

Vertrouwelijke informatie?

Door middel van een aantal digitale workshops vraagt de Europese vakbeweging¹ momenteel aandacht voor directe verbetermogelijkheden voor Europese ondernemingsraden (EOR). Op een aantal gebieden zijn die hard nodig omdat verbetering van de wetgeving ten minste om een veel langere adem en waarschijnlijk ook om de nodige actie vraagt. Door de coronacrisis is het belang van goed functionerende EOR's alleen maar groter geworden. Op 30 oktober 2020 was *vertrouwelijkheid van informatie* aan de orde. Informatie- en consultatierechten (I&C) zijn op dit moment de belangrijkste bevoegdheden waarover de EOR beschikt. In de praktijk worden het informatierecht – en daarmee ook de consultatiemogelijkheden – voor de EOR vaak gefrustreerd door informatie onnodig het stempel *vertrouwelijk* te geven. Daardoor wordt de EOR vaak sterk beperkt in zijn mogelijkheden voor een *diepgaand onderzoek* naar voorgestelde ontwikkelingen, zoals de wet aangeeft. In de workshop kwam de aard van EOR-informatie uitgebreid aan de orde, hoe die informatie geclassificeerd kan worden, hoe daar op dit moment in veel ondernemingen mee wordt omgegaan en welke mogelijkheden de EOR op basis van de huidige wetgeving heeft.

Het juridische kader.

Over wat voor soort zaken het gaat bij vertrouwelijkheid gaf ETUI-onderzoeker Romek Jagodzinski eerst een presentatie aan de hand van het juridische kader en de toepassing daarvan en aan de hand van recente onderzoeksresultaten van het ETUI (zie o.m. het rapport [Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives](#)). In bedrijven wordt – ook op Europees en internationaal niveau – allerlei informatie gebruikt (financieel, commercieel, organisatorisch, bestuurlijk, etc.). Bij een groot deel van die informatie heeft ook de EOR een substantieel belang. Voor de mate waarin het (Europese) topmanagement van een bedrijf in staat is om dit soort informatie als vertrouwelijk (of soms zelfs geheim) te bestempelen, speelt de EOR-wetgeving een rol. Anders dan voor Nederlandse ondernemingsraden, waarvoor veel belangrijke zaken volledig in de wet zijn geregeld en dus volgens de wet moeten worden uitgevoerd, heeft een EOR een eigen overeenkomst met het management, die in feite als de wet voor dat bedrijf geldt. Wat er in die overeenkomst staat over vertrouwelijkheid is in grote mate bepalend voor de mogelijkheden die management en EOR hebben om met informatie om te gaan. Naast de EOR-wetgeving speelt in een enkel Europees land (Frankrijk) ook de wetgeving voor beursgenoteerde ondernemingen een rol. De EOR-wetgeving biedt aan bedrijven ook de mogelijkheid om bepaalde informatie niet aan de EOR te verstrekken, omdat dit (de positie van) het bedrijf in gevaar kan brengen. In de wet (EU-richtlijn) staat hierover dat het gaat om specifieke gevallen en dat daarvoor voorwaarden en beperkingen gelden zoals die in de nationale wetgeving zijn vastgelegd. In de meeste EOR-overeenkomsten is deze mogelijkheid overgenomen, vaak zonder een verwijzing naar van toepassing zijnde voorwaarden en beperkingen.

Praktijkervaringen.

Bij informatie die in bedrijven een rol speelt, wordt vaak onderscheid gemaakt tussen open (of publieke), interne, vertrouwelijke en geheime informatie. Bij elk van die categorieën horen bepaalde kringen van belanghebbenden. Daarbij wordt vaak onderscheid gemaakt tussen insiders en outsiders. EOR's en hun leden worden in dit verband door hun bedrijven ten onrechte vaak als outsiders beschouwd.

