

## **Piecing the European puzzle together.**

De **E**uropese **E**conomische **R**uimte (EU + Liechtenstein + Noorwegen + IJsland) telt momenteel 31 landen. Elk van die landen heeft zijn eigen systeem van *industrial relations* (alles wat te maken heeft met vakbonden, CAO-onderhandelingen, medezeggenschap, etc.). En elk van die landen heeft ook zijn eigen transposities van Europese Richtlijnen, zoals die voor Europese ondernemingsraden (EOR). Voor de op deze laatste richtlijn gebaseerde EOR's (momenteel ruim 1100) en hun begeleiders betekent deze verscheidenheid aan systemen een extra uitdaging naast de bestaande cultuurverschillen tussen de landen, bedrijfscultuur, etc. Dit levert voor veel EOR's een – soms onontwarbare – puzzel op. Vakbonden en vakbondstrainers kunnen EOR's en EOR-leden helpen om met deze puzzel op een goede manier om te gaan.

In het najaar van 2019 heeft het Europees vakbondsinstuut (ETUI) samen met de Ierse vakbond SIPTU een workshop over deze puzzel georganiseerd: "*Piecing the European puzzle together*". Belangrijke doelstellingen van de workshop waren o.m. het aankweken van begrip voor de problematiek van de verschillende systemen en het opzetten van een netwerk van vakbondstrainers voor EOR's in de EER-landen. De workshop vond van 1 tot en met 3 oktober 2019 plaats in het conference centre van de tripartiete onderzoeksorganisatie Eurofound in Dublin.



Vakbondstrainers uit 13 landen van de EER namen deel aan deze workshop, die werd geleid door Bruno Demaitre, education officer bij ETUI, en ETUI-trainer Vidia Ganase. Als organisator van activiteiten voor EOR's in Nederland heb ik aan deze workshop mogen deelnemen. Omdat de workshop ging over belangrijke ontwikkelingen in en belangrijke informatie over beïnvloeding van besluitvorming in multinationals, onderstaand enkele indrukken van de workshop.

Op de eerste dag werden de deelnemers welkom geheten door een vertegenwoordiger van gastheer Eurofound. Enkele onderzoekers van Eurofound gaven daarna informatie over belangrijk onderzoek dat Eurofound enkele jaren geleden gedaan heeft naar Europese medezeggenschap ("*European Works Council developments before, during and after the crisis*") en dat zij momenteel doen naar "*social dialogue and HRM practices in multinational companies*".

De workshop zelf bestond uit een afwisseling van plenaire sessies en bespreking van belangrijke onderwerpen in een Worldcafé. In de plenaire sessies werden presentaties gegeven door deskundigen en werd per land door deelnemers uitleg gegeven over de huidige situatie m.b.t. vakbondstraining voor EOR's in hun land. Ook was er een panel debat over *the view of our "customers"*, waarbij EOR-leden en vakbonden hun ideeën en praktijken deelden met elkaar en met de deelnemers.

Bruno Demaitre startte de workshop met een overzicht van de trainingsmogelijkheden die ETUI momenteel biedt voor (leden van) EOR's. Daarbij gaat het zowel om digitale training (online course) als om "fysieke" trainingen, variërend van basistraining over EOR, wetgeving, rechten, etc. tot specifieke aandachtsgebieden, zoals het interpreteren van financiële informatie, consultatie bij herstructurering van bedrijven, taaltraining, etc. Op het world wide web biedt ETUI veel uitstekende informatie aan over Europese medezeggenschap, o.m. een database waarin een groot aantal bestaande EOR-overeenkomsten beschikbaar is voor iedereen ([ewcdb.eu](http://ewcdb.eu)) en een website waarop informatie over werknemers vertegenwoordiging in bredere zin beschikbaar is ([worker-participation.eu](http://worker-participation.eu)). Op die laatste website is ook goede informatie te vinden over de industrial relations systemen van de Europese landen.

