

HK Norge

Europeiske samarbeidsutvalg (EWC)

EN VEILEDER FOR TILLITSVALGTE I HK NORGE

1. Innledning 2
1.1 Hva er Europeiske Samarbeidsutvalg (EWC)? 2
1.2 Europeiske samarbeidsutvalg (EWC): Bakgrunn, formål og juridisk rammeverk....2
1.3 Juridisk rammeverk 3
EU-direktivene 3
Norsk implementering 3
Hovedavtaler 3
1.4 Formålet med denne håndboken 3
2. Regelverk og juridisk rammeverk 4
2.1 EU-regelverk som regulerer EWC 4
2.2 Norsk implementering av EWC-regelverket....5
2.3 Forholdet mellom EWC og nasjonal medbestemmelse 5
3. Hvordan opprette et Europeisk Samarbeidsutvalg (EWC) 5
3.1 Hvordan opprette et EWC....5
3.2 Sammensetning av SNB 6
3.2.1 Valg av norske representanter til SNB 6
3.3 Forhandlinger om EWC-avtalen 6
3.4 Innholdet i EWC-avtalen 7
3.5 Hva skjer dersom partene ikke kommer til enighet?....7
4. Tillitsvalgtes rolle og rettigheter 9
4.1 Informasjon og konsultasjon 9
4.2 Forankring i Norge....9
5. EWC-møter og samarbeid....9
5.1 Forberedelse til EWC-møter 9
5.2 Gjennomføring av EWC-møter 10
5.3 Temaer som bør tas opp i møtene 10
5.4 Effektivt samarbeid på tvers av landegrenser 10
5.5 Oppfølging etter EWC-møter 10
6. Beste praksis og erfaringsutveksling 11
6.1 Utfordringer og suksessfaktorer i EWC-arbeid....11
6.2 Bruk av eksperter og koordinatorer....11
6.3 Langsiktig styrking av EWC 11
7. Ressurser og støtte....12
7.1 HK Norge....12
7.2 Samarbeid med lokale tillitsvalgte og fagforeninger 12
7.3 UNI Europa....12
7.4 Regelverk og juridiske kilder 13
7.5 Opplæring og kompetanseutvikling....13
Avslutning 14

1. Innledning

1.1 Hva er Europeiske Samarbeidsutvalg (EWC)?

European Works Council (EWC), eller europeisk samarbeidsutvalg (ESU), er et samarbeidsorgan på europeisk nivå i konsern som har virksomhet i flere europeiske land. EWC fungerer som et konsernutvalg hvor representanter for de ansatte møter konsernledelsen for å få informasjon og bli konsultert i saker som berører arbeidstakere på tvers av landegrensene.

EWC er spesielt relevant for tillitsvalgte, ettersom det gir representanter en mulighet til å påvirke beslutninger på konsernnivå. Regelverket sikrer at representantene har rett til å bli informert og konsultert i spørsmål som påvirker ansatte på tvers av landegrenser.

For selskaper med minst 1000 ansatte i Europa, og minst 150 ansatte i to ulike EU/EØS-land, er det mulig å kreve etablering av et EWC. I dag finnes det over 1000 aktive EWC-er i europeiske konsern, og antallet øker stadig.

1.2 Europeiske samarbeidsutvalg (EWC): Bakgrunn, formål og juridisk rammeverk

Europeiske samarbeidsutvalg (EWC) ble etablert som en del av den europeiske arbeidslivspolitikken for å styrke arbeidstakernes rettigheter i multinasjonale selskaper. Ordningen ble introdusert gjennom EWC-direktiv 94/45/EF, vedtatt av EU i 1994, og senere oppdatert med direktiv 2009/38/EC. Disse direktivene gir arbeidstakere rett til informasjon og konsultasjon i saker som har betydning på tvers av landegrenser.

Formålet med et European Works Council (EWC) er å sikre en formell kanal for informasjon, konsultasjon og dialog mellom ansatte og konsernledelsen i multinasjonale selskaper som opererer i flere europeiske land.

