

COVID-19 OHJEET EWC:EILLE

Hyvä EWC-edustaja,

Työntekijöiden osallistuminen yrityksen päätöksentekoon - tiedottamisen, kuulemisen sekä itse osallistumisen kautta - on koronavirusepidemian aikana tärkeämpää kuin koskaan. Työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen on ensisijaista, mutta taloudellisia vaikutuksia ei tule myöskään aliarvioida. Yritysneuvostoissa pitää ennakoida ja käsitellä epidemian sosiaalisia ja taloudellisia vaikutuksia. Tämän vuoksi EWC:lle ja SE:lle suositellaan seuraavia toimia.

Suositus #1

Jos johto haluaa perua EWC/SE-kokouksen tai esittää sitä pidettäväksi videokokouksena

=>Esitetään kokousta lykättäväksi eteenpäin ja pidettäväksi heti kun kriisi on ohi.

Tämä suositus pätee varsinaisiin kokouksiin, lisäkokouksiin tai sopimuksen neuvottelukokouksiin.

Tällä suosituksella tuodaan esiin, että videokokoukset eivät korvaa "face-to-face" kokouksia. COVID-19 kriisi ei kelpaa syyksi peruuttamaan vuoden 2020 kokous.

Huomio: Kun on kyse lisäkokouksesta, jossa tiedottaminen on pääosassa, suositellaan tapauskohtaista lähestymistä asiaan. Esimerkiksi voi pyytää tietoa kirjallisesti tai työvaliokunnan kokous voidaan pitää videokokouksena, mikäli IT-laitteet ovat tarpeeksi laadukkaita tarjoamaan tulkkauksen ja kunnan keskustelun tarkoituksenmukaisen kokouksen aikaansaamiseksi.

Suositus #2

Jotta voidaan ennakoida mahdollisimman nopeasti kriisin todennäköiset vaikutukset työpaikkoihin

=>Pyydetään säännöllinen (esim. viikoittainen) tilanpäivitys johdolta lähetettäväksi kirjallisena joka maahan:

- *Toimet, joihin johto on ryhtynyt turvatakseen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suhteessa COVID-19*
- *Toimet, joihin johto on ryhtynyt lieventääkseen kriisin vaikutuksia liiketoimintaan ja työpaikkoihin (esim. suunnitelma alihankkijoita koskien)*
- *Työllisyystasojen kehittyminen*
- *Taloustilanteen kehittyminen*

Suositus #3

Heti kun tilanne on ohi, taataan sosiaalisesti vastuullinen johtaminen COVID-19 kriisin seurauksista

=>Pyydetään ylimääräinen työvaliokunnan kokous heti kun mahdollista ja käsitellään kriisin vaikutuksia yrityksen toimintoihin, toimipaikkoihin sekä työpaikkoihin kaikissa maissa.

COVID-19

Förutse och hantera effekterna i multinationella företag

Gemensamma rekommendationer från de Europeiska fackliga federationerna till EWC/SE bolags - koordinatörer 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. 2

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. 3

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. beredskapsplaner, 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 for 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. 4

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 arbetslöshetssystem 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 avståndhålland, 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 5

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, beggar ett extra fysiskt möte, för att säkerställa en socialt ansvarsfull hantering av konsekvenserna av COVID-19-krisen

=> Begär ett extra ordinärt 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: 6

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. • 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 mötesdeltagare kan antingen vara:
- Alla EWC:ts [eller SE-bolagets] medlemmar;

I synnerhet :

- • 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)

COVID-19

Anticipating and managing the impact in multinational companies

Joint European Trade Union Federations' Recommendations to
EWC/SE Coordinators and worker representatives in SNBs, EWCs and SEs

March 2020

The impact of the COVID-19 outbreak on our lives, societies and economies is unprecedented. Trade unions from all over Europe act united in defending workers' health and safety and speak with one voice: the COVID-19 crisis must not put jobs and incomes in jeopardy!

The consequences on work differ very much from one company and from one sector to another. Your European trade union federations are carefully analysing sector-specific developments to report on. Worker involvement through information, consultation and participation in company decision-making is more important than ever to anticipate and deal with the social and economic consequences which may arise from this crisis. Considering the high-level of connection between the supply value chains of the sectors we represent, the European trade union federations have decided to issue very practical joint recommendations to worker representatives in European Works Councils (EWC) and in companies under the European Company statute (*Societas Europaea* - SE).