Informatie die aan de EOR wordt verstrekt (of zou moeten worden verstrekt) gaat in veel bedrijven – zeker op dit moment – vooral over de wijze waarop het bedrijf stappen van nu naar de toekomst wil gaan zetten. Daarbij gaat het niet alleen om producten en/of diensten van het bedrijf, maar ook om de invloed die het

¹ De workshops worden georganiseerd door het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), dat in de internationale context de naam European Trade Union Confederation (ETUC) heeft. De uitvoering van deze eerste workshop lag vrijwel geheel in handen van het Europees vakbondsinstituut (European Trade Union Institute - ETUI -).

bedrijf heeft op en de bijdrage die het levert aan zijn omgeving én op de werkgelegenheid die het bedrijf biedt en de kwaliteit en veiligheid daarvan. Dat zijn allemaal zaken waarbij een EOR veel belang heeft en waarover deze goed geïnformeerd moet worden. In veel gevallen wil de EOR zich daarover een goede mening kunnen vormen en deze kenbaar maken aan het (Europese) management (opinie). Goede informatie is daarbij van cruciaal belang. Er bestaat geen twijfel over dat bepaalde informatie in dat kader voor een bepaalde tijd en voor bepaalde contacten vertrouwelijk moet worden behandeld. In de workshop lichtte een vertegenwoordiger van de werkgevers toe om wat voor (legitieme) redenen een bedrijf informatie die aan de EOR wordt verstrekt als vertrouwelijk bestempelt. Een goede vertrouwensband tussen management en EOR kan hierbij een belangrijke rol spelen. In de praktijk lijkt het lekken van vertrouwelijke informatie veel vaker via het management te gebeuren dan via medezeggenschapsorganen, zoals de EOR.

Uit het ETUI-onderzoek is naar voren gekomen dat ongeveer 40% van de EOR's het idee heeft dat het management belangrijke informatie voor hen achterhoudt en dat ongeveer 35% van de EOR's zich in de relatie naar hun achterban beperkt voelt door de wijze waarop met vertrouwelijkheid wordt omgegaan. Gelukkig daagt ca. 45% van de EOR's hun management wel uit m.b.t. de vertrouwelijkheid van informatie. Deze wisselende ervaringen zijn bevestigd in deelworkshops, waarin EOR-leden de specifieke situatie van hun bedrijf/EOR konden toelichten.

Verbeteringen.

Voor structurele verbeteringen m.b.t. vertrouwelijkheid voor EOR's is wijziging van de wetgeving nodig. De Europese vakbeweging is daar hard mee bezig en heeft in een prioriteitenplan (10 verbeterpunten) ook een verbetering voor het probleem van (misbruik van) vertrouwelijkheid opgenomen. Dit jaar is een project gestart om vanuit de Europese vakbeweging te komen tot verbetering van de EOR-wetgeving.

In afwachting van deze ontwikkelingen, kunnen EOR's zelf ook een aantal dingen doen om het omgaan met vertrouwelijkheid te verbeteren, zoals:

- Vraag altijd naar het waarom van de vertrouwelijkheid en probeer er voor te zorgen dat het duidelijk is welke zaken vertrouwelijk moeten worden behandeld (niet alles), voor hoe lang die vertrouwelijkheid geldt en met welke belanghebbenden kan worden gesproken over de vertrouwelijke informatie.
- Probeer door het argument van *beursgevoeligheid* heen te prikken. Er zijn maar weinig Europese landen waar de beurswetgeving boven de EOR-wetgeving gaat. Zoals gezegd, EOR-leden zijn insiders.
- Agendeer van tijd tot tijd het onderwerp *vertrouwelijkheid* voor je overleg met het management (in de EOR of in het Select Committee/dagelijks bestuur).
- Bekijk de mogelijkheden om wat er in je EOR-overeenkomst staat vermeld over vertrouwelijkheid aan te passen, eventueel via een addendum op de overeenkomst.
- Laat je als EOR trainen, ook over dit onderwerp. Het ETUI biedt hiervoor uitstekende mogelijkheden.
- Laat je desgewenst ondersteunen door externe deskundigen en/of vakbondscoördinatoren.

Rond de komende jaarwisseling publiceert het ETUI in de serie handboeken voor Europese werknemers-vertegenwoordigers een handboek over dit onderwerp.

Bij de workshop op 30 oktober waren ca. 80 mensen uit de landen van de Europese Economische Ruimte aanwezig. Als talen werden gebruikt Engels, Frans, Italiaans en Spaans. Voor de workshop werd gebruik gemaakt van de applicatie Zoom en de workshop werd geleid door Frédéric Turlan, education officer bij het ETUI. De volgende digitale workshop gaat over het onderwerp *transnationaliteit* (de onderwerpen/besluiten waarvoor een EOR is ingesteld) en wordt gehouden op vrijdag 12 november a.s.

Ernst Kuntz,

FNV-kaderlid/coördinator EOR Netwerk