

De OR als wees in de organisatie

‘Help, mijn moeder zit in het buitenland!’. Het lijkt wel een noodkreet die bij een telefonische hulplijn binnenkomt. Maar het is een heel normale uitroep voor een ondernemingsraad, waarvan het moederbedrijf in een ander land zit. Waar ligt de medezeggenschap nu eigenlijk bij dit soort organisaties? Hoe ver uw moederbedrijf ook van u verwijderd is, toch kunt u als ondernemingsraad een vinger aan de pols houden.

Globalisering, of – recenter – de rol van hedge funds en private equity, hebben vaak het bestuur binnen organisaties opgesplitst, waardoor het steeds moeilijker wordt om na te gaan wie nu precies aan de touwtjes trekt. Wat betekent dat voor de medezeggenschap, de ondernemingsraden? De OR heeft in deze situatie zeker nog kansen om invloed uit te oefenen.

Leeg

Het kost moeite en de weg is (nog) niet altijd eenvoudig, maar toch staat uw ondernemingsraad niet met lege handen. Op een rijtje gezet, zijn dit de mogelijkheden:

- Om eerst maar dicht bij huis te blijven: de Wet op de ondernemingsraden (WOR) kent de buitenlandclausule die het adviesrecht beperkt. Als de organisatie een besluit neemt ten aanzien van buitenlandse vestigingen is er slechts adviesrecht voor zover er gevolgen optreden in Nederland. Maar de buitenlandclausule geldt niet voor besluiten die in het buitenland worden gedaan en invloed hebben op de Nederlandse vestiging. In dat geval heeft de OR gewoon adviesrechten!

- Een andere optie is het informatierecht dat de WOR de ondernemingsraad biedt. Deze wordt helemaal niet door de buitenlandclausule beperkt.
- Steeds vaker schiet de Ondernemingskamer of zelfs de Hoge Raad in zijn

vonnissen ondernemingsraden te hulp: medeondernemerschap en toerekening zijn begrippen die in de Nederlandse praktijk hun intrede hebben gedaan. Kort gezegd: een in het buitenland genomen besluit met consequenties in Nederland kan aan de Nederlandse ondernemer toegerekend worden. Hiermee valt besluitvorming onder de bepalingen van de WOR.

- Verder bestaat de mogelijkheid voor OR-en om convenanten met hun bestuurders af te sluiten. Maar eenmaal vastgelegd met de handtekeningen eronder en een stuk medezeggenschap is over het afgesproken onderwerp vastgesteld.

Contact over de grenzen

Is uw ondernemingsraad een onderdeel van een zeer grote organisatie? Dan heeft u te maken met allerlei verschillende kleine en/of grotere nationale en internationale ondernemingsraden. Niet elk land kent de OR in de vorm zoals Nederland die heeft. Daarom is het belangrijk dat u goed contact houdt met uw (inter)nationale collega's. Hiervoor moet u in ieder geval aan de volgende acties denken:

- Spreekt u zelf niet zo goed Engels, Duits of Frans (of elke andere taal die uw internationale collega's spreken), twijfel dan niet om een vertaler erbij te vragen. Deze kunt u binnen uw organisatie zoeken, maar u heeft ook altijd het recht om een externe vertaler in te huren.

- Houd zo netjes mogelijk bij welk contact u met wie hebt gehad en waar dit over ging. Leg een dossier aan op basis van internationale issues óf op basis van het bedrijf in het buitenland. Op deze manier kunt u gemakkelijk terugvinden wat er eerder besproken is en laat u ook een duidelijk overzicht achter voor de eventuele OR-leden die u ooit opvolgen.
- Praat ook veel met uw eigen bestuurder over de gang van zaken. Misschien weet hij wel meer van de zaken die op de planning staan. In dat geval heeft hij de plicht u hierover te informeren. Maar waarschijnlijk heeft hij ook meer verstand van hoe die buitenlandse organisaties werken.

