

Italië: geen ondernemingsraad

Weinig arbeidswetgeving maar een sterke vakbond

Italië kent geen ondernemingsraden zoals in Nederland. In het Zuid-Europese land nemen de vakbonden veel OR-rollen op zich en moeten werknemers soms de barricaden op.

Mariëlle van der Coelen en John Snel, adviseurs EOR Service, FNV Formaat.

Rondje Europa

We maken een rondje Europa om te kijken hoe onze mede-Europeanen omgaan met medezeggenschap. Deze keer: Italië.



Fiat-werknemer verkiest werk boven privileges', stond in januari in de krant. Het personeel van Fiat Turijn had, in ruil voor investeringen in hun fabriek en werkzekerheid, in een referendum ingestemd met langere werktijden, kortere pauzes en een beperking van hun stakingsrechten. Eerder was Fiat al uit het werkgeversverband gestapt om onder de cao uit te kunnen komen. De grootste vakbond is tegen het akkoord.

Omdat Fiat met 22.000 werknemers de belangrijkste werkgever van Italië is, worden de ontwikkelingen op de voet gevolgd. Zijn de arbeidsverhoudingen in Italië aan het veranderen?

In tegenstelling tot de meeste landen op het Europese continent kent Italië weinig arbeidswetgeving. De basale rechten van de vakbonden werden in 1970 wettelijk geregeld. Hierna werd nieuwe arbeidswetgeving vooral gemaakt om aan eisen van de Europese Unie te voldoen. Het systeem van arbeidsverhoudingen is gebaseerd op vrijwillige overeenkomsten. De omzetting van de EOR-richtlijn is hiervan een voorbeeld: in de meeste EU-landen wordt er een op de richtlijn gebaseerde wet aangenomen, maar in Italië sluiten werkgeversverbanden en vakbonden een bindend akkoord over de Europese ondernemingsraad.

Strijdbare werknemers

Wie werknemersvertegenwoordiging zegt in Italië, zegt vakbond. Zo'n 36 procent van de werkende Italiaanse bevolking is lid van een vakbond en 80 procent van de werknemers valt onder een cao. De arbeidsverhoudingen zijn wat conflictiever dan wij in Nederland gewend zijn. Om hun rechten te kunnen laten gelden, moeten werknemers zich namelijk strijdbaar tonen. Van het stakingsrecht maakt men in Italië dan ook meer gebruik dan in Nederland: met 35 stakingsdagen per duizend werknemers per jaar zit Italië net boven het Europese gemiddelde, fors boven Nederland (zes dagen) maar weer ruim onder andere landen met arbeidsverhoudingen die als conflictief bekend staan (Spanje 61 dagen, Frankrijk 132).



Werknemersvertegenwoordiging Italië

RSA, Rappresentanza sindacale aziendale, bedrijfsvakbondsvertegenwoordiging sinds 1970.

RSU, Rappresentanza sindacale unitaria, eenheids-vakbondsvertegenwoordiging sinds 1993.

Een RSU kan worden opgezet bij een minimum aantal van vijftien werknemers. Het aantal leden van een RSU is gerelateerd aan het aantal werknemers en begint bij drie.

Veel thema's worden behandeld in commissies, waarin ook het management zitting heeft. De werknemersvertegenwoordigers hebben invloed op kwesties als herstructureren en

veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Een belangrijke taak is het verder uitonderhandelen op bedrijfsniveau van elementen uit de sector-cao. Op de strategie van het bedrijf hebben de werknemers doorgaans geen invloed.

Het aantal vergaderingen van een RSU met het management is niet wettelijk vastgelegd. In veel cao's zijn hierover wel afspraken gemaakt, vaak voor vier bijeenkomsten per jaar.

Het aantal uren vrijstelling voor vakbondsvertegenwoordigers is wettelijk geregeld. Tot een jaar na hun mandaat kunnen vakbondsvertegenwoordigers alleen met toestemming van hun vakbond ontslagen worden.

