ett produktionsverk utan fackliga företrädare. På så vis är projektet lämpligt att stödja fackliga representanter och att förbereda grundandet av en AT-representation.
10. Samtliga företag har olika företagsknow-how, aktörskunskap och process- respektive praxiserfarenheter vad gäller omsättningen av TFA/TCA inom företag och på europeisk nivå. Spridning av know-how, erfarenhet och ömsesidigt stöd hjälper aktörerna att förhindra dröjsmål, utvidga kunskap och lära sig nytt. *Best-practice* erfarenheter kan spridas ömsesidigt och tillämpas ("lessons learned")
11. Omsättning av TFA/TCA och den därmed involverade övervakningen är inte vara inskränkta till enstaka filialer utan måste involvera alla filialerna över hela EU. På det viset krävs tillämpningen av avtalen med lika rättigheter och identiska standarder.
12. AT-representanter inom företagen på plats måste känna till TFA/TCA och kunna tillämpa i det praktiska arbetet med intresserepresentationen.

Nätverket av arbetstagar- och fackföreningsrepresenanter i de olika filialerna inom ett företag utgör en viktig strukturell underbyggnad för att kunna omsätta TFA/TCA, för att uppnå den bästa möjliga tillämpningen av TFA/TCA och för att övervaka följandet av avtalet. TFA/TCA i sin tur ger ett incitament för arbetstagar- och fackföreningsrepresenanter att driva fram bildandet av filialövergripande nätverk som samtidigt öppnar ytterligare möjligheter till samarbete. De filialövergripande fackföreningsnätverken tjänar inte enbart syftet att omsätta TFA/TCA utan säkerställa även ett kontinuerligt utbyte av informationer, diskussionen av teman och intressen, utvecklingen av representationspolitiska positioner och strategier såsom förberedning av gemensamma aktiviteter.

Målsättningar

Genomförande av åtgärden har som huvudmål att sprida kunskaper om den växande betydelsen och det företagspolitiska värdet av TFA/TCA för att uppnå harmoniserade arbets- och socialstandarder i Europeiska Unionen hos aktörer i företagen. Därför är det nödvändigt att de överenskomna TFA/TCA omsätts på bästa möjliga sätt och tillämpas över hela EU. Effektiva framsteg på detta område kan enbart uppnås, om AT-representanter på företags- och fackföreningsnivå deltar i alla omsättningsfaser och om det uppnås en äkta medverkan på alla nivåer inom företagen.

De nationella och europeiska AT-representanterna måste därför stärkas i hur de ska agera tillsammans och hur de kan använda sig av olika rättigheter vad gäller information, hearing und medverkan. De behöver särskilt stöd och ytterligare kunskap i, hur de kan medgestalta den EU-enhetliga tillämpningen och övervakningen av TFA/TCA i samband med deras rättigheter till medverkan och hur socialdialogens mekanismer kan följas effektivt.

Genomförandet av åtgärden orienterar sig vid dessa 5 (fem) punkter:

- (1) Förbättring av informations- och kunskapsnivå över hela EU om hur TFA/TCA kan tillämpas av aktörerna på företagen och vilka konkreta resultat och effekter som kan åstadkommas/uppnås;
- (2) Lärandet av varandra av olika AT-representanterna från olika företag och med gemensamma intressen i konkreta handlingsramar ska stödjas för att skapa synergier;
- (3) Stärkning av arbetstagarrepresentanter på företag och inom facket, med hjälp av information, utbyte, samordning och deltagande att utnyttja rättigheter till medverkan och ett aktivt TFA/TCA-management på företaget;
- (4) Intensifiering av transnationellt samarbete; det fackförenliga nätverket och intressepolitiska praxis av nationella arbetstagarrepresentationer i företag, verksamma över hela EU.
- (5) Utvidgande av handlingskompetenser, hur den sociala dialogen kan utnyttjas för att uppnå kontinuerliga framsteg, för att i ett tidigt skede undanröja hinder och vid behov lösa konflikter.

Det viktigaste konkreta målet av åtgärden är att stödja arbetstagaren i företag, verksamma över hela EU, att följa en spridning och omsättning av TFA/TCA i alla europeiska filialer, att uppnå bästa möjliga tillämpningen av TFA/TCA och att övervaka att avtalet följs.

Aktiviteter

Med hjälp av exemplet på Pfeiderer AB och Wilkhahn gestaltas gemensamma aktiviteter för att kungöra, tillämpa och övervaka respektive vidareutveckla TFA/TCA. Informationer, erfarenheter, material och resultat sprids och byts ut mellan de olika företagen. Stöd får AT-representanterna från andra branschföretag som har mångårig TFA/TCA-erfarenhet vad gäller implementeringen/övervakningen. Det kommer att dras gemensamma slutsatser beträffande vidareutvecklingen.

De gemensamma aktiviteterna koncentrerar sig på intensifieringen av medverkan av AT-representanter inom företag och facket i TFA/TCA-processen och på att tillhandahålla därtill erforderliga kunskaper, metoder och instrument. Det uppnås särskilt genom att införliva TFA/TCA-processer och –teman i företagets representationspolitik.

Partner kommer att genomföra ett samarbete, anpassat till företagets frågeställningar, för att stärka praxis och höja verkningsammanhanget av TFA/TCA vad gäller gestaltning av social- och arbetsintressen inom företaget. För detta ändamål skapar de en organisatorisk - politisk ram för utbyte och överenskommelser sinsemellan. De arbetar fram en enhetlig informations- och kunskapsnivå och utvecklar ett samordnat tillvägagångssätt för ett arbetstagsidigt TFA/TCA-management.

