

## **Notat fra Nordisk EWC konference i Danmark den 2-4.september.**

### **Søndag den 3. september.**

32 deltager fra de nordiske lande samt repræsentanter fra EFFAT og IUL deltog i konferencen (se deltagerlisten)

Der var repræsentanter fra 10 forskellige koncerner og fra alle medlemsforbundene.

Det første mål for konferencen var dermed opfyldt, nemlig at samle op på den viden og erfaring der ligger hos de af vore medlemmer der er valgt som tillidsrepræsentanter og EWC medlemmer.

EWC gruppens målsætninger og program for konferencen (se vedlagte program og notat om målsætning)

Konferencen var en veksling mellem indlæg fra deltagerne og de indbudte gæster samt gruppearbejde. Debatterne i plenum dannede baggrund blev koncentreret i en række udsagn om dels de forbedringer som direktivet bør have ved den kommende revision og dels hvilke værktøjer der bør udvikles og stilles til rådighed for at fremme EWC medlemmernes samarbejde, og sikre en bedre koordinering mellem forbundene og med EFFAT og IUL. De er opsummeret sidst i dette notat

Det første indlæg var om arbejdet inden for.

#### **Scandic ved Mildred Forsberg Sverige.**

Fra at være et velfungerende råd blev det efter overtagelsen af HILTON koncernen til et råd hvor der ikke blev givet ret mange oplysninger. Intentionen var ellers at alt skulle fortsætte i samme regi som før overtagelsen. Det begyndte at deltage EWC medlemmer som ikke repræsenterede lønmodtagerne men var udpeget af ledelsen

Det kan også konstateres at det ikke nytter at ledelsen er samarbejdsvillig, hvis ikke der er sendt et klart signal i ud i koncernen at det gælder alle lokale enheder, vi ser mange eksempler på at den lokale direktør ser mere på økonomien end på samarbejdet, fx skal han selv omkostningen hvis der er en EWC repræsentant, der skal have fri for at deltage i EWC arbejdet, så er der surhed eller de nægtes frihed.

Man må være overrasket over den måde der gives information på, der skal være klare regler deres pligt til at informerer og tillade den nødvendige frihed så de tillidsvalgte kan udfører deres arbejde.

Det tog 14 måneder at forhandle aftalen og derefter gik der lang tid før aftalen var ”i drift” ude på det enkelte hotel. Aftalen er nu under genforhandling efter at HILTON har solgt til EQT

#### **Simon Cox**

Erfaringer fra 10 år med direktivet.

Han indledte med at erindre om at der før direktivet ingen samarbejdsformer var og der var stor modstand fra arbejdsgiverne til direktivet så det er trods alt bedre end ingenting. Før direktivet blev vedtaget, var der 42 frivillige aftaler, nu er der mere end 800 inden for EFFATS medlemsforbund

Heraf er der ca. 100 inden for de sektorer som EFFAT dækker og der er 22 inden for HRCT området.

Det er et løft og der naturligvis gode og dårlige aftaler, der er aftaler hvor man drøfter sociale ansvar og etik, miljø osv., medens andre er at betragte som "kaffeklubber" hvor der kun tales om "koncernspirit". Salg, overtagelser og udlicitering er ikke emner de mener der skal drøftes på EWC mødet.

Der er behov for en revision af direktivet det har været på vej flere gange, først i 1999 så i 2001 og igen 2002

Der er nu 27 medlemslande og 19 arbejdssprog det gør det næsten uoverskueligt at bringe lønmodtagere sammen.

EFFAT har opstillet i alt 28 punkter til forbedringer og ændringer.

De væsentligste er;

- Der er ikke i direktivet taget højde for hvad det er for information der er pligt til at udlevere, vi kan ikke gennemskue handler og frasalg, og vi har ingen indflydelse og bliver ikke hørt.
- Teksten om dialog er for vag
- Det er ikke klart hvem der kan bede om et EWC og senere forhandle indholdet i en aftale
- Der skal være noget om sprog, pligt til at oversætte materialer, uddannelse til EWC repræsentanterne mv.
- De kulturelle forskelle der findes skal kunne identificeres gennem flere forberedende møder
- Lovgivningen må klarlægge rækkevidden af implementering
- Det skal fastslås i direktivet at sundhed og sikkerhed samt ligestilling skal indgå i arbejdet
- Det skal juridisk fastlægges hvem og hvordan der kan laves sanktioner

