



IN DEZE NIEUWSBRIEF

INTERNATIONAAL

Nieuw SER advies over VN doelen en verantwoord ondernemen

1

NIEUWS UIT BRUSSEL

Survey of EWC Representatives 2018

2

De nieuwe Eurocommissarissen

3

ETUC seminar over bedrijfsmobiliteit, brievenbusfraude en EU ondernemingsrecht

4

EFFAT Congres – FNV Agrarisch en voeding leveren goede FNV inbreng!

5

Congres Europese Federatie voor Bouw en Hout – Wenen: 7 en 8 november

6

AGENDA

7

INTERNATIONAAL

Nieuw SER advies over VN doelen en verantwoord ondernemen

Op 18 oktober jl. stelde de SER [een advies](#) vast over de samenhang tussen de Sustainable Development Goals (SDG's) en Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO). De FNV heeft hard gewerkt om arbeidsrechten op een goede manier in dit advies te positioneren, en dat is gelukt. Op 3 manieren is het advies van belang voor het internationale vakbondswerk.

Wie internationaal verantwoord onderneemt op de juiste manier, die doet dat langs de lijnen van de OESO Richtlijnen voor Multinationals en de UN Guiding Principles for Business and Human Rights (UNGP's). Zo'n bedrijf werkt vanzelf op een integrale en constructieve manier aan de SDG's. Extra keuzes zijn welkom, maar shoppen en willekeurig kiezen tussen de SDG's is niet goed genoeg voor wie verantwoord bezig wil zijn. NB Arbeidsrechten zijn in de OESO Richtlijnen en UNGP's goed verankerd.

Op de tweede plaats is het van belang dat bedrijven en overheid vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling veel centraler stellen in hun beleid en activiteiten. Want deze twee arbeidsrechten zijn voorwaardenscheppend. Wie bijvoorbeeld van kinderarbeid af wil, die moet de ouders meer betalen en wie streeft naar een leefbaar loon, die zal daar over in onderhandeling moeten met werknemers. Deze twee arbeidsrechten goed beschermen en respecteren, dat is onontbeerlijk om tot een goede IMVO uitvoering te komen en de SDG's te halen.

Het derde belangrijke punt is dat het advies de Nederlandse overheid aanbeveelt om harder te werken aan samenhangend beleid. Bedrijven die werken met subsidie, exportkredietondersteuning of opgenomen worden in handelsmissies, moeten steeds langs dezelfde lijnen aan de gestelde IMVO criteria voldoen. Dit advies roept de Minister van BHOS op om na te gaan of en hoe zij haar collega's hier meer en beter op kan aanspreken.

De FNV heeft met het SER advies in de hand bij de OESO een oproep gedaan om op ook na te gaan hoe de twee voorwaarden scheppende arbeidsrechten een meer centrale plek in het eigen beleid en in de activiteiten kan krijgen. Het OESO voornemen is nu dat daar voor de zomer een inhoudelijke sessie over wordt georganiseerd, in samenwerking met de ILO en een aantal internationale vakbondskoepels.

NEUWS UIT BRUSSEL

Survey of EWC Representatives 2018

Ernst Kuntz, FNV-kaderlid/coördinator EOR Network

Op een aantal punten is in de loop van de afgelopen jaren enige verbetering opgetreden in het functioneren van EOR's bij het vervullen van hun informatie- en consultatierol. Toch beperkt deze rol zich helaas nog te vaak tot het informatie-aspect en vindt consultatie niet of niet op tijd plaats. Sleutelfactoren daarbij lijken te zijn het aantal EOR-bijeenkomsten dat jaarlijks met het management wordt georganiseerd, ondersteuning door de vakbonden (vooral via de rol van een zgn. vakbondscoördinator) en de wijze waarop het management van bedrijven omgaat met de EOR.

