

De EOR en de coronacrisis.

Aan de vooravond van de door het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) georganiseerde mobilisatieweek voor **More Democracy at Work** hielden de EOR Service van SBI Formaat en het EOR-netwerk van de FNV op 20 november jl. weer een netwerkbijeenkomst voor EOR-leden en andere geïnteresseerden en belanghebbenden. Vanwege de coronasituatie werd ook deze bijeenkomst weer geheel digitaal gehouden. SBI Formaat faciliteerde daarbij het gebruik van Zoom en zorgde voor de inhoudelijke begeleiding en FNV-bestuurder Gerard van Hees zorgde, zoals gewoonlijk, als “dagvoorzitter” weer voor een goed verloop van de bijeenkomst met voldoende samenhang tussen de verschillende onderdelen.

More Democracy at Work.

Democratie op het werk is essentieel voor een sociaal verantwoorde aanpak van herstructureringsprocessen in organisaties. Dat geldt zowel voor het bedrijfsleven als voor overheidsinstanties en andere publieke organisaties. Na een namens EVV confederal secretary Isabelle Schömann uitgesproken welkomstwoord voor het EOR-netwerk in Nederland, werd uitleg gegeven over de bedoelingen van de mobilisatieweek die de Europese vakbeweging van 23 tot en met 27 november 2020 organiseerde. Die bedoelingen zijn vooral gelegen in het bewust maken van de Europese en nationale politiek van het belang van democratie op het werk en wat daar voor nodig is. Uit onderzoek is gebleken dat democratie op het werk ook een uitstekende basis is voor participatie van burgers bij politieke besluitvormingsprocessen. Belangrijke acties in de mobilisatieweek zijn o.m. het schrijven van brieven aan politici, het organiseren van verschillende workshops en het aandacht vragen voor een petitie, gericht aan de Europese en nationale politici.

Functioneren van EOR's in de digitale wereld.

Met het oog op de voortgang van verschillende ontwikkelingen zijn veel EOR's inmiddels vrijwel volledig digitaal aan de slag gegaan. Daarbij lijkt het er op dat EOR's, die al vóór de coronacrisis gebruik maakten van digitale hulpmiddelen behoorlijk in het voordeel zijn. Toch heeft het digitaal vergaderen ook een aantal specifieke nadelen, die niet (eenvoudig) op een technische wijze of door meer ervaring kunnen worden opgelost. Voorbeelden daarvan zijn de lichaamstaal en het non-verbale gedrag van mensen, die via de digitale uitwisseling niet of nauwelijks zichtbaar zijn en de geringe mogelijkheden voor informele contacten tijdens een bijeenkomst. Sommige van de nu nog ervaren nadelen kunnen waarschijnlijk wél door technologie worden opgelost. Dat geldt bijvoorbeeld voor de technische kwaliteit van de digitale contacten en voor de keuze van de juiste tools om die contacten tot stand te brengen. Veel van de huidige tools zijn uitermate geschikt om webinars te organiseren (overwegend eenrichtingsverkeer). Aan tools voor een echte uitwisseling van ervaringen en ideeën en voor het nemen van besluiten moeten heel andere eisen worden gesteld. Voor het probleem van het vertalen biedt Zoom uitstekende mogelijkheden, maar daar hangt wel een prijskaartje aan. Cultuurverschillen tussen de landen zijn veel moeilijker door technologie op te lossen. Bijzondere aandacht wordt gevraagd voor het nemen van rechtsgeldige besluiten in digitale vergaderingen. Het Ledenparlement van de FNV maakt daarvoor gebruik van de (Nederlandse) vergadertool Savvy, die uitstekende mogelijkheden voor stemmen en besluitvorming biedt. In veel EOR's beperkt het stemmen over onderwerpen zich nu hoofdzakelijk tot het hand opsteken en/of het houden van digitale polls.

Vergaderen met digitale tools vraagt ook andere kwaliteiten van de leiding van de vergadering en van de deelnemers. Door de nu ontstane digitale vergadercultuur dreigt er in een aantal omgevingen ook een overload aan vergaderingen te komen. Met als gevolg dat er vergadermoeheid ontstaat en het deelnemersveld van vergaderingen vaak sterk gaat wisselen. De deelnemers aan deze bijeenkomst zijn van mening dat er ook na de coronacrisis gebruik zal blijven worden gemaakt van digitale tools. Maar dan wel in afwisseling met fysieke bijeenkomsten en afgestemd op het doel waarvoor bijeenkomsten worden georganiseerd.