Our aim with these recommendations is twofold: advising members in EWC/SE-WC on how they can and should play a role in dealing with the COVID-19 crisis in their company; and requesting members in EWC/SE-WC to support national and European trade Unions to put pressure on management to make sure that the most effective measures are taken in each company site to protect workers' health, safeguard jobs and support workers' income, for all workers be them on standard, temporary or atypical contracts.

These recommendations may be revised as the situation develops. 2

Recommendation #1

Postpone annual/ordinary and negotiation meetings

Should your management wish to cancel the meeting of your Special Negotiation Body (SNB), of your European Works Council (EWC) or of the Works Council of your European Company (SE-WC); or should management propose to hold the meeting remotely via videoconferencing

=>Call instead for the meeting to be postponed and take place physically as soon as possible after the COVID-19 crisis is over

This recommendation applies equally to your ordinary plenary EWC/SE-WC meeting(s), to meetings of EWC/SE-WC working groups/committees, to EWC/SE-WC training seminars and to any meeting aimed at (re-) negotiating your EWC/SE agreement. This recommendation aims to ensure that videoconferencing does not substitute for genuine face-to-face meeting, and that management does not use the COVID-19 crisis as an excuse to call off your ordinary meetings during 2020.

HOW? Here is a concrete example

At Generali, the EWC Select Committee meeting planned for early March was cancelled. The Committee asked the Management to share electronic copies of the planned presentations, which they received.

At Coca-Cola European Partners, the first EWC meeting had to take place at the end of March. The meeting has been postponed and not cancelled.

At Korian, a group active in elderly care services, negotiation for the setting up of an EWC concluded end of 2019. The very first EWC meeting was planned in March 2020. It has been decided there too not to cancel but to postpone the meeting at a later date.

Recommendation #2

Request an online extraordinary meeting on COVID-19

Workers' rights to information, consultation and participation do not stop because of the COVID-19 crisis, neither are the provisions of your EWC/SE-WC agreements suspended. As multinational companies may intend to adapt their operations to cope with the COVID-19 crisis, information and consultation procedures in such extraordinary circumstances must be respected. There cannot be any decision on restructuring, downsizing or job cuts without prior information, consultation and participation of worker and trade union representatives at both the European and the national level.

Although the ordinary meeting of your EWC/SE-WC can be postponed, the COVID-19 crisis is such that it can be considered an exceptional circumstance of a *de facto* transnational nature which justify calling for extraordinary meetings to inform and consult on the potential impact of the crisis on workers' interests. The European trade union federations have always advocated for EWC/SE-WC meetings to take place face-to-face. However, physical meetings must be banned under the current circumstances to protect each other's health and stop the spread of the virus. Therefore, the European trade union federations exceptionally recommend the use of online meetings, under specific conditions to be agreed by both parties.

=>Request an extraordinary meeting on the COVID-19 crisis, to be held via videoconference, AFTER having set the rules for the exceptional use of online meetings

Please find in appendix a template of rules for the exceptional use of online meetings we recommend you agree with management in advance. It must be made clear that holding meetings via videoconference is limited to the COVID-19 crisis period. Adapt these rules to the specific situation of your EWC/SE-WC, especially as your EWC/SE agreement may already contain provisions governing the use of online meetings and videoconferencing. 3

HOW? Here is a concrete example

At Alstom, the EWC first requested an emergency update on the COVID-19 situation via a conference call with the Management, during which simultaneous interpretation in all languages was provided. Based on the information received, the EWC submitted a formal request for an extraordinary meeting.

At Kraft Heinz, the EWC requested an extraordinary meeting and received a presentation translated in all EWC languages about the measures taken in each country to protect workers' health. A conference call took place between the EWC Select Committee and the European management leadership team including management representatives responsible for supply chains, manufacturing, health and safety and human resources.

