

2.4. Vakbondsallianties - Stappen

2.4.0. Inleiding over vakbondsallianties

Vakbondsallianties

Een EOR dient te allen tijde een afspiegeling te zijn van de oogmerken en doelstellingen van de vakbonden die in een bedrijf vertegenwoordigd zijn.

De EOR's moeten worden gezien als een hulpmiddel voor UNI Europa en haar aangesloten leden om op te komen voor de belangen van de werknemers en deze te versterken. Vakbondsleden moeten daadwerkelijk kunnen profiteren van de Europese wet- en regelgeving en omzeiling door bedrijfsleidingen van de regels voor een rechtmatige vertegenwoordiging van de vakbonden moet voorkomen worden.

De ontwikkeling van de vakbondsallianties is daarom een wezenlijk onderdeel van onze inspanningen voor de oprichting van krachtige EOR's.

2.4.a. Het doel van een vakbondsalliantie

Elke BOG en elke EOR moet zijn ingebed in een stabiele en duidelijk gedefinieerde Europese alliantie van binnen de betreffende onderneming aanwezige vakbonden. In zo'n alliantie dienen de bij een vakbond aangesloten leden van de BOG/EOR, de BOG/EOR-coördinator en de vakbondsvertegenwoordigers (vakbondsfunctionarissen) die in de betrokken onderneming actief zijn, te worden samengebracht.

Het doel van een vakbondsalliantie is:

- te zorgen voor een maximale ondersteuning van de BOG/EOR;
- te zorgen voor een gemeenschappelijke opstelling van de vakbonden tegenover de betrokken onderneming;
- informatie te verzamelen, om een volledig overzicht te krijgen van de onderneming;
- te zorgen voor evenwicht tussen de nationale belangen van de aangesloten leden, ten behoeve van een echte Europese/internationale aanpak en om een stabiele basis te creëren voor transnationale vakbondsactiviteiten (zoals campagnes of onderhandelingen over een algemene raamovereenkomst);
- de ontwikkeling van de EOR als instrument om leden uit landen met een geringe organisatiegraad te ondersteunen in hun eisen van dezelfde rechten als collega's uit landen met sterkere vakbondsorganisaties;
- het bespreken en implementeren van strategieën voor het verhogen van de organisatiegraad binnen de onderneming en de EOR;
- het beschermen en bevorderen van de belangen van werknemers van in Europa aanwezige multinationale ondernemingen.

De alliantie kan worden uitgebreid naar buiten Europa, om door te groeien tot een internationale vakbondsalliantie. De Europese sectoren van de UNI dienen zorg te dragen voor het initiatief tot en de coördinatie van de vakbondsallianties ten behoeve van ondernemingen uit de eigen sector. Voorts dienen zij te beslissen over de structuur, de reikwijdte en de mogelijke reglementen van orde, waarbij toegezien wordt op de transparantie van het proces.

Samenwerking met andere Europese Vakverbondsfederaties

Wanneer er verschillende Europese Vakverbondsfederaties lid zijn van het EVV en actief zijn binnen hetzelfde bedrijf, zal UNI Europa ten behoeve van de betrokken werknemers met die federaties samenwerken op een open en constructieve wijze.

De vakbondsalliantie kan tot stand komen:

- 1) *voorafgaande aan de oprichtingsprocedure van de EOR of de aanstelling van de BOG, ook in het geval van de Societas Europea;*
- 2) *bij een reeds bestaande EOR.*

Geval 1) is doorgaans beter in termen van effectiviteit, maar geval 2) doet zich vaker voor, vanwege het simpele feit dat de strategie van vakbondsallianties het resultaat is van de ervaringen van de UNI binnen de EOR's.

1) Platform en bouwen aan allianties

- *Het is cruciaal om de EOR-overeenkomst in ontwerpversie klaar te hebben, zodat de onderhandelingen kunnen starten op basis van onze eigen tekst, en niet op die welke vrijwel zeker zal worden voorgesteld door de onderneming. De ontwerpversie moet klaar zijn om voor het begin van de onderhandelingen te worden gedeeld met BOG en moet worden gepresenteerd op de eerste vergadering met de onderneming.*
- *Met het oog op een vlotte procedure en om te voorkomen dat de directie BOG-leden gaat aanstellen die geen echte vakbondsvertegenwoordigers of niet daadwerkelijk vertegenwoordigers van werknemers zijn (ZIE OOK 2.5.0) is het belangrijk te profiteren van onze directe contacten in verschillende landen en van de vakbonden die belangstelling tonen in de oprichting van de BOG.*

2.4.c. Geografische en financiële informatie

Ga naar 2.2.c Bedrijfsboekhouding: gebruik van de handleiding

Het is erg belangrijk om informatie in te winnen over de geografische verdeling en over de financiële hefboomwerking (commandostructuur door deelnemingen) om te begrijpen wie de groep werkelijk leidt en van waaruit, om zo te kunnen onderhandelen op het juiste eigendomsniveau.