EOR en bezuinigingsrondes en reorganisaties vanwege de coronacrisis.

Voor dit deel van de bijeenkomst geeft Sief Stoop van de EOR Service van SBI Formaat eerst een korte presentatie. Nadat het tijdens de eerste coronagolf vrij rustig bleef, lijkt er nu een vloedgolf van reorganisaties aan de gang te zijn. Bij de motivering daarvoor speelt bijna altijd de coronacrisis een rol, vaak ook als onderdeel van een groter complex van aanleidingen. Het instandhouden van winstgevendheid – ook op lokaal en nationaal niveau – wordt hierbij vaak als belangrijke motivatie aangegeven. Waarschijnlijk misbruiken sommige organisaties ook wel de coronacrisis om reorganisaties te kunnen doorvoeren.

De Covid-19 pandemie is naar zijn aard *transnationaal*. Hij trekt zich immers niets van grenzen aan. Het betrekken van EOR's bij besluitvorming hierover zou een logisch gevolg hiervan moeten zijn. In de praktijk wordt daarmee echter heel verschillend omgegaan. In een aantal organisaties wordt de EOR verwezen naar besluiten van lokaal management, waardoor de EOR buiten spel komt te staan of op zijn best alleen wordt geïnformeerd over de situatie in de verschillende landen. Daarbij doen zich ook belangrijke verschillen voor tussen de mogelijkheden waarop medewerkers in de verschillende landen worden betrokken bij de besluitvorming (*More Democracy at Work!*).

Er zijn ook voorbeelden van organisaties waar de EOR (soms ook in samenspraak met een toezichhoudend orgaan) in staat is om over een aantal zaken m.b.t. de coronacrisis en de gevolgen daarvan een zekere mate van regie te krijgen. Daarbij worden soms enquêtes gebruikt om te achterhalen hoe de coronasituatie en de daarmee samenhangende maatregelen in de verschillende landen worden ervaren. Op die manier worden *best practices* ontwikkeld, waarvan alle landen kunnen profiteren. Ook worden in die organisaties vaak bredere afspraken (*social guidelines*) gemaakt, die op lokaal niveau afdwingbaar zijn. Een voorbeeld daarvan is een afspraak om een reorganisatie pas uit te voeren als er een sociaal plan is of een afspraak dat boventalligheid zo veel mogelijk wordt opgelost zonder gedwongen ontslagen.

De bijeenkomst samenvattend kan worden geconstateerd dat:

- er een aantal goede digitale vergadertools beschikbaar is, waaraan hier en daar nog wel het een en ander kan worden verbeterd en toegevoegd;
- veel EOR's zich behoorlijk inspannen om door digitaal te vergaderen door te blijven gaan met hun activiteiten, in ieder geval voor de duur van de coronacrisis;
- de verwachting is dat digitaal vergaderen ook na de coronacrisis een vastere plek gaat krijgen in de EOR-praktijk;
- het transnationale karakter van de Covid-19 pandemie betekent dat de EOR moet worden betrokken bij de besluitvorming over te nemen maatregelen én aan de organisatie zelf de unieke kans biedt om zaken die bij de Europese politieke besluitvorming heel moeizaam verlopen, op een veel voortvarender wijze aan te pakken;
- er veel geleerd kan worden van de wijze waarop in een aantal organisaties goede praktijkervaringen worden gedeeld tussen de landen onderling en worden gebruikt om goede, afdwingbare afspraken te maken;
- democratie op het werk van groot belang is voor het op een sociaal verantwoorde manier aanpakken van herstructureringsprocessen in organisaties;
- de Europese vakbeweging belangrijke initiatieven ontwikkelt om tot een verbetering en verbreding van democratie op het werk te komen, de coronacrisis ons dwingt om niet te wachten tot die verbeteringen en verbredingen zijn gerealiseerd, maar alle registers van de huidige regelgeving vooralsnog moeten worden benut om de besluitvorming in organisaties socialer en democratischer te laten verlopen.

Ernst Kuntz,

FNV-kaderlid/coördinator EOR Netwerk