Recommendation #3

Request regular updates from management on COVID-19 in writing

To be able to anticipate as early as possible the likely consequences of the COVID-19 crisis on jobs

=>Request a regular (e.g. daily) update on the situation, by asking management to send the following information in writing and per country:

- Measures taken by management or negotiated with trade unions in the company and all along its supply and subcontracting chains to protect workers' health and safety, as well as the health and safety of patients (e.g. in private health and elderly care facilities) and customers (in the service, energy, hospitality, utilities, and transport sectors, etc.)
- Measures taken in the company in case workers or their family members have a COVID-19 related illness (e.g. complement to state paid sick leave).
- Measures taken in the company and all along its supply and subcontracting chain to mitigate the potential consequences on jobs (e.g. contingency plans, short-time working schemes, extended overtime, and compensatory measures to secure workers' income)
- Measures taken by management to mitigate the consequences on business operations (e.g. shift patterns changes in production, logistic or administration; temporary plant shutdown; and alternative to supply chain disruption)
- Trends regarding employment levels
- Evolution of the economic and financial (e.g. on loans and credit) situation

HOW? Here are concrete examples

At Lafarge Holcim, the EWC drafted a list of questions to management, and has requested a weekly information update.

At UniCredit, the Management created a dedicated intranet page for all employees to keep them up-to-date on COVID-19 developments.

At Compass, the Management is sharing in writing regular updates with the EWC members concerning governmental restrictions (schools and restaurants closures by country) and number of workers infected and in quarantine in each country. Management also provides a clear overview of governmental measures and complementary company measures adopted with respect to sick pay arrangements, temporary cessation of work, and care of dependents, etc.

In these circumstances, the Select Committee should ensure a permanent dialogue with central management always in coordination with the EWC/SE-WC. At the same time, management must allow the Select Committee members to carry out videoconferences amongst themselves and with other EWC/SE-WC members. 4

Recommendation #4

Share information about the situation in each country between yourselves

In addition to information provided by management, communication within the EWC/SE-WC and exchange of information amongst EWC/SE members is more important than ever

=>Ensure that every EWC/SE delegate regularly reports back on the situation in their country, including on:

- Government measures (especially full or partial lockdown, adoption of emergency legislation, bolstering temporary unemployment schemes, and state-wage compensation in case of dismissals)
- Measures taken by the social partners and/or government via bi- or tri-partite agreements at the national or sectoral level (especially agreement on working time arrangements; protocols to safeguard workers' health, and definition of the scope and nature of "crucial and essential activities")
- Measures taken at the company level either via company agreements or unilateral management decisions (e.g. protective measures for workers, social distancing measures, cleaning and disinfecting measures, temporary shutdown, topping up legal allowance to secure 100% of net salary, exceptional paid leave, extension of telework, application of measures to workers including on non-standard employment contracts, and measures applying to blue-collar/white-collars workers)
- How the trade unions and worker representatives are involved in managing the COVID-19 crisis.

HOW? Here are concrete examples

At BASF, a questionnaire has been drafted for each EWC delegate to answer (e.g. are worker representatives / trade unions in your country informed about cases of infected workers?). Answers are collected by the EWC Secretariat and feedback provided to all EWC delegates.

At Volkswagen, a regular update is sent by e-mail to members of the European and Global Works Councils. The update includes a report on the situation in all affected countries, China included.

At KBC, the EWC Select Committee is in constant communication to keep each other updated on the developing situation in each country concerned.

At Mondelez, the EWC Chair took the initiative to create an Excel document with information about the situation in each country and site. This document is regularly updated and disseminated thanks to the contributions of all EWC members.

Recommendation #5

Urge management to deal with the crisis on the basis of social dialogue

Social dialogue and collective bargaining have an essential role to play in managing this unprecedented health crisis. Invite management to engage with trade unions at the national and the local level to adopt effective measures to protect workers' health and to negotiate agreements putting in place effective measures to safeguard the employment and income of all workers. In particular, social partners must work together to reach agreements at all levels on short-time work arrangements that provide a high level of wage compensation for workers.