Gjennom EWC får arbeidstakerrepresentanter tidlig innsyn i konsernets planer, strategier og beslutninger som kan få betydning for de ansatte. Dette gir de ansattes representanter mulighet til å komme med innspill og påvirke prosesser før beslutningene er endelig vedtatt. EWC gir også et verdifullt nettverk med kolleger og tillitsvalgte fra andre land, som bidrar til erfaringsutveksling og styrket samarbeid på tvers av landegrensene.

EWC behandler blant annet saker som:

- **Restrukturering:** Omorganiseringer, fusjoner, virksomhetsoverdragelser, nedleggelser eller flytting av virksomhet.
- **Arbeidsvilkår:** Arbeidsmiljø, likestilling og andre forhold som påvirker de ansattes arbeidssituasjon.
- **Investeringer og økonomiske beslutninger:** Større investeringer og strategiske beslutninger som kan få konsekvenser for virksomheten og de ansatte.
- **Bærekraft og samfunnsansvar:** Konsernets arbeid med miljø, bærekraft og sosialt ansvar.

1.3 Juridisk rammeverk

EU-direktivene

EWC-direktiv 94/45/EF la grunnlaget for etableringen av samarbeidsutvalg i konserner med ansatte i flere EU-land. I 2009 ble regelverket styrket gjennom direktiv 2009/38/EC, som:

- Forsterket rettighetene til EWC-representantene.
- Klargjorde definisjoner av informasjon og konsultasjon.
- Innførte bestemmelser om opplæring og støtte til representantene.

Disse direktivene gjelder i alle EU- og EØS-land, og medlemsstatene er forpliktet til å implementere dem i nasjonal lovgivning.

Norsk implementering

I Norge er EWC-regelverket gjennomført gjennom lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg mv. og forskrift om europeiske samarbeidsutvalg mv. Forskriften allmenngjør tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg og inneholder blant annet regler om tvisteløsning, saksbehandling og sanksjoner. Arbeidsmiljølovens regler om informasjon og konsultasjon kan være relevante ved siden av EWC-regelverket, men EWC bygger på et eget regelverk for grenseoverskridende informasjon og konsultasjon.

Hovedavtaler

I tillegg til nasjonal lovgivning er europeiske samarbeidsutvalg (EWC) regulert gjennom tilleggsavtaler i hovedavtalene mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i privat sektor. Avtalene gir nærmere bestemmelser om etablering av EWC, valg av representanter, informasjons- og konsultasjonsprosesser samt utvalgenes virksomhet og arbeidsform.

1.4 Formålet med denne håndboken

Denne håndboken er utviklet for å støtte tillitsvalgte i HK Norge som er, eller ønsker å bli, representanter i EWC. Den gir praktisk veiledning, juridisk innsikt, og konkrete eksempler som styrker tillitsvalgtes evne til å ivareta de ansattes interesser.

Håndboken dekker temaer som:

- Hvordan opprette et EWC.
- Rettigheter og plikter som EWC-representant.
- Hvordan forberede og delta i møter.
- Samarbeid mellom norske og internasjonale representanter.

Målet er å sikre at norske tillitsvalgte har en sterk stemme i konsern som opererer i flere land.

2. Regelverk og juridisk rammeverk

2.1 EU-regelverk som regulerer EWC

Grunnlaget for europeiske samarbeidsutvalg (EWC) finnes i Direktiv 2009/38/EF, som regulerer arbeidstakernes rett til informasjon og konsultasjon i multinasjonale konsern. Direktivet erstattet det opprinnelige EWC-direktivet fra 1994 (Direktiv 94/45/EF) og styrket arbeidstakerrepresentantenes rettigheter og muligheten for innflytelse i grenseoverskridende saker.

Direktivet inneholder blant annet bestemmelser om:

- etablering av europeiske samarbeidsutvalg
- informasjon og konsultasjon i grenseoverskridende saker
- opplæring av EWC-representanter
- tilgang til nødvendig bistand og ekspertise
- arbeidsgivers plikt til å legge til rette for EWC-arbeidet
- koordinering mellom europeiske og nasjonale informasjons- og konsultasjonsprosesser.

Regelverket gjelder i alle EU- og EØS-land og skal sikre at ansatte i store multinasjonale konsern får informasjon og blir konsultert om saker som kan få betydning på tvers av landegrensene.

