



EOR'S IN DE TRANSPORTSECTOR

MEER EN BETERE WERKNEMERSPARTICIPATIE NU!

INHOUD

VOORWOORD	3
HOOFDSTUK 1	
MEER EN BETERE EOR'S IN DE	4
OPRICHTING VAN EEN BIJZONDERE	5
VAKBONDSBELEID: IS EEN EOR NODIG?	5
WAT DOET EEN EOR?	6
HOE WERKT DIE IN DE PRAKTIJK? EEN EOR IN 4 STAPPEN	7
EOE'S IN DE TRANSPORTSECTOR IN KAART GEBRACHT: VOORBEELD	9
VERBINDEN VOOR VERBETERING: PARTICIPATIERECHTEN VAN LOKALE, NATIONALE EN EUROPESE WERKNEMERS	13
REKENING HOUDEN MET SECTORALE GEVOLGEN VOOR DE	16
BEDRIJFSNIVEAU EN SECTORNIVEAU VERBINDEN	20
DE ROL VAN DE EOR IN ECONOMISCHE EN FINANCIËLE KWESTIES	21
DUE DILIGENCE: WELKE HEFBOMEN KUNNEN WORDEN INGEZET IN EUROPESE	24
HOOFDSTUK 2	
OEFENINGEN VOOR ONDERHANDELAARS EN	28
MEER INFORMATIE OVER EOR'S IN DE	44

VOORWOORD

Transport en logistiek zijn sectoren waar je niet veel Europese ondernemingsraden (EOR's) vindt. Toch hebben enkele grote multinationals al een EOR en de afgelopen jaren heeft de ETF het aantal EOR's in de sectoren die zij vertegenwoordigt aanzienlijk zien toenemen. Dat is niet verwonderlijk, gezien het grensoverschrijdende karakter van veel grote bedrijven in de transportsector. Maar er is ruimte voor veel meer.

Voor de ETF is de oprichting van een EOR geen doel op zich. Nu de transportsector voor ongekende uitdagingen staat, waaronder globalisering, technologische veranderingen, versnippering van de arbeidsmarkt en consolidering van bedrijven, zouden EOR's net moeten fungeren als een cruciaal instrument om de werknemersrechten te verdedigen en de sociale dialoog en democratie op het werk op alle niveaus in de hand te werken. Ze kunnen ook een krachtig instrument zijn om herstructureringsprocessen aan te pakken die normaal gezien op nationaal en lokaal niveau doorgevoerd worden, maar ook gevolgen en relevantie hebben op transnationaal niveau. Om zo de macht, die vaak ongelijk verdeeld is tussen directies en werknemersvertegenwoordigers, opnieuw in evenwicht te brengen.

Vanuit vakbondsperspectief zijn EOR's interessant als ze aan bepaalde criteria voldoen en ervoor kunnen zorgen dat de rechten en belangen van werknemers in de besluitvormingsprocessen van ondernemingen worden geïntegreerd. Dat is alleen mogelijk als de vakbond sterk aanwezig is en bereid is om een actieve rol te spelen binnen dit platform. Het is dan ook onze taak om ervoor te zorgen dat we onze plaats ten volle innemen.

De werking van een EOR kan erg ingewikkeld zijn. Daarom heeft de ETF, met de steun van Syndex, in 2019 deze toolkit samengesteld om haar aangesloten organisaties, vakbondsvertegenwoordigers en EOR-leden te ondersteunen. In het kader van een door de EU medegefinancierd project is deze toolkit nu bijgewerkt om rekening te houden met recente ontwikkelingen, waaronder de brexit, corona, de huidige herziening van de EOR-richtlijn en de onlangs aangenomen richtlijnen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen, die nieuwe uitdagingen, maar ook nieuwe opportuniteiten met zich brengen.

Zoals beslist tijdens haar laatste gewone congres in 2022, wil de ETF haar steun aan EOR's en haar coördinerende rol versterken. We zullen daarom in die geest blijven samenwerken met onze leden en in coördinatie met het EVV en de andere sectorale Europese vakbondsfederaties.



Livia Spera

Algemeen secretaris ETF

HOOFDSTUK 1

MEER EN BETERE EOR'S IN DE TRANSPORTSECTOR

OPRICHTING VAN EEN BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP EN EEN EOR

Voordat er kan worden onderhandeld over de oprichting van een nieuwe EOR, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan:

- a. De ETF en haar leden moeten nagaan of de vakbondsafvaardiging groot genoeg is om te voorkomen dat de EOR een speelbal van de directie wordt, en
- b. er moet aan verschillende wettelijke drempels worden voldaan. Om dat te doen, is het aan te raden om eerst de bedrijfsactiviteiten en sociale relaties in kaart te brengen alvorens de volgende stap te zetten.

VAKBONDSBELEID: IS EEN EOR NODIG?

Voordat we beginnen met de oprichting van een nieuwe EOR, moeten we ons de volgende vraag stellen: Wat pleit voor de oprichting van een EOR? Zijn er argumenten tegen de oprichting van een EOR? Zijn er representatieve vakbonden actief in de onderneming en zijn ze lid van de ETF? Welk nationaal recht is van toepassing als er een BOG wordt opgericht en uiteindelijk ook een EOR?

VOORBEELD VAN EEN SCOREBLAD OM DE HAALBAARHEID EN OPPORTUNITEIT VAN DE OPRICHTING VAN EEN EOR TE BEOORDELEN

Het doel van dit scoreblad is om de voor- en nadelen van de oprichting van een EOR tegen elkaar af te wegen

Bedrijfsnaam en activiteitssector	+	-
Aantal werknemers in EU en EER		
Land van hoofdkantoor en mogelijk toepasselijk recht		
Vertegenwoordigde vakbonden en aansluiting bij de ETF		
Bedrijfscultuur van ondersteuning van sociale dialoog		
Zichtbaarheid van onderneming in de sector en mogelijk multipliereffect		
Vroegere of potentiële herstructureringen		
Andere:		

WAT DOET EEN EOR?

EEN EOR IS EEN TRANSNATIONAAL ORGAAN DAT MOET WORDEN GEBRUIKT:

- Door de directie om de werknemers te informeren en te raadplegen. EOR's zijn zeer nuttig om strategische informatie te ontvangen en om beslissingen van de directie ter discussie te stellen.
- Om een sociale dialoog aan te gaan ter voorbereiding op veranderingen zoals herstructureringen.
- Als een vakbondsplatform met het oog op coördinatie, omdat EOR's een belangrijke schakel zijn in een hele keten van hefboomen voor werknemersvertegenwoordigers en vakbonden om hun eisen op tafel te leggen en samen sterker te staan over de grenzen heen.

Een EOR is geen onderhandelingsteam (behalve voor de EOR-overeenkomst!)

EEN EOR ZONDER VAKBONDEN AAN BOORD IS:

- A) zwak
- B) een potentieel instrument ten dienste van de directie om vakbonden ter discussie te stellen

GOEDE PRAKTIJK: ALVORENS EEN EOR OP TE RICHTEN, DE ONDERNEMING IN KAART BRENGEN. DE ETF KAN HELPEN OM RESPECTIEVELIJK DE BELANGRIJKSTE LOCATIES, ACTIVITEITEN EN VAKBONDSCONTACTEN VAN DE ONDERNEMING TE BEPALEN.

WETTELIJKE VEREISTEN VOOR DE OPRICHTING VAN EEN EOR

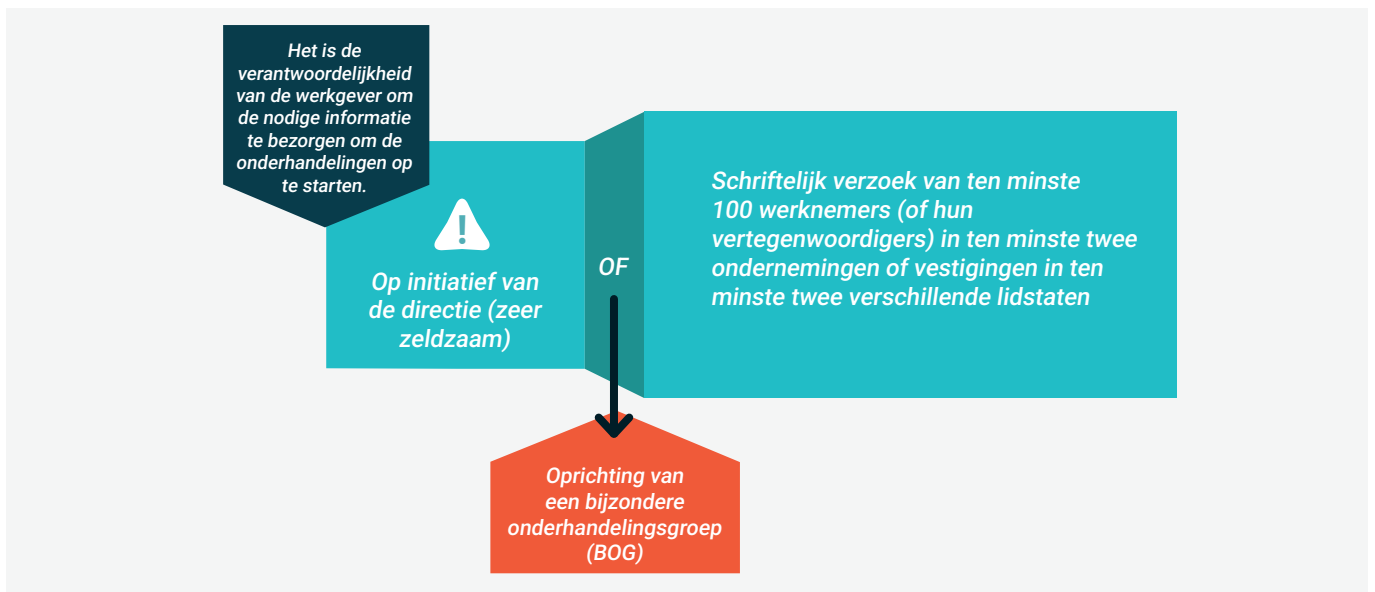


EEN EOR OPRICHTEN IN 4 STAPPEN

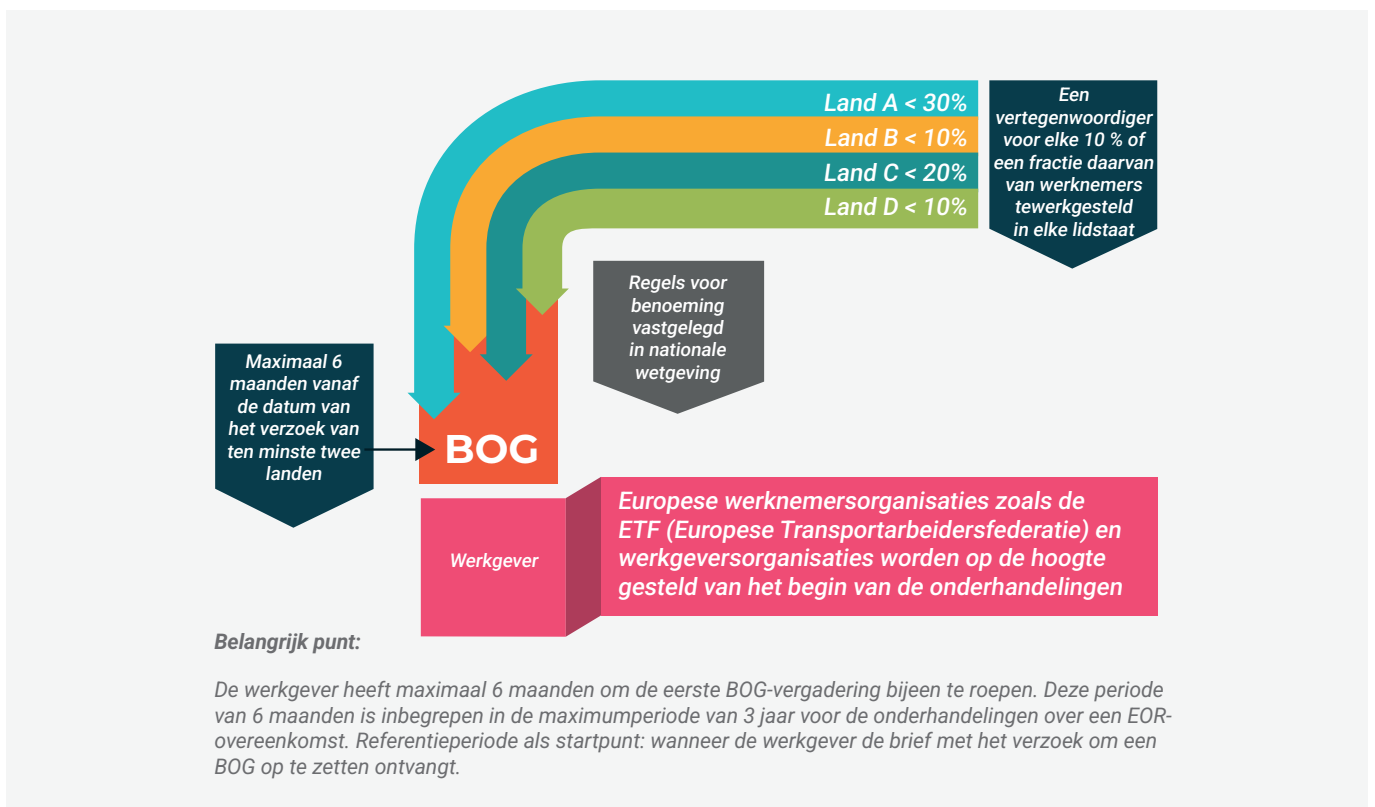
Een onderhandeling mag maximaal drie jaar duren. Elk land waar de onderneming actief is, moet vertegenwoordigd zijn zoals wettelijk voorzien. Er zijn vier stappen.

