

2.5. Opzetten van een Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG). Stappen

2.5.0. Inleiding over het opstarten van een BOG

Opstarten van een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG)

Wetenschappelijk onderzoek en praktijkervaring hebben geleerd dat vakbondscoördinatie van strategisch belang is vanaf het allereerste begin van de procedure voor het opzetten van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG), én tijdens de dagelijkse werkzaamheden van de Europese ondernemingsraad als deze eenmaal van start is gegaan, vooral omdat de richtlijn duidelijk stelt dat de verantwoordelijkheid voor de totstandkoming van een BOG bij het hoofdbestuur ligt (zie artt. 4-5).

LET OP!!

Een tegen vakbonden gekeerd hoofdbestuur zal waarschijnlijk proberen om een BOG op te zetten door de UNI en de betrokken nationale vakbonden vóór te zijn. Ook zal het bestuur proberen individuele BOG-leden aan te wijzen onder werknemers die niet noodzakelijkerwijs het lokale personeel vertegenwoordigen en die de directie min of meer 'in zijn zak' heeft. Op die manier zal binnen de BOG een antivakbondshouding gaan domineren en onderhandelingen in het voordeel van de onderneming beslist worden. Een dergelijk risico kan worden ondervangen door de directie vóór te zijn; dat wil zeggen door onmiddellijk te bouwen aan een goede vakbondsalliantie, die krachtig genoeg is voor de selectie en verkiezing van een meerderheid van BOG-leden uit het midden van werkelijke vakbondsvertegenwoordigers. Daarbij verdient het de voorkeur om eerst alle relevante informatie voor de aanvang van de procedure te vergaren langs informele en betrouwbare weg, misschien via de deelnemers van de op te zetten vakbondsalliantie, alvorens zich in overeenstemming met de aanwijzingen uit de richtlijn te richten tot het hoofdbestuur.

...Dus:

De BOG als resultaat van een nieuwe vakbondsalliantie. (ZIE OOK 2.4.a)

- **Een aan de vakbond gelieerde en krachtige BOG** (Bijzondere OnderhandelingsGroep) zou het resultaat moeten zijn van voorbereidend werk voor de totstandbrenging van een vakbondsalliantie, een grensoverschrijdend samenwerkingsverband tussen vakbonden van de landen die in het transnationale concern vertegenwoordigd zijn. Zelfs al komt het initiatief tot de oprichting van een EOR van het concernbestuur, als de vakbonden van de betrokken landen reeds een netwerk hebben gevormd, kunnen zij een overheersende rol spelen in de samenstelling van de BOG.
- Zorg dat je altijd kunt rekenen op een **structurele en coherente vakbondsmeerderheid in de BOG** (en later in de EOR).
- Maak een **effectief en sterk concept van de EOR-overeenkomst**, en begin de onderhandelingen op grond van ONZE tekst en niet van de tekst die ongetwijfeld zal worden voorgesteld door de onderneming. De tekst moet klaar zijn en de instemming hebben van de BOG voordat de onderhandelingen gestart worden. De tekst moet op de eerste vergadering op de onderhandelingstafel worden voorgelegd.
- Waak voor een goede balans tussen flexibiliteit en goede vertegenwoordiging van de BOG in de geest van de richtlijn 2009/38; dit betekent dat moet worden voorkomen dat landen toetreden vanwaar door het te kleine aantal werknemers niet georganiseerde vertegenwoordigers zouden kunnen worden benoemd, of zelfs mensen die überhaupt niet echt het personeel vertegenwoordigen. Houd altijd in het achterhoofd dat er structureel sprake moet zijn van een krachtige vakbondsmeerderheid binnen de BOG.
- **De rol van de UNI-expert is in hoofdzaak gebaseerd op twee pijlers:**
 - a) Diens vermogen om dankzij zijn netwerk transnationale allianties op te bouwen.
 - b) **Bekendheid met de richtlijn en de omzetting daarvan in nationale wetgeving, samen met het vermogen om deze efficiënt toe te passen en de waakzaamheid om te voorkomen dat bij de onderhandelingen wordt ingezet op te lage standards.**

2.5.a. Verantwoordelijkheden van UNI Europa en de aangesloten leden.

Verantwoordelijkheden van UNI Europa en de aangesloten leden

Het besluit om te starten met de oprichting van een EOR en hiertoe de nodige stappen te initiëren, wordt genomen door de relevante sector van UNI-Europa, in nauwe samenwerking met de betrokken leden en in overeenstemming met de vereisten van de Europese wetgeving en met de in deze gids uiteengezette uitgangspunten.

Het is de verantwoordelijkheid van de betrokken leden om de werknemers van de onderneming in het land te informeren en om daar toe te zien op de werkzaamheden van de BOG en de verkiezingen voor de EOR.

Wanneer een initiatief voor het opzetten van een BOG afkomstig is van bij UNI Europa aangesloten leden, of van de werknemers van een onderneming met de ondersteuning van bij UNI Europa aangesloten leden, is het essentieel dat deze leden contact opnemen en overleggen met UNI Europa, voordat met de procedure begonnen wordt.

De verantwoordelijke persoon van de betreffende sector(en) van UNI Europa zal dan contact opnemen met alle aangesloten leden in de betrokken landen.

Dit geldt ook als het initiatief om een BOG te starten afkomstig is van de directie.

Stappen voor het opzetten van een BOG

Voorafgaand aan de oprichting van een BOG zal de door de betrokken sector van UNI Europa (al naar gelang afspraak en vermogen) een coördinerende vakbondsbijsamenkomst worden belegd met alle mogelijke leden van de beoogde vakbondsalliantie.

