

Europese or heeft toegevoegde

Vorig jaar liet het ministerie van SZW door de Eor-Service van FNV Formaat een onderzoek verrichten naar het functioneren van de Eor. Daarbij is ook gekeken naar de verhouding tot de nationale medezeggenschap.

Volgens onderzoeker Sjef Stoop komt daaruit naar voren dat de Eor meer toegevoegde waarde heeft dan vaak wordt verondersteld.

In veel discussies, zowel onder onderzoekers als onder medezeggenschapsvertegenwoordigers, overheerst een enigszins negatief beeld ten aanzien van de Eor. Opvallend is dat dit beeld niet wordt bevestigd door het onderzoek, dat de Eor-service van FNV Formaat vorig jaar heeft gedaan in opdracht van het ministerie van SZW¹. Volgens dat onderzoek vindt een meerderheid van de Eor-leden dat er zinvolle informatie wordt gegeven. Eenzelfde beeld komt naar voren uit het rapport van de Europese Commissie (2008)² en de verschillende enquêtes onder Eor-leden die wetenschapper Jeremy Waddington eerder in veel EU-landen heeft gehouden³. Grote waardering is er voor de mogelijkheid om collega's te spreken uit andere landen, direct met het groepsmanagement te kunnen praten en voor de betere informatie-uitwisseling. In vergelijking met Waddingtons uitkomsten is de Nederlandse populatie van het SZW-onderzoek op vrijwel alle onderdelen echter wel minder positief over de effectiviteit. Hier zou ten dele een 'thuislandeffect' mee kunnen spelen: de medezeggenschap in het thuisland heeft de Eor niet nodig, omdat veel zaken ook, en vaak sneller, via de (centrale) or in overleg met de raad van bestuur worden afgehandeld. Volgens de SZW-enquête heeft 71 procent van de (c)or'en een direct contact met de raad van bestuur.

Raadpleging

Op het punt van effectieve raadpleging schiet de praktijk duidelijk nog te kort. Slechts een minderheid is daar al echt bij betrokken. Dat blijkt uit zowel het SZW-onderzoek als andere onderzoeken. Er zijn niettemin wel Eor'en die het recht op raadpleging hebben weten te effectueren op een wijze die begint te lijken op de adviesprocedure uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Op juridische gronden is dit logisch, het is eerder verwonderlijk dat zoveel Eor'en deze stap nog niet hebben weten te zetten. Immers, in de subsidiaire bepalingen uit de richtlijn staat: "De informatie- en raadplegingsvergadering vindt zo spoedig mogelijk plaats aan de hand van een

verslag van het hoofdbestuur (...), waarover na afloop van de vergadering of binnen een redelijke termijn advies kan worden uitgebracht." De Nederlandse Wet op de Europese ondernemingsraden (WEOR) heeft dit nog gepreciseerd door vast te leggen dat het om een schriftelijk verslag moet gaan en dat de vergadering plaatsvindt op een zodanig tijdstip, dat die informatie en raadpleging nog zinvol is. Hierin herkennen we, in rudimentaire vorm, het model van een adviesaanvraag, gevolgd door een overlegvergadering en het uiteindelijk het uitbrengen van een advies. Jurisprudentie heeft al ettelijke voorbeelden gegeven waarbij de rechter bepaalt dat een maatregel niet mag worden doorgevoerd totdat het proces van raadpleging met de Eor is afgerond.

De laatste jaren is een sterke toename te zien in het aantal Eor'en dat adviezen, verklaringen en opinies heeft uitgebracht, of die zelfs gemeenschappelijke verklaringen met het management hebben uitonderhandeld. Uit het SZW-onderzoek blijkt, dat deze praktijk ook onder 'Nederlandse' Eor'en steeds meer voorkomt. Zo'n 42 procent van de Eor'en heeft de laatste drie jaar advies aan het management gegeven, met het management gezamenlijke verklaringen opgesteld of overeenkomsten gesloten. De helft van de adviezen behandelen reorganisatie, fusies, overnames en uitbesteding, terwijl iets minder dan de helft zijn te scharen onder een brede definitie van sociaal beleid. Ongeacht de verdere inhoud van het advies van de Eor, bevat dit altijd - voor zover wij weten - de clausule dat het bedrijf op lokaal niveau constructief moet overleggen met de werknemersvertegenwoordigers om op sociaal verantwoorde wijze om te gaan met mogelijke personele gevolgen. Dit kan in landen waar de positie van werknemersvertegenwoordigers niet zo sterk is, een extra steun voor hen zijn. Zij leggen verplichtingen op voor het lokale management, maar beperken niet de mogelijkheid voor lokale or'en of vakbonden om tot betere afspraken te komen.

Strategische medezeggenschap

De Eor houdt zich per definitie bezig met zaken die verder afliggen van de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer dan lokale or'en.