I den efterfølgende debat drøftes bl.a. Mc.Donald, aftalen som ikke kan genforhandles og der er kun enkelte medarbejderrepræsentanter som er organiseret der er blevet valgt, det er mellemledere der sidder med ved møder. Der var ligeledes en række eksempler på at der var usikkerhed om de juridiske spilleregler, fordi det var svært at finde ud af hvor moderselskabet var hjemmehørende. Der er et stort behov for mere uddannelse fx er det meget vanskeligt at gennemskue regnskaberne, der var et ønske om at der blandt de eksperter som kan tilknyttes et EWC udvikles denne ekspertise eller af fagsekretariatene går sammen om at "købe" ekspertisen til at knuse regnskaber. At der er svagheder viste også nedlæggelsen af Renault fabrikkerne i Vilvorde i Belgien, der var ikke nogen forudgående høring, og der var massive protester og demonstrationer efterfølgende så der er politisk opmærksomhed blandt politikerne i EU.

Vi skal blive mere opmærksomme på hvordan vi kan organisere vores samarbejde, hvordan man bruger eksperter og hvordan man kan organisere og mobiliserer de ansatte inde for en koncern. Vi skal også blive bedre til at bruge de nationale samarbejdsorganer som afsæt til det grænseoverskridende samarbejde.

**Søndagens gruppearbejde**, se vedlagte oplæg til og notat fra besvarelserne

**Mandag den 3. september**

**Simon og Kevin om de europæiske og internationale erfaringer  
Vedrørende kapitalfonde og organisering**

Kevin Curran

Hvilke erfaringer har vi fra de forskellige faglige organisationer, kapitalfonde, organisering mv.

Jeg vil gerne komme med nogle betragtninger som måske kan blive gavnlige det videre arbejde

Den internationale fagbevægelse og TNC. IUL har 333 medlemsorganisationer og mere end 12 mill. medlemmer,

Mange af de store TNC er startet som mindre nationale virksomheder. De store virksomheder har ofte mange kvinder ansatte mange deltidsansatte.

Det blev internationale for mange år siden, i fagbevægelsen har vi ikke ændret struktur i samme omfang, vi samarbejder men vi har ikke en samme internationale operationsmuligheder  
Først de senere år er vi begyndt at udføre et tættere samarbejde.

IUL cafe projektet, 7 fagforbund

Vi har kun 6 % organiseret, derfor er vi nødt til at nedbryde nogle af de nationale barrierer, skal vi matche TNC er vi nødt til at lægge en ny strategi

Dårlige løn og arbejdsforhold, en gruppe arbejdstagere der er nederst i herakiet.

Vi skal have en struktur der gør at fagbevægelsen kan agere globalt, ”magt gennem organisering”

Vi har mulighederne fordi vi over hele verden har TR som har viden og erfaring og som kan kontaktes

Kevin gik meget tæt på de opgaver og det ansvar man har som EWC repræsentant og som tillidsrepræsentant/fagforenings repræsentant. Der ligger et stort arbejde i at få organiseret flere medlemmer, læs flere af de ansatte inden for de multinationale koncerner. Vi kan kun opnå større ”magt” gennem organisering, han gave en række eksempler på hvordan det var lykkedes at organisere og lave aftaler på nogle af de store hotelkæder i en række af USA´s storbyer. Han omtalte ligeledes det IUL projekt der er sat i gang og som bygger på partnerskabsaftaler og hvor det er IUL der koordinerer, det kan med baggrund i disse erfaringer diskuteres om vi ikke ør indrette vores organisationer så de er mere internationale. Kapitalen og ejerne af de store TNC (transnationale selskaber) er internationale og de kan reagere hurtigt (fra dag til dag) og de kan omorganisere sig meget hurtigt, det kan vi ikke gøre i samme omfang i fagbevægelse fordi det er de nationale organisationer der skal vedtage politik og strategier.

Om Kapitalfonde

Kevin nævnte de 5 kapitalfondes overtagelse af den danske telekoncern TDC som et skræmmende eksempel på hvordan de store kapitalfonde arbejder. De har som målsætning at de kun vil eje en koncern i max 5 år herefter skal den sælges. Men det største problem er, at de den korte tid de har ejerskabet, tager de alle værdier ud af selskabet, de har lånt til at købe de har optaget lån til udbytte osv.

