

EWPCC Conference 2020

EWPCC is de afkorting van European Working Participation Competence Centre, een in 2008 ingesteld onderdeel van het Europees Vakbonds Instituut (ETUI), dat als belangrijkste doelstelling heeft *coordination and organisation of activities to support and promote the representation of employees at different levels in multinational companies*.

Elk jaar organiseert het EWPCC een conferentie voor leden van Europese ondernemingsraden (EOR). Dit jaar vond die op 11 en 12 februari in Brussel plaats met als thema "**Looking in the mirror: what do EWC and SEWC members think about their EWC?**". De conferentie werd bijgewoond door ca. 200 deelnemers. Een record tot nu toe! De deelnemers waren voor het merendeel afkomstig uit EOR's, maar er was ook een aantal vakbondsfunctionarissen en een handjevol wetenschappers aanwezig. Ze waren afkomstig uit ruim 20 EU-/EER-landen. Uit Nederland/FNV waren vijf deelnemers aanwezig, waarvan twee EOR-mensen, twee wetenschappers en ondergetekende. De conferentie werd geleid door de coördinator van het EWPCC, **Aline Hoffmann**.

Can anybody hear us?

Een belangrijke basis voor de eerste dag van de conferentie was het in 2018/2019 door het ETUI uitgevoerde onderzoek naar de wijze waarop EOR-leden (en leden van overeenkomstige organen in Europese vennootschappen) naar het functioneren van hun EOR kijken. De uitvoerders van dit onderzoek, **Stan De Spiegelaere** en **Romuald Jagodzinski**, verzorgden daarover onder de titel "*Can anybody hear us?*" een wervelende presentatie. Daarbij kwamen belangrijke aspecten naar voren, zoals samenstelling EOR, vakbondsleden in de EOR, coördinatie van EOR's vanuit de vakbonden, aansturing van de EOR (Select Committee), EOR-bijeenkomsten, informatie en consultatie, reorganisaties, communicatie (op verschillende niveaus), de relatie met het management, de rol van training en de afdwingbaarheid van EOR-rechten. In vijf parallelle workshops werd vervolgens een aantal van deze aspecten door de deelnemers besproken en verder uitgediept. Enkele belangrijke conclusies van het onderzoek, de workshops én deze dag waren:

- het aantal serieuze conflicten dat EOR's hebben is beperkt (15,7 %) en het deel daarvan dat bij de rechter terecht komt is ook klein (16%; dus circa 2,5% van het totaal);
- betere afdwingbaarheid van EOR-rechten en sancties kunnen de EOR helpen om een betere positie te verwerven;
- veel EOR's hebben te weinig trainingsmogelijkheden (aantal dagen) en de invloed van het management op de training (keuze van trainers en onderwerpen) is in een aantal EOR's veel te groot;
- in EOR's die een goede vakbondscoördinator¹ hebben, is training meestal substantieel beter geregeld;
- EOR's zitten vaak wel met de juiste managers aan tafel, maar die zorgen daarbij niet dat de EOR ook serieus gehoord wordt;
- veel EOR's krijgen informatie over belangrijke ontwikkelingen en voornemens veel te laat om een EOR-mening (opinion) serieus mee te kunnen laten wegen bij de besluitvorming;
- communicatie van EOR's (binnen de EOR, met hun achterban/lokale vertegenwoordigers en met werknemerscommissarissen) is volop in ontwikkeling, maar levert wel een aantal specifieke problemen op, zoals taal, cultuur, etc., vooral ook als het gaat om tweerichtingsverkeer, én de versnipperdheid van de betrokken wet- en regelgeving;
- geheimhouding wordt door veel EOR's ervaren als een struikelblok, vooral wanneer daarover per geval geen goede afspraken worden gemaakt, en in (te) veel gevallen wordt vertrouwelijkheid van informatie door het management gebruikt/misbruikt om de EOR belangrijke informatie te onthouden.

¹In het rapport van De Spiegelaere en Jagodzinski is deze rol gedefinieerd als "*someone from outside the company who, with a trade union mandate, advises and supports the EWC*".

Aan het eind van de eerste dag werden de deelnemers verrast met een aantal inspirerende “*tips and tricks on negotiation and cooperation*” door **prof. Martin Euwema**, hoogleraar Organisationspsychologie aan de Katholieke Universiteit van Leuven.

First love.

Op de tweede dag van de conferentie kwam de relatie tussen EOR en vakbonden uitgebreid aan de orde. **Isabelle Schömann**, confederal secretary van het Europees Verbond van Vakverenigingen (ETUC), presenteerde de plannen van de ETUC voor een verdere ontwikkeling van democratie op de werkplek. De daarvoor bestaande EU-wet- en regelgeving is in de loop van de jaren vanuit verschillende achtergronden tot stand gekomen en daardoor in de meeste gevallen niet erg consistent. Uitgangspunt is dat alleen met een goede betrokkenheid van werknemers in de organisaties een duurzame toekomst in een circulaire economie kan worden gerealiseerd. Goede, consistente wetgeving voor werknemersparticipatie en voor bedrijven (o.m. company law package) is daarbij essentieel. Afdwingbaarheid, toegang tot relevante rechtsmiddelen, mogelijkheden om vakbonden te betrekken, efficiënte coördinatie tussen de verschillende niveaus en het voorkomen van regime shopping en het gebruik van postbus-ondernemingen zijn belangrijke middelen om tot dit doel te komen. De vakbeweging moet optimaal worden betrokken bij nieuw industriebeleid, klimaatbeleid, etc. De ETUC streeft naar een integratie van werknemersrechten voor *informatie & consultatie* en *board-level representation* (vertegenwoordiging in de board of management/supervisory board).

Vervolgens toetsten Stan De Spiegelaere en Romuald Jagodzinski onder de titel “*first love*” bij de deelnemers de resultaten van het EOR-onderzoek m.b.t. de vragen:

- *Are unions present in EWCs?*
- *Do unions matter for EWCs?*
- *Do EWCs matter for unions?*

Hoewel volgens het onderzoek ruim 80% van de EOR-leden vakbondslid is, is de aanwezigheid van de vakbonden in EOR's sterk afhankelijk van het land dat in de EOR is vertegenwoordigd. Nederland zit daarbij duidelijk aan de onderkant, maar is met ruim 50% in de EOR's toch beter vertegenwoordigd dan in de Nederlandse samenleving als geheel.

In EOR's met een vakbondscoördinator verloopt een aantal zaken substantieel beter dan in EOR's zonder. Die aanwezigheid beïnvloedt bijvoorbeeld het tot een gezamenlijk standpunt komen binnen de EOR, trainingsmogelijkheden voor de EOR en communicatiemogelijkheden met de achterban.

De wijze waarop de EOR door vakbonden kan worden benut om vakbondsstrategie uit te voeren, verschilt ook sterk per land. Dit geldt ook voor de invloed van de EOR om mensen bij de vakbonden te betrekken (lid te maken). Ook hier scoort Nederland relatief laag.

Een belangrijke conclusie van deze dag is, dat er nog veel werk moet worden gedaan door Europese en nationale vakbonden om de liefde tussen vakbonden en (Europese) medezeggenschap tot een duurzame relatie te maken en daarmee de EOR's tot een krachtig instrument voor werknemers en vakbonden.

Ernst Kuntz,

FNV-kaderlid/coördinator EOR Netwerk

Veel goede informatie over (Europese) medezeggenschap in het algemeen en het EWPC in het bijzonder is te vinden op de website www.worker-participation.eu. De publicatie van het onderzoek ([overview](#)) kan worden gedownload van de ETUI-website.