Revisjon av EWC-direktivet

EU vedtok i 2025 en revisjon av EWC-direktivet gjennom Direktiv (EU) 2025/2450. Revisjonen bygger videre på reglene i direktiv 2009/38/EF og har som mål å styrke de ansattes rett til informasjon og konsultasjon, samt gjøre EWC-ordningene mer effektive i praksis.

Bakgrunnen for revisjonen er erfaringer fra mange europeiske samarbeidsutvalg som har opplevd at informasjon kommer for sent, at konsultasjonene ikke gir reell påvirkningsmulighet, eller at regelverket har vært uklart på enkelte områder.

De viktigste endringene omfatter:

- **Tydeligere regler for grenseoverskridende saker.** Det presiseres at saker som direkte berører ansatte i ett land, men som kan få konsekvenser for ansatte i andre land, også kan omfattes av EWC-regelverket.
- **Styrket konsultasjon.** Arbeidstakerrepresentantene skal ha reell mulighet til å uttale seg før beslutninger tas. Ledelsen skal gi et begrunnet svar på EWCs synspunkter før endelig beslutning fattes.
- **Klarere regler om taushetsplikt.** Arbeidsgiver må kunne begrunne hvorfor informasjon holdes fortrolig, og begrensningene skal ikke vare lenger enn nødvendig.
- **Bedre tilgang til ressurser.** EWC-avtaler skal i større grad regulere tilgang til opplæring, eksperter, juridisk bistand og andre nødvendige ressurser for representantene.
- **Større vekt på kjønnsbalanse.** De nye reglene legger til rette for bedre representasjon av kvinner og menn i EWC og i de forhandlingsorganene som etablerer dem.

- **Sterkere håndheving av regelverket.** Medlemsstatene skal sikre effektive klagemuligheter og sanksjoner ved brudd på retten til informasjon og konsultasjon.

For norske tillitsvalgte er det viktig å være klar over at direktivet er vedtatt i EU, men at eventuelle endringer først må innlemmes i EØS-avtalen og gjennomføres i norsk regelverk før de blir en del av norsk rett. Frem til dette skjer, gjelder dagens norske regler og den enkelte EWC-avtalen.

2.2 Norsk implementering av EWC-regelverket

I Norge er EWC-regelverket gjennomført gjennom lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg og Forskrift om europeiske samarbeidsutvalg. Regelverket fastsetter rammene for etablering og drift av europeiske samarbeidsutvalg og regulerer blant annet:

- prosedyrene for opprettelse av et EWC
- regler for valg og utpeking av representanter
- arbeidsgivers plikter knyttet til informasjon, konsultasjon og tilrettelegging
- tvisteløsning og håndheving av regelverket.

Norske konsern med virksomhet i andre EØS-land kan være omfattet av regelverket dersom vilkårene for etablering av EWC er oppfylt. Dette innebærer at arbeidstakere og deres representanter kan kreve at det opprettes et europeisk samarbeidsutvalg i samsvar med gjeldende regler.

Dersom det oppstår uenighet om etablering eller praktisering av EWC-regelverket, er det Tvisteløsningsnemnda som er tvisteløsende organ etter forskriften.

2.3 Forholdet mellom EWC og nasjonal medbestemmelse

EWC erstatter ikke eksisterende nasjonale ordninger for medbestemmelse, men fungerer som et supplement til disse. Mens lokale tillitsvalgte og nasjonale samarbeidsorganer behandler saker som gjelder virksomheten i ett land, skal EWC behandle saker av grenseoverskridende betydning som berører ansatte i flere land.

Et velfungerende EWC kan bidra til at tillitsvalgte får tidligere informasjon om konsernets planer og strategiske beslutninger. Dette kan styrke grunnlaget for nasjonale drøftinger og gi bedre muligheter til å påvirke prosesser som får konsekvenser for ansatte i Norge.

3. Hvordan opprette et Europeisk Samarbeidsutvalg (EWC)

Å opprette et EWC krever en systematisk prosess som involverer både ansatte og ledelsen. Her beskrives de nødvendige stegene, basert på gjeldende regelverk og beste praksis.