Tidligere opkøbte man bare aktier, det gør man stadig nu er der bare nogle af de rige der lægger deres penge i samme pulje så kan man opkøbe større virksomheder, og dermed kan de tjene endnu flere penge.

De har forventninger om meget store afkast, på mellem 20 og 40 %.

Når de har købt et A/S, så afnoteres det på børsen, herefter gælder der helt andre regler, fx til regnskabsoplysninger og skattebetaling.

Et eks. Et firma er 10 mill. dollars værd så belånes det med 80 % af værdien, det ender med at man ikke har nogen reserver, men en masse gæld.

TDC er et andet eks. Pris 12 mia. dk.kr. kr., man lånte 9,5 mia., man har taget andre værdier ud så der nu næsten er 12 mia. i gæld. Alligevel går de til bankerne og låner til den bonus der udbetales til aktionærerne.

Man har ingen intention om at beholde virksomheden i mange år typisk 5 år så sælger de, måske opdeles det i mindre koncerner, de påtager sig intet arbejdsgiveransvar og de tænker kun på profit.

### **Simon Cox.**

Vi arbejder for at få et sæt etiske regler og codex så der bliver de samme regler for disse fonde, der sker pt. en del på det politiske niveau. Jeg deltager som ekspert på disse møder, de debatter vi har haft kan læses på hjemmesiden socialdemokrater i Europa. De findes en hvidbog om dette problem, men den ansvarlige kommissær har skrevet af efter den amerikanske lovgivning. Det kræver tæt samarbejde i høringsfasen at få de nødvendige ændringer ind i lovgivningen

På spørgsmålet om de lønmodtagerejede Arbejdsmarkedspensionsfondes optræden ikke er forbundet med store risikoer at indgå i sådanne handler.

Svarer Simon.

Jo det er et problem, vi anbefaler at der kommer nogle etiske kodex og normer, fx lægernes organisation har en fond med store afkast, vi fortalte dem at for at de kan tjene er der andre der bliver snydt, de har nu ændret sine investeringer.

Debatten

Hvad kan vi gøre??

Ingen kan følge sig sikker, den største fond Blackstone, råder over minimum 14 mia. dollars, så de kan købe hvilken som helst virksomhed i verden

Vi må se på vores overenskomster, se på de ansættelsesmæssige sikkerheder for opsigelse og firing ved salg. Hvis man er på en virksomhed der overtages så kontakt forbund og deres jurister, kontakt politikere som har sympati med lønmodtagere.

Det er den langsigtede jobsikkerhed der er det vigtige perspektiv

IUL har udgivet et hæfte det er bagerst i jeres hæfte læs det og på IUL hjemmesiden er der link til en web- site der gør det muligt at følge med i handlerne hvor disse fonde indgår.

Ser vi på hotel og catering så er der mange overtagelser, og det er et område med lav organisationsgrad, mange medarbejdere på små og mellemstore hoteller. Vi kan kun koncentrere os om de store kæder i vores samarbejde.

Hvorfor organiserer medarbejdere?? Jo der hvor der er en OK er der bedre løn og arbejdsforhold.

Der er en del kernemedarbejdere, men altid mange der udliciterer dele af arbejdet, rengøring osv.

Ofte er disse job besat med indvandrere, vi har en stor del vandrende arbejdstagere.

Bygningen er ejet af en anden virksomhed og driften er management, der derfor forskellige interesser.

I det igangværende IUL organiseringsprojekt har vi valgt at se på de 3.stars hoteller der findes i en række af de store byer, og så lave en fælles strategi for organisering

HILTON 105.000 ansatte i hele verden, nu købt af BlackStone fonden, de kan vel tjene 50 mia. ved at sælge bygningerne. Vi kunne lave fælles aktionsdage i Paris, London, København, New York osv.