Het doel van een dergelijke coördinerende vakbondsbijsamenkomst is:

- de verschillende spelers met elkaar kennis te laten maken en met elkaar te laten communiceren;
- de vertegenwoordiging van vakbonden binnen de BOG te maximaliseren (onder meer door de aangesloten leden te ondersteunen bij de coördinatie van de verkiezingen van de BOG-leden);
- beschikbare informatie te verzamelen;
- overeenstemming te bereiken over gemeenschappelijke standpunten en te nemen stappen;
- mogelijke conflicten met nationale belangen te identificeren en daarvoor oplossingen te vinden, zodat het proces door niets in de weg wordt gestaan.

Aanstelling van BOG/EOR-coördinatoren

De coördinator kan een staflid zijn van UNI Europa of een vakbondsfunctionaris van een bij UNI Europa aangesloten organisatie, die handelt met een mandaat van UNI Europa.

De verantwoordelijkheid voor de aanstelling van een BOG/EOR-coördinator berust bij UNI Europa. UNI Europa draagt zorg voor zowel de transparantie van het proces van benoeming, als voor de aanvaardbaarheid van die persoon voor de EOR.

De aangesloten leden zullen bij het proces worden betrokken, evenals de belangrijkste betrokkenen in de dagelijkse activiteiten van de BOG/EOR. De aangesloten leden hebben tot taak ervoor te zorgen dat de aangestelde coördinator beschikt over het juiste profiel en de nodige middelen. Ook informeren zij de UNI Europa wanneer de coördinator niet meer in staat is om deze rol verder te vervullen.

In deze situatie kunnen aangesloten leden een andere persoon voorstellen om deze rol over te nemen.

Elke voorgestelde coördinator dient te worden ingelicht over wat er van hem in zijn rol verwacht wordt.

Zie de aantekening in bijlage 2TNA.

2.5.b. Informatie voor Europese sociale partners bij de start van een BOG

Informatie voor Europese sociale partners bij de start van een BOG (via de procedure beschreven in de EOR Richtlijn 2009)

Artikel 5.2.c van de EOR richtlijn 2009/38/EG stelt dat "Het hoofdbestuur, de plaatselijke besturen en de bevoegde Europese werknemers- en werkgeversorganisaties in kennis gesteld zullen worden van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep en van het begin van de onderhandelingen".

Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en de Europese werkgeversorganisatie BusinessEurope zijn overeengekomen om elk één enkel e-mailadres te creëren ten behoeve van een effectieve overdracht van informatie van ondernemingen aan de Europese organisaties van de sociale partners.

De EVV en BusinessEurope zijn elk verantwoordelijk voor het verspreiden van de informatie die ze op deze manier ontvangen aan de bevoegde sectorale organisaties van de sociale partners. De EVV heeft hiervoor volgend e-mailadres gecreëerd: ewc@etuc.org.

Het EVV stuurt de relevante informatie die het ontvangt door naar UNI-Europa en naar de andere Europese Vakbondsfederaties. UNI-Europa heeft hiervoor volgend e-mailadres aangemaakt: ewc@uniglobalunion.org. UNI-Europa draagt zorg voor het leggen van de noodzakelijke contacten met de relevante vertegenwoordigers van de onderneming (zowel werknemers als het bestuur).

UNI-Europa volgt de procedures die EVV voorstelt in de *Interne regelingen – Informatie van de Europese sociale partners bij de start van de onderhandelingen over de EOR*.

Aangeslotenen bij UNI-Europa moeten in hun land erop toezien dat de ondernemingen voldoen aan de vereiste om de EVV en BusinessEurope te informeren. Als bijkomende garantie moeten de aangeslotenen UNI-Europa op de hoogte brengen zodra ze voor het eerst vaststellen dat er een BOG wordt opgericht.

Negatief antwoord van het bestuur van een onderneming op een BOG - oprichtingsverzoek

In geval van een duidelijk negatief antwoord op een verzoek van de werknemers voor oprichting van een BOG, moeten de aangeslotenen de betrokken sector(en) van UNI-Europa op de hoogte brengen teneinde overeenstemming te bereiken over een gecoördineerde actie tegen de onderneming. Aangeslotenen informeren ook UNI-Europa wanneer het bestuur van de onderneming wel instemt met de oprichtingsprocedure van een BOG, maar duidelijk probeert om betrokkenheid van de vakbond te vermijden of zelfs te verhinderen.

Passende maatregelen moeten gecoördineerd worden tussen UNI-Europa en zijn aangeslotenen.

2.5.c. De trend van de groep

Ga naar 2.2.c Bedrijfsboekhouding: gebruik van de handleiding

Het is van belang om de trend van de groep te begrijpen, in de eerste plaats ten aanzien van groei/krimp en de economische prestaties van de diverse segmenten (geografisch en/of business) van de groep.

Kennis van de ontwikkeling van de groep stelt ons in staat om de strategische beslissingen van de holding te beoordelen, wat betreft:

a) overnames, ontwikkeling/verlating van strategische bedrijfsgebieden

b) wijzigingen in het niveau van bedrijfs- en/of financiële integratie.

Ga naar 5.3. Bijlage woordenlijst bedrijfsboekhouding

Meer bepaald E

2.5.d. Het belang van interculturele vaardigheden voor EOR's

Het belang van interculturele vaardigheden voor EOR's

Doeltreffende communicatie is een cruciaal voor een succesvolle EOR. In een groep met verschillende nationaliteiten, met uiteenlopende tradities en culturele achtergronden, komt doeltreffende communicatie niet automatisch tot stand.

In een multiculturele context van een EOR zijn communicatieproblemen niet alleen te wijten aan taalbarrières. Ze zijn ook het gevolg van een ander begrip van waarden en doelstellingen, en van een andere inschatting van de betekenis van het EOR-werk.