STAP 1: HET SCHRIFTELIJKE VERZOEK

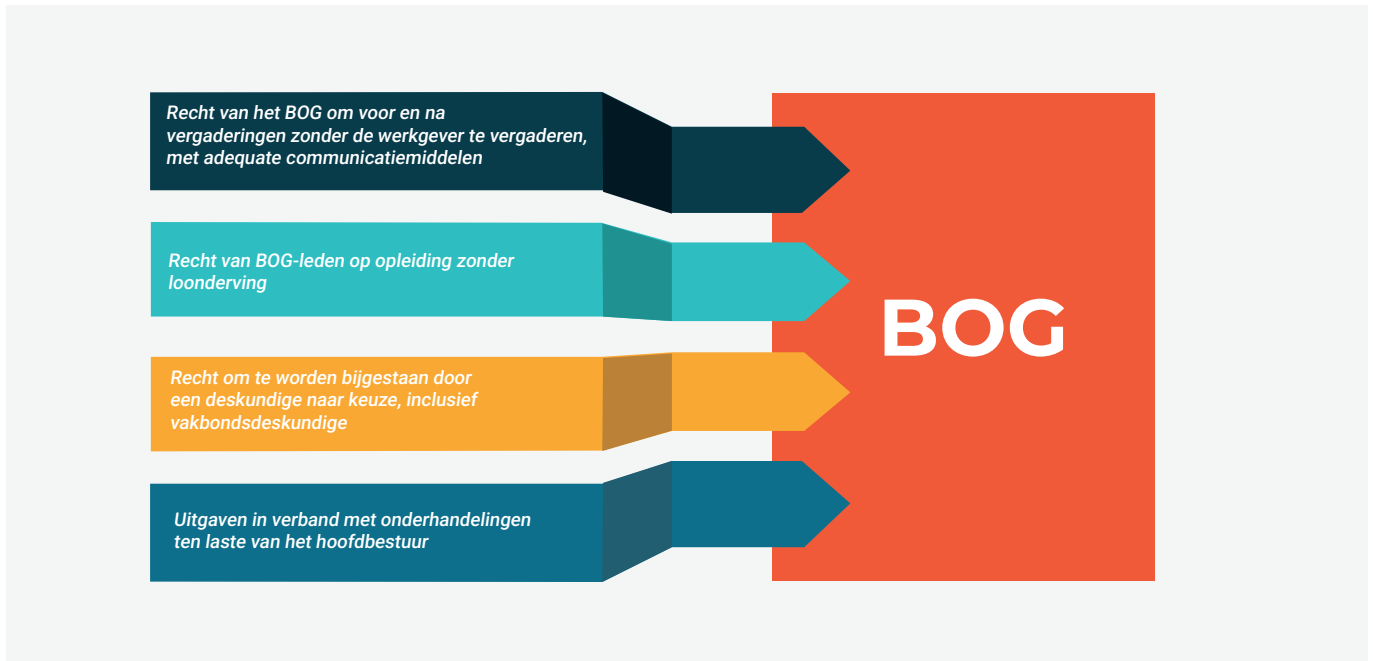
Het is heel ongebruikelijk dat de directie de eerste stap zet. Meestal moeten werknemersvertegenwoordigers het initiatief nemen!



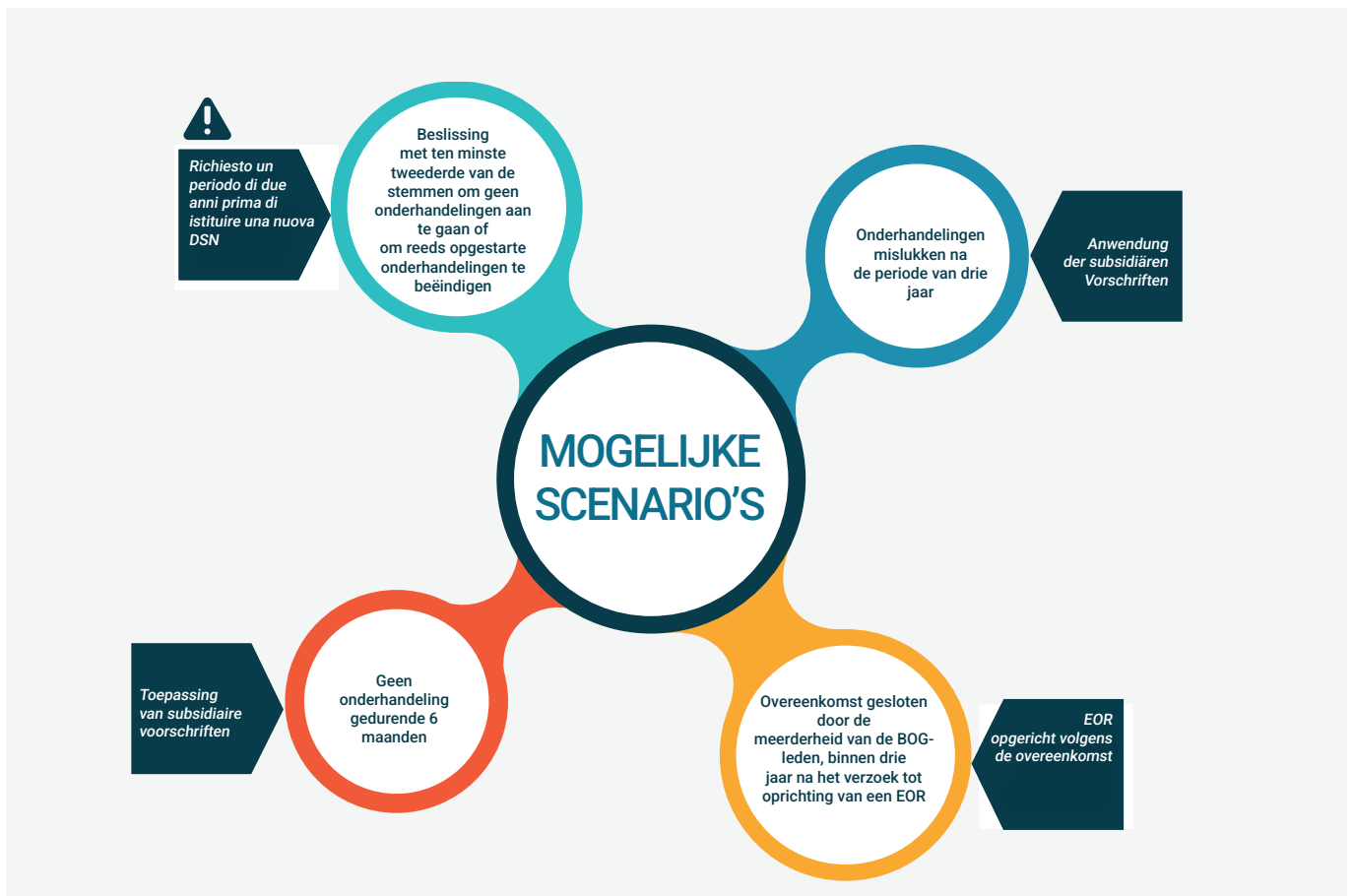
STAP 2: DE BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP (BOG) OPRICHTEN



STAP 3: U KUNT AL AANSPRAAK MAKEN OP RECHTEN!



STAP 4: DE RESULTATEN VAN DE ONDERHANDELINGEN



WAT MOET ER IN EEN EOR-OVEREENKOMST STAAN?

De elementen die in een EOR-overeenkomst moeten staan, zijn in feite vastgelegd in de EOR-richtlijn. De overeenkomst bepaalt:

- a. de ondernemingen of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst betrekking heeft;
TOPTIP: Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat alle onderdelen van de betrokken multinational onder de overeenkomst vallen! De directie is verplicht u deze informatie te verstrekken.
- b. de samenstelling van de Europese ondernemingsraad, het aantal leden, de verdeling van de zetels, waar mogelijk rekening houdend met de nood aan een evenwichtige vertegenwoordiging van werknemers op het vlak van activiteiten, categorie en geslacht, en de zittingsduur,
TOPTIP: Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat alle landen onder de overeenkomst vallen en het genderevenwicht nagestreefd wordt! De evenredigheid kan worden afgeleid uit de cijfers in de EOR-richtlijn en de zittingsduur moet in overeenstemming zijn met de lokale wetgeving!
- c. de bevoegdheden en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de wijze waarop de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen worden verbonden, overeenkomstig de beginselen van Artikel 1(3);
TOPTIP: De definities van informatie en raadpleging moeten zo ruim mogelijk zijn om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk onder de informatie- en raadplegingsprocessen valt!
- d. plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;
TOPTIP: Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat details worden overeengekomen met de directie en niet worden opgelegd!
- e. indien nodig, de samenstelling, benoemingsprocedure, functies en werkingsregels van het beperkt comité dat binnen de Europese ondernemingsraad wordt ingesteld;
TOPTIP: Door een reglement van orde op te stellen weten de leden van de EOR hoe de EOR in de praktijk werkt, d.w.z. hoe vertegenwoordigers voor het beperkt comité worden verkozen!
- f. aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen;
TOPTIP: Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat het recht van EOR-leden op deskundigen, opleiding, enz. niet in het gedrang komt!
- g. de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst en de duur ervan, de modaliteiten voor wijziging of beëindiging van de overeenkomst en de gevallen waarin over de overeenkomst moet worden heronderhandeld, alsmede de procedure voor de heronderhandeling, zo nodig ook waar de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie verandert.
TOPTIP: Zorg ervoor dat elke verandering in de structuur van de onderneming kan leiden tot een herziening van de samenstelling en dat toekomstige hervormingen in de richtlijn worden opgenomen!

De EOR-richtlijn werd voor het eerst aangenomen in 1994 en gewijzigd in 2019. Hoewel sommige bepalingen in 2019 zijn verbeterd, schiet de richtlijn toch nog tekort, wat een zinvolle betrokkenheid van werknemers op transnationaal niveau in de praktijk soms nog in de weg staat. Daarom heeft de Europese Commissie in januari 2024 voorgesteld om de richtlijn te wijzigen, als antwoord op een oude vraag van de Europese vakbonden.

Voor de ETF zijn de belangrijkste punten van de herziening:

- Aanscherping van de subsidiaire voorschriften (bv. een tweede jaarlijkse vergadering, afschaffing van de beperking tot één deskundige en expliciete verwijzing naar de vakbondsdeskundige)
- Erkenning van de rol van 'vertegenwoordigers van bevoegde erkende vakbondsorganisaties op communautair niveau'
- Verbetering en verduidelijking van de regels voor onderhandelingen met de BOG
- Verbetering/verduidelijking van het begrip 'transnationale kwestie'
- Preventie van misbruik van vertrouwelijkheidsclausules
- Toevoeging van handavings- en ontradingssancties
- Toegang tot het gerecht garanderen door de wettelijke status van EOR's en BOG's te specificeren

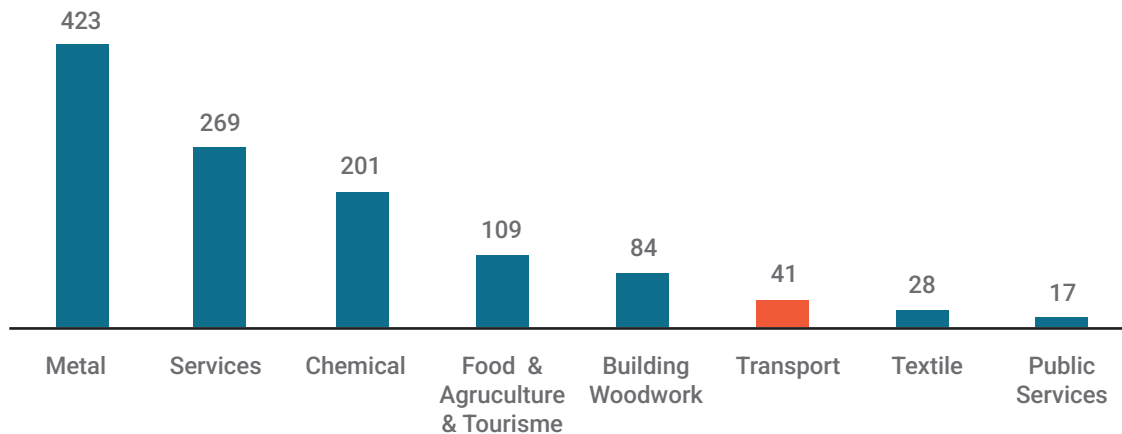
Op het moment van schrijven (oktober 2024) zijn de trilaterale onderhandelingen nog niet begonnen en is er geen tijdschema voor de goedkeuring van de herziene richtlijn. In het beste geval (afronding van de trilaterale onderhandelingen in 2025 en een omzettingsproces van twee jaar) zou een nieuwe EOR-richtlijn pas in 2027 in werking kunnen treden. Er is dus nog geen wettelijke verplichting om de nieuwe richtlijn te volgen. Maar u kunt er zich nu al door laten inspireren om een ambitieuzere overeenkomst op te stellen!

EOR'S IN DE TRANSPORTSECTOR IN KAART GEBRACHT: VOORBEELD VAN DE MARITIEME SECTOR

RELATIEF WEINIG ACTIEVE EOR'S IN DE TRANSPORTSECTOR

Aantal actieve EOR's in 2022

(Bron: EOR-databank, <https://www.ewcdb.eu>)



- Slechts 41 EOR-overeenkomsten in de transportsector van de 1.137 actieve overeenkomsten in Europa.
- Nog veel meer ondernemingen voldoen aan de wettelijke drempels: in de transportsector zouden nog tot 80 nieuwe EOR's kunnen worden opgericht.
- Van deze 41 zijn er slechts 5 in de maritieme sector
- Van deze 5 zijn er slechts 2 bedrijven actief in havenafhandeling

U onderhandelt of heronderhandelt over een EOR-overeenkomst. Waar staat u? Vergelijk uw ontwerp met andere EOR-overeenkomsten van vergelijkbare ondernemingen en zorg er in ieder geval voor dat de clausules verder gaan dan de wettelijke minimumvereisten (de zogenaamde 'subsidiare voorschriften').

SAMENSTELLING VAN DE EOR

Ondernemingen en EOR-overeenkomsten	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	GOEDE PRAKTIJKEN
Aantal werknemers	2.915 bij de ondertekening van de overeenkomst	5.600	30.000 (schatting)	Werkgevers moeten jaarlijks bijgewerkte cijfers doorgeven.
Aantal vertegenwoordigers	13	15	?	Ten minste 1 per land.
Vertreter nach Ländern	Oostenrijk, België, Nederland, Frankrijk, Finland, Polen, Spanje, Italië, Zweden, Denemarken, VK: 1 Duitsland: 2	Denemarken, Ierland, Noorwegen, Duitsland, Polen: 1 Nederland: 2 VK: 3 Zweden: 5	Eén per lidstaat waar DP World werknemers heeft plus één voor elke 1.000 werknemers in die lidstaat.	Vermijd oververtegenwoordiging van één land door waar nodig zetels toe te voegen.
Duur van mandaten	4 jaar	3 jaar	4 jaar	Meestal 4 jaar in de praktijk om verloop te voorkomen.

VERGADERINGEN

Punten	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	GOEDE PRAKTIJKEN
Aantal vergaderingen	Een jaarlijkse conferentie	2 per jaar Onder uitzonderlijke omstandigheden kan een buitengewone vergadering plaatsvinden.	2 per jaar. Speciale vergaderingen kunnen worden bijeengeroepen wanneer zich een belangrijke dringende transnationale kwestie voordoet.	Eén vergadering is niet genoeg om resultaten te bereiken met een EOR.
Talen	Duits. Vertolking in het Duits en 3 talen (het presidium beslist welke)	Engels.	Engels. 'De onderneming zal zorgen voor passende vertaal- en tolkfaciliteiten'.	Tolken en vertalen zijn erg belangrijk. EOR-leden die deze diensten nodig hebben, moeten ze krijgen.
Vorbereidende vergaderingen?	Ja, de dag voor de jaarlijkse conferentie	Ja, de dag voor de Forumvergadering.	Ja, de dag voor de Forumvergadering. Er kan ook een vergadering worden gehouden na de raad.	Vorbereidende vergaderingen vergemakkelijken de coördinatie. Vergaderingen achteraf zijn essentieel met het oog op debriefing en follow-up tussen vergaderingen.
Organisatie van de vergadering		De directie zit de vergaderingen voor.		Wie de vergaderingen voorziet, hangt af van de nationale wetgeving en gebruiken. Co-voorzitterschap is ook een optie. De inhoud van de agenda moet worden goedgekeurd door de werknemersvertegenwoordigers.