Kapitalfondenes fokus på Hotelkæder og Cateringvirksomheder gør at vi er nødt til at samarbejde mere globalt for at tackle disse udfordringer, koncernerne kan agere fra dag til dag, vi skal kunne følge disse hurtige ændringer og kunne følge op på vores sejre i et land, så disse regler også kommer til gavn i andre lande

Kevin understregede i sit indlæg at han er helt klar over de barrierer der er forbundet med mine tanker, men det handler om at bruge sine ressourcer optimalt. Hvad vil vi investere i? Det er vigtigt at tænke på medlemshvervning, nogen organisationer siger de ikke har råd, men hvis vi mister for mange medlemmer dør vi inden fra

**Dansk Bank Invest** om etiske investeringer (se vedlagte power point)

Dette firma har sat sig målsætning at være blandt de første der tør stille karv til de virksomheder der skal investeres i, de har en række parametre som en given kunde kan benytte sig af, de screener således den virksomhed der ønskes investeret i. Det er fx om den overholder ILO konventionerne, er social ansvarlig, at den ikke benytter sig af børnearbejde o.m.a.

**Djevat Hisenaj, fra Norge** om situationen i SAS Redizor

Også denne koncern har ændret sin struktur og ejerkreds, der har været nogle uenigheder om hvilke interesser der skulle varetages i EWC'et, der har bl.a. været debat om personalepolitiske emner.

EFFAT er med som ekspert ved Kerstin Howald og der har været møder med den øverste ledelse i Bruxelles (selv om koncernen nu er registreret med hovedkontor i Sverige) Vores krav var flere relevante informationer, men de stoler tilsyneladende ikke helt på os, de vægre sig ved at fremlægge alt for detaljerede økonomi- og fremtidsanalyser. Vi har gennemført en klimaanalyse af arbejdsmiljøet, det vil ledelsen bruge som et redskab da de ikke har mulighed for at tjekke alle hotellerne ved at rejse rundt, de er gennemført via spørgeskemaer som er 100 % anonymiseret. Vi ønsker os mere forberedelsestid forud for møderne og vi vil gerne have mere ned 1 årligt møde. Aftalen skal nu genforhandles, den gamle løber videre indtil en ny er vedtaget.

Markku opfordrede til at man også inddrage problematikken med Franchising hoteller, i Finland er ingen af de 6 hoteller omfattet af EWC aftalen, med henvisning til de ikke er ejet af koncernen. Vi må se på hvad der skal ændres i teksten i direktivet om virksomheder der er under bestemmende indflydelse af moderselskabet, for at sådanne selskabsstrukturer ikke kan fritage dem for informations og høringspligten.

### **Christer Söderman fra Sverige om situationen i LSG**

LSG er nu den næststørste flycateringvirksomhed i verden. Vi ønsker også mere end 1 årligt møde, på møderne bruges den første dag til rapportering fra det enkelte land, situationen er den samme, en enorm konkurrence, der betyder at man kan miste sine kontrakter som typisk løber i 3 -5 år. Det medfører pres på kravet om overskud og der giver pres på lønnen, der er risiko for at vi stilles over for kravet om at gå ned i løn for at få en kontrakt, det er vigtigt at vores forbund og fagsekretariatene samarbejder så vi ikke får social dumping som resultat af denne konkurrence. De har vist deres vilje til kravet om rentabilitet og overskud ved at lukke en afdeling i Chicago. I Paris er de gået sammen med konkurrenten Gate Gourmet

Nyeste trussel er i forbindelse med genforhandling af kontrakten med SAS, flyselskabet har truet med at de vil lave aftaler med flere mindre selskaber i forskellige lande

### **Mandagens gruppearbejde, se vedlagte oplæg til og notat fra besvarelserne**

#### **Tirsdag den 4. september**

#### **Kerstin Howald EFFAT**

(se vedlagte PowerPoint fra KW's indlæg)

I debatten kom deltagere ind på koordinatorernes rolle, problemet med de uklare juridiske strukturer og aspekter, at bruge "de gode eksempler klub" som redskab til forbedringer i de dårlige aftaler og til at få sat mere interessante emner på EWC dagsordnerne. Vi blev ligeledes klar over at der skal ske en gennemgang af de koncerner som opererer i norden og i Europa da ikke alle er på liste over aktive EWC fx Fazer Amica koncernen. Simon lovede at tage det op i sit arbejde, måske skyldes det at den står på listen over fødevarerproducenter. Der var stor interesse for begrebet social ansvarlighed, fx aftalen inden for Kontrakt Catering. Vi skal også være opmærksom på de nye arbejdsområder der opstår inden for vores brancher, fx Spa og Wellnes, Golf Facility mm, det er vigtigt vi ser på hvordan vi overenskomstdækker dette arbejde, så der betales en ordentlig løn og der er måske behov for at udvikle nye faglige uddannelser så der er kvalitet i jobbene og gode karrieremuligheder for de som søger arbejde i branchen.

