

## COVID-19

### Hoe impact in multinationale ondernemingen anticiperen en beheren

Gemeenschappelijke aanbevelingen van de Europese Vakbondsfederaties ten behoeve van EOR/EO Coördinatoren en werknemersafgevaardigden in BOG's, EOR's en EO's

Maart 2020

De impact van het COVID-19 virus op ons leven, op de samenleving en op de economie is ongekend. Vakbonden van heel Europa treden gemeenschappelijk op ter verdediging van veiligheid en gezondheid van werknemers en ze spreken met één stem: de COVID-19 crisis mag niet ten koste gaan van jobs en inkomen!

De gevolgen ervan op werk verschillen enorm van het ene bedrijf ten overstaan van het andere, van de ene sector naar de andere. Uw Europese Vakbondsfederatie analyseert zeer aandachtig de sector specifieke ontwikkelingen en zal daarover verslag uitbrengen.

Werknemers' inspraak via informatie, consultatie en participatie in de bedrijfsbesluitvorming is meer dan ooit belangrijk om de socio-economische gevolgen die kunnen optreden ten gevolge van de crisis te anticiperen en aan te pakken. In functie van de belangrijke mate waarmee de logistieke keten verbonden is met de sectoren die we vertegenwoordigen, hebben de Europese Vakbondsfederaties besloten om heel praktische gemeenschappelijke aanbevelingen uit te werken ten behoeve van afgevaardigden in Europese Ondernemingsraden en in bedrijven die werken onder het statuut van een Europese Onderneming (*Societas Europaea* - SE).

Onze doelstelling met deze aanbevelingen is tweeledig: enerzijds het adviseren van onze leden in EOR/EO-OR over hoe ze een rol kunnen en zouden moeten spelen bij het aanpakken van de COVID-19 crisis binnen hun bedrijf; en anderzijds vragen we de leden van EOR/EO-OR om nationale en Europese vakbonden te steunen om zo druk te kunnen zetten op de bedrijfsleiding opdat deze daadkrachtige maatregelen treffen op elke bedrijfslocatie zodat werknemersgezondheid, tewerkstelling en inkomens te vrijwaren en dit voor alle werknemers, voor vaste, tijdelijke en a-typische contracten.

Deze aanbevelingen kunnen herzien worden naarmate de situatie verder evolueert.

## Aanbeveling #1

### Uitstellen jaarlijkse/gewone en onderhandelings bijeenkomsten

Mocht uw bedrijfsleiding de bijeenkomst van uw Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG), van uw Europese Ondernemingsraad (EOR) of van de Ondernemingsraad van uw Europese Onderneming (EO-OR) willen annuleren of indien de bedrijfsleiding voorstelt om de vergadering te houden via videoconferencing

=>Vraag de vergadering uit te stellen en ze samen te roepen zodra dit mogelijk is nadat de COVID-19 crisis voorbij is

Deze aanbeveling geldt tevens voor de normale bijeenkomsten van uw EOR/EO-OR, van EOR/EO-OR werkgroepen of comités, EOR/EO-OR vormingsseminaries en tevens voor elke bijeenkomst met als doel uw EOR/EO akkoord te (her-) onderhandelen. Deze aanbeveling heeft als doel te vermijden dat video conferenties de normale bijeenkomsten zouden vervangen en dat de bedrijfsleiding de COVID-19 crisis aanwendt als excuus om uw normale bijeenkomsten van 2020 af te zeggen.

**HOE?** Hier is een concreet voorbeeld:

**Generali**, het EOR Select Comité voorzien voor begin maart werd afgezegd. Het SC vroeg de bedrijfsleiding om alle geplande presentaties voor de bijeenkomst elektronisch over te maken, wat ook gebeurde.

Bij **Coca-cola** European Partners, de EOR had moeten plaatsgrijpen eind maart. De bijeenkomst werd uitgesteld, niet afgezegd.

In **Korian**, een groep actief in de bejaardenzorg, waar de onderhandelingen voor de oprichting van een EOR eind 2019 werden afgerond. De allereerste bijeenkomst van de EOR werd gepland voor maart 2020. Er werd beslist de vergadering niet af te zeggen, maar uit te stellen naar een latere datum.