INTERNE ORGANISATIE VAN DE EOR

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	GOEDE PRAKTIJKEN
Een voorzitter en een vicevoorzitter en 3 andere leden worden gekozen voor de volledige zittingsduur. Deze mensen vormen het presidium. Het presidium heeft als taak de voorzitter bij te staan.	De EOR-vertegenwoordigers kiezen tijdens hun eerste voorbereidende vergadering een beperkt comité. Het beperkte comité bestaat uit 3 EOR-vertegenwoordigers, van wie er één wordt verkozen tot woordvoerder die het contact onderhoudt met de directie.	Er kan een stuurgroep van maximaal 4 vertegenwoordigers worden gekozen. De beheerder van de Raad is verantwoordelijk voor de operationele en administratieve aspecten van de Raad.	Democratische en transparante processen zullen de EOR beter in staat stellen om plannen van de directie te beïnvloeden. Het beperkt comité en de woordvoerders zijn operationele organen die moeten worden ingezet. De EOR als geheel is het besluitvormingsorgaan.
	De stuurgroep moet twee keer per jaar bijeenkomen (naast de twee plenaire vergaderingen van de EOR)	De stuurgroep moet twee keer per jaar bijeenkomen (naast de twee plenaire vergaderingen van de EOR)	De beperkte comités moeten zo vaak als nodig bijeenkomen en zorgen voor informatie-raadpleging en coördinatie.

DESKUNDIGEN

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	Goede Praktijken
<p>De EOR kan zich laten bijstaan door externe deskundigen naar keuze.</p> <p>Op verzoek van het presidium kunnen deskundigen vergaderingen van de EOR en haar instellingen bijwonen.</p> <p>'Redelijke kosten' worden gedragen door de onderneming.</p>	<p>EOR-vertegenwoordigers mogen, indien dat vooraf tussen de partijen is overeengekomen, worden bijgestaan door</p> <p>een externe deskundige op kosten van Stena.</p>	<p>De EOR en het beperkt comité kunnen zich laten bijstaan door externe deskundigen naar keuze.</p> <p>Indien een deskundige nodig is, moet de onderneming de expertisekosten van maximaal één deskundige per forumvergadering vergoeden. Uitgaven moeten worden ingediend volgens een methode vooraf goedgekeurd door de Secretaris.</p>	<p>De EOR en het beperkt comité kunnen zich laten bijstaan door externe deskundigen naar keuze.</p> <p>Indien een deskundige nodig is, moet de onderneming de expertisekosten van maximaal één deskundige per forumvergadering vergoeden. Uitgaven moeten worden ingediend volgens een methode vooraf goedgekeurd door de Secretaris.</p>

GOEDE PRAKTIJKEN INZAKE EXTERNE EXPERTISE

ONDSCHIED TUSSEN KWESTIES VOOR VAKBONDSDESKUNDIGEN EN TECHNISCHE DESKUNDIGEN

- › VAKBONDSDESKUNDIGEN hebben gewoonlijk een mandaat om de EOR te ondersteunen op het gebied van vakbondsbeleid en -coördinatie. Ze zijn niet in dienst van de onderneming.
- › TECHNISCHE DESKUNDIGEN worden door werknemersvertegenwoordigers uitgenodigd om informatie van de directie te analyseren. Deskundigen zijn onafhankelijk en helpen bij het opsporen van verkeerde informatie en achterpoortjes in economische, strategische, juridische en vele andere kwesties. De EOR moet de deskundigen van haar eigen keuze selecteren.

Opmerking: BOG's hebben het recht om te worden bijgestaan door een deskundige naar keuze tijdens het onderhandelingsproces. EOR-leden hebben toegang tot deskundigen wanneer dat in de EOR-overeenkomst is vastgelegd of wanneer de subsidiaire voorschriften op hen van toepassing zijn.

TOPTIPS:

1. U hebt recht op expertise: maak gebruik van dat recht.
2. De 'middelen die nodig zijn' omvatten de terbeschikkingstelling van deskundigen. Zorg ervoor dat deze bepaling niet in het gedrang komt in uw EOR-overeenkomst.
3. Zorg voor de aanstelling van een vakbondscoördinator. Dit zal uw EOR versterken.

OPLEIDING / KOSTEN EN BUDGET

Punten	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	GOEDE PRAKTIJKEN
Opleiding	6 dagen opleiding per zittingsduur.	Opleiding in het 'Engels of andere overeengekomen taal'. Geen details gegeven.	Ja, maar geen detail gegeven in de overeenkomst. Opleidingsaanvragen moeten vooraf worden goedgekeurd door de beheerder van de Raad.	EOR-leden worden voldoende opgeleid als groep zonder loonderving. Vertegenwoordigers van directie en werknemers moeten afspraken maken over een
Kosten en budget	Alle kosten in verband met de EOR betaald door Hapag Lloyd.	De werkingskosten van de EOR (opleiding, reizen, enz.) en de kosten met betrekking tot het gebruik van deskundigen worden gefinancierd door Stena.	Alle redelijke kosten en uitgaven in verband met de EOR betaald door de onderneming	4-jarig opleidingsprogramma. Voor meer autonomie kan het Beperkt Comité van de EOR een jaarlijks budget beheren (onderhandeld in van de EOR-overeenkomst) voor opleiding, deskundigen en werkplekbezoeken.
Overige bepalingen	Kantoorruimte beschikbaar. Ondersteuning door secretariaats-medewerkers in het eerste jaar van het bestaan van de EOR (8 uur per week)			Er kan worden onderhandeld over extra praktische middelen om de activiteiten van de EOR's te vergemakkelijken.

VERBINDEN VOOR VERBETERING: PARTICIPATIERECHTEN VAN LOKALE, NATIONALE EN EUROPESE WERKNEMERS VERBINDEN

De invloed van de EOR-leden op de beslissingen van de directie hangt samen met het vermogen van de werknemersvertegenwoordigers om contact te onderhouden en hun acties onderling te coördineren. EOR-leden moeten proactief zijn en informatie uitwisselen tussen landen. Ze moeten ook goede banden hebben met de organen van de werknemersvertegenwoordigers in hun respectieve landen. Op die manier zijn ze in staat om lacunes of fouten in de informatie van de directie aan te vechten.

TWEE PRINCIPES

SUBSIDIARITEIT

- Deze terminologie betekent dat een EOR de nationale organen voor werknemersvertegenwoordiging niet kan vervangen en dat
- Nationale organen degenen zijn die nationale kwesties kunnen bespreken.
- De EOR houdt zich bezig met transnationale kwesties, maar handelt in het belang van alle werknemers.

SIMULTANEÏTEIT

- De informatie-raadpleging in de EOR wordt tegelijkertijd uitgevoerd met die van de nationale organen.
- In de praktijk is simultaneïteit niet altijd mogelijk: nationale wetgevingen verschillen.
- *Kunnen EOR- en OR-organen elkaar soms overlappen? Zo ja, hoe kunnen we dit vermijden en de cohesie verbeteren?*

VERBINDING IN DIAGRAMMEN

TOP-DOWNBENADERING



Toegevoegde waarde:

- De leden van de EOR moeten een standpunt innemen ten gunste van alle werknemers in de onderneming, ongeacht hun land van herkomst.
- De EOR wordt door de directie erkend als partner in de sociale dialoog. Win-winresultaten worden mogelijk

Grenzen:

- De kwaliteit van de EOR-leden is van cruciaal belang. Bepaalde geïsoleerde werknemers zijn niet op de hoogte van de bedrijfssituatie op nationaal niveau. Ze zijn misschien niet in staat of hebben niet genoeg informatie om een beslissing te nemen.
- De EOR-leden van het land van het hoofdkantoor kunnen hun machtspositie gebruiken om hun standpunten op te leggen.

BOTTOM-UPBENADERING UITZIEN?



GOEDE EUROPESE COÖRDINATIE VERSUS CONCURRENTIE TUSSEN NATIONALE BELANGEN

De coördinatie tussen transnationale en nationale informatie- en raadplegingsniveaus kan deel uitmaken van vakbondsstrategieën: geen coördinatie betekent geen stem voor de werknemers. Goede samenwerking betekent invloed uitoefenen op projecten en beslissingen van de directie.

Goede coördinatie betekent een goede kennis van nationale informatie - raadplegingsregels om tijd en invloed te winnen.

- › Onderhandelen met de directie over het relevante proces voor informatie/raadpleging.

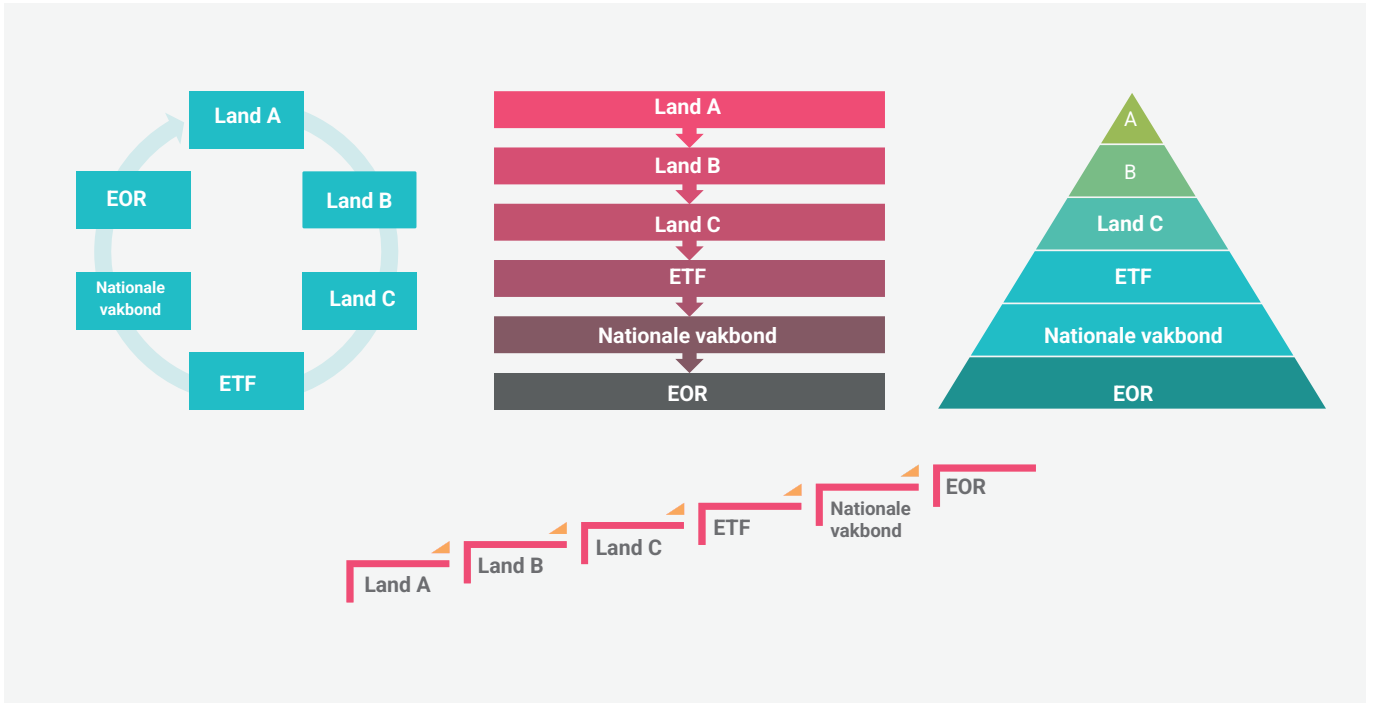
Een voorbeeld: Fusie ≠ spin-off ≠ collectief ontslag

- › Controle houden over de timing van het proces: weten welke kaart als eerste uit te spelen
- › Alle beschikbare tools gebruiken om er zeker van te zijn dat u over de juiste informatie beschikt: WhatsApp, Google-groepen, technische deskundige, vakbondsdeskundige, buitengewone vergaderingen, verklaring, publieke verklaring, advies ...
- › Duidelijke interne regels opstellen voor de werking, samen met een democratisch proces (stemmingen, woordvoerder, stuurgroep)
- › Nationale vakbonden moeten hun EOR-leden ondersteunen. Ze moeten ervoor zorgen dat de juiste mensen aan boord zijn.
- › Toegang tot opleiding is erg belangrijk voor nieuwkomers. Onzichtbare leden vermijden.
- › Uiteindelijk: naar de rechtbank stappen wanneer dat nodig is **EN WANNEER U ZEKER WEET DAT U ZULT WINNEN** (negatieve jurisprudentie voor andere EOR's vermijden!)