**Therese Hulthén**, kommenterede på debatterne om organisering og medlemshvervning.

Den borgerlige regering er gået til angreb på den etablerede fagbevægelsen i Sverige, omlægning af A-kassebidrag mv. har betydet at HRF har mistet 11 % af sine medlemmer siden 1. januar 2007, de har afsat 45 % af deres indtægter til hverveprojekter. Man diskutere også hvordan man kan blive mere strategiske i sit arbejde og man vil tage fat på 250 af de største virksomheder, hvor man vil sikre der er valgte tillidsrepræsentanter og andre kontaktpersoner

Jens-Petter Hagen supplerede med at fortælle om Fellesforbundets strategi som ligner den svenske en del, men de har også gennemført interviews med tidligere og nuværende medlemmer så man ved en hel del om hvorfor man melder sig ud, hvorfor man bliver og hvad der skal til for at få et tidligere medlem som medlem igen. Det handler dels om at de mener kontingentet er for højt og dels at de "ikke føler sig som en del af holdet" med det menes at de ikke mener det er nødvendigt med strejker og konflikter i kampen for at opnå overenskomster og bedre løn. Det får os til at tænke på nye måder at agere på, fx at vi får den faglige vinkel med i vores arbejde, man skal melde sig i fagforeningen fordi det er den faglige baggrund der binder og man skal være mere "stolt" over sin fagforening.

Fagforeningerne skal være mere tilgængelige og de systemer der administrerer og opkræver kontingenter skal være ufejlbarlige. Vi skal sikre at der allerede i folkeskolen bliver fortalt om arbejdsmarkedet og fagforeningernes rolle og lange historie

## **Konklusioner/Strategier**

De er opdelt i opgaver som skal have sit udgangspunkt i EWC arbejdet, og som er opgaver der løses i det politiske system af forbund og fagsekretariater, men naturligvis skal afdelinger og forbund i deres daglige arbejde støtte tillidsfolkene i deres funktioner.

EWC og tillidsmandsniveau.

- Bedre information og kommunikation
- Mere tid til forberedelse af møder, og mere end 1 årligt møde
- Større indflydelse på de emner der sættes på dagordenen
- Finde nye samarbejdsformer, så vi kan komme på forkant med udviklingen, ikke som nu hvor det altid er på baggrund af noget der er sket- vi agere og mødes!!
- Vi skal have en bedre uddannelse af EWC repræsentanter
- Der skal være en klar rolle- og ansvarsfordeling i mellemforbundene, koordinatorene og EWC medlemmerne, og en klar aftale om hvordan fagsekretariaterne udfylder deres ekspertrolle
- Finde strukturer i vores arbejde, der sikre at ressourcerne udnyttes optimalt
- Det politiske lobbyarbejde skal optimeres, derfor skal vi altid have gode kontakter til forbunden så de kender problemstillingerne og kan tage dem med i deres politiske argumentation

På Forbunds og fagsekretariatsniveau.

- Vi skal arbejde for at Kapitalfondene underlægges lovgivning og reger der sikre de ansattes rettigheder og sikre at de ikke kan gældsætte en virksomhed og sikre at der betales selskabsskat af de værdier der skabes i en virksomhed
- Problemerne med udlicitering af arbejde skal indgå forsøges imødegået via bedre lovgivning der sikre at sådant arbejde sker på samme vilkår som før udliciteringen. Vandrende arbejdstageres rettigheder skal sikres, vi er for indvandring men det skal ske på en måde så

de tilbydes samme løn og arbejdsvilkår som er normen i det land de rejser til. Vi skal kæmpe imod racisme, ulighed og løndumping

- Forbunden skal have fokus på medlemshvervning og medvirke til kampagner der kan øge organiseringen inden for de koncerner hvor vi har et EWC. Vi skal udnytte de nationale samarbejdsstrukturer som fundamentet til de internationale samarbejde, og vi skal være beviste om at magt sker gennem organisering
- Vi skal sikre at lovgivningen ændres så Franchising virksomheder kan omfattes af samme regler og aftaler som moderkoncernen er underlagt og har indgået
- Vi skal følge arbejde med revision af Direktivet om Information og Høring af arbejdstagerne, og koordinere det politiske lobbyarbejde.

Referent

Aage Jensen