## Aanbeveling #2

### Vraag een online buitengewone vergadering over COVID-19

Werknemersrechten op informatie, consultatie en participatie stoppen niet omwille van de COVID-19 crisis, en voorzieningen in de EOR/EO-OR akkoorden worden niet opgeschort. Gezien multinationals de intentie kunnen hebben hun activiteiten te herzien in functie van de COVID-19 crisis, moeten informatie- en consultatie procedures in deze hoogst uitzonderlijke omstandigheden gerespecteerd worden. Er kan geen enkele beslissing genomen worden over herstructurering, afslanking of afdankingen zonder voorafgaande informatie, consultatie en participatie van de werknemers en hun vakbondsafgevaardigden zowel op Europees als nationaal vlak.

Alhoewel de gewone bijeenkomst van uw EOR/EO-OR kan uitgesteld worden, is de COVID-19 crisis van die orde dat het kan beschouwd worden als een buitengewone omstandigheid met een de-facto transnationale aard die aanleiding kan zijn voor een buitengewone bijeenkomst om te informeren en te consulteren over het potentieel impact ervan op de werknemers.

De Europese Vakbondsfederaties pleiten altijd voor een echte fysieke EOR/EO-OR bijeenkomst. Onder de huidige omstandigheden zijn deze echter verboden om elkaars gezondheid te beschermen en de verdere verspreiding van het virus te stoppen. Daarom bevelen de Europese Vakbondsfederaties, uitzonderlijk, aan om gebruik te maken van online bijeenkomsten, onder duidelijk vooraf gemaakte afspraken tussen beide partijen.

=>Vraag om een buitengewone bijeenkomst ivm de COVID-19 crisis, via videoconference, maar maak vooraf duidelijke afspraken over het uitzonderlijk karakter van het gebruik van deze online bijeenkomsten

Gelieve in bijlage een voorbeeld te vinden van afspraken ivm het uitzonderlijk gebruik van online bijeenkomsten waarover we jullie ten zeerste aanraden vooraf een akkoord te sluiten met de directie. Het moet absoluut duidelijk zijn dat videoconferenties beperkt zijn tot deze COVID-19 crisisperiode. Pas deze afspraken aan, aan uw specifieke EOR/EO-OR situatie, vooral als in uw EOR/EO akkoord reeds bepalingen voorzien worden in verband met online of videoconferenties.

**HOE?** Hier volgen enkele concrete voorbeelden:

**Alstom**, de EOR vroeg een noodupdate over de COVID-19 situatie via een conference call met de directie, die voorzien was van simultane vertaling in alle talen. Op basis van de ontvangen informatie, diende de EOR een officieel verzoek in voor een buitengewone bijeenkomst.

**Kraft Heinz**, de EOR vroeg om een buitengewone bijeenkomst en ontving de powerpoint presentaties over alle maatregelen genomen in de diverse landen ter bescherming van de werknemers' gezondheid en dit vertaald in alle talen. Een conference call vond plaats tussen de leden van het EOR Select Comité en de Europese directie inclusief managers van de logistieke keten, productie, veiligheid & gezondheid en human resources.

### Aanbeveling #3

#### Vraag regelmatige schriftelijke updates aan de directie ivm COVID-19

Om zo vroeg mogelijk op de gevolgen van COVID-19 op de tewerkstelling te kunnen anticiperen:

=>Vraag regelmatige (vb dagelijks) updates van de situatie, vraag de directie om schriftelijk op volgende vragen te antwoorden en dit per land:

- Maatregelen genomen door de directie of onderhandeld met de vakbonden binnen het bedrijf en dit voor de gehele logistieke keten inclusief onderaannemers om de veiligheid en gezondheid van werknemers, alsook de veiligheid en de gezondheid van patiënten (vb. in de private gezondheids- en ouderlingen zorg instellingen), alsook van klanten (in de dienstensector, energie, horeca, nuts- en transportsectoren, enz) te waarborgen
- Maatregelen genomen door het bedrijf in geval dat werknemers of hun familieleden een COVID-19 gerelateerd ziektebeeld vertonen (vb. Aanvullende vergoeding bovenop de wettelijke Ziekte uitkering).
- Maatregelen genomen binnen het bedrijf, in de gehele logistieke keten & onderaanneming, om mogelijke gevolgen op de tewerkstelling te beperken (vb. Rampenplan, verkorte arbeidsduur, verlengde overuren, compenserende maatregelen om het werknemersinkomen te garanderen)
- Maatregelen genomen door de directie om de gevolgen op de bedrijfsactiviteiten te beperken (vb. Shiftwijzigingen in de productie, logistiek of administratie; tijdelijke sluiting; of andere alternatieven voor mogelijke storingen in de logistieke keten)
- Trends in verband met het tewerkstellingsniveau
- Evolutie van de financieel-economische situatie (vb. Leningen & kredieten)