In een goed bezochte netwerkbijeenkomst van de EOR Service van SBI Formaat en het EOR Netwerk van FNV gaf ETUI-onderzoeker **Stan De Spiegelaere** op 15 november 2019 in Utrecht een presentatie over de resultaten van het grote EOR-onderzoek dat ETUI in 2017/2018 heeft uitgevoerd. Na een korte introductie over de omvang van het onderzoek (en van de "EOR-wereld" waarop dit betrekking heeft), het huidige profiel van EOR-leden en het gebruik van enkele wegingsfactoren, zijn de volgende onderwerpen door Stan toegelicht en met de deelnemers besproken:

- Het aantal EOR-bijeenkomsten dat jaarlijks in een bedrijf wordt gehouden;
- Onderwerpen die in de EOR-bijeenkomsten worden besproken (informatie en consultatie) en de kwaliteit van het informatie- en consultatieproces;
- Het tijdstip waarop EOR's worden geïnformeerd over belangrijke onderwerpen;
- De effectiviteit van de EOR-bijeenkomsten;
- De rol van de EOR bij herstructurering, verplaatsing, sluiting, enz.;
- De aanwezigheid van een vakbondscoördinator in een EOR en voor- en nadelen daarvan;
- De vraag of de gesprekspartner van de EOR (management) de werkelijke besluitvormer is en of deze bereid is om samen met de EOR tot goede oplossingen te komen;
- Beschikbaarheid van trainings- en ondersteuningsmogelijkheden voor EOR's en EOR-leden;
- De bereidheid van EOR's om tot een gezamenlijk standpunt te komen;
- De wijze waarop EOR's omgaan met conflicten met het management;
- Hoe EOR-leden aankijken tegen de toekomst van de EOR.

In een eerste reactie liet FNV-vicevoorzitter **Kitty Jong** weten dat ze blij was met deze leuke presentatie over een ingewikkeld onderwerp én met de samenstelling van de deelnemersgroep. Binnen het Dagelijks Bestuur van de FNV heeft Kitty de portefeuille voor medezeggenschap, maar daarbij is de EOR-wereld voor haar betrekkelijk nieuw. Over het gepresenteerde profiel van EOR-leden was ze niet echt verbaasd, maar ze vroeg hierbij wel speciaal aandacht voor het vraagstuk van de *gender equality*. In Nederland wordt ook de nodige aandacht besteed aan de rol van de medezeggenschap bij strategische beleidsvorming in bedrijven. Op dit vlak is vooral de Alliantie voor Medezeggenschap en Governance (AMG) actief. Ook de technologische ontwikkelingen staan kennelijk hoog op de agenda in de EOR-wereld. Kitty vraagt zich daarbij af of ook de energietransitie onder deze ontwikkelingen wordt gerekend (binnen het FNV-bestuur is dat één van haar andere portefeuilles). Naar haar mening zijn op dit vlak snelle ontwikkelingen gewenst. Een ander probleem ziet zij in de (te) lage dekkingsgraad van de ondernemingsraden, zowel op nationaal als op Europees niveau. Bij nieuwe vormen van medezeggenschap, waarmee in Nederland regelmatig wordt geëxperimenteerd, is het soms onduidelijk wat de status hiervan is, of er sancties mogelijk zijn, etc. Doordat er meestal geen sprake is van een orgaan dat voor een wat langere periode wordt gekozen, is het karakter van deze vormen vaak erg vluchtig. Kitty heeft de indruk dat in sommige opzichten Europese medezeggenschap zich sneller ontwikkelt dan de medezeggenschap in Nederland.

Bij de discussie die daarna volgde, was er ruimschoots aandacht voor ervaringen van aanwezige EOR-leden met de in de presentatie vermelde onderwerpen. In de discussie werd speciaal aandacht besteed aan de vaak (geringe) invloed die door werknemers kan worden uitgeoefend bij reorganisaties, etc. Ook de lappendeken van landen (31 verschillende Industrial relations systemen) is een factor waar EOR's vaak mee te maken hebben en mee worstelen. Daarbij spelen verwachtingspatronen een belangrijke rol. In veel gevallen kan worden geprobeerd om door kleine stapjes het spel verder op te rekken.

Een specifiek probleem wordt in sommige EOR's ook gezien in het verkrijgen van goede werknemersvertegenwoordigers uit de verschillende landen. Met name bij de Midden- en Oost-Europese landen leidt dit vaak tot problemen. Hoewel door ETUI al veel in kaart is gebracht m.b.t. de Industrial relations systemen, is op dit vlak nog lang niet alles duidelijk en vinden er ook nog veel ontwikkelingen plaats (bijvoorbeeld: belangrijke verbeteringen in de OR-wet van Litouwen in 2017).