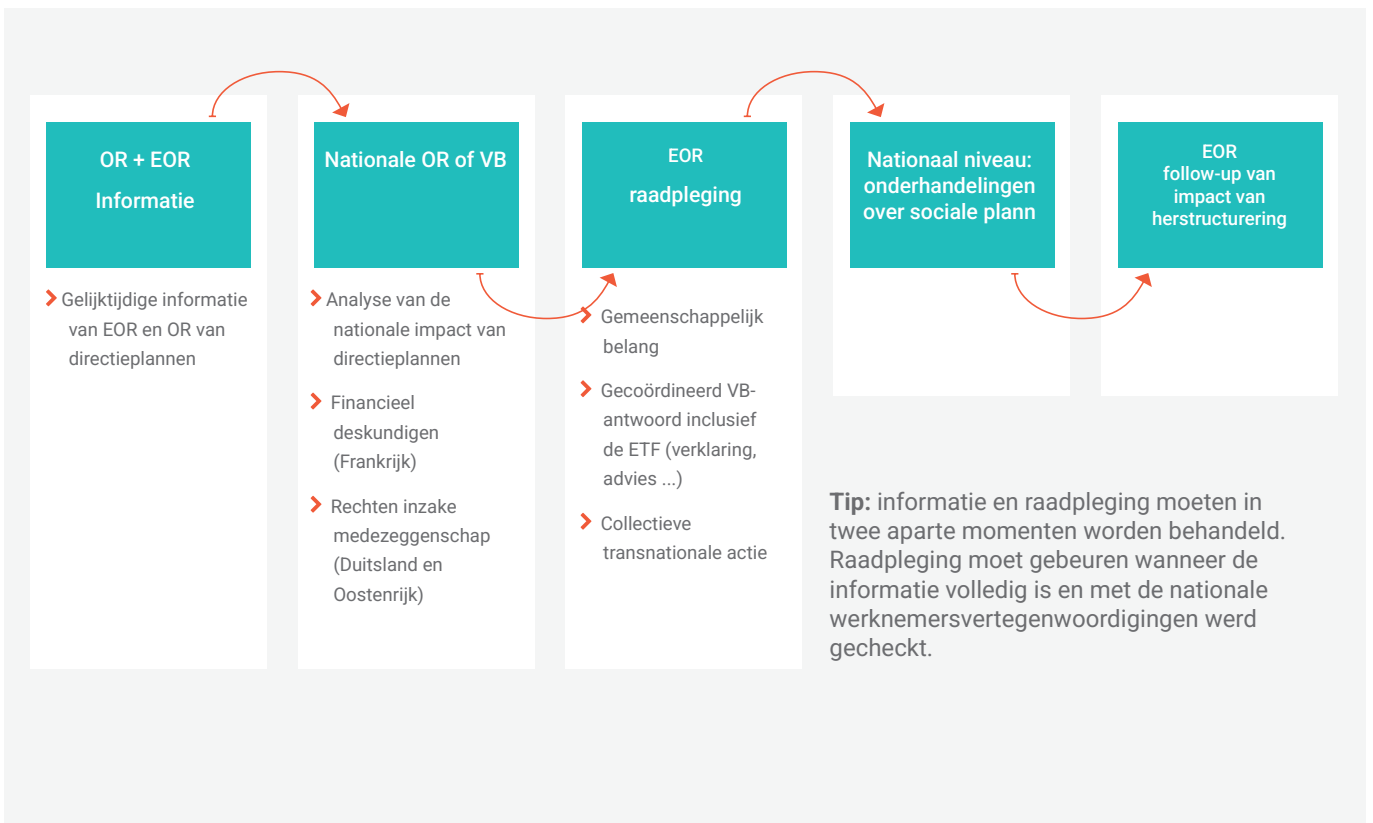
TOPTIPS:

1. Verbinding met nationale werknemersvertegenwoordigers is een vereiste van de richtlijn. Zorg ervoor dat dit is opgenomen in uw EOR-overeenkomst.
2. Communiceer actief met lokale vakbonden en werknemersvertegenwoordigers. Twijfels? Neem contact op! Uw vakbondscoördinator kan u helpen en adviseren.
3. Maak gebruik van opleidingen en networking om ervoor te zorgen dat de verbindingsmethodes van uw EOR in overeenstemming zijn met de theorie van de EOR-richtlijn.

VOORBEELD VAN VERBINDINGEN VOOR INFORMATIE, RAADPLEGING EN FOLLOW-UP VAN BESLISSINGEN



VOORBEELD VAN VERBINDINGEN VOOR INFORMATIE, RAADPLEGING EN FOLLOW-UP VAN BESLISSINGEN

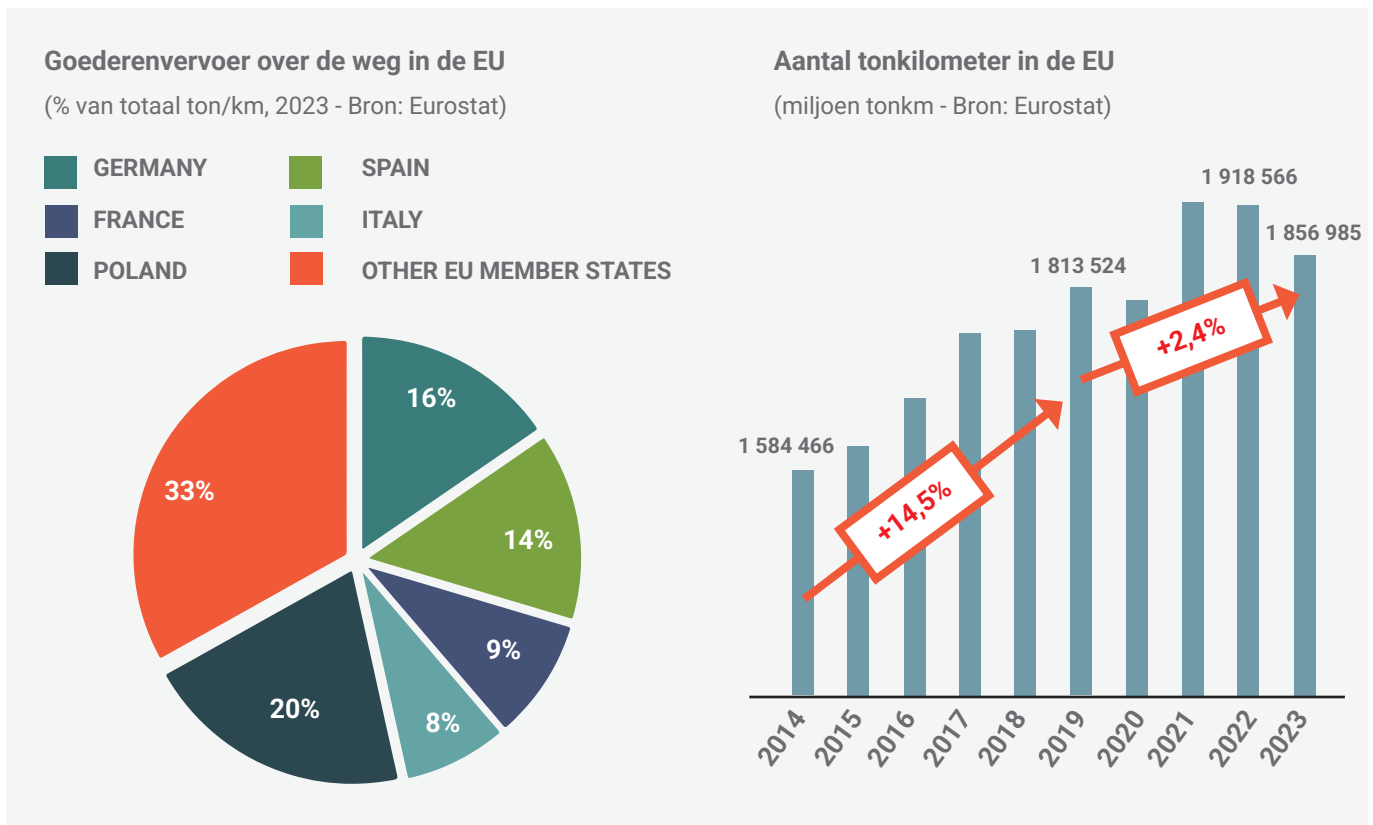


REKENING HOUDEN MET SECTORALE GEVOLGEN VOOR DE ONDERNEMING

HET VOORBEELD VAN WEGTRANSPORT

Bedrijfsdirecties besteden veel aandacht aan trends in de sectoren waarin ze actief zijn: hevige concurrentie, beschikbare mankracht, ontwikkeling van nieuwe technologieën, verschillen in personeelskosten tussen landen, CO2 ... Al deze factoren hebben invloed op de onderneming. EOR-leden moeten daarom vertrouwd zijn met deze omgeving om de strategische keuzes van de directie, die gevolgen kunnen hebben voor banen en arbeidsomstandigheden, beter te kunnen beoordelen. In het volgende voorbeeld van het wegtransport kunnen werknemersvertegenwoordigers economische informatie benutten om de plannen van de directie strategisch te beïnvloeden.

OVERZICHT EU WEGTRANSPORT



Woordenlijst: Een tonkilometer is een grootheid voor vrachtvervoer die verwijst naar het vervoer van één ton goederen door een bepaalde vervoerswijze (weg, spoor, lucht, zee, binnenvaart, pijpleiding enz.) over een afstand van één kilometer.

STERKE GROEI IN GOEDERENVERVOER OVER DE WEG IN EU ...

Volgens gegevens van Eurostat steeg het wegvervoer met +17 % tussen 2014 en 2023 in termen van tonkilometer.

De sector groeit de laatste 10 jaar bijna elk jaar, behalve in 2020 (coronacrisis) en in 2023.

De daling in 2023 wordt voornamelijk veroorzaakt door Duitsland. Toch liggen de cijfers voor 2023 nog altijd +2,4 % hoger dan de cijfers voor 2019 op Europees niveau.

In 2023 was Polen (20 % van de totale tkm in EU) het belangrijkste land voor wegtransport in Europa, gevolgd door Duitsland, Spanje, Frankrijk en Italië.

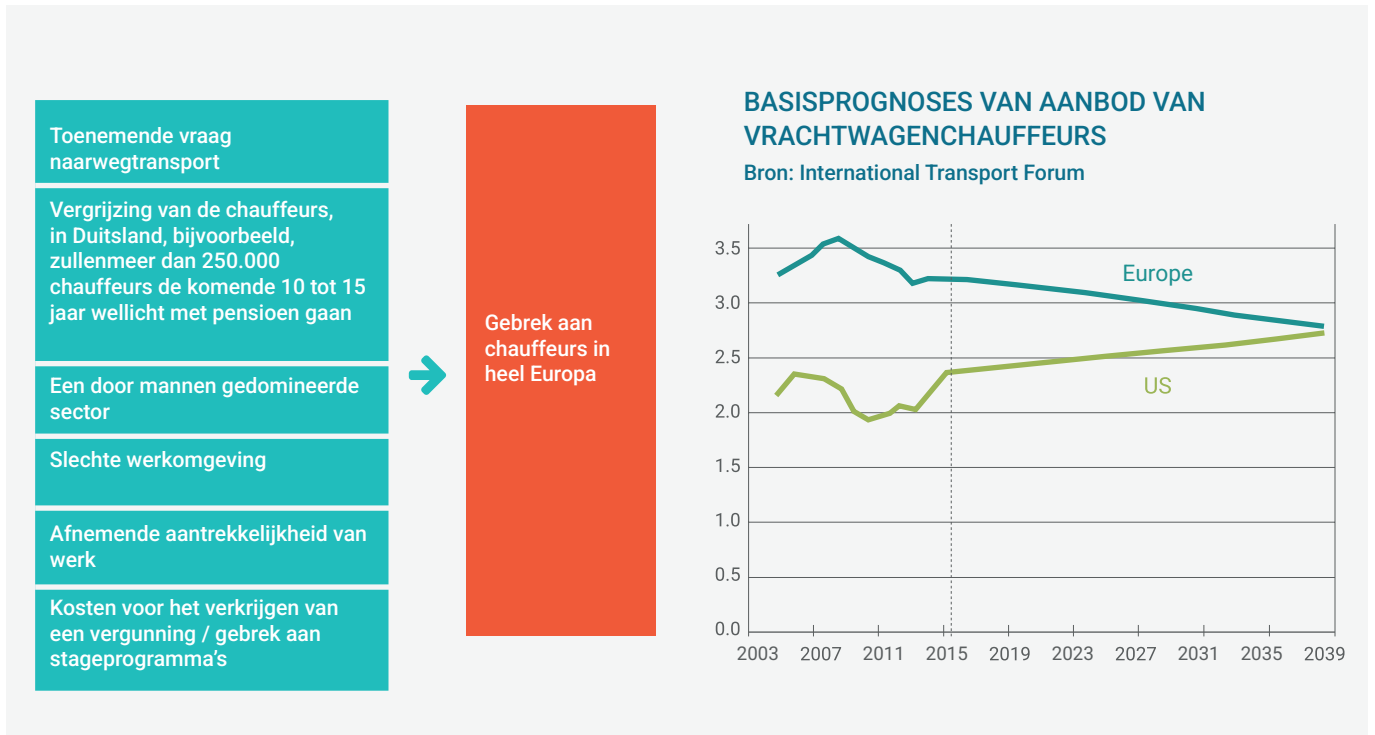
... VOORAL GEDREVEN DOOR DE GROEI IN INTERNATIONAAL TRANSPORT IN OOST-EUROPESE LANDEN

- › De groei van het Europese wegtransport wordt vooral gedreven door Oost-Europese landen, vooral wat internationaal transport betreft.
 - Zo is het gewicht van Polen binnen de Europese wegtransportsector de afgelopen jaren gestegen van 16 % in 2014 naar 20 % in 2023.
- › In de afgelopen tien jaar hebben Oost-Europese landen als Polen, Litouwen en Bulgarije samen inderdaad een gestage groei op hun binnenlandse markt en een zeer dynamische ontwikkeling van hun internationale activiteiten opgetekend.
- › Ondertussen hebben West-Europese landen zoals België, Italië en Frankrijk een langzaam groeitempo geregistreerd, zowel voor binnenlands als internationaal transport.

EEN KOSTENVERGELIJKING DIE NOG STEEDS ZEER GUNSTIG IS VOOR OOST-EUROPESE LANDEN, DEELS VEROORZAAKT DOOR ECONOMISCHE EN SOCIALE DUMPING ...

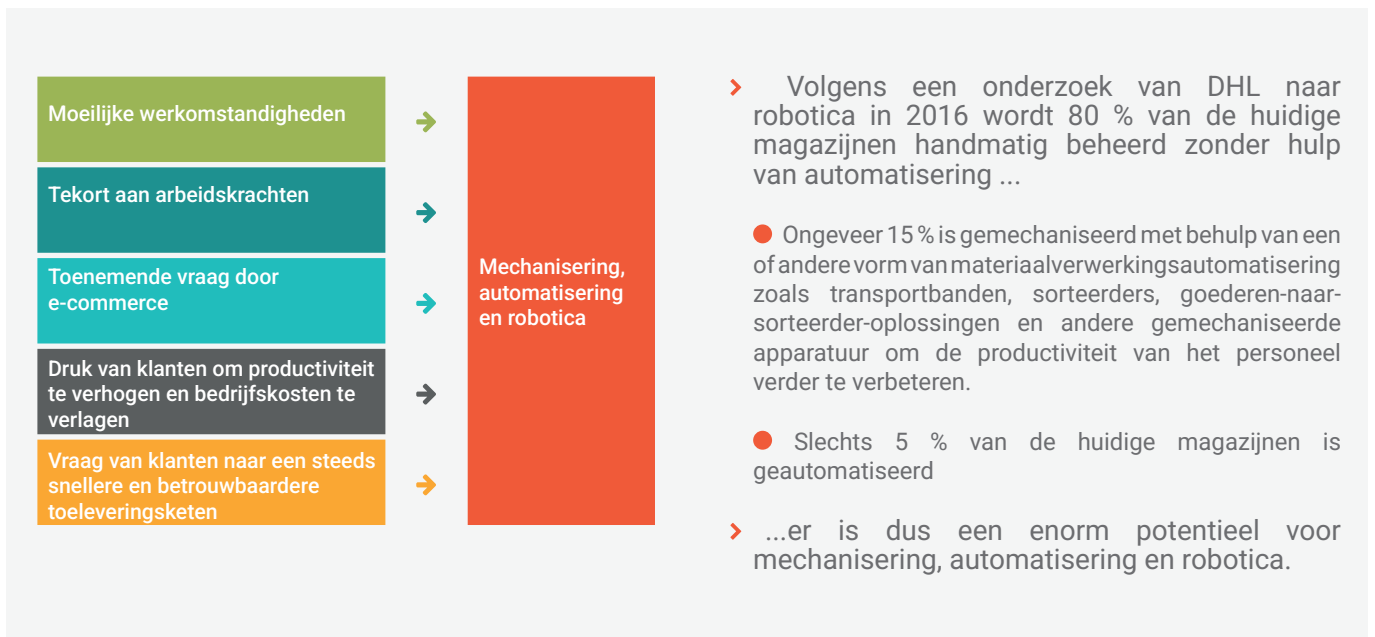
- › De belangrijkste bedrijfskosten van de transportsector (chauffeurskosten, brandstofkosten en financierings- en eigendomskosten van voertuigen) liggen nog altijd veel lager in Oost-Europa.
- › Deze belangrijke kostenverschillen kunnen ook worden versterkt door het feit dat in sommige Oost-Europese landen de chauffeurskosten laag worden gehouden door chauffeurs van buiten de Europese Unie in te huren.
 - Poolse vervoerders doen vaak een beroep op buitenlandse chauffeurs, waaronder Oekrainers, Russen, Georgiërs of Kazakken, om hun personeelskosten te beperken.
- › Naleving van de toepasselijke wetgeving is ook een ernstig probleem voor bestuurders uit zowel derde landen als de EU. De regels die er zijn om bestuurders te beschermen worden niet nageleefd. Een voorbeeld: tijdens een inspectieweek in februari 2023 in Nederland, Roemenië, Malta, Denemarken, België, Kroatië en Oostenrijk werden 269 overtredingen vastgesteld op 436 gecontroleerde voertuigen (zie voor meer informatie ETF, Third-country drivers in European Road Transport, 2023).