3.1 Hvordan opprette et EWC

For å kreve opprettelse av et EWC, må følgende kriterier være oppfylt:

1. **Ta initiativ til etablering av EWC**
   Prosessen starter med at konsernledelsen eller minst 100 ansatte i minst to EØS-land fremmer krav om å opprette et EWC. I praksis er det ofte tillitsvalgte og fagforeninger som tar initiativet og samarbeider med kolleger i andre land for å få på plass et europeisk samarbeidsutvalg.
2. **Velg et særlig forhandlingsutvalg (SFU/SNB)**
   Når det er fremmet krav om å opprette et EWC, skal det etableres et særlig forhandlingsutvalg (SFU), på engelsk kalt Special Negotiating Body (SNB). Utvalget representerer de ansatte i forhandlingene med konsernledelsen om hvordan EWC skal etableres, organiseres og fungere. Alle land hvor konsernet har virksomhet skal være representert i SFU/SNB.
3. **Forhandle fram en avtale**
   SFU og konsernledelsen forhandler om sammensetning, arbeidsform, møter, informasjonsrutiner og andre forhold som skal reguleres i EWC-avtalen. Arbeidsgiver skal dekke kostnadene knyttet til forhandlingene, og arbeidstakersiden har rett til å benytte bistand fra rådgivere og eksperter.
4. **Få støtte fra fagforeningen**
   HK Norge kan bistå tillitsvalgte som ønsker å etablere et EWC i egen virksomhet. Vi kan gi råd om regelverket, bidra i prosessen og støtte de tillitsvalgte i dialogen med konsernledelsen og arbeidstakerrepresentanter i andre land.

3.2 Sammensetning av SNB

- SNB skal ha minst tre medlemmer og maksimalt 17, avhengig av konsernets størrelse og antall land som omfattes.
- Hvert land tildeles én representant per påbegynte tidel av konsernets ansatte i det aktuelle landet.

3.2.1 Valg av norske representanter til SNB

I Norge skjer valg til SNB etter følgende regler:

- Valget skal være skriftlig og hemmelig.
- Alle ansatte har stemmerett, uavhengig av fagforeningstilknytning.
- Lokale fagforeninger kan ta initiativ til valget og påvirke resultatet ved å fremme egne kandidater.

3.3 Forhandlinger om EWC-avtalen

Forhandlingene mellom SNB og konsernledelsen skal starte innen tre måneder etter at SNB er etablert. Prosessen kan ta inntil to år. Målet er å bli enige om en avtale som regulerer:

- Sammensetning og antall medlemmer i EWC.
- Hyppighet og sted for møter.
- Rettigheter og plikter for arbeidstakere og ledelse.
- Budsjett for EWC-arbeidet, inkludert opplæring og tolkebehov.

Hvis partene ikke kommer til enighet innen fristen, kan standardreglene i EWC-direktivet tre i kraft.

3.4 Innholdet i EWC-avtalen

En god EWC-avtale bør inkludere:

- **Formål:** Hvilke land og enheter som omfattes, og hvilke saker som skal behandles.
- **Medlemskap:** Hvordan representanter velges, deres funksjonstid, og ansvarsområder.
- **Møter:** Hyppighet, sted og format for møter, samt regler for ekstraordinære møter.
- **Ressurser:** Tilrettelegging av tolkning, reiseutgifter, og opplæring.

Avtalen skal også regulere prosessen for revisjon og fornyelse, særlig ved strukturelle endringer i konsernet.

3.5 Hva skjer dersom partene ikke kommer til enighet?

Opprettelsen av et europeisk samarbeidsutvalg (EWC) bygger i utgangspunktet på at konsernledelsen og det særlige forhandlingsutvalget (SFU/SNB) fremforhandler en avtale om hvordan samarbeidsordningen skal organiseres og fungere. Målet er at partene skal bli enige om en EWC-avtale som er tilpasset konsernets struktur og behov.

Det kan imidlertid oppstå situasjoner hvor partene ikke lykkes med å komme frem til en avtale. Regelverket inneholder derfor bestemmelser som sikrer at prosessen kan bringes videre også når forhandlingene låser seg.

Når kan saken bringes videre?