Stan De Spiegelaere gaf aan dat het belangrijk is dat EOR-leden elkaar goed leren kennen om te voorkomen dat in de EOR landen tegen elkaar uitgespeeld kunnen worden. Goede contacten en netwerken (ook met het nationale management) kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. Bij de contacten tussen vakbonden en EOR's moet ook worden gekeken naar de voor- en nadelen daarvan. Contacten met de achterban (nationale OR's, werknemers) zijn een zeer belangrijke voorwaarde voor het functioneren van een EOR.

Soms schuilt er een gevaar in als een EOR te veel afhankelijk wordt van de persoonlijkheid van één persoon (meestal de voorzitter). Er moeten goede structuren worden ontworpen om te garanderen dat dit zo min mogelijk gebeurt.

Er is veel goede basisinformatie beschikbaar voor (nieuwe) EOR-leden. Zowel de EOR Service van SBI Formaat als ETUI bieden daarvoor ook de mogelijkheid van een online training. ETUI heeft ook enkele korte handleidingen (pdf) voor EOR's gepubliceerd.

Tot slot vraagt Stan De Spiegelaere aandacht voor de bijzondere situatie bij het bedrijf Ryanair, waar de mensen regelmatig verplicht van land moeten wisselen en de gevolgen die dat heeft voor (Europese) medezeggenschap.

Het publiek van de netwerkbijeenkomst bestond voor het grootste deel uit EOR-leden, afkomstig uit verschillende bedrijfssectoren. Daarnaast waren er enkele mensen uit de vertaalwereld aanwezig, enkele FNV-bestuurders en -kaderleden en de mensen van de EOR Service van SBI Formaat. Als bijzondere gast was bij de bijeenkomst aanwezig FNV-vicevoorzitter Kitty Jong. Tijdens de bijeenkomst zijn door SBI Formaat opnames gemaakt die voor promotiedoeleinden zullen worden gebruikt in blogs en vlogs.

De volgende netwerkbijeenkomst vindt plaats op **vrijdag 17 april 2020**.

Meer informatie:

- [Presentatie](#) van Stan De Spiegelaere op 15 november 2019;
- [Dit artikel](#) in pdf-formaat;
- [Informatieboekjes](#) van ETUI;
- [Webpagina's van EOR Service](#) van SBI Formaat.

Op **11 en 12 februari 2020** organiseert het Workers' Participation Competence Centre (**EWPPC**) in **Brussel** een conferentie, waarin de uitkomsten van het ETUI-onderzoek in een breder kader zullen worden besproken. Ook zal in die conferentie worden gekeken naar de mogelijkheden om tot verbeteringen te komen. De EWPPC-conferentie is bedoeld voor EOR-leden, vakbondsmensen, beleidsmakers, trainers, deskundigen en academici.

De nieuwe Eurocommissarissen

De nieuwe voorzitter van de Europese Commissie, Ursula Von der Leyen, wil graag aan de slag op 1 december. Echter hiervoor moet haar college van commissarissen goedgekeurd zijn door het Europees Parlement. Nadat er eerder al kandidaten sneuvelden moesten Frankrijk, Roemenië en Hongarije nieuwe kandidaten nomineren. Vorige week vonden de hoorzitting van de Franse Thierry Breton en Roemeense Adina Valeanis plaats, beide kandidaten werden verhoord over hun kennis en ambities. Zij krijgen goedkeuring van het Europees Parlement. De Fransman gaat zich bezighouden met de interne markt, de Roemeense met transport. De Hongaarse kandidaat Oliver Varhelyi zou zich bezig moeten houden met de portefeuille uitbreiding en daar schuilt ook een deel van het probleem. Hoe kan een kandidaat uit een lidstaat die zich weinig gelegen laat aan het principe rechtstaat, andere kandidaat-lidstaten langs de meetlat leggen? "Terwijl in Hongarije de rechtsstaat wordt uitgekleeft, zou hij moeten oordelen over de toetreding van kandidaat-lidstaten. Een bizarre situatie", aldus Tineke Strik (GroenLinks). Zij kan zich "niet voorstellen dat de commissaris zijn taken op een geloofwaardige manier kan uitvoeren. De verkeerde man, op de verkeerde plek." Op maandag kreeg deze kandidaat nog eens extra schriftelijke vragen. Uiteindelijk kreeg Verhelyi het akkoord van de Christendemocraten, sociaaldemocraten, Renew Europe en de Europese Conservatieve fractie, de Groenen en GUE (link) stemden tegen de kandidaat. De sociaaldemocraten hebben hem goedgekeurd aangezien hij in de schriftelijke vragen een duidelijke afstand nam tot de Hongaarse buitenlandse politiek aldus Kati Piri, S&D vice president voor buitenlandse zaken. Echter er blijven zorgen bestaan over het pakket, uitbreiding, en de screening van kandidaat lidstaten op de rule of law. De voorzitter van het EP David Sassoli en politieke groepleiders worden nu geïnformeerd dat de hoorzittingen voorbij zijn. Op donderdag is er een gesprek tussen de drie executieve vice presidents van de Commissie Margarethe Vestager, Valdis Dombrovskis en Frans Timmermans met de Conference of Presidents van het EP.