DE SECTOR KAMPT MET EEN TEKORT AAN CHAUFFEURS IN DE HELE EU ...



- Naast het tekort aan chauffeurs in heel Europa is er ook een toenemend tekort aan meer geschoolde arbeidskrachten in de wegtransportsector (expediteurs, teamleiders, managers ...).
 - Dat gebrek aan geschoolde arbeidskrachten treft vooral grotere transportbedrijven en logistieke operatoren die als expediteur werken.

LOGISTIEK: EEN ENORM POTENTIEEL VOOR MECHANISERING, AUTOMATISERING EN ROBOTICA ...



NIEUWKOMERS IN DE LOGISTIEKE SECTOR

STARTENDE BEDRIJVEN ...

- › De meeste nieuwkomers in de logistieke sector zijn start-ups en veel van hen willen nieuwe technologie gebruiken om de markt te betreden.
- › Onder hen ook last-mile leveringsbedrijven die gebruikmaken van technologie die de beschikbare capaciteit afstemt op de leveringsbehoeften.
 - Dolly in de VS helpt mensen bijvoorbeeld om pakjes binnen hun stad te vervoeren door ze in contact te brengen met geregistreerde chauffeurs. In Europa biedt Stuart zijn klanten een 'groene vloot' van onafhankelijke koeriers die in staat zijn om 7 dagen per week in minder dan een uur goederen te leveren in sommige grote Europese steden.

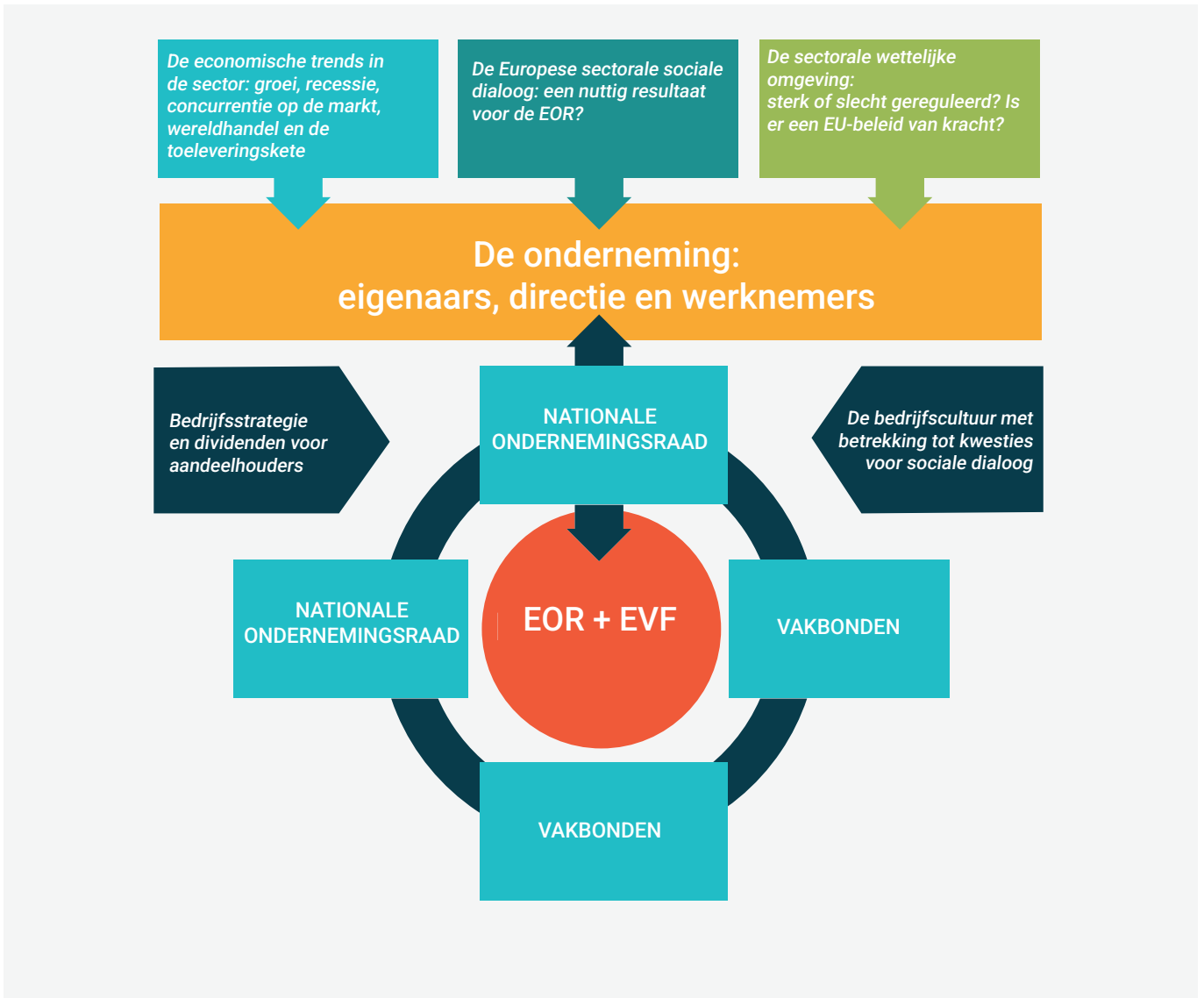
... EN INTERNETGIGANTEN

- › Amazon wil zijn interne expertise op het gebied van warehousing uitbreiden en zijn eigen leveringscapaciteiten ontwikkelen.
 - Amazon Robotics, dochteronderneming van Amazon.com, automatiseert activiteiten in distributiecentra met behulp van verschillende methoden van robottechnologie.
 - Amazon heeft al een vloot van 83 vliegtuigen (Boeing 767, B737, A330)
- › In Azië probeert Alibaba de leveringsdiensten voor haar verkopers te verbeteren door de oprichting van Cainiao Network, een joint venture met verschillende logistieke bedrijven, een warehouse, een investeringsmaatschappij en een bedrijf met logistieke havenactiviteiten.

TOPTIPS:

1. Observeer sectorale trends en zorg ervoor dat relevante onderwerpen aan bod komen op uw jaarlijkse vergaderingen.
2. Overweeg om een specifieke mening te geven over belangrijke kwesties, vraag om daar rekening mee te houden en vraag om een reactie.
3. Benader uw deskundige of vakbondscoördinator om na te gaan of de EOR de juiste input en ondersteuning krijgt voor sectorale kwesties.

BEDRIJFSNIVEAU EN SECTORNIVEAU VERBINDEN



DE ROL VAN DE EOR IN ECONOMISCHE EN FINANCIËLE KWESTIES

Stelt de directie de toekomst van de onderneming veilig door strategische investeringen of keert ze hoge bonussen en dividenden uit? Wie is echt de eigenaar van de onderneming? Zijn de banen veilig wat betreft de gezondheids- en beheersplannen van de onderneming? Wat zijn de huidige interne reorganisaties tussen businessunits? De antwoorden op die vragen zullen een grote invloed hebben op de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden. Indien nodig kunnen werknemersvertegenwoordigers opleidingen volgen zodat ze kunnen meespreken in deze debatten. Er kunnen ook technische deskundigen worden ingeschakeld om de EOR te ondersteunen

OVER WELK ONDERWERP MOET EEN EOR WORDEN GEÏNFORMEERD EN GERAADPLEEGD

Naast economische en financiële onderwerpen moeten werknemersvertegenwoordigers beslissen over welke andere belangrijke onderwerpen ze informatie en raadpleging willen.

Voorbeelden van deze onderwerpen kunnen zijn:

- Economie en financiën
- Gezondheid en veiligheid
- Ecologische, sociale en governancekwesities
- Informatie over atypische werknemers
- Beleidslijnen op het werk
- Gelijkheid en diversiteit

FORMAAT EN TIJDSHEMA VAN ECONOMISCHE EN FINANCIËLE INFORMATIE

BELANGRIJKSTE PUNTEN

- De informatie over de economische en financiële stand van zaken en vooruitzichten van de onderneming kan niet beperkt blijven tot een eenvoudig document dat in plenaire vergaderingen wordt voorgelegd door de directie
- De officiële boekhoudkundige documenten (kwartaal- en jaarverslagen) moeten aan de werknemersvertegenwoordigers worden verstrekt
- Deze documenten moeten vóór de EOR-vergadering worden doorgestuurd, zodat de deskundigen tijd hebben om ze te analyseren en de nodige toelichting van de directie te krijgen en zodat de leden van de EOR hun vragen kunnen voorbereiden
- Het is raadzaam om de plenaire EOR-vergaderingen niet te organiseren voordat de resultaten zijn gepubliceerd en ook niet veel later in het jaar!
- In landen waar werknemersvertegenwoordigers een opleiding volgen (ondernemingsraden, vakbonden ...), is het een goede praktijk om een module over EOR's toe te voegen om de link te leggen tussen de verschillende niveaus van vertegenwoordiging

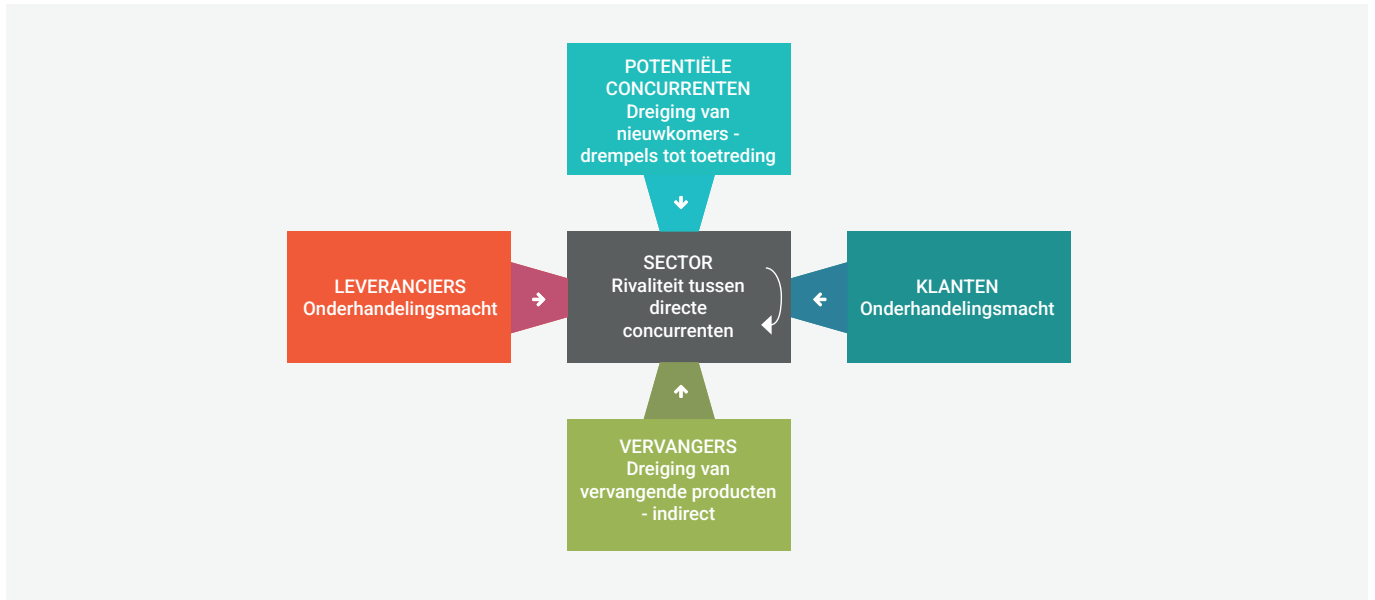
DE BASIS

De volgende informatie moet door de directie aan EOR-leden worden verstrekt; EOR-leden moeten worden opgeleid om die te begrijpen en waar nodig ter discussie te stellen:

- Strategie en aandeelhouders
- Verwervingen en desinvesteringen
- Keuze tussen volume en prijs in de onderneming
- Activiteit en werkgelegenheid
- Financiële resultaten en winstgevendheid
- Voorzieningen en uitzonderlijke gebeurtenissen
- Schuld
- Investeringen

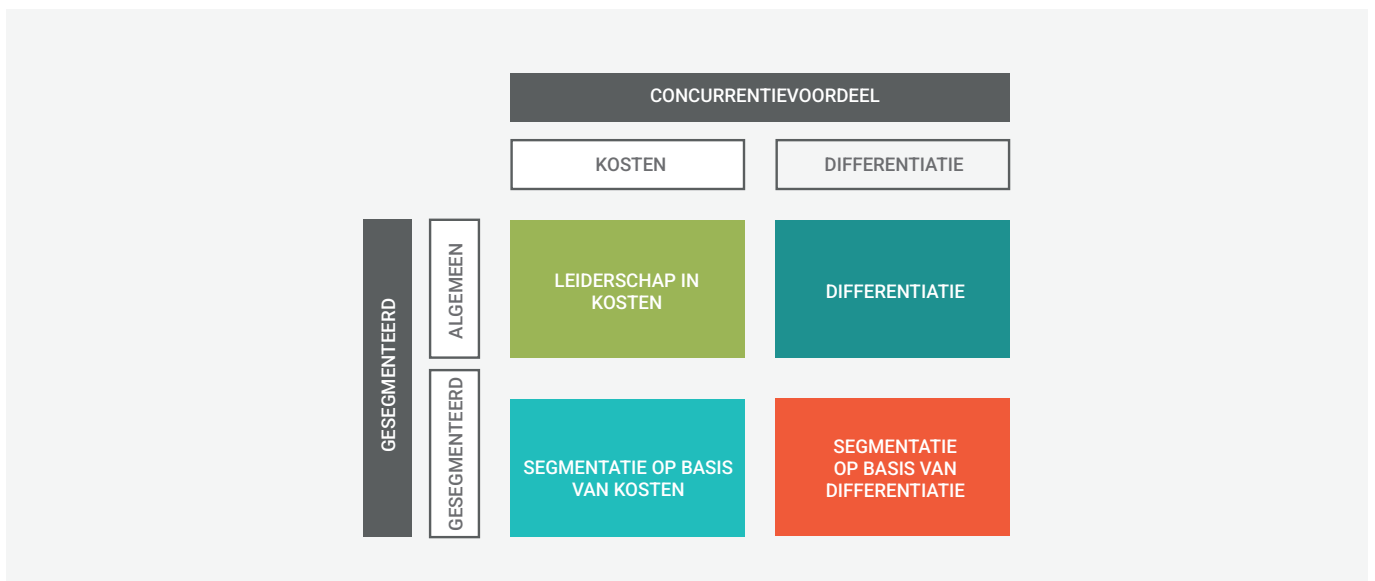
FUNDAMENTELE CONCEPTEN: DE SECTOR EN DE ONDERNEMING

De Porter-analyse wordt vaak gebruikt om de structuur van een sector te identificeren om de bedrijfsstrategie te bepalen.