¹Sjef Stoop is werkzaam bij de Eor-service van FNV Formaat.

waarde

Het gaat meestal om de zogenaamde strategische medezeggenschap. Een juiste beoordeling van de effectiviteit van de Eor moet dit element meenemen. Van Ees et al (2007) concluderen in hun onderzoek naar het opereren van de medezeggenschap in Nederlandse concerns dat de 'operationele medezeggenschap' relatief goed functioneert, maar dat 'strategische medezeggenschap' uiterst zeldzaam is⁴. In de beste gevallen realiseert medezeggenschap vooral een informatieve betrokkenheid, met weinig daadwerkelijke invloed.

De taak van de Eor ligt minder op het vlak van de 'operationele medezeggenschap'. Gegeven het feit dat de 'volwassen' Nederlandse medezeggenschap al zoveel moeite heeft met zijn functioneren binnen

internationaal opererende bedrijven, zijn de uitkomsten van het SZW-onderzoek voor de nog zoveel jongere Eor verrassend, in die zin dat er überhaupt Eor'en zijn die in staat zijn vroegtijdig betrokken te raken en te opereren in internationale projectgroepen en dat de meeste, net als de Nederlandse medezeggenschapsorganen, in ieder geval een 'informatieve betrokkenheid' realiseren.

Gat

De Nederlandse wetgever heeft er voor gekozen de Eor niet onder te brengen in de WOR, maar in een aparte wet. Het bestaan van een WEOR naast de WOR geeft aan dat de Eor op geen enkele wijze inbreuk maakt op rechten en bevoegdheden van nationale medezeggenschapsorganen. Dit is een basisprincipe van de Europese Richtlijn.

Uit het SZW-onderzoek blijkt dat wat betreft tijdige informatie en raadpleging (adviesaanvragen) de cor over het algemeen beter af is dan de Eor. Maar daarnaast heeft de Eor ook voor een deel het 'gat' opgevuld dat was ontstaan in de medezeggenschap door de internationalisering van bedrijven. Dit stelt de Nederlandse medezeggenschapsvertegenwoordigers in staat om overleg en invloed te hebben op een hoger niveau dan op basis van de WOR mogelijk zou zijn. Het antwoord op de vraag in hoeverre de Eor dit 'gat' opvult is echter niet eenduidig, blijkt uit het SZW-onderzoek. Bijna alle Nederlandse (c)or'en hebben op enigerlei wijze een directe contactmogelijkheid met de raad van bestuur op concernniveau en hebben (al dan niet

incidenteel) bovenwettelijke medezeggenschapsrechten. De rvb en het concernniveau zijn dus formeel gesproken niet geheel buiten het bereik van de (c)or geraakt. Maar het dagelijkse aanspreekpunt voor de (c)or (de bestuurder) is meestal lager in hiërarchie dan die voor de Eor. Hier voegt de Eor dus iets toe. Toch komt in ongeveer 50 procent van de gevallen de 'bestuurder' voor de Eor uit de hoek van het hrm of p&o, bij slechts een derde is het de voorzitter van de raad van bestuur, de ceo. Dit geeft weer aanleiding tot twijfel of de Eor het 'gat' echt wel vult.

Lokaal en Europees

In een concern dat de medezeggenschap serieus neemt, zullen lokale en Europese medezeggenschap soms met dezelfde zaken bezig zijn. Bijvoorbeeld in het geval van een grote internationale kosten-

besparingsoperatie die lokaal tot reorganisaties zal leiden. Zowel de lokale medezeggenschap als de Eor zullen in dat geval de achtergronden van de operatie willen bestuderen om nut en noodzaak vast te stellen.

In de logica van de WOR is een Nederlandse dochter van een internationaal concern zelf verantwoordelijk voor de implementatie van het concernbeleid in door haar zelf te nemen besluiten. Over deze besluiten kan de or van de dochter zonder beperkingen zijn bevoegdheden uitoefenen. Daarnaast is, voor zover besluiten van een internationaal concern tot gelding komen op het niveau van de dochter, in de rechtspraak erkend dat via toerekening en mede-ondernemerschap ruimte is voor adviesrecht van de or van de dochter ten aanzien van besluiten van de holding. Dat kunnen dezelfde besluiten zijn als ter raadpleging aan de Eor moeten worden voorgelegd. In de praktijk doen lokale or'en echter zelden een beroep op deze mogelijkheid.

De afwikkeling van de reorganisatie op lokaal niveau, zoals de personele gevolgen en het sociaal plan, is op de eerste plaats een zaak voor de lokale medezeggenschap, maar ook hier kunnen op Europees niveau al zaken worden geregeld, zoals gebeurd is in principeovereenkomsten over *responsible restructuring* bij Unilever en Philips.