Zij De 3 uitvoerende Commissarissen zullen daarbij aangeven hoe zij hun rol als vicepresident denken te vervullen en hoe zij willen coördineren.

Ondertussen heeft de Von der Leyen het Verenigd Koninkrijk meerder malen verzocht een Commissaris aan te leveren. Ze zijn immers nog lid van de Europese Unie. Londen heeft laten weten, geen commissaris te 'kunnen' sturen, voor de verkiezingen van 12 december. De Europese Commissie is nu een inbreukprocedure gestart. Het Verenigd Koninkrijk heeft nu tot vrijdag om te reageren. Uiteindelijk moet de Raad de lijst van 27 Commissarissen goedkeuren voordat het Europees Parlement volgende week toestemming kan verlenen. Waarschijnlijk heeft het geen gevolgen en kan Von der Leyen beginnen op 1 december.

ETUC seminar over bedrijfsmobiliteit, brievenbusfraude en EU ondernemingsrecht

Op 6 november vond in Brussel het eindseminarie plaats van het EVV project (Europees Verbond van Vakverenigingen, ETUC in het Engels) 'Bedrijfsmobiliteit en werknemersvertegenwoordigers in bedrijfsraden' (*Company Mobility and Workers Representatives in Company Boards*).

Onderzoek en vakbondsinzet ondernemingsrecht en brievenbussen

Tijdens het seminar werd onderzoek gepresenteerd, uitgevoerd door Jan Cremers, over de EU-acquis op het gebied van de interne markt en ondernemingsrecht en brievenbusmaatschappijen. Het onderzoek van Johannes Heuschmid over ondernemingsrecht en werknemersvertegenwoordiging wordt op een later tijdstip gepresenteerd. Het seminar was niet alleen bedoeld om de studies te presenteren maar vooral de consequenties van de bevindingen voor vakbondsinitiatieven te bediscussiëren. Er volgde een interessante uitwisseling over nodige eisen naar de Commissie voor nieuwe wetgeving.

Cremers onderzocht het EU-acquis over de interne markt om te kijken welke definities en instrumenten tegen fraude met lege bedrijvenhulzen er zijn. Dat is nogal mager: er is geen definitie van een echte onderneming en er zijn geen effectieve instrumenten tegen fraude, zoals het gebruik van kunstmatige brievenbus constructies voor detachering of faillissementsfraude.

FNV leverde voor Cremers' een landenrapport aan over de mogelijke omzetting van EU wet- en regelgeving omtrent het gebruik van brievenbussen om regelgeving te ontwijken (denk aan cao's of sociale premies). Op nationaal niveau blijkt er ook geen wettelijke definitie van een echte onderneming te zijn en is het nalevingsmandaat van bedrijfsregisters (Kamer van Koophandel) zeer beperkt en grotendeels administratief. In geval van grensoverschrijdende dienstverlening controleren de lidstaten niet of een dienstverlener die in hun rechtsgebied actief wordt *bona fide* is.