ETUI-onderzoeker Stan De Spiegelaere ging vervolgens in op de bestaande trainingspraktijk voor EOR's aan de hand van het onderzoek dat ETUI in 2018 heeft gedaan onder een groot aantal leden van EOR's (op 15 november 2019 komt Stan in Utrecht de resultaten van dat

onderzoek toelichten aan Nederlandse EOR-leden in een EOR-netwerkbijeenkomst). Ondanks het bestaan van wettelijke rechten op training sinds de herziene richtlijn van 2009, is er nog steeds een groot aantal EOR's (bijna 40%) dat helemaal geen training krijgt. Bij het selecteren van trainingen en trainers speelt het management nog steeds een grote rol. Er is wel sprake van grote verschillen tussen de EER-landen en tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden.

Bruno Demaitre gaf verder uitgebreide informatie over de wijze waarop werknemers vertegenwoordiging in de EER-landen is geregeld, met aandacht voor overeenkomsten en verschillen. In een aantal EER-landen bestaat wetgeving voor "works councils", in alle overige landen zou ten minste een transpositie van EU Richtlijn 2002/14 (informatie & consultatie) moeten bestaan. De effecten van die richtlijn zijn nog zeer wisselend in de verschillende landen. Bij de vertegenwoordiging van werknemers in de bedrijven loopt de schaal van alleen (sterke) vakbonden tot alleen ondernemingsraden (of helemaal niets). Het aanwijzen/kiezen van EOR-vertegenwoordigers is gekoppeld aan de wetgeving van de afzonderlijke EER-landen en varieert daardoor ook van aanwijzing door de vakbonden tot aanwijzing door een ondernemingsraad en in sommige gevallen rechtstreekse verkiezing door alle werknemers in een land. De praktijk is in een aantal bedrijven echter anders dan de wetgeving aangeeft. In sommige landen worden EOR-vertegenwoordigers regelmatig aangewezen door management of HR-afdelingen. Medezeggenschap via toezichthoudende organen (werknemerscommissarissen) komt in een aantal landen voor en heeft daarbij verschillende gedaantes. De organisatiegraad (percentage mensen dat lid is van een vakbond) verschilt van meer dan 55% in Denemarken, Finland en Zweden tot minder dan 15% in landen zoals Frankrijk, Polen en de Baltische staten. Overigens betekent een lage organisatiegraad niet per definitie dat de vakbonden daardoor ook weinig macht hebben (voorbeeld: Frankrijk).

In de groepsactiviteiten (Worldcafé) werd o.a. aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen de industrial relations systemen van de aanwezige landen (*a flavour of training practice*), aan de wijze waarop vakbonden en ETUI/ETUC met elkaar samenwerken om EOR's optimaal te trainen en te positioneren en aan de wijze waarop we vanuit de vakbonden in de verschillende landen met elkaar kunnen samenwerken en van elkaar leren (*assembling the puzzle*).

De workshop was een goed begin om met de Europese puzzel aan de slag te gaan, maar verdient zeker opvolging en uitbreiding. De deelnemers uit de verschillende landen konden goed met elkaar werken en ideeën uitwisselen (alleen enkele Polen hadden vertaalfaciliteiten nodig) en hebben veelal ook de intentie om contact te blijven houden met elkaar en met ETUI. Natuurlijk was het jammer dat minder dan de helft van de EER-landen in de workshop vertegenwoordigd was.

In vakbonden in sommige landen (o.m. België, Denemarken, Duitsland) zijn al goede trainingsfaciliteiten voor EOR's en EOR-leden aanwezig, soms met een nadruk op bepaalde bedrijfssectoren. Daar tegenover staan landen waar nog nauwelijks iets ontwikkeld is. In een aantal gevallen gaat dit samen met een geringe aanwezigheid of het ontbreken van hoofdkantoren van multinationals en weinig EOR-leden in een land. In Nederland ontbreekt de trainingspraktijk voor EOR's in de vakbonden zelf. Wel wordt bij de FNV uitgebreid samengewerkt met de EOR Service van SBI Formaat (die voortkomt uit de FNV) en is er een EOR Netwerk dat ten minste twee keer per jaar samen met de EOR Service van SBI Formaat een themabijeenkomst organiseert.

**Ernst Kuntz,**

FNV-kaderlid/coördinator EOR Netwerk