Geen competentiestrijd

Het is dus te verwachten dat soms in de praktijk het werk van de (c)or en dat van de Eor in elkaar overlopen: transnationale aangelegenheden hebben nationale aspecten en andersom. Dat blijkt ook uit het SZW-onderzoek. Dit lijkt echter niet tot een competentiestrijd te leiden tussen nationale en internationale medezeggenschapsorganen. In de meerderheid van de gevallen wordt er bij de

Een minderheid van de Eor'en is in de praktijk echt betrokken bij effectieve raadpleging



‘Nederlandse’ Eor’en op de een of andere manier samengewerkt met de (c)or. Dat gebeurt middels het maken van afspraken en het afstemmen van informatie- en raadplegingstrajecten. Doordat een groot deel van de Nederlandse Eor-leden eveneens een functie hebben in de nationale medezeggenschap, komt de afstemming veelal ook impliciet tot stand.

In een kwart van de gevallen wordt er samengewerkt in gezamenlijke projectgroepen tussen cor en Eor. Bij fusies, overnames of afstoting van grote bedrijfsonderdelen blijkt dat het samenwerken in een projectgroep veel vaker voorkomt en ook resultaat oplevert.

De nieuwe versie van de richtlijn stelt dat Eor’en voortaan in hun overeenkomst moeten vastleggen hoe de raadpleging van de Eor is gekoppeld aan de raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen. De Eor-overeenkomst dient vast te leggen hoe deze samenhang vorm krijgt. Ontbreekt deze bepaling, dan moet de informatie en raadpleging op beide niveaus gelijktijdig plaatsvinden. Het is op zichzelf begrijpelijk dat de nieuwe richtlijn hier aandacht aan besteedt, want in het verleden heeft het ontbreken van deze duidelijkheid tot conflicten geleid die soms tot aan de rechter werden uitgevochten. Maar de vraag is of een bepaling in de Eor-overeenkomst dit zal oplossen. Onder de druk van een concrete situatie komen in de praktijk de Eor en de lokale vertegenwoordigingen meestal tot een pragmatische coördinatie en taakverdeling. Uit het SZW-onderzoek bleek bijvoorbeeld dat tijdens de overnamegolf door private equity fondsen van 2004-2007 er werkgroepen van Eor en cor geformeerd werden, die door de raden van bestuur zeer frequent en gedetailleerd geïnformeerd werden, en die de gelegenheid kregen hun visie al vooraf aan eventuele kopers duidelijk te maken. Maar als men dit met principeafspraken in de Eor-overeenkomst al wil vastleggen, dan kan dat gemakkelijk tot competentiestrijd leiden, terwijl de feitelijke waarde van die afspraken beperkt zal zijn. Het gaat hier veel meer om een leerproces. In gevallen waarbij het management er baat bij heeft dat de medezeggenschap snel en ef-

fectief kan werken, bijvoorbeeld bij fusie of verkoop, is er een gunstige voedingsbodem voor zo’n leerproces.

Effectief middel

Het organiseren van goed functionerende medezeggenschap in internationale ondernemingen is nooit een gemakkelijke opdracht. Dat geldt op zowel nationaal als Europees niveau. De Eor lijkt in ieder geval in staat te zijn daaraan een positieve bijdrage te leveren, die zich langzaam verder ontwikkelt.

In vergelijking met andere instrumenten zoals het enquêterecht, de SER-fusiegedragsregels, of invloed via de raad van commissarissen, lijkt de Eor in de Nederlandse verhoudingen een relatief vaak gebruikt en ook effectief middel te zijn om enig tegenwicht te geven aan de verloren invloed van de lokale medezeggenschap bij de internationale concerns.

Noten

1 De Europese Ondernemingsraad en de Nederlandse Medezeggenschap, Onderzoek voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Sjef Stoop, Boudewijn Berentsen, John Snel, Mariëlle van der Coelen, Frank Tros. 2008.

2 Commission Staff Working Document Accompanying The Proposal For A Directive Of The European Parliament And The Council on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (recasting) IMPACT ASSESSMENT, {COM(2008) 419} {SEC(2008) 2167}.

3 Waddington, J. (2003) What do representatives think of the practices of European works councils; views from six countries. In: European Journal of Industrial Relations, vol.9, no.3, p.303-325.

- Waddington, J. (2006) The views of European works council representatives. Data prepared for a conference entitled ‘Co-determination in a modern Europe: democratic workers’ participation or convergence at minimal standards’, organised by the Otto Brenner Stiftung, Bratislava, Slovakia, May 30 – June 1, 2006.

4 Ees, Hans van, Rienk Goodijk and Arjen van Witteloostuijn. 2007. Verliest de medezeggenschap aansluiting? Onderzoek naar de medezeggenschapsstructuren in hedendaagse ondernemingen. Den Haag, ministerie van SZW.