De weinige minimumeisen die bestaan voor het opzetten van een bv kunnen gemakkelijk worden verstrekt door zakelijke dienstverleners die bestuursleden en een kantooradres in het land van verblijf verstrekken.

Er is geen verwijzing naar sancties in het ondernemingsrecht in gevallen van frauduleuze vestiging, dat wil zeggen bedrijven die brievenbusbedrijven oprichten om sociale wet- en regelgeving te omzeilen of voordelen onrechtmatig te verkrijgen door vestiging in een land waar ze niet actief zijn. De Dienstenrichtlijn voorziet niet in sanctiemechanismen of richtsnoeren voor de lidstaten als de beginselen van de richtlijn worden geschonden.

Als er instrumenten tegen frauduleuze activiteiten bestaan en deze worden gebruikt, zijn deze niet gebaseerd op primaire wetgeving (EU verdragsrecht) maar secundaire wetgeving in aangrenzende beleidsterreinen (sociale wet- en regelgeving). Verder missen nalevingsinstanties de competenties om effectief op te treden.

Al in al een treurig beeld dus. Daarom de vraag: *Wat te doen?*

Cremers heeft 5 aanbevelingen:

1. Transparantie en openbaarmaking op het gebied van vennootschapsrecht: ontwikkel EU eisen voor minimum rapportage van bedrijfsinformatie voor nationale databases, om volledig en vergelijkbaar naleving te kunnen monitoren en handhaving mogelijk te maken
2. Regulering van grensoverschrijdende dienstverleners: ontwikkel een certificaat om de *bona fide* aard van het bedrijf te garanderen (een B1 die materiële aanwezigheid voor bedrijven in het land van herkomst bevestigt, net als een A1 die sociale verzekering voor werknemers zou moeten bevestigen)
3. Verhoog de aansprakelijkheid in ketens van (grensoverschrijdende) dienstverlening in EU wetgeving die niet sectorspecifiek maar generiek is (hier is een overlap met aankomende *due diligence* wetgeving)
4. Erken de samenhang van juridische entiteiten (*separate legal entities*) die van een uiteindelijk gerechtigde eigenaar zijn in wetgeving, om aansprakelijkheid vast te stellen en zo werknemers en hun vertegenwoordiging beter te beschermen
5. Kwalificeer sociale fraude als een misdrijf met bijhorende EU-brede sancties: het voorbeeld van België wordt hier gegeven waar sociale fraude in civiele procedure met grote boetes gestraft wordt.

Concreet werd ook nog ingegaan op de ELA die meer mogelijkheden tot optreden moet krijgen. ELA moet ook toegang tot bedrijven databases zoals Orbis krijgen om schijnconstructies effectiever te kunnen ontrafelen. Het EVV eist ook realtime gegevensuitwisseling.

Sociale criteria bij openbare aanbestedingen werden ook nog genoemd. Ook op dit gebied heeft FNV recentelijk een succes geboekt: Schiphol mag bij de aanbesteding voor de beveiliging van de luchthaven van de rechter [eisen stellen aan arbeidsvoorwaarden](#).

Het EVV beoordeelde het onderzoek en de discussie positief: waar jaren geleden de hervorming van interne marktregels nog onmogelijk leek zijn er nu concrete en beleidsoverschrijdende hervormingsvoorstellen. Er is meer politieke wil om sociale fraude als grote overtreding te zien, de bescherming die bedrijven genieten in vennootschapsrecht - van ontbrekende eisen tot oprichting en rapportage tot beperkte aansprakelijkheid en gebrekkige handhaving - wordt openlijk kritisch onder de loep genomen. Op EU niveau zijn er ook in toenemende mate voorstellen om *corporate governance* te verbeteren om belangen van de rechten van werknemers alsook milieuaspecten te waarborgen. Het EVV zal de discussie de komende maanden vertalen naar concrete acties en beleidsvoorstellen voor Europese instellingen. Hierbij kan het momentum van een nieuwe Commissie en Parlement goed benut worden.