Det finnes særlig to situasjoner hvor saken kan løftes til tvisteløsning:

1. Konsernledelsen innleder ikke forhandlinger

Når konsernledelsen mottar en gyldig skriftlig anmodning om å starte forhandlinger om etablering av EWC, skal den innlede prosessen innen fastsatte frister. Dersom ledelsen ikke innleder forhandlinger innen seks måneder etter at anmodningen er mottatt, kan saken bringes inn for Tvisteløsningsnemnda.

2. Forhandlingene fører ikke frem

Dersom partene har forhandlet uten å komme til enighet om en EWC-avtale, kan forhandlingene pågå i inntil to år. Hvis det fortsatt ikke foreligger en avtale når toårsfristen utløper, kan saken bringes inn for Tvisteløsningsnemnda.

Partene kan også i fellesskap avslutte forhandlingene tidligere dersom det er klart at det ikke er mulig å komme frem til en omforent løsning.

Tvisteløsningsnemndas rolle

Når saken bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, skal nemnda behandle tvisten og kan pålegge konsernet å opprette et europeisk samarbeidsutvalg. Nemnda fastsetter i så fall utvalgets struktur og oppgaver innenfor rammene av regelverket.

Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan hindre etablering av et EWC ved å unnlate å forhandle eller ved å trekke forhandlingene ut i tid. Regelverket er utformet for å sikre at arbeidstakerne faktisk får tilgang til en grenseoverskridende informasjons- og konsultasjonsordning når vilkårene for etablering er oppfylt.

Sanksjoner ved manglende etterlevelse

Dersom konsernet ikke følger et pålegg fra Tvisteløsningsnemnda, kan nemnda fastsette tvangsmulkt. Tvangsmulkten kan ilegges som:

- løpende mulkt per dag
- løpende mulkt per uke
- løpende mulkt per måned
- engangsmulkt

Formålet er å sikre at virksomheten etterlever sine plikter etter regelverket.

Kan de ansatte avbryte prosessen?

Ja. Det særlige forhandlingsutvalget (SFU/SNB) kan med minst to tredjedels flertall beslutte å ikke innlede forhandlinger eller å avbryte forhandlinger som allerede er startet. Dersom et slikt vedtak treffes, kan det som hovedregel ikke kreves nye forhandlinger før det har gått to år, med mindre partene blir enige om noe annet.

Praktiske råd til tillitsvalgte

Dersom forhandlingene stopper opp eller arbeidsgiver viser liten vilje til å komme frem til en avtale, bør de ansattes representanter:

- dokumentere all kommunikasjon skriftlig
- føre protokoll fra forhandlingsmøtene
- involvere eget forbund og relevante europeiske fagforbund tidlig
- benytte retten til sakkyndig bistand
- vurdere å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda når vilkårene er oppfylt

Erfaring viser at en godt dokumentert prosess styrker arbeidstakersidens posisjon dersom tvisten må behandles av en offentlig instans.

Husk

Manglende enighet betyr ikke at etableringen av et EWC stopper opp. Dersom konsernledelsen nekter å forhandle eller partene ikke blir enige innen de fastsatte fristene, finnes det mekanismer i regelverket som kan sikre at det opprettes et europeisk samarbeidsutvalg likevel.

4. Tillitsvalgtes rolle og rettigheter

Tillitsvalgte i EWC har en unik posisjon som representanter for ansatte fra flere land. Dette innebærer både rettigheter og ansvar.

4.1 Informasjon og konsultasjon

Som EWC-representant har du rett til:

- **Tidlig og fullstendig informasjon:** Du skal få opplysninger om saker av grenseoverskridende betydning i god tid før beslutninger tas.
- **Konsultasjon:** Ledelsen skal diskutere med EWC-representanter og ta deres innspill i betraktning før beslutninger som påvirker ansatte.

4.2 Forankring i Norge

EWC-representanter fra Norge skal:

- Sikre at informasjon fra EWC når norske tillitsvalgte og ansatte.
- Diskutere saker med lokale fagforeninger før og etter EWC-møtene.
- Ivareta norske arbeidstakeres perspektiv i internasjonale diskusjoner.