Die laatste mogelijkheid lijkt nog eens verruimd te worden, nu afgelopen juni de zogenaamde 'herschikte', door sommigen ook wel de nieuwe EOR Richtlijn genoemd, door de Europese Commissie is vastgesteld.

Kansen

Daarmee is nog lang niet alles bereikt, maar hierdoor hebben ondernemingsraden wel meer kansen gekregen om medezeggenschap op Europees niveau breder en minder vrijblijvend op te pakken. Zo zijn de basisrechten informatie en consultatie van de vorige EOR-richtlijn nauwkeuriger gedefinieerd: informatie wordt in de nieuwe richtlijn niet langer gelijkgesteld aan raadpleging, waardoor de ondernemingsraden meer mogelijkheden hebben om onderwerpen diepgaander te beoordelen en het overleg voor te bereiden. De uitleg van het begrip raadpleging in de nieuwe richtlijn geeft (E)OR-en meer mogelijkheden om op basis van verstrekte informatie binnen een redelijke termijn advies uit te brengen waarmee de organisatie rekening kan houden. Weliswaar is dit (nog) niet verplichtend, maar ten opzichte van de oude richtlijn wel een opmaat tot versterking van de medezeggenschap op Europees niveau die de ondernemingsraden door middel van overeenkomsten of convenanten kunnen afspreken en vastleggen. Daarmee lijkt de cirkel weer rond.

Gezond

De vraag is echter of ondernemingsraden die aan de vooravond staan van overdracht van de zeggenschap naar het buitenland (bijvoorbeeld via overdracht aandelen) met deze wegen geholpen zijn. Want het klinkt best ingewikkeld. Uiteindelijk zal die vraag wel met 'ja' beantwoord worden. Maar dan is de vraag hoe de OR daartoe komt. Want waar te beginnen als uw raad er al snel achterkomt dat de besluitvorming niet datgene wordt wat het voor die tijd was? Dan helpt niet alleen een (juridische) voorlichting, maar vooral gezond verstand. Inventariseren en netwerken kunnen daarbij heel praktische hulpmiddelen

zijn. De ondernemingsraad kan in eerste instantie eens gaan inventariseren welke contacten binnen de organisatie bestaan die van invloed zijn. Misschien heeft de OR daarmee ook niet meteen 'de goeie' te pakken, maar een begin is er wel. Zoiets hoeft zich niet alleen op bedrijfsniveau af te spelen; het kan zelfs al op afdelingen plaatsvinden. En die liggen toch heel dicht bij de werknemers.

Eenvoudiger

Uit die inventarisaties kunnen ondernemingsraden hun netwerken ontwikkelen: heeft u de goede te pakken? En kan uw raad die als kruiwagen gebruiken om daadwerkelijk gehoord te worden in overlegverhoudingen die er niet eenvoudiger op zijn geworden? Het gaat te ver om hierin al op de uitwerkingen en consequenties in te spelen, maar het loont zeker de moeite om er een begin mee te maken.

Zijn met deze korte samenvatting de juridische en praktische mogelijkheden voor

het uitoefenen van de medezeggenschap buiten de grenzen uitgeput? Zeker niet, want wet- en regelgeving zijn en blijven in ontwikkeling. Misschien is zelfs nog een aantal andere varianten te noemen. Wie zal het zeggen? Maar dat betekent niet dat uw ondernemingsraad de kop in het zand kan steken. Netwerkontwikkeling, samenwerking met de vakbonden en Europese Ondernemingsraden (EOR) zijn nu al noodzakelijk voor uw raad. Informatie en consultatie mogen dan basisrechten vanuit de Europese richtlijn zijn, het begint toch bij de OR zelf. Op de werkvloer; binnen het eigen bedrijf of de eigen instelling. Volgt medezeggenschap nog altijd de zeggenschap? Ja, moeder zit in het buitenland, dat wel. Maar dat is nu precies de uitdaging waarvoor de 21e eeuwse ondernemingsraad zich geplaatst ziet: in het belang van de werknemers en de organisatie.

Her Grimbergen, trainer bij FNV Formaat, Team Zakelijke Dienstverlening, 0348 497 190