De terreinen waar het EVV voorstellen zal ontwikkelen omvatten de ELA, sociale zekerheidscoördinatie, ondernemingsrecht, en openbare aanbestedingen. Ook zal aandacht uitgaan naar betere aansprakelijkheidsregels en financiële transparantie door betere bedrijfsregistratie (toegankelijkheid, kwaliteit en vergelijkbaarheid van data en openbaarheid daarvan als publiek goed). Hervorming van het EU ondernemingsrecht staat ook op de agenda van het EVV, hier moeten vakbondsorganisaties echter hard knokken om door de Commissie als

belangrijke stakeholder erkent te worden. Dit is onder andere de reden waarom de eis voor sterkere antimisbruikmaatregelen in de *Company Law Package* (zie onderaan) in de uiteindelijke tekst van de bijhorende Richtlijnen niet gehonoreerd werd.

Nationale omzetting Insolventierichtlijn en *Company Law Package*

Daarnaast is tijdens de vergadering ook de vakbondsgids voor de omzetting van de insolventierichtlijn gepresenteerd (zie artikel in vorige nieuwsbrief). Deelnemers bediscussieerden prioriteiten en risico's bij de omzetting van de nieuwe richtlijn. FNV speelde een actieve rol bij het analyseren van de insolventierichtlijn, volgt het proces van de omzetting ook nauw en treedt op tegen flitsfaillissement die gebruikt worden om werknemersrechten bij een overgang van onderneming te omzeilen. Recent nog heeft de [advocaat-generaal aan de Hoge Raad FNV gelijk gegeven](#) in hoger beroep tegen garnalenverwerker Heiploeg in Zoutkamp. Die ging in 2014 failliet en maakte meteen een doorstart onder de visserijbedrijf Parlevliet en Van der Plas. Negentig werknemers raakten hun baan kwijt. De overige 210 werknemers mochten aan de slag bij het nieuwe Heiploeg, maar onder slechtere arbeidsvoorwaarden. De definitieve uitspraak wordt volgend jaar verwacht. [Het advies](#) wordt meestal overgenomen door de rechters, maar niet altijd.

Ook is gesproken over de nationale omzetting van de EU *Company Law Package*, met twee Richtlijnen op gebied van ondernemingsrecht: [grensoverschrijdende herstructurering](#) en [online registratie van vennootschappen](#). Hoewel de richtlijnen zwak zijn op het gebied van antifraudemaatregelen, kunnen vakbonden bij de nationale lobby omtrent de omzetting een anti-misbruikclausule eisen. [Overweging nr. 7](#) in de voorgestelde Richtlijn over grensoverschrijdende herstructurering noemt kunstmatige bedrijfsstructuren die voor onrechtmatige doeleinden ingezet worden en roept lidstaten op om daartegen maatregelen te nemen:

Om dergelijke mogelijke misbruiken aan te pakken, als algemeen beginsel van Unierecht, moeten de lidstaten er zorg voor dragen dat vennootschappen de procedures voor grensoverschrijdende omzetting niet aanwenden om kunstmatige constructies op te zetten die tot doel hebben onterechte belastingvoordelen te verkrijgen of de wettelijke of contractuele rechten van werknemers, schuldeisers of deelnemers in de vennootschap aan te tasten. Aangezien het gaat om een afwijking van een fundamentele vrijheid, dient de strijd tegen misbruiken strikt te worden geïnterpreteerd en te worden gebaseerd op een individuele beoordeling van alle relevante omstandigheden. Er moet een procedureel en materieel kader worden opgesteld waarin de beoordelingsmarge en de diversiteit in de aanpak waarover de lidstaten in dat verband beschikken, worden omschreven en tegelijkertijd de regels worden bepaald om de maatregelen te stroomlijnen die de nationale instanties in overeenstemming met het Unierecht moeten nemen in de strijd tegen misbruiken.

In de nationale lobby kunnen bonden met hun case studies ook goed aantonen dat nationale lidstaten een groot belang hebben frauduleuze grensoverschrijdende constructies door antimisbruikmaatregelen en bijhorende boetes aan te pakken. Zij ervaren immers hierdoor grote negatieve gevolgen: door misgelopen belastingen en premie afdrachten alsook negatieve sociale gevolgen, zoals uitbuiting.

EFFAT Congres – FNV Agrarisch en voeding leveren goede FNV inbreng!