Med denna orientering är det 6 (sex) handlingsområden som hamnar i fokus:

1. Hur kan bästa möjliga tillämpning av TFA/TCA uppnås?
2. Hur kan TFA/TCA- tillämpning på företaget stödjas och förbättras?
3. Hur kan man uppnå enhetlig förstärkning av att AT-representanter involveras och medverkar?
4. Hur kan man intensifiera på företag använda mekanismer för att omsätta, upprätthålla och övervaka?
5. Hur kan tillämpningen av TFA/TCA över hela företaget förbättras längs hela värdekedjan och övervakas effektivt?
6. Hur kan man lyckas med hanteringen av konflikter vid avvikande positioner med hjälp av rådgivning och förhandling i socialdialogen?

Utifrån dessa krav kommer följande huvudaktiviteter att genomföras:

- AT-representanter inom företaget och facket kommer att skapa nätverk på tre nivåer – inom företaget, företagsöverskridande, transnational – och genomföra ett systematiskt informations- och praxisutbyte;
- De kommer att fasthålla TFA/TCA- tillämpningens status quo, styrkor och svagheter i genomförande kommer att identifieras, prioriteter för fortsatt omsättning kommer att föreslås och gemensamma tillvägagångssätt vad gäller förbättringar inom TFA/TCA-process utvecklas;
- För detta ändamål gestaltar de en projekthemsida för utbytet och de utnyttjar fyra gemensamma tillställningar i form av workshops och konferenser;
- De kommer att ha utbyte, hur involveringen och medverkan av AT-representanter över hela EU kan förbättras och permanent förstärkas. Därtill kommer de att utforma stödjande informationsåtgärder och att stödjas ömsesidigt;
- De kommer att ha politiskt, strategiskt, praktiskt och metodiskt utbyte, för att förbättra övervakningen från arbetstagsidan vad gäller tillämpningen och effekterna av TFA/TCA med enhetliga tillvägagångssätt och gemensamma instrument ; de kommer att förbereda, genomföra och utvärdera (exemplariska) monitoringtillställningar och audits.
- De kommer att utvärdera, dokumentera och sprida informationer, erfarenheter, material och resultat vad gäller *best-practices*;
- De kommer att använda socialdialogen för en förbättrad samverkan i TFA/TCA- processer och utnyttja de i socialdialogen förankrade mekanismerna vad gäller information, rådgivning och förhandling för att undanröja hinder och vid behov lösa konflikter.

Överblick:**Prioriterade teman, handlingsområden, eftersträvade resultat i hanteringen av "Transnational Company Agreements" (TCAs) för AT-representanter****A) Teman:**

- Framställande av gemensam information- och kunskapsbas
- Status quo i TFA/TCA omsättningen inom företaget
- AT-representanters position och medverkan
- EU-samarbete av AT-representanter inom företagen
- Standardförlopp och ansvarsområden i TFA/TCA-processmanagement
- Hantering av användnings-, dokumentations- och rapporteringsförpliktelser
- Förberedelse, genomförande och effektivitetsbedömning av monitoringförfaranden och audits
- Förbättring av information & medverkan
- Hantering av dröjsmål, hinder, tvister och konflikter
- Genomförande av konsultationer och förhandlingar med fabrikleddningen, ledningsgruppen och styrelsen
- Säkerställande av kontinuerliga och EU-täckande TFA/TCA förbättringsprocesser

B) Handlingsområden

- Främjande av rättigheter till information och medverkan för AT-representanter
- Tillämpning av rättigheter till information och medverkan för AT-representanter
- Säkerställande av informationstillgång
- Intensifiering av samordningen och samarbete av AT-representanter i företaget
- Uppgiftsorganisation och fastställande av ansvarsområden i nämnder och utskott
- Stärkning av fackföreningsstrukturer & nätverk på plats
- EU-täckande användning inom företagen/harmonisering och undanröjning av olikheter i olika filialer/i länderna
- Användning av instrument och förfaranden för monitoring på arbetstagersidan
- Kontroll av verklighetskanalys vid omsättningen i respektive företag
- Kontroll av förpliktelser till medverkan genom arbetsgivare (förbindligheter)
- Genomförande av konsultationer och förhandlingar med arbetsgivaren gällande TFA/TCA-processer
- Säkerställande av ett kontinuerligt TFA/TCA management i företaget/ förslag till samarbete

C) Eftersträvade resultat

- TFA/TCA är i företaget – i alla filialer, vid alla nationella AT-representationerna och bland personalen - kända och spridda (Ownership)
- Information- och praxisutbyte mellan AT-representationerna garanteras på nationell och EU-nivå.
- Uppgiftsorganisationen och ansvarsområden i nämnder och utskotten är fastlagda.
- Åtgärder till omsättningen av TFA/TCA rådslås om och gestaltas regelbundet.
- Omsättningens status quo och de uppnådda effekterna kommuniceras med hjälp av aktuella informationer inom företaget.
- Statusinformationer och rapporter utarbetas och sprids systematiskt.
- Aktivt deltagande och medverkan av AT-representanter på alla nivåer i företaget möjliggörs (lokalt, nationellt och transnationellt).
- Man känner till AT-representanters förslag och tar hänsyn till dem.
- Informationsrättigheterna av AT-representanterna tas hänsyn till – informationskanaler & informationsinnehållen är klarlagda.
- Hänvisningar till de anställda tas upp/klagomål bearbetas.
- Kooperationspartner och underleverantörer involveras.
- Rådgivning och förhandlingar till TFA/TCA-processen genomförs centralt inom företaget och i filialer ute i landet.

GB / 15.12.2011