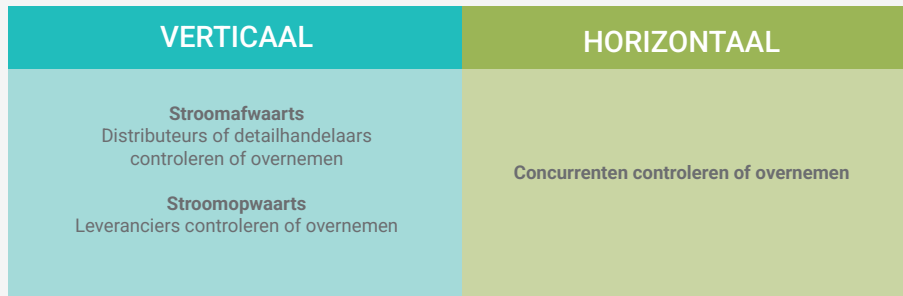


ENKELE EERDERE CONCEPTEN: CONCURRENTIESTRATEGIEËN VAN PORTER

Het model van Porter kan worden toegepast op elk segment van de economie om winstgevendheid en aantrekkelijkheid te bepalen.



DIVERSIFICATIE- EN INTEGRATIESTRATEGIEËN



DE GEGEVENS KUNNEN CONTEXTUALISEREN

WEES VOORZICHTIG MET:

- › Impact van schommeling in wisselkoersen (en dus in de valuta die als referentie wordt genomen)
- › Effecten van een veranderende perimeter
- › Veranderingen in methoden voor consolidatie van rekeningen, evaluatie van vaste activa ...
- › Impact van afschrijvingen en voorzieningen
- › Impact van uitzonderlijke gebeurtenissen
- › Overdrachtprijzen
- › Tijdsperiode genomen als referentie

TOPTIPS:

Zorg ervoor dat u de juiste soort informatie van de onderneming krijgt. Twijfels? Neem contact op met uw vakbondscoördinator of deskundige!

1. Zorg ervoor dat uw EOR-overeenkomst de soorten informatie bevat die u nodig hebt en dat de overeenkomst in de praktijk wordt nageleefd.
2. Geef uzelf voldoende tijd om uw EOR-vergadering voor te bereiden, inclusief tijd om de documenten te lezen en een voorbereidende vergadering te houden zonder aanwezigheid van de directie.

DUE DILIGENCE: WELKE HEFBOMEN KUNNEN WORDEN INGEZET IN EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN?

Vandaag publiceren de meeste multinationals maatschappelijke en ecologische verslagen die gemakkelijk toegankelijk zijn. In veel gevallen bestaan die rapporten uit marketinginformatie bestemd voor beleggers.

Om greenwashing tegen te gaan en de arbeidsomstandigheden in de onderneming en in de toeleveringsketen te verbeteren, bestaan er nieuwe hefboomen. EOR-leden bevinden zich in een goede positie om duurzaamheidsverslagen te beïnvloeden door deel te nemen aan de opvolgingsprocessen.

VOORBEELDEN VAN RICHTLIJNEN EN HOE ZE KUNNEN WORDEN GEBRUIKT

1. **Richtlijn platformwerk** - Geeft werknemersvertegenwoordigers, en mogelijk ook EOR's, recht op informatie en raadpleging. De bepalingen van de richtlijn zijn uiteraard niet van toepassing op EOR's die buiten de 'platforms' opereren.
2. **Richtlijn loontransparantie** - Deze richtlijn biedt werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid om gegevens te ontvangen over loontransparantie, in het bijzonder informatie over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Eenvoudig gezegd kunnen EOR's beschouwd worden als werknemersvertegenwoordigers onder de voorwaarden van de richtlijn en informatie ontvangen over de loonkloof tussen mannen en vrouwen en vragen om plannen om de kloof te dichten.
3. **De Europese richtlijnen inzake veiligheid en gezondheid op het werk** bieden EOR's de mogelijkheid om informatie over gezondheid en veiligheid op transnationale basis te ontvangen en advies uit te brengen. Sommige EOR's ontvangen informatie en raadpleging over gezondheid en veiligheid, omdat dit specifiek in een overeenkomst kan zijn opgenomen. Zelfs als dat niet zo is, kan dit nog steeds worden behandeld als de EOR's zichzelf tot werknemersvertegenwoordigers benoemen, onder de voorwaarden van de wet.
4. **Richtlijn due diligence** - Deze richtlijn heeft tot doel om duurzaam en verantwoord gedrag in de bedrijfsactiviteiten en wereldwijde waardeketens in de hand te werken. Een EOR moet beschouwd kunnen worden als werknemersvertegenwoordiger in de zin van de richtlijn. De EOR moet informatie en raadpleging kunnen vragen over wereldwijde toeleveringsketens, van zowel directe als indirecte zakenpartners, en de ontwikkeling van een 'gedragscode' over relevante beleidslijnen die worden gevoerd om maatschappelijk verantwoord ondernemen in de hand te werken.
5. **De Richtlijn duurzaamheidsrapportering door bedrijven (CSRD)**, die bedrijven verplicht gedetailleerde informatie te verstrekken over hun duurzaamheid en sociale impact, kan een waardevol hulpmiddel zijn voor EOR's. De CSRD schrijft gedetailleerde, gestandaardiseerde duurzaamheidsrapportage voor, inclusief informatie over ecologische, sociale en governancekwesties (ESG).
6. **Landenrapporten - OESO** De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) introduceerde in 2015 de landenrapporten als onderdeel van actie 13 van haar initiatief Grondslaguitdaging en Winstverschuiving. Dit kader vereist dat multinationale ondernemingen (MNO's) met geconsolideerde groepsinkomsten van meer dan € 750 miljoen jaarlijks verslag uitbrengen over specifieke **financiële gegevens, waaronder inkomsten, winst vóór inkomstenbelasting en betaalde en toerekenbare inkomstenbelasting, voor elk fiscaal rechtsgebied waarin ze actief zijn**:
 - In de Europese Unie zijn de verplichtingen inzake landenrapporten opgenomen in de EU-wetgeving via Richtlijn 2016/881, meestal 'DAC4' genoemd. Deze richtlijn verplicht de EU-lidstaten om landenrapporten in te voeren voor boekjaren die beginnen op of na 1 januari 2016.
 - De Europese Unie heeft stappen gezet in de richting van publieke transparantie. **In 2021 heeft de EU Richtlijn 2021/2101 aangenomen, die openbare landenrapporten verplicht stelt voor grote MNO's die actief zijn binnen de EU.** Bedrijven zijn verplicht om de gegevens uit hun landenrapporten openbaar te maken voor **boekjaren die beginnen op of na 22 juni 2024**. De eerste rapporten zullen wellicht in **2026** worden gepubliceerd.
 - Samengevat zijn de vereisten inzake landenrapporten van de OESO sinds 2016 van kracht, waarbij de datum van uitvoering verschilt per rechtsgebied naargelang de datum van omzetting in de lokale wetgeving. De beslissing van de EU om gegevens uit landenrapporten openbaar te maken is een belangrijke stap in de verbetering van de transparantie van de bedrijfsbelasting.

FOCUS OP DE NIEUWE CSRD-RICHTLIJN: EEN KANS OM DE SOCIALE DIALOOG TE VERBREDEN EN TE VERRIJKEN

IN 2022 HEEFT EUROPA DE REIKWIJDTE VAN DE NIET-FINANCIËLE RAPPORTAGEVERPLICHTING UITGEBREID MET DE RICHTLIJN DUURZAAMHEIDSRAPPORTERING DOOR BEDRIJVEN (CSRD)

De nieuwe Europese richtlijn over duurzaamheidsrapportering door bedrijven werd goedgekeurd op 14 december 2022 (genaamd Richtlijn 2022/2464/EU).

Deze nieuwe richtlijn vervangt een oudere richtlijn uit 2014 over niet-financiële rapportageverplichtingen. Onder de nieuwe richtlijn moeten meer bedrijven rapporteren over duurzaamheid: tot 50.000 bedrijven en groepen binnen de Europese Unie (vergeleken met 10.000 bedrijven onder de vorige richtlijn).

Het gaat om de volgende bedrijven:

- Bedrijven met meer dan 250 werknemers (als aan bepaalde financiële criteria inzake omzet en balanstotaal wordt voldaan)
- Niet-EU-bedrijven met een omzet van meer dan 150 miljoen euro op de EU-markt
- Beursgenoteerde kmo's

De eerste CSRD-rapportering wordt in 2025 gepubliceerd over de gegevens van het boekjaar 2024 voor de grootste bedrijven. De andere bedrijven moeten tussen 2026 en 2029 voldoen aan de CSRD-richtlijn. Om de niet-financiële rapportage in heel Europa te harmoniseren, creëert de EU Europese duurzaamheidsrapporteringsstandaarden. Deze rapporteringsstandaarden zijn verplicht voor alle bedrijven die onder de CSRD-richtlijnen vallen.

De CSRD vereist dat een externe auditor de duurzaamheidsrapportage bevestigt, wat onder de vorige richtlijn niet het geval was. Het duurzaamheidsrapport moet informatie bevatten die inzicht verschaft in de ontwikkeling van de onderneming, de prestaties, de situatie van de onderneming en de impact van haar activiteiten, ten minste met betrekking tot:

- milieukwesties, zoals klimaatverandering (ESRS E1), verontreiniging (ESRS E2), water (ESRS E3), biodiversiteit (ESRS E4), gebruik van hulpbronnen en circulaire economie (ESRS E5)
- sociale en personeelskwesties, zoals eigen werknemers (ESRS S1), werknemers in de waardeketen (ESRS S2), getroffen gemeenschappen (ESRS S3), consumenten en eindgebruikers (ESRS S4)
- governance, zoals ondernemerschap (ESRS G1)

INTERESSANTE INFORMATIE OM TE ANALYSEREN VOOR DE SOCIALE DIALOOG

Voor betrokken bedrijven bevat het duurzaamheidsrapport, dat is opgenomen in hun bestuursverslag:

- Arbeidsomstandigheden: informatie over lonen, werktijden en veiligheid van werknemers.
- Diversiteit en inclusie: gegevens over gendergelijkheid, non-discriminatiebeleid en diversiteitsdoelen.
- Impact van de toeleveringsketen: transparantie over mensenrechten en arbeidspraktijken in de toeleveringsketen.
- Opleiding en scholing: details over investeringen in vaardigheden en loopbaanontwikkeling.
- Banencreatie en omscholingsondersteuning: plannen voor de omscholing van werknemers als reactie op digitalisering, decarbonisatie of herstructurering.

WICHTIGE TIPPS:

1. Zorg ervoor dat u vertrouwd bent met de implementatie van de richtlijn MVO/duel diligence in uw land.
2. Organiseer eventueel een opleiding/infosessie over MVO/duel diligence.
3. Zorg ervoor dat uw EOR volledig op de hoogte is van ESG-gegevens/duel diligence. Vraag niet alleen om de informatie, maar ook om verdere achtergrondinformatie en actieplannen om kwesties te bespreken

HOOFDSTUK 2

OEFENINGEN VOOR ONDERHANDELAARS EN EOR-LEDEN

INLEIDING

De voorgestelde oefeningen kunnen worden aangepast aan opleidingsseminars, bijvoorbeeld afhankelijk van het profiel van de deelnemers. Ze zijn gebaseerd op echte situaties en bieden de mogelijkheid om de juridische theorie uit hoofdstuk 1 in de praktijk te brengen.

Sommige oefeningen kunnen in groep, met z'n tweeën of individueel worden gemaakt, afhankelijk van de beschikbare tijd.

De EOR-leden moeten vaak maar één of twee vergaderingen per jaar bijwonen. Om de actieve betrokkenheid te verhogen is de routekaart een nuttige oefening voor EOR-leden die zich ertoe verbinden activiteiten uit te voeren en hun eigen doelstellingen te verwezenlijken op basis van een tijdschema.

ONDERHANDELINGSOEFENING VOOR BOG

Deze oefening bestaat uit een onderhandeling van de bijzondere onderhandelingsgroep. De deelnemers worden in twee teams verdeeld: één voor 'werknemers' en één voor 'werkgevers'.

Het is de bedoeling om binnen een bepaalde tijd tot een overeenkomst te komen.

Opgelet: Het oefenblad mag niet aan de andere partij worden getoond, anders kan dat een voordeel opleveren tijdens de onderhandeling.

1. ONDERHANDELINGSOEFENING:

ONDERHANDELINGEN OVER DE EUROPESE COLLECTIEVE OVEREENKOMST VOOR 'FLY-HI EUROPE'

BLAD VOOR WERKNEMERS

Als werknemersvertegenwoordiger bent u lid van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) van 'Fly-Hi Europe' op Europees niveau. Al bijna drie jaar wordt er onderhandeld met de hr-afdeling van de Groep over het sluiten van een Europese overeenkomst. Maar die bevat clausules die volgens u te beperkend zijn. U zou graag zien dat deze in uw voordeel worden aangepast of gewoon worden geschrapt. De onderhandelingen hebben een 'nu of nooit'-fase bereikt.

Dit zijn de nieuwe clausules waar u op aandringt:

Artikel 1: Aanstelling

De overeenkomst leidt tot de oprichting van een Europese ondernemingsraad (EOR), naast de bestaande nationale informatie- en raadplegingsorganen.