Ook bij vertegenwoordiging van werknemers op de werkvloer zijn de vakbonden de belangrijkste factor. Er zijn twee organen die de werknemers sinds respectievelijk 1970 en 1993 kunnen vertegenwoordigen: de RSA (*rappresentanza sindacale aziendale*, bedrijfsvakbondsvertegenwoordiging) en de RSU (*rappresentanza sindacale unitaria*, eenheids-vakbondsvertegenwoordiging). De namen geven al aan dat het hier niet gaat om een ondernemingsraad maar om vakbondsvertegenwoordiging. Met de RSA kregen de vakbonden het recht om de werknemers op de werkvloer te vertegenwoordigen. Met de RSU kwamen daar ondernemingsraadachtige elementen bij: tweederde van de leden van de RSU wordt door alle werknemers van het bedrijf gekozen. Het zijn wel de vakbonden die de lijsten opstellen. Het andere derde deel van de RSU wordt direct aangevuld door de vakbonden, hierop hebben de werknemers geen invloed. Sinds 1993 hebben de RSA's meer en meer plaatsgemaakt voor RSU's.

Kleine werknemersvertegenwoordiging

Omdat bedrijven in Italië gemiddeld kleiner zijn dan in Nederland, kent men minder werknemersvertegenwoordiging op de werkvloer. Geschat wordt dat 38 procent van de bedrijven in Italië een RSU (of RSA) heeft. In totaal wordt 65 procent van alle werknemers vertegenwoordigd door een orgaan. Er is bovendien een groot verschil tussen Noord- en Zuid-Italië omdat de meeste grote bedrijven zich in het noorden bevinden. Ook zijn er sterke verschillen per sector. Zo kent het Italiaanse bank- en verzekeringswezen bitter weinig vertegenwoordiging op de werkvloer.

De relatie tussen de vakbonden onderling is sterk wisselend. Perioden van samenwerking worden afgewisseld met perio-

den van conflict. Hoewel pogingen tot grotere samenwerking en eenheid onder andere hebben geleid tot de RSU, voert onderlinge competitie tussen de bonden toch vaak de boventoon. Dit is bijvoorbeeld ook merkbaar bij de afvaardiging naar de Europese ondernemingsraad. Het komt voor dat er geen lid uit Italië is afgevaardigd omdat de vakbonden het onderling niet eens worden over de juiste kandidaat.

De situatie bij Fiat heeft ook weer voeding gegeven aan de onderlinge animositeit tussen de bonden. Het voorval lijkt

echter slechts een beperkte weerslag te vinden in andere bedrijven. Zo stelt Giorgio Rovaris, werkzaam bij een Heineken-brouwerij in de buurt van Milaan: 'Het is duidelijk dat er op dit moment onenigheid is tussen de vak-

bonden op nationaal niveau, maar op bedrijfsniveau wordt toch steeds gezocht naar "vakbondseenheid" om sterker voor de dag te komen in onderhandelingen. In mijn brouwerij, bijvoorbeeld, trek ik normaal gezamenlijk op met de afgevaardigden van de andere bonden. Ook heb ik nooit "politieke discussies" meegemaakt omtrent de afvaardiging naar de EOR.'

Het is waarschijnlijk ook nog te vroeg om te stellen dat de arbeidsverhoudingen in Italië aan het veranderen zijn. Fabio Fumagalli, werknemer en vakbondsafgevaardigde bij de Italiaanse kabelproducent Prysmian, zegt hierover: 'Fiat is er voor de vestiging Turijn in geslaagd om, buiten de cao om, een akkoord te sluiten met de werknemers en een deel van de vakbonden. Overigens zijn gelijksoortige akkoorden ook gesloten in twee andere vestigingen van Fiat. Tot dusver heeft de strategie van Fiat geen navolging gekregen bij andere bedrijven en hebben verschillende industriële sectoren aangegeven niet van plan te zijn dezelfde weg in te slaan.'

‘Op bedrijfsniveau wordt toch steeds gezocht naar “vakbondseenheid” om sterker te zijn in onderhandelingen’