**HOE?** Hier enkele concrete voorbeelden:

**Lafarge Holcim**, de EOR ontwikkelde een vragenlijst voor de directie en vroegen om een wekelijkse update.

**UniCredit**, de directie maakte een intranetpagina enkel en alleen om alle werknemers bestendig te informeren over de COVID-19 ontwikkelingen.

**Compass**, de directie bezorgt de EOR leden regelmatige schriftelijke updates ivm overheidsmaatregelen (school en restaurant verplichte sluitingen per land) het aantal besmette en in quarantaine geplaatste werknemers in elk land. De directie verstrekt ook een duidelijk

overzicht van alle overheidsmaatregelen en aanvullende bedrijfsmaatregelen ivm ziekte uitkeringen, tijdelijke werkonderbrekingen, en zorg voor familieleden.

In deze omstandigheden zou het Select Comité in een permanente dialoog met de directie moeten gaan, altijd in coördinatie met de EOR/EO-OR. Tegelijkertijd moet de directie de leden van het Select Comité toelaten om videoconferenties onderling te houden alsook met andere leden van de EOR/EO-OR.

## Aanbeveling #4

### Deel zoveel mogelijk onderling informatie uit over de situatie in elk land

Bovenop de informatie verstrekt door de directie, is communicatie binnen de EOR/EO-OR en de uitwisseling van informatie tussen de EOR/EO leden onderling nu belangrijker dan ooit:

=>Zorg dat elke EOR/EO afgevaardigde regelmatig verslag uitbrengt over de situatie in zijn land, over volgende aspecten:

- Overheidsmaatregelen (vooral in geval van volledige of gedeeltelijke lockdown, goedkeuring van noodwetgeving, opzetten van tijdelijke werkloosheidssystemen, en overheidsloontoeslag in geval van ontslag)
- Maatregelen getroffen door de sociale partners en/of overheid via bi- of tripartite akkoorden op nationaal of sectoraal niveau (vooral akkoorden ivm aangepaste arbeidsduur, afspraken ter bescherming van de werknemers' veiligheid en gezondheid, en de definitie, de reikwijdte en aard van 'cruciale' en essentiële activiteiten)
- Maatregelen getroffen op ondernemingsvlak ofwel via bedrijfsakkoorden of via unilaterale beslissingen van de directie (vb. Beschermende werknemers maatregelen, sociale afstandsmaatregelen, tijdelijke sluiting, bijpassing tot 100% van het netto salaris, bijkomende betaalde vakantie, versoepeling van telewerken, toepassing van deze maatregelen op de werknemers met een atypisch arbeidsovereenkomst, en maatregelen voor arbeiders/bedienden)
- Hoe werden de vakbonden en de werknemersafgevaardigden betrokken bij het beheersen van de COVID-19 crisis.

**HOE?** Hier enkele concrete voorbeelden:

**BASF**, een vragenlijst is opgemaakt die door elk EOR lid moet ingevuld worden (vb. worden de werknemersafgevaardigden/vakbonden in uw land op de hoogte gebracht van het aantal besmette collega's?). Alle antwoorden worden verzameld door het EOR Secretariaat en aan alle EOR leden bezorgd.

**Volkswagen**, een regelmatige update wordt per email verstuurd aan de leden van zowel de EOR als van de Globale OR. De update bevat een situatierapport van alle betrokken landen, inclusief China.

**KBC**, het EOR Select Comité is in bestendig overleg en houdt elkaar op de hoogte van alle ontwikkelingen in elk land.

**Mondelez**, de EOR Voorzitter nam het initiatief en creëerde een Excel document met daarin per land en site een overzicht van de huidige situatie. Dit document wordt regelmatig geactualiseerd en aan alle EOR leden bezorgd.