Artikel 2: Verbinding tussen het informatie- en raadplegingsproces

De EOR moet door de directie worden geïnformeerd en geraadpleegd vóór of samen met de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen binnen de Groep.

Artikel 3: Toepassingsgebied van de overeenkomst

De overeenkomst is alleen van toepassing op transnationale kwesties. Een transnationale kwestie is a) elke kwestie die van belang is voor ten minste twee landen waar de Groep vestigingen heeft, of b) ongeacht het aantal betrokken landen, elke kwestie die van betekenis is voor het Europese personeelsbestand door de omvang van de gevolgen die zij kan hebben, of die overbrenging van werkzaamheden tussen landen van de Groep met zich brengt.

Artikel 10: Beschikbare faciliteiten van de EOR:

De EOR krijgt vertolking in de talen die worden gesproken in de landen van de Groep die vertegenwoordigd zijn op de vergaderingen

Dit is de clause die u verwijderd wilt zien:

Artikel 13: Vertrouwelijkheid

Alle mondelinge of schriftelijke uitwisselingen van informatie tijdens de vergaderingen zijn vertrouwelijk en mogen niet aan derden worden doorgegeven. Niet-naleving kan leiden tot vervolging.



OEFENING:

Uw doel is om tot een overeenkomst te komen met de hr-afdeling nadat u zoveel mogelijk toegevingen hebt verkregen met betrekking tot de bovenstaande clausules. Om dit te bereiken, hebt u recht op een voorbereidende vergadering met werknemersvertegenwoordigers vóór de onderhandelingen. U kunt ook aparte sessies houden tijdens de onderhandelingen. U hebt het recht om een externe deskundige (aan te vragen bij de hr-afdeling tijdens de onderhandelingen) in te schakelen om u te helpen, mocht u dat nodig achten.

Opgelet: als er aan het eind van de sessie geen overeenstemming is bereikt, zijn de minimumbepalingen van toepassing. Bent u bereid om dat risico te lopen?

ONDERHANDELINGEN OVER DE EUROPESE COLLECTIEVE OVEREENKOMST VOOR 'FLY-HI EUROPE'

BLAD VOOR WERKGEVERS

U bent een vertegenwoordiger van de hr-afdeling van 'Fly-Hi Europe' op Europees niveau. Al bijna drie jaar wordt er onderhandeld met de bijzondere onderhandelingsgroep over het sluiten van een Europese overeenkomst. Maar die bevat clausules die volgens u te vrijgevig en duur zijn. U zou graag zien dat deze in uw voordeel worden aangepast of gewoon worden geschrapt. De onderhandelingen hebben een 'nu of nooit'-fase bereikt.

Dit zijn de nieuwe clausules waar u op aandringt:

Artikel 1: Aanstelling

De Europese overeenkomst leidt tot de oprichting van een 'Platform voor gedachtewisseling', naast de bestaande nationale informatie- en raadplegingsorganen.

Artikel 3: Toepassingsgebied van de overeenkomst

De overeenkomst is alleen van toepassing op transnationale kwesties. Een transnationale kwestie is elke kwestie die van belang is voor ten minste twee landen waar de Groep vestigingen heeft.

Artikel 5: Uitzonderlijke omstandigheden

In het geval van uitzonderlijke omstandigheden roept de bedrijfsleiding een buitengewone vergadering bijeen. Uitzonderlijke omstandigheden doen zich voor wanneer bedrijfsbeslissingen een grote transnationale impact hebben op werknemers van de Groep, d.w.z. wanneer het gaat om minstens 15% van het totale personeelsbestand (voltijdse equivalenten) op 31 december van het voorgaande jaar.

Artikel 10: Beschikbare faciliteiten voor het 'Platform voor gedachtewisseling'

De jaarlijkse vergaderingen vinden plaats via videoconferentie.

Dit is de clause die u verwijderd wilt zien:

Artikel 11: Externe deskundigen

11.1 : De EOR-leden hebben het recht om een technische deskundige (een buitenstaander van de onderneming) van hun keuze te raadplegen.

11.2 : Een vertegenwoordiger van de Europese Transportarbeidersfederatie kan als vakbondsdeskundige aan de vergaderingen deelnemen.



OEFENING:

Uw doel is om tot een overeenkomst te komen met de BOG nadat u zoveel mogelijk toegevingen hebt verkregen met betrekking tot de bovenstaande clausules. Om dat te bereiken, hebt u recht op een voorbereidende vergadering met werkgeversvertegenwoordigers vóór de onderhandelingen. U kunt ook aparte sessies houden tijdens de onderhandelingen.

Opgelet: als er aan het eind van de sessie geen overeenstemming is bereikt, zijn de minimumbepalingen van toepassing. Bent u bereid om dat risico te lopen?

2. CASESTUDY'S:

VERGELIJKING VAN EOR-OVEREENKOMSTEN

DOELSTELLING:

Dit is een praktische oefening om vertrouwd te raken met de inhoud van de richtlijn 2009/38/EG en het gebruik of misbruik ervan in verschillende EOR-overeenkomsten die momenteel van kracht zijn.

METHODOLOGIE:

De deelnemers worden verdeeld in werkgroepen. Elke groep ontvangt een exemplaar van twee EOR-overeenkomsten en een exemplaar van Richtlijn 2009/38/EG. Elke groep kiest een voorzitter om de debatten in de groep te leiden en een woordvoerder die de resultaten rapporteert aan de plenaire vergadering (zie sessie 2).

1E ZITTING: 1 UUR EN 30 MIN: VERGELIJKING VAN OVEREENKOMSTEN

Het eerste deel van de oefening bestaat uit:

- a. nagaan hoe verschillende onderwerpen worden geregeld in elke overeenkomst en
- b. de overeenkomsten vergelijken met Richtlijn 2009/38/EG.

Om de vergelijking gemakkelijker te maken, geven we aan welke artikelen in de richtlijn moeten worden geraadpleegd.

2E ZITTING: 1 UUR: BEKENDMAKING VAN RESULTATEN

Welke overeenkomst is volgens u het beste voor elk onderwerp? Welke lijkt u het minst gunstig? Bespreek de sterke en zwakke punten van elke EOR-overeenkomst in de plenaire vergadering.

WICHTIGE TIPPS:

1. Zet uw beste beentje voor in elke BOG-onderhandeling. Overweeg om eerst een ontwerpovereenkomst voor te leggen!
2. Zorg ervoor dat uw EOR-overeenkomst voldoet aan de voorwaarden van de EOR-richtlijn.
3. Probeer ervoor te zorgen dat de overeenkomst verder gaat dan de subsidiaire voorschriften, die moeten worden beschouwd als het nulpunt waaronder geen overeenkomst mag vallen.

ONDERWERPEN EN ARTIKELEN IN RICHTLIJN 2009/38/EG	EOR-overeenkomst 1 Bedrijfsnaam:	EOR-overeenkomst 2 Bedrijfsnaam:
Voorrechten van de EOR met betrekking tot informatie Subsidiaire voorschriften 1 a)		
Voorrechten van de EOR met betrekking tot raadpleging Subsidiaire voorschriften 1 a)		
Transnationaliteit: Overweging 16 en artikelen 1.3 en 1.4		
Vertrouwelijkheid Artikel 8		
Deskundigen Subsidiaire voorschriften 5		
Opleiding Artikel 10.4		
Betaalde uren om mandaat uit te oefenen Artikel 10.3		
Uitgaven van EOR betaald door directie Subsidiaire voorschriften 6		
Afstemming en coördinatie tussen nationaal en Europees niveau Artikel 12		

3. VRAGENLIJST:



VRAGENLIJST OVER EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

(sommige vragen kunnen meerdere antwoorden hebben)

1. **EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN (EOR) WERDEN OPGERICHT OM DE VERTEGENWOORDIGING VAN WERKNEMERS DICHTER BIJ DE BESLUITVORMINGSCENTRA VAN BEDRIJVEN TE BRENGEN:**
 JA NEE WN (Weet niet)

2. **DE LEDEN VAN EEN EOR KUNNEN BEHOREN TOT LANDEN DIE GEEN DEEL UITMAKEN VAN DE EUROPESE UNIE:**
 JA NEE WN (Weet niet)
 Wenn ja, welke Länder?

3. **ALLE EOR'S ZIJN GEBASEERD OP DE LAATSTE RICHTLIJN INZAKE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN 2009/38/EG:**
 JA NEE WN (Weet niet)

4. **EOR'S WORDEN VOORGEZETEN DOOR DE DIRECTIE VAN DE BEDRIJVEN:**
 JA NEE WN (Weet niet)

5. **EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN ZIJN:**
 - a. Instanties voor sociale dialoog die vertegenwoordigers samenbrengen van verschillende ondernemingen onder Europees recht van hetzelfde concern
 - b. Instanties voor sociale dialoog die vertegenwoordigers samenbrengen van een Europese onderneming onder Europees recht die actief is in verschillende landen van de Europese Unie
 - c. Instanties voor sociale dialoog die vertegenwoordigers samenbrengen van verschillende ondernemingen onder Europese recht

6. **DE DIRECTIE VAN EEN ONDERNEMING KAN DE OPRICHTING VAN EEN EOR WEIGEREN:**
 - a. Door de onderhandelingen 3 jaar te weigeren
 - b. Door te weigeren informatie te verstrekken over het aantal werknemers van elk bedrijf in de verschillende Europese landen
 - c. Door elke werkwijze van het opgerichte orgaan te weigeren

7. **EEN OVEREENKOMST VOOR DE OPRICHTING VAN EEN EOR HEEFT VOORRANG OP EUROPEES RECHT EN NATIONAAL RECHT:**
 JA NEE WN (Weet niet)

8. **DE EOR-OVEREENKOMST KAN WORDEN GEWIJZIGD:**
 - a. Door de oprichting van een bijzondere onderhandelingsgroep bestaande uit de meest representatieve vakbondsorganisaties in elk land
 - b. Door de vakbondsorganisaties aanwezig in de groep van bedrijven met een Europese dimensie
 - c. Door eenvoudige onderhandeling over een door de meerderheid van de EOR-leden ondertekende wijziging van de bestaande overeenkomst

9. DE VERTALING VAN DE INFORMATIE VERSTREKT IN DE EOR IS VERPLICHT:

- a. In overeenstemming met de voorwaarden van de overeenkomst
- b. Alleen de vertaling in de taal van het Europese hoofdkantoor van de groep is verplicht
- c. Voor alle talen van de in de EOR aanwezige vertegenwoordigers

10. HET HOOFDKANTOOR EN HET TOEPASSELIJKE RECHT VAN DE EOR:

- a. Is hetzelfde als het hoofdkantoor van de overheersende onderneming van de groep
- b. Wordt vrij bepaald door de directie van de onderneming
- c. Is in het Europese land met het grootste aantal werknemers

11. DE EOR IS:

- a. Een transnationaal informatie- en raadplegingsorgaan
- b. Een instantie van transnationale vakbondscoördinatie
- c. Een instantie van transnationale onderhandeling

12. HET AANTAL LEDEN VAN DE EOR WORDT BEPAALD DOOR DE EUROPESE RICHTLIJN:JA NEE WN (Weet niet) **13. HET JAARLIJKSE AANTAL VERGADERINGEN VAN DE EOR WORDT BEPAALD DOOR DE EUROPESE RICHTLIJN**JA NEE WN (Weet niet) **14. BEPAALT DE DIRECTIE VAN DE ONDERNEMING VRIJ HET TRANSNATIONALE KARAKTER VAN DE BESLISSINGEN DIE ZE NEEMT?**JA NEE WN (Weet niet) **15. DE TRANSNATIONALITEIT VAN DE DIRECTIEBESLISSINGEN MET EEN EUROPESE DIMENSIE KAN WORDEN BEPAALD:**

- a. Afhankelijk van het aantal landen dat tegelijkertijd door de beslissing wordt getroffen
- b. Afhankelijk van de omvang van de sociale gevolgen, ongeacht het aantal landen waarop de maatregel betrekking heeft
- c. Afhankelijk van de hiërarchische structuur die tot de besluitvorming heeft geleid

16. DE RAADPLEGING VAN DE EOR MOET ALTIJD PLAATSVINDEN VÓÓR DE RAADPLEGING VAN DE NATIONALE VERTEGENWOORDIGENDE INSTANTIESJA NEE WN (Weet niet)



ANTWORTEN ZUM FRAGEBOGEN ZUM EBR

1. Ja.
2. Ja, volgens de wet kunnen ze behoren tot de Europese Economische Ruimte (IJsland, Noorwegen, Liechtenstein). Ze kunnen ook afkomstig zijn uit een ander land als dat formeel is overeengekomen in de EOR-overeenkomst.
3. Nee, helaas vallen een aantal EOR's of Forums niet onder de richtlijn van 2009. Dit zijn afwijkende overeenkomsten die werden ondertekend vóór 22 september 1996 of tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011.
4. Nee. Afhankelijk van de nationale wetgeving die op de EOR-overeenkomst van toepassing is, kan de voorzitter een werknemer zijn. Co-voorzitterschap bestaat ook in verschillende landen.
5. De antwoorden zijn a) veel Amerikaanse, Japanse en Zwitserse bedrijven hebben bijvoorbeeld een EOR, en b) Europese bedrijven vallen eronder (als ze de drempels halen), maar pas op dat u ze niet verwart met het statuut van Europese vennootschap (SE), dat andere regels heeft voor de vertegenwoordiging van werknemers op transnationaal niveau.
6. Geen enkel antwoord is hier juist. De directie kan niet weigeren om een bijzondere onderhandelingsgroep op te richten, behalve als de wettelijke drempels niet gehaald worden.
7. Nee, behalve als het om een afwijkende overeenkomst gaat (zie vraag 3) of als de overeenkomst gunstiger is voor werknemers dan de geldende wetgeving.
8. Antwoord **c**).
9. Antwoord **a**).
10. De toepasselijke wetgeving is die van het hoofdkantoor in de EU of EER. Als het hoofdkantoor buiten die gebieden is gevestigd, kan de directie een van haar ondernemingen binnen de EU of EER kiezen om hen te vertegenwoordigen. Het recht dat van toepassing is op de BOG en de EOR is in principe dat van een vertegenwoordiger, tenzij de EOR-overeenkomst anders bepaalt.
11. De EOR is bij wet een orgaan voor transnationale informatie en raadpleging, maar in de praktijk gebruiken vakbondsleden en werknemersvertegenwoordigers de EOR als een instrument om hun acties te coördineren. Een EOR is geen onderhandelingsorgaan, behalve om te heronderhandelen over de EOR-overeenkomst.
12. Nee, de wetgeving legt alleen het minimumaantal zetels per land vast, niet het maximaal aantal.
13. Nee, alleen de subsidiaire voorschriften leggen een minimum van één vergadering per jaar op. De nationale wetgeving kan deze minimumregel echter verhogen.
14. Nee, de Europese wetgeving van 2009 legt uit dat 'transnationale' informatie-raadpleging betrekking moet hebben op kwesties die van belang zijn voor ten minste twee landen of 'kwesties die, ongeacht het aantal betrokken lidstaten, voor het Europese personeelsbestand van betekenis zijn door de omvang van de gevolgen die zij kunnen hebben, of die overbrenging van werkzaamheden tussen lidstaten met zich brengen' (overweging 16). Het directieniveau (hoofdkantoor of lokaal) dat betrokken is bij het besluitvormingsproces is ook een belangrijk criterium. De overeenkomst kan die definitie uitbreiden.
15. Antwoorden **a), b) en c**).
16. De informatie van de EOR en de nationale instanties moet in principe gelijktijdig plaatsvinden, maar er zijn geen specifieke regels met betrekking tot de verbanden voor de raadpleging van werknemers. De beste praktijk lijkt de voorkeur te geven aan een aanpak per geval, afhankelijk van de plannen / herstructureringen; die beste praktijk geeft gewoonlijk voorrang aan de EOR, als eerste instantie die moet worden geïnformeerd en geraadpleegd.