5. EWC-møter og samarbeid

EWC-møter er kjernen i samarbeidet mellom arbeidstakere og konsernledelse på tvers av landegrensene. De gir tillitsvalgte mulighet til å påvirke beslutninger og fremme arbeidstakernes interesser. Dette kapittelet gir en praktisk veiledning om hvordan møter organiseres, hvilke temaer som bør tas opp, og hvordan tillitsvalgte kan bidra til et effektivt samarbeid.

5.1 Forberedelse til EWC-møter

Grundig forberedelse er avgjørende for å få maksimalt utbytte av EWC-møtene. Som representant bør du:

- **Gjennomgå agendaen:** Sørg for at du forstår sakene som skal diskuteres. Spør om avklaringer ved behov.
- **Les dokumenter nøye:** Analyser økonomiske rapporter, fremtidsplaner, og beslutningsgrunnlag.
- **Diskuter med lokale tillitsvalgte:** Innhent innspill fra norske ansatte og fagforeninger for å sikre bred forankring.
- **Forbered spørsmål:** Utarbeid konkrete spørsmål og forslag som kan fremmes i møtet.
- **Nødvendig tid:** EWC-representanter har rett til nødvendig tid for forberedelser, og denne tiden skal være betalt av arbeidsgiver.

Eksempel: Forberedelse før en fusjon

En norsk EWC-representant i et internasjonalt selskap mottok informasjon om en forestående fusjon. For å forberede seg til møtet, analyserte representanten mulige konsekvenser for arbeidsplasser i Norge og diskuterte dette med lokale tillitsvalgte. Under møtet fremmet vedkommende krav om at konsernet skulle utarbeide en sosial plan for berørte ansatte i alle land.

5.2 Gjennomføring av EWC-møter

EWC-møter består typisk av:

1. **Formøter:** Her diskuterer de ansattes representanter agendaen og koordinerer sine innspill før de møter ledelsen.
2. **Møter med ledelsen:** Representanter møter konsernets toppledelse for å motta informasjon, stille spørsmål, og komme med innspill.
3. **Etter møter:** Etter møtet evaluerer representantene informasjonen og diskuterer videre tiltak.

5.3 Temaer som bør tas opp i møtene

De mest relevante temaene i EWC inkluderer:

- **Konsernets økonomiske situasjon:** Hvordan konsernet presterer og eventuelle endringer i strategien.
- **Restrukturering:** Nedleggelser, oppsigelser, fusjoner eller flytting av virksomheter.
- **Arbeidsvilkår:** Lønn, arbeidsmiljø, likestilling, opplæring, fjernarbeid og digitalisering.
- **Bærekraft:** Konsernets miljøstrategi og tiltak for sosial ansvarlighet.

5.4 Effektivt samarbeid på tvers av landegrenser

Kulturelle forskjeller

Som norsk representant er det viktig å forstå at kulturen blant arbeidstakere og ledelse varierer mellom landene. Mens nordiske representanter ofte vektlegger konsensus og dialog, kan representanter fra andre land prioritere mer direkte krav.
Tips: Vis respekt for ulike tilnærminger og arbeid for å finne felles ståsted.

Språkbarrierer

Selv om tolker ofte er tilgjengelige, er det en fordel å kommunisere på engelsk. Dette forenkler dialogen, spesielt i uformelle settinger.

5.5 Oppfølging etter EWC-møter

EWC-representanter har ansvar for å videreformidle informasjon til ansatte og tillitsvalgte i Norge. Dette inkluderer:

- **Rapporter:** Utarbeide en rapport som oppsummerer møtet og presentere den for lokale tillitsvalgte.
- **Diskusjoner:** Organisere møter med ansatte for å få tilbakemeldinger og diskutere neste skritt.

6. Beste praksis og erfaringsutveksling

Europeiske samarbeidsutvalg (EWC) fungerer som en viktig arena for å fremme arbeidstakerrettigheter i multinasjonale selskaper. Gjennom å dele erfaringer og anvende beste praksis kan tillitsvalgte styrke sin innflytelse i konsernet og oppnå bedre resultater for ansatte.

6.1 Utfordringer og suksessfaktorer i EWC-arbeid

Et velfungerende EWC krever mer enn gode formelle rettigheter. Erfaring viser at representanter ofte møter utfordringer knyttet til kommunikasjon, samarbeid og oppfølging. Samtidig er det disse områdene som oftest avgjør hvor stor innflytelse EWC får i praksis.