## Aanbeveling #5

### Dring er bij de directie op aan om deze crisis aan te pakken via sociaal overleg

Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen spelen een essentiële rol in het beheersen van deze ongeziene gezondheids crisis. Dring er bij de directie op aan in overleg te gaan met vakbonden op nationaal en plaatselijk niveau om daadkrachtige maatregelen uit te werken ter bescherming van de werknemers' gezondheid alsook om de tewerkstelling en het inkomen van alle werknemers te vrijwaren. Sociale partners moeten samen werken om akkoorden af te sluiten op alle niveaus over verkorte arbeidsduursystemen die de hoogst mogelijke inkomenscompensatie voorzien.

=>Overtuig de directie te onderhandelen op bedrijfsniveau teneinde de crisis aan te pakken op bedrijfsniveau rekening houdend met de noodwetgeving en nationale/sectorale akkoorden

**HOE?** Hier een concreet voorbeeld.

**Safran**, als gevolg van een aanhoudend gebrek aan social dialoog in de UK, stuurde de EOR een brief aan de directie voor de "onmiddellijke oprichting van een specifieke, nationale COVID-19 onderhandelingsgroep voor de UM om in onmiddellijk overleg te gaan met de vakbonden en hun afgevaardigden op zoek naar een snelle en afdoende oplossing om de gevolgen van de crisis op all niveaus afdoen te coördineren".

## Aanbeveling #6

### Vraag een fysieke buitengewone vergadering van zodra de COVID-19 crisis over is

Om zodra de virus uitbraak voorbij is, op een sociaal verantwoorde manier de gevolgen van de COVID-19 crisis aan te pakken.

=>Vraag een buitengewone vergadering zo snel mogelijk om de impact van de crisis op de bedrijfsactiviteiten en tewerkstelling in elk land te bespreken

## Aanbeveling #7

### Contacteer uw Europese Vakbondsfederatie

Als dialoog met de directie mislukt of in geval:

- De maatregelen genomen door uw bedrijf om de werknemers' gezondheid, tewerkstellings- en inkomens te garanderen, onvoldoende blijken,
- Wanneer werknemers niet gelijkwaardig behandeld worden op basis van hun statuut (vb maatregelen zijn niet van toepassing op tijdelijk personeel of op arbeiders) of verschillen van de ene site naar de andere (vb. verschillen tussen diverse bedrijfslocaties, of verschillen per land) ,
- Dat de directie de crisis aangrijpt om collectieve ontslagen door te voeren,
- Dat werknemersafgevaardigden en vakbonden niet betrokken worden bij de besluitvorming die mogelijks impact kan hebben op de werknemers belangen.

=>AUB contacteer uw Europese Vakbondsfederatie

We proberen U zo goed mogelijk te ondersteunen teneinde een gecoördineerde aanpak in alle landen waarin het bedrijf actief is te realiseren.

We horen ook graag goede voorbeelden van U zodat we collega's van andere EOR/EO-OR's kunnen helpen.  
 =>AUB Informeer uw Europese Vakbondsfederatie over elke creatief, inspirerend goed voorbeeld wat uw EOR/EO-OR heeft uitgewerkt

De contactpersonen van elke Europese Transportfederatie vindt U hieronder:



**www.industrialall-europe.eu**  
**Chantal Caron**  
 +32 478 780 293  
[chantal.caron@industrialall-europe.eu](mailto:chantal.caron@industrialall-europe.eu)



**www.uni-europa.org**  
**Annika Flaten**  
 +32 478 79 15 39  
[annika.flaten@uniglobalunion.org](mailto:annika.flaten@uniglobalunion.org)



**www.effat.org**  
**Enrico Somaglia**  
 +32 491 61 71 00  
[e.somaglia@effat.org](mailto:e.somaglia@effat.org)



**www.efbww.org**  
**Thilo Janssen**  
 +32 473 13 43 27  
[tjanssen@efbww.eu](mailto:tjanssen@efbww.eu)



**www.epsu.org**  
**Guillaume Durivaux**  
 +32 489 39 48 91  
[gdurivaux@epsu.org](mailto:gdurivaux@epsu.org)



**www.etf-europe.org**  
**Myriam Chaffart**  
 +32 475 34 36 51  
[m.chaffart@etf-europe.org](mailto:m.chaffart@etf-europe.org)

## Appendix

### Gemeenschappelijke afspraken ivm het uitzonderlijk gebruik van online bijeenkomsten ten gevolge van de COVID-19 crisis

Het vrijwaren van de veiligheid en gezondheid van de [naam bedrijf] werknemers alsook het verzekeren van hoogstaande sociale dialoog om de impact van de huidige COVID-19 crisis op zowel de bedrijfsactiviteiten als tewerkstelling, zijn prioriteiten die gedeeld worden door de directie van [naam bedrijf] als door de EOR [of EO-OR].