Op 6 en 7 november vond in Zagreb, Kroatië, het 5^{de} EFFAT Congres plaats. Iedere vijf jaar buigt het Congres zich over de politieke prioriteiten en werkprogramma van de Europese koepel voor Voeding, Agrarisch en Toerisme. Namens de FNV nam een delegatie onder leiding van Patrick Meerts, FNV bestuurder in de EFFAT Executive, deel aan het 2-daags Congres.

Delegatie bestond uit Patrick Meerts, Jos Hendriks en kaderleden Corry van Velzen en Milly Horning.

Patrick gaf een actieve FNV inbreng in twee panels: 'The future of Europe: a fairer Europe for workers' en 'the future of trade unions: what is the recipe for a stronger EFFAT?' Om met het laatste te beginnen, het recept voor een sterker EFFAT is natuurlijk meer en krachtige leden. We zullen moeten leren van elkaar successen in ledenwerving en van voorbeelden uit landen en sectoren waar het wel lukt. Ook leden betrekken bij het Europese werk is belangrijk, bij wetsvoorstellen die specifiek de EFFAT sectoren betreffen, loont het om met informatie en leden de Commissie en het EP te bestoken. Als het gaat om gevaarlijke stoffen bijvoorbeeld werkt niets zo goed als een kaderlid dat uitlegt hoe hij of zij last heeft van die stoffen op werkvloer. Om sterker te worden in Brussel, dient de EFFAT zich te ontwikkelen tot een natuurlijke partner van de Europese instellingen waar mee gepraat kan worden over input op de dossiers met gevolgen voor werknemers in de agrarische sector, voedingsindustrie, catering en toerisme. Een sterkere samenwerking met andere Europese beroepsfederaties ligt voor de hand.

In het panel 'a fairer Europe for workers' ging Patrick in op het fenomeen werknemer en werknemersbescherming. Maar wat als er dan steeds minder werknemers zijn en steeds meer andere, niet-standaard werkvormen? De speech kan je hieronder lezen. De nieuwe Secretaris-Generaal van de EFFAT Kristjan Bragason heeft stukken uit de twee toespraken genoemd in zijn samenvatting en besloten om begin volgend jaar bij de FNV langs te komen. Het Congres is een mooi voorbeeld van goede samenwerking tussen FNV Agrarisch groen en Europa adviseurs van de beleidsadviesgroep.

Speech van Patrick

What is a worker? It used to be so easy but nowadays especially with the gig economy the lines are blurred. A fair Europe is only possible if we know who we are talking about: workers, employees, agency workers, self employed, bogus self employed, seasonal workers, casual workers, those on a 0-hour contract. We even now talk about typical and atypical forms of employment. Do we need to know the specific contract status or juridical base? Or should we just focus on our goal as trade unions: to fight for better working conditions for all who work, regardless of the 'status' or contract.



We as FNV do organize self employed, we have a union for them. We try to work side by side to improve the working conditions, which to be honest is not always easy. We even use a new word at the FNV: werkkenden, it encompasses self employed, worker, in short all of us who are working regardless of juridical status.

If workers or employees enjoy full protection, it becomes for employers attractive to dismiss a worker and hire the same person back on a self-employed basis, or a 0 hour basis. Therefore we must reduce precarious and uncertain employment, and extend workers rights and protection to new forms of work!

We don't want a system which protects the full time workers and leaves the rest behind.

Social protections schemes need to be reformed and adapted also to the new reality. Everyone needs to contribute and participate in social security schemes which gives them protection against economic uncertainty.

We strive for better and fairer working conditions for all of us. We need to work together to improve the working and living conditions of our members, that's why unions are here for! We must stand side by side!

Congres Europese Federatie voor Bouw en Hout – Wenen: 7 en 8 november

Niet onbekend, maar de Bouw staat net als veel sectoren voor grote uitdagingen. Om deze uitdagingen aan te kunnen, moeten we tegenwoordig voorbij onze eigen grenzen kijken. In de sector Bouwen & Wonen hechten we veel waarde aan het gezamenlijk optrekken met onze EU collega's en heeft **Janna Mud (Sectorhoofd van deze sector)** zich kandidaat gesteld voor de functie van vice-voorzitter. Met grote meerderheid aan stemmen is zij in deze rol verkozen.