En vanlig utfordring er at EWC-representanter får for svak kontakt med egne medlemmer og lokale tillitsvalgte. Uten god forankring blir det vanskelig å vite hvilke saker som er viktige for de ansatte, og representanten risikerer å miste legitimitet. Regelmessig dialog før og etter møtene er derfor avgjørende.

Samarbeidet mellom representanter fra ulike land kan også være krevende. Forskjellige arbeidslivstradisjoner og nasjonale interesser kan gjøre det vanskelig å opptre samlet overfor konsernledelsen. EWC fungerer best når representantene bygger relasjoner, deler informasjon og arbeider for felles mål på tvers av landegrensene.

En annen utfordring er at EWC-møter i for stor grad blir rene informasjonsmøter. For å oppnå reell innflytelse må representantene være godt forberedt, stille spørsmål, be om nødvendig dokumentasjon og fremme egne synspunkter og forslag. God argumentasjon bygger på fakta, analyser og kunnskap om konsernets situasjon.

Oppfølging etter møtene er minst like viktig som selve møtene. Informasjon og beslutninger bør formidles tilbake til medlemmer og tillitsvalgte, og saker som er tatt opp med ledelsen må følges opp over tid. Uten slik oppfølging reduseres verdien av EWC-arbeidet betydelig.

Til slutt er det viktig å huske at EWC ikke bare handler om å motta informasjon. Formålet er også konsultasjon – det vil si at arbeidstakernes representanter skal ha mulighet til å påvirke beslutninger før de blir tatt. Et effektivt EWC kjennetegnes derfor av tidlig involvering, tydelig kommunikasjon og aktive representanter som bruker sine rettigheter til informasjon og konsultasjon fullt ut.

6.2 Bruk av eksperter og koordinatorer

EWC-representanter kan benytte seg av eksterne eksperter for å styrke sine posisjoner, spesielt i komplekse saker som restrukturering eller finansielle analyser. Dette inkluderer:

- **Fagforeningskoordinatorer:** Disse kan bidra med juridisk og strategisk rådgivning.
- **Økonomiske rådgivere:** For å vurdere konsekvensene av ledelsens beslutninger.
- **Språklig støtte:** Tolker og oversettere sikrer at all informasjon er forståelig.

6.3 Langsiktig styrking av EWC

For å sikre at EWC blir en effektiv arena over tid, bør representanter jobbe for:

- **Jevnlig evaluering:** Vurder hvordan EWC fungerer, og foreslå endringer i avtalen ved behov.

- **Kontinuerlig opplæring:** Deltakelse på kurs og seminarer styrker representantenes kompetanse.
- **Sterkt nettverk:** Bygg relasjoner med andre EWC-representanter og organisasjoner for å dele erfaringer og støtte hverandre.

7. Ressurser og støtte

EWC-arbeid kan omfatte komplekse spørsmål om konsernstruktur, omorganiseringer, nedbemanning, arbeidsvilkår og internasjonalt samarbeid. Ingen EWC-representanter forventes å håndtere dette alene. Både nasjonalt og internasjonalt finnes det ressurser som kan gi råd, opplæring og faglig støtte.

7.1 HK Norge

HK Norge er den viktigste støttespilleren for norske EWC-representanter. Forbundet kan bistå med rådgivning om regelverk, vurdering av EWC-avtaler, spørsmål om informasjon og konsultasjon, samt oppfølging ved konflikter eller tvister. HK Norge kan også bidra med kontakt mot andre forbund og internasjonale samarbeidspartnere ved behov.

Nyttig lenke:

- https://www.hk.no

7.2 Samarbeid med lokale tillitsvalgte og fagforeninger

En EWC-representant representerer ikke bare seg selv, men de ansatte i virksomheten. God kontakt med lokale tillitsvalgte, klubbstyrer og andre fagforeninger i konsernet er derfor avgjørende.

Et sterkt nettverk bidrar til:

- bedre forankring av saker
- bedre informasjonsflyt mellom landene
- koordinering av felles krav og strategier
- raskere informasjonsutveksling ved endringer i konsernet

Erfaring viser at EWC fungerer best når representantene samarbeider tett både nasjonalt og internasjonalt.