Beide partijen onderkennen dat face-to-face bijeenkomsten één van de essentiële factoren is om een goede sociale dialoog in stand te houden, tevens onderkennen ze de nood voor tijdelijke voorzieningen om een bestendige betrokkenheid van de EOR [of EO-OR] in het bedrijfs besluitvormingsproces alsook bij de veiligheid en gezondheid van de EOR [of EO-OR] afgevaardigden.

Zolang fysieke bijeenkomsten verboden zijn omwille van de COVID-19 crisis, besluiten de Directie en de EOR [of EO-OR] om tijdelijk online bijeenkomsten in te zetten volgens volgende principes:

1. Gewone EOR [of EO-OR] bijeenkomsten alsook bijeenkomsten met als doel een EOR [of EO] akkoord te (her-)onderhandelen (indien van toepassing) worden niet online gehouden. Deze vergaderingen kunnen uitgesteld worden en opnieuw samengeroepen van zodra de wettelijke maatregelen opgeschort worden, en de toestand van die orde is dat normale face-to-face bijeenkomsten toegelaten zijn.
2. Indien buitengewone bijeenkomsten voor informatie en consultatie doeleinden worden gevraagd, dan kunnen deze online gehouden worden. Alhoewel video conferenties niet de nodige flexibiliteit en interactiviteit toelaten, zullen beide partijen er alles aan doen om deze zo goed mogelijk te laten doorgaan.

In het bijzonder:

- De directive faciliteert deze bijeenkomsten door zoveel mogelijk informatie schriftelijk én voorafgaand te bezorgen aan alle deelnemers, en dit in hun eigen taal.
- Vertaling wordt voorzien door professionele tolken;
- IT uitrusting van goede kwaliteit (en technische ondersteuning) zal beschikbaar gesteld worden aan elke deelnemer voor zowel de voorbereidende als de gemeenschappelijke én follow-up bijeenkomst;
- Voorbereidende en follow-up bijeenkomsten worden georganiseerd voor de werknemersafgevaardigden. De absolute vertrouwelijkheid van deze pre & post bijeenkomsten wordt gegarandeerd;
- Experts die de EOR [of EO-OR], inclusief afgevaardigden van de Europese Vakbondsfederaties, zullen kunnen deelnemen aan de bijeenkomsten;
- Een lijst van alle deelnemers van de online bijeenkomst wordt gecirculeerd. Verslag van de vergadering wordt opgesteld en goedgekeurd volgens de regels van het EOR [of EO-OR] akkoord en overgemaakt aan alle EOR [of EO-OR] leden zo snel mogelijk volgend op de bijeenkomst.

De EOR [of EO-OR] kan beslissen, op een geval-per-geval-basis, wie deelneemt aan deze online bijeenkomsten. Deelnemers aan buitengewone bijeenkomsten kunnen zijn:

- Alle EOR [of EO-OR] leden;
- Het Select Comite, per mandaat van de EOR [of EO-OR];
- Het Select Comite uitgebreid met EOR [of EO-OR] leden die er normaliter niet in zetelen, met mandaat van de EOR [of EO-OR].

3. Select Comite vergaderingen met de directive vinden online plaats. De directie moet de leden van het Select Comite toelaten om onderling of met andere EOR [of EO-OR] leden video conferenties te houden.

Deze afspraken regelen de werking van de EOR [EO-OR] enkel en alleen tijdens de COVID-19 crisis. Ze zijn derhalve tijdelijk en zullen automatisch herroepen worden van zodra face-to-face bijeenkomsten opnieuw toegelaten zijn.

Opgemaakt op (datum)

Handtekeningen

Voor het bedrijf

Voor de werknemersafgevaardigden (de EOR/EO-OR leden, of de leden van het Select Comite of de EOR/EO-OR Voorzitter met een mandaat namens de EOR/EO-OR)