4. ROUTEKAART:

1. De doelstelling van het werkplan bepalen

Selecteer ENKEL 4 onderwerpen die u als prioriteit beschouwt op basis van uw persoonlijke situatie:

IDENTIFICEER PRIORITEIT 1 TOT 4	Vertegenwoordiger bedrijfswerknemer/ vakbond	IDENTIFICEER PRIORITEIT 1 TOT 4	Vertegenwoordiger nationale vakbondsfederatie/organisatie
	<ul style="list-style-type: none"> ● Contact opnemen met uw vakbond om een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) op te richten ● Onderhandelen over een EOR-overeenkomst (Europese Ondernemingsraad) ● Een bestaande overeenkomst heronderhandelen of wijzigen ● Een vakbondscontactpersoon zoeken in uw federatie/organisatie ● Een financieel-juridisch deskundige zoeken ● Meer informatie over uw bedrijf verzamelen (in kaart brengen) ● Een netwerk van vakbondsleden in uw onderneming opbouwen ● Het leerproces over EOR-wetgeving voortzetten ● Een taal leren ● De vakbond in uw onderneming uitbreiden om samen sterker te staan ● De dialoog met de directie verbeteren ● Meer hulpmiddelen vinden om uw doelen te ontwikkelen (zie vraag 3 hieronder) ● Andere: 		<ul style="list-style-type: none"> ● Meer informatie over geselecteerde bedrijven verzamelen (in kaart brengen) ● Coördineren met andere ETF-filialen om bedrijfsdoelen vast te stellen voor de oprichting van een BOG/EOR ● Vakbondsvertegenwoordigers op ondernemingsniveau zoeken om een EOR op te zetten ● De vakbondsvertegenwoordigers op ondernemingsniveau ondersteunen ● Een coördinatie voorzien met andere ETF-filialen om de onderhandelingen op te volgen ● Een financieel/juridisch deskundige zoeken om u te helpen ● Het leerproces over EOR-wetgeving voortzetten ● Een taal leren ● Een wereldwijde vakbondsalliantie opzetten met andere ETF- en ITF-leden ● Beste praktijken promoten binnen uw organisatie en de ETF ● Andere:

2. Leg voor elke prioriteit de belangrijkste acties uit die u voor de volgende vergadering wilt bereiken (bijvoorbeeld een vergadering organiseren, een netwerk opbouwen, de werknemers ontmoeten, de directie ontmoeten ...):

> Actie 1:

> Actie 2:

> Actie 3:

> Actie 4:

3. Identificeer de belangrijkste hulpmiddelen die u nodig hebt om uw acties uit te voeren (bijvoorbeeld: financiële steun, IT-communicatie, steun van de vakbond, budget van de directie, vertaling ...)

> Hulpmiddel 1:

> Hulpmiddel 2:

> Hulpmiddel 3:

> Hulpmiddel 4:

4. KALENDER

MAAND	PRIORITEIT	ACTIE	BENODIGDE HULPMIDDELEN
Januari			
Februari			
Maart			
April			
Mei			
Juni			
Juli			
Augustus			
September			
Oktober			
November			
December			

5. EOR QUIZ:

LATEN WE EENS KIJKEN WAT WE WETEN EN WAT WE ZOUDEN WILLEN WETEN!

Spelregels: Elke deelnemer heeft 3 verschillende kaarten. Op de ene kaart staat 'Juist: 1 punt', op de andere 'Hangt ervan af/onzeker: 0 punt' en op de laatste 'Fout: -1 punt'. Kijk na elke vraag naar de gemiddelde score van de groep. Kent iedereen de basisprincipes van de EOR? Hebt u allemaal hetzelfde beeld van wat een EOR is?

Veelgestelde vragen (FAQ'S) over EOR's

- Welke verbanden tussen nationale en Europese informatie-raadpleging?
- Wat betekent het om lid te zijn van een EOR? Vertegenwoordigt u nationale werknemers of alle werknemers?
- Hoe zit het met de interne democratie van de EOR? Wie leidt, wie beslist?
- Wat is de invloed van nationale culturele en vakbondsverschillen op de EOR-activiteiten?
- Wat te doen tussen vergaderingen?

WAT IS DE ROL VAN DE EOR?

Steek uw kaart op en let op: er kunnen strikvragen of meerdere goede antwoorden zijn!

VRAGEN	SCORE
1. Onderhandelen over Europese overeenkomsten voor alle werknemers van het bedrijf?	
2. Geïnformeerd en geraadpleegd worden over beslissingen van de directie?	
3. Een mening geven over plannen van de directie?	
4. Een platform voor vakbondsactie?	

Antwoorden: 1: Fout, 2: juist, 3: juist, 4: Fout of Hangt ervan af/Onzeker

WAT IS INFORMATIE EN WANNEER MOET HET GEBEUREN?

Steek uw kaart op en let op: er kunnen strikvragen of meerdere goede antwoorden zijn!

VRAGEN	SCORE
1. Informatie is wat u krijgt van de directie tijdens de jaarlijkse vergadering?	
2. Alle informatie die u krijgt van de directie of van uw deskundigen?	
3. Informatie moet vertrouwelijk zijn, anders is ze nutteloos?	
4. Informatie moet ten minste 15 dagen voor de vergaderingen worden verstrekt?	

Antwoorden: 1: Juist of Hangt ervan af/Onzeker, 2: Fout (informatie moet relevant zijn voor uw inzicht in de situatie), 3: Fout (openbare informatie kan relevant zijn, maar is zelden voldoende), 4: Het hangt ervan af/onzeker (informatie moet vooraf worden gegeven. De termijn hangt af van uw EOR-overeenkomst).

WAT IS RAADPLEGING EN WANNEER MOET DAT GEBEUREN?

Steek uw kaart op en let op: er kunnen strikvragen of meerdere goede antwoorden zijn!

VRAGEN	SCORE
1. Raadpleging is een gedachtewisseling tussen werknemers en directie?	
2. Raadpleging moet direct na de informatie plaatsvinden, op dezelfde vergadering?	
3. EOR-raadpleging moet alleen plaatsvinden als er al nationale raadpleging heeft plaatsgevonden?	
4. Raadpleging heeft geen zin, de directie hoeft het advies van de EOR niet op te volgen.	

Antwoorden: 1: Juist, 2: Fout, 3: Fout, 4: Fout

WAT IS TRANSNATIONAAL?

Steek uw kaart op en let op: er kunnen strikvragen of meerdere goede antwoorden zijn!

VRAGEN	SCORE
1. Transnationaal betekent dat het om de hele onderneming gaat?	
2. Elke beslissing van de directie?	
3. Plannen van de directie die een aanzienlijke impact hebben op het personeelsbestand van de onderneming?	
4. Kan een transnationale kwestie ook debatten buiten de Europese Unie omvatten?	

Antwoorden: 1: Fout, 2: Juist, 3: Juist, 4: Juist

WAT ZIJN UITZONDERLIJKE OMSTANDIGHEDEN?

Steek uw kaart op en let op: er kunnen strikvragen of meerdere goede antwoorden zijn!

VRAGEN	SCORE
1. Een verandering van CEO of van de hoofdaandeelhouder?	
2. Een collectief ontslag van minstens 150 werknemers in twee landen?	
3. Elke grensoverschrijdende verplaatsing van activiteiten, verhuizingen, de sluiting van vestigingen of ondernemingen, en/of collectieve ontslagen?	
4. Elk project of evenement dat een grote impact kan hebben op het personeelsbestand?	

Antwoorden: 1: Fout, 2: Juist, 3: Juist, 4: Juist

FEEDBACK OVER DE QUIZ (DEFINITIES EN PRAKTIJKEN)

DE GRONDBEGINSELEN IN HET LICHT VAN RICHTLIJN 2009/38/EG (1)

WAT IS EEN TRANSNATIONALE KWESTIE?

- > Volgens artikel 1: een kwestie die van **belang is voor de hele groep of voor ten minste twee ondernemingen of vestigingen in twee verschillende lidstaten.**
- > Maar de geest van de richtlijn is minder beperkend ten aanzien van overweging 16: er moet rekening worden gehouden met de mogelijke effecten ervan en met het desbetreffende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau. Dit omvat kwesties die, **ongeacht het aantal betrokken lidstaten, voor het Europese personeelsbestand van betekenis zijn door de omvang van de gevolgen die zij kunnen hebben, of die overbrenging van werkzaamheden tussen lidstaten met zich brengen (dus overbrenging van kapitaal).**

ONTWIKKELING VAN EEN EIGEN EN ONAFHANKELIJKE INFORMATIEBRON VOOR EOR'S

- > Met steun van de ETF moet er **voor en na EOR-vergaderingen en bijeenkomsten van het beperkt comité** coördinatie plaatsvinden tussen de leden van de EOR en nationale en lokale vertegenwoordigingsorganen en vakbonden ...
- > ... maar ook **het hele jaar door** dankzij een bidirectionele informatiestroom
 - Informatie van lokale of nationale vertegenwoordigers aan EOR-afgevaardigden over belangrijke ontwikkelingen in hun vestigingen, over de uitvoering en het verloop van Europese projecten op nationaal en lokaal niveau, over alle andere omstandigheden die een transnationale impact kunnen hebben.
 - Omgekeerd, informatie van EOR-afgevaardigden aan nationale en lokale afgevaardigden over ontwikkelingen in de onderneming om te anticiperen op mogelijke lokale gevolgen en Europese projecten die een nationale of lokale impact kunnen hebben
 - Specifieke coördinatieprocessen die moeten worden opgezet in geval van herstructurering.

Goede praktijken: Tijdens voorbereidende vergaderingen verslag uitbrengen over de situatie van de onderneming door vertegenwoordigers van elk land. Suggesties of opmerkingen van leden van nationale vertegenwoordigingsorganen over de ontwerpagenda van de EOR en over de inhoud van de voorbereidende documenten.

- > Opzetten van **werkgroepen**: permanent (bv. over gezondheid en veiligheid) of eenmalig (bv. om een herstructureringsplan te monitoren)
- > Contact houden met werknemers en hun vertegenwoordigers (wat vrije toegang tot de bedrijfsterreinen en financiering van reiskosten door het hoofdbestuur impliceert)

HET INFORMATIE- EN RAADPLEGINGSPROCES MOET EFFECTIEF ZIJN:

- Bij de definitie van de term 'raadpleging' moet rekening worden gehouden met de **doelstelling dat er een advies moet kunnen worden uitgebracht dat nuttig kan zijn bij de besluitvorming**, wat inhoudt dat de raadpleging plaatsvindt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud (overweging 23)
- De regelingen voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers worden vastgesteld en **uitgevoerd op een wijze die de nuttige werking ervan waarborgt en een doeltreffende besluitvorming in de onderneming of het concern mogelijk maakt** (artikel 1)
- '**Raadpleging**' betekent het instellen van een dialoog en de gedachtewisseling tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander, passender bestuursniveau, op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud **die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen om op basis van de verstrekte informatie over de voorgestelde maatregelen** waarmee de raadpleging verband houdt, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding, binnen een redelijke termijn een advies uit te brengen waarmee (...) **rekening kan worden gehouden** (artikel 2)
- **Duidelijk definiëren wat vertrouwelijk is of niet** (in de EOR-overeenkomst) en/of voorafgaand aan het informatie- en raadplegingsproces en hoe lang informatie vertrouwelijk blijft
- Zodra het informatie- en raadplegingsproces is afgerond, **toezicht houden op** de uitvoering van de projecten en de afwijkingen van de oorspronkelijke vooruitzichten
- Zelf **studies of onderzoeken** uitvoeren met ondersteuning van deskundigen en coördinatoren
- Het recht afdwingen om **voortdurend informatie** te ontvangen met betrekking tot het leven van de onderneming en haar economische, financiële en sociale strategieën op Europees niveau
- Het recht afdwingen om schriftelijke antwoorden te krijgen over adviezen: 'De raadpleging dient op zodanige wijze te verlopen dat de werknemersvertegenwoordigers (...) een met redenen omkleed antwoord op hun eventuele adviezen kunnen krijgen' (bijlage EOR-richtlijn 2009)

MEERE INFO

MEER INFORMATIE OVER EOR'S IN DE TRANSPORTSECTOR

MEER INFORMATIE OVER EOR'S IN DE TRANSPORTSECTOR?

- › Inloggen op de EWC Database: <https://www.ewcdb.eu/>
- › Maak een account aan (gratis)
- › Zodra uw account is aangemaakt, logt u in
- › Ga naar 'ZOEKEN' / 'OVEREENKOMSTEN'
- › Selecteer een bedrijfsnaam of zoek op sector met behulp van de filters
- Raadpleeg: <https://www.worker-participation.eu/>

ETF-WEBSITE VOOR EOR-LEDEN IN TRANSPORTSECTOR:

U vindt meer informatie en hulpmiddelen op onze webpagina:
https://www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/

CONTACT

Agathe Smyth, Beleidsmedewerker voor EOR's en bedrijfsbeleid bij de ETF, a.smyth@etf-europe.org

Christophe Hambura, Syndex, c.hambura@syndex.fr

Paul Dillon, Syndex, p.dillon@syndex.ie



With the financial support of the EU



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

European Transport Workers' Federation
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 B
1000 Brussels
BELGIUM



Syndex Europe & International
Bld du Roi Albert II, nr5 1210 Brussels
BELGIUM



Deze brochure werd in 2019 opgesteld en in 2024 bijgewerkt door Syndex Europe & International en werd in opdracht van de ETF opgesteld met financiële steun van de EU-instellingen.

Dit werk wordt beschermd door het auteursrecht.

Alle rechten voorbehouden aan Syndex en de ETF. Syndex en de ETF mogen aannemen dat het advies en de informatie in deze publicatie juist en nauwkeurig zijn op de datum van publicatie.

Zij geven geen garantie, expliciet of impliciet, met betrekking tot het materiaal hierin of voor eventuele fouten of weglatingen die zijn gemaakt.