=>Remind management to engage negotiation at company level to deal with the crisis on the basis of emergency law and national/sectoral agreements

HOW? Here are concrete examples

At Safran, due to a persistent lack of social dialogue in the UK, the EWC sent a letter to the Management calling "for the immediate establishment of a specific national COVID-19 negotiating group for the UK with local trade unions and their representatives in order to find very quickly the best solutions to manage in a coordinated way the consequences at all levels". 5

Recommendation #6

Request a physical extraordinary meeting to take place as soon as the COVID-19 crisis is over

As soon as the outbreak is over, to ensure a socially responsible management of the consequences of the COVID-19 crisis

=>Request an extraordinary meeting at the earliest convenience to inquire about the impact of the crisis on the company operation, sites and jobs in every country

Recommendation #7

Contact your European trade union federation

If dialogue with management fails and in the event that:

- the measures adopted by your company in each country to protect workers' health, safeguard jobs and income are not sufficient,
- workers are not treated equally either because of their status (e.g. measures do not apply to temporary workers, or blue-collar workers) or their location (e.g. rules differ from one site to another, or from one country to another),
- management take advantage of the crisis to carry out collective dismissals,
- worker representatives and trade unions are excluded from decisions which may affect workers' interests.

=>Please contact your European trade union federation

We commit to do our utmost to support you and ensure a coordinated approach in all countries where the company operates.

We would also like to hear about good initiatives which can help colleagues in other EWCs/SEs.

=>Please inform your European trade union federation about any creative, inspiring good practice which your EWC/SE-WC has developed

Your contact persons in each European trade union federation are listed below: 6

Appendix Joint rules for the exceptional use of online meetings due to the COVID-19 crisis

Securing [name of the company] workers' health and safety and ensuring quality social dialogue to mitigate the impact of the current COVID-19 crisis on the company operations and employment are priorities jointly shared by [name of the company] management and the EWC [or SE-WC].

While both parties recognise that face-to-face meetings are one of the essential factors in ensuring good dialogue, they also appreciate the need to make temporary arrangements to secure both the continued involvement of the EWC [or SE-WC] in the company decision-making process, and the health and safety of EWC [or SE-WC] delegates.

As long as physical meetings continue to be banned due to the COVID-19 crisis, management and the EWC [or SE-WC] decide to temporarily resort to online meetings, along the following principles:

1. Ordinary EWC [or SE-WC] meetings as well as meetings aimed at renegotiating the EWC [or the SE] agreements (if applicable) will not be held online. These meetings will be postponed and reconvened as soon as the containment measures are lifted, and the situation once more allows face-to-face gatherings.

2. If extraordinary meetings for information and consultation purposes are requested, they will be held online. Although videoconferences do not have the level of flexibility and interactivity which face-to-face meetings allow, the parties will do their utmost to conduct these in the best possible way. •

Management will facilitate these meetings by giving the delegates as much information as possible in writing, in their own language, ahead of the meetings;

- Interpretation will be provided by professional interpreters;
- Good quality IT equipment (and technical support) will be made available to each meeting participant during joint meetings as well as preparatory and follow-up meetings;
- Preparatory and follow-up meetings will continue to be organised for workers' representatives. The confidentiality of these online pre- and post- meetings will be guaranteed;
- Experts assisting the EWC [or SE-WC], including representatives of European trade union federations, will continue to attend all meetings;
- A list of participants at online meetings will be circulated. Minutes of meetings will be drafted and adopted in accordance with the EWC [or SE-WC] agreement and sent to all EWC [or SE-WC] members as soon as possible after the meeting.

In particular:

The EWC [or SE-WC] may decide, on a case-by-case basis who should participate in these online meetings. Extraordinary meeting participants could either be:

- All EWC [or SE-WC] members;
- The Select Committee, on a mandate from the EWC [or SE-WC];
- The Select Committee enlarged to include EWC [or SE-WC] member(s) not represented in it, on a mandate from the EWC [or SE-WC].

3. Select Committee meetings with the company will go ahead online. Management must allow the Select Committee members to carry out videoconferences among themselves and with other EWC [or SE-WC] members.

These rules govern the operation of the EWC [SE-WC] during the COVID-19 crisis only. They are therefore temporary and will automatically be repealed as soon as face-to-face meetings are permitted again.

Made on (date)

Signatures

For the company

For the employee representative (The EWC/SE-WC members, or the Select Committee/EWC/SE-WC Chairperson on a mandate from the EWC/SE-WC)