7.3 UNI Europa

UNI Europa er den europeiske fagforeningsføderasjonen. Organisasjonen spiller en sentral rolle i arbeidet med europeiske samarbeidsutvalg og bistår mange EWC-er i Europa.

UNI Europa kan blant annet:

- gi råd om etablering av EWC
- bistå under forhandlinger om EWC-avtaler
- tilby opplæring og kurs

- støtte koordinering mellom representanter fra ulike land
- bidra med eksperter og rådgivere i større saker

For mange EWC-er er UNI Europa en viktig samarbeidspartner ved fusjoner, omorganiseringer og andre grenseoverskridende prosesser.

Nyttige lenker:

- UNI Europa

7.4 Regelverk og juridiske kilder

Som EWC-representant er det viktig å ha tilgang til oppdatert regelverk. Følgende kilder bør brukes aktivt:

Norsk regelverk

- https://www.lovdata.no
- Forskrift om europeiske samarbeidsutvalg
- Lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg

Europeisk regelverk

- Direktiv 2009/38/EF om europeiske samarbeidsutvalg
- EU-kommisjonen: European Works Councils

Disse kildene gir tilgang til gjeldende regelverk, rettsakter og veiledninger knyttet til informasjon og konsultasjon av arbeidstakere på europeisk nivå.

7.5 Opplæring og kompetanseutvikling

EWC-arbeid krever kunnskap om konsernøkonomi, arbeidslivsforhold og internasjonalt samarbeid. Representanter bør derfor benytte tilgjengelige opplærings- og kompetansetilbud, og ta kontakt med eget forbund for råd, støtte og relevant kompetanseutvikling.

God kompetanse gjør det lettere å forstå konsernets strategiske beslutninger og gir bedre forutsetninger for å påvirke prosessene gjennom informasjon og konsultasjon.

Database - EWC avtaler

Avslutning

Denne håndboken er utviklet som et praktisk verktøy for tillitsvalgte i HK Norge som ønsker å etablere og bruke europeiske samarbeidsutvalg (EWC) aktivt for å styrke arbeidstakernes innflytelse i multinasjonale konsern. Gjennom informasjon, konsultasjon og samarbeid på tvers av landegrensene kan EWC bidra til at ansatte blir hørt i saker som påvirker arbeidsplasser, organisering og arbeidsvilkår i flere land.

EWC-arbeid handler ikke bare om å motta informasjon fra konsernledelsen. Det handler også om å bygge nettverk, dele erfaringer, påvirke beslutninger og sikre at arbeidstakernes perspektiv blir tatt med i konsernets strategiske prosesser. Et velfungerende EWC forutsetter aktive representanter, god forankring blant de ansatte og et tett samarbeid mellom representanter fra ulike land.

Samtidig er regelverket under utvikling. EU vedtok i 2025 en revisjon av EWC-direktivet gjennom Direktiv (EU) 2025/2450, som styrker arbeidstakernes rett til informasjon og konsultasjon og tydeliggjør flere sentrale bestemmelser i regelverket. Blant de viktigste endringene er sterkere krav til konsultasjon, klarere regler om grenseoverskridende saker, bedre tilgang til ressurser og opplæring samt styrket håndheving av regelverket.

For norske virksomheter og tillitsvalgte er det viktig å være oppmerksom på at direktivet først må innlemmes i EØS-avtalen og gjennomføres i norsk regelverk før endringene får direkte virkning i Norge. Frem til dette skjer, gjelder dagens norske regelverk om europeiske samarbeidsutvalg og den enkelte EWC-avtalen.

EWC-regelverket og virksomhetenes organisering utvikler seg over tid. Det anbefales derfor at tillitsvalgte holder seg oppdatert på endringer i regelverk, praksis og konsernstruktur, og benytter den støtten som er tilgjengelig gjennom eget forbund, europeiske fagforeningssamarbeid og relevante opplærings- og kompetansetiltak. Et godt informert og aktivt EWC er ofte den viktigste forutsetningen for reell innflytelse på europeisk nivå.