**Ga naar 5.3. Bijlage woordenlijst bedrijfsboekhouding
Meer bepaald B, C, D.1**

2.4.d. Hoe met andere leden om te gaan

Hoe met andere leden om te gaan

Opleiding om "interculturele communicatie" te begrijpen

Communicatietools: internet, sociaal netwerk

Europees netwerk van werknemersvertegenwoordigers

In een Europese ondernemingsraad moet gebruik worden gemaakt van de invloedssfeer en het potentieel om de leden van de ondernemingsraad en die van de nationale werknemersvertegenwoordigingen op te nemen in één communicatienetwerk. Dit netwerk moet worden gecoördineerd door de stuurgroep van de Europese ondernemingsraad en moet door de vakbonden worden ondersteund. Op deze manier kan de Europese ondernemingsraad bijdragen aan zowel een betere samenwerking als aan de interculturele verstandhouding - ook op nationaal niveau - en kan de EOR de communicatie tussen de werknemers van het bedrijf helpen verbeteren. Dat geldt met name voor de werknemers in landen waar er geen werknemersvertegenwoordiging op nationaal niveau bestaat, zodat alsnog informatie wordt uitgewisseld.

Culturele verschillen tussen mensen en tussen groepen zijn historisch gegroeid en worden bepaald door klasse, leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en persoonlijke ervaring. Culturele waarden zijn niet statisch en worden evenmin bepaald door nationaliteit.

Wie de interculturele vaardigheden binnen Europese ondernemingsraden wil verbeteren, moet rekening houden met twee aspecten:

- Ten eerste moeten de leden leren hoe andere leden zichzelf zien als werknemersvertegenwoordiger. Daarbij moet een overzicht van de verschillende medezeggenschapssystemen in de landen van de EOR-leden aan bod komen.
- Ten tweede moeten de leden inzicht krijgen in de verschillen in sociale gedragingen en interactie tussen mensen in het algemeen - die door gegroeide culturele tradities zijn beïnvloed - en in de manier waarop deze gedragingen en interacties interfereren met het EOR-werk.

Taalbarrières en interculturele uitdagingen

Verschillen in taal en cultuur spelen een belangrijke rol bij het ontstaan van communicatie tussen werknemersvertegenwoordigers en met de directie, en mogen niet worden onderschat.

Deze uitdaging moet worden aangepakt en de problemen die eruit ontstaan moeten worden opgelost.

De modules in dit handboek proberen bij te dragen aan een oplossing voor deze situatie.

Taalproblemen

Taalproblemen zijn van in het begin een probleem geweest bij Europese ondernemingsraden. Een

gemeenschappelijke taal hebben is duidelijk een grote hulp voor de ontwikkeling van tweerichtingsrelaties. Naar onze huidige inschatting kan deze gemeenschappelijke taal alleen het Engels zijn. We kunnen dus niet anders dan het feit te aanvaarden dat iedereen die gedurende een lange periode een betekenisvolle bijdrage wil leveren aan een Europese ondernemingsraad het Engels moet beheersen of de taal toch minstens moet leren. Het Engels is wereldwijd niet alleen de taal van het bedrijfsmanagement, het biedt ook heel wat voordelen die andere talen niet hebben wat het aanleren van vaardigheden betreft. Zo is het relatief gemakkelijk om relatief snel een taalvaardigheidsniveau te bereiken waarbij iemand zichzelf (foutloos) kan uitdrukken. EOR-leden hebben zo de kans om buiten vergaderingen van gedachten te wisselen over thema's die met het dagelijkse leven en vooral dan met het werk te maken hebben.

De taalkennis van EOR-leden is doorgaans niet goed genoeg om complexe thema's te begrijpen, laat staan deze te beschrijven. Daarom is het onontbeerlijk dat gebruik wordt gemaakt van tolken en van vertalingen van belangrijke documenten. Tolken en vertaalde documenten moeten dan ook steeds ter beschikking worden gesteld van elk EOR-lid dat vertolking of vertaling nodig heeft. Dit moet impliciet in de overeenkomst worden vermeld. Bovendien zou iedereen die een betrouwbare tolk heeft gevonden, deze op elke vergaderingen moeten inzetten. Dit zorgt voor een nog beter begrip.

Om binnen een groep waar verschillende culturen elkaar treffen, doeltreffend te kunnen communiceren, is het belangrijk dat mensen nadenken over hun eigen culturele waarden, dat ze er regelmatig bij stilstaan, dat ze proberen om de leefwereld van de anderen te begrijpen, en dat ze bovendien hun eigen kunnen om "zichzelf te zien zoals de anderen hen zien" verbeteren.