Aan het congres werd deelgenomen door o.a. drie kaderleden die actief hebben bijgedragen aan de input van FNV op het congres.

Janna Mud:

“Door mij kandidaat te stellen voor de positie van vice-voorzitter, wil ik een opbouwende bijdrage willen leveren aan de, naar mijn mening, benodigde veranderingsprocessen die zo kenmerkend zijn voor onze sector. Met het nieuwe team zijn we verantwoordelijk om deze processen in de nabije toekomst handen en voeten te geven.”

FNV Bouwen & Wonen is na de fusie vier jaar geleden, een nieuwe weg in geslagen. Vakbonden in Europa kennen net als FNV dalende ledenaantallen en dus zullen wij ons, om succesvol te zijn, aan moeten passen aan de nieuwe context anno 2019. FNV heeft uiteraard niet de waarheid in pacht, maar één ding is zeker: als we blijven doen zoals we altijd hebben gedaan, blijven we hetzelfde ontvangen. En dat terwijl de wereld om ons heen verandert.

Janna Mud:

“Er is echter één basisvoorwaarde: de EFBH is zo krachtig als de mate waarin we in staat zijn met elkaar samen te werken en de dialoog met elkaar aan te gaan. Zowel intern binnen de EFBH, als extern in contacten met het EVV en andere federaties, als in de contacten met werkgevers en andere partijen.”

We zullen dus als eerste aan deze basisvoorwaarde moeten voldoen. De volgende punten heeft FNV hierop ingebracht:

1. Ten eerste: Werken aan zuivere, transparante en democratische besluitvormingsprocessen
 - a. Hiermee bedoelen we dat alle aangesloten leden (groot én klein) de kans moeten krijgen mee te praten en hun aandeel in te brengen
2. Ten tweede: Werken aan meer diversiteit en inclusiviteit in de EFBH en in onze werkprogramma's
 - a. De veranderende bouwwereld brengt bedreigingen, maar ook kansen met zich mee. Nieuwe doelgroepen moeten we ook toelaten tot onze 'gelederen' hoewel zij in het begin slechts met weinigen zullen zijn in hun vertegenwoordiging. Om als vakbonden te groeien in de nieuwe doelgroepen, moeten zij zich ook herkennen in de taal die wij als vakbond spreken. Liefst uitgesproken door vertegenwoordigers vanuit deze groepen.
3. Ten derde: Werken aan een meer efficiënte organisatie
 - a. Niet alleen vanuit financieel oogpunt, maar ook in termen van slagkracht. Met minder middelen, meer doen dus. Dit vraagt kennis van interne organisatieprocessen; hierbij kunnen we alle aanwezige kennis op het secretariaat gebruiken.
 - b. Daarnaast moeten de eerdergenoemde punten (alle leden praten mee en meer diversiteit) ingebed worden in de het dagelijks werk en in de cultuur van de EFBH.

Het nieuwe team staat voor grote uitdagingen (een globaliserende wereld; een EU die steeds meer wetgeving verzint die onze positie als vakbonden aantast).

Janna Mud:

“Ik zou het nieuwe team willen meegeven de door FNV ingebrachte punten in het dagelijks werk in te bedden als essentieel onderdeel om over vier jaar terug te kunnen kijken op een geslaagde periode. Uiteraard is FNV altijd bereid om constructieve bijdragen te leveren.”

AGENDA:

ITEM Jaarconferentie 2019 | "Bouwen aan een kennisplatform voor grensoverschrijdende samenwerking

Donderdag 21 en vrijdag 22 november 2019 | Enschede

Jubileum editie - 5 jaar ITEM

"100 Jaar ILO: Een feestje waard!"



DATUM: 22 november 2019

TIJD: 10.00 uur tot 15.00 uur, aansluitend borrel

LOCATIE: CVH Utrecht

[Hier](#) vind je meer informatie

Voor de mensen die zich al hebben aangemeld via Lucia Lapar, via deze link kan de workshops van je voorkeur aangeven, mocht je dat nog niet gedaan hebben: www.fnv.nl/100jaarilo.

FNV, Team Europa en Internationale Zaken van de Beleidsadviesgroep
Postbus 9208 | 3506 GE Utrecht
T: +31 (0)88-3681432 | europanieuws@fnv.nl