

Franse peper



Door Sjef Stoop

Bij de afsluiting van het congres van de Stichting MNO kwam de voorzitter nog even terug op een in zijn ogen opmerkelijk moment. Een van de gastsprekers, een bestuurder van een groot internationaal concern, had gezegd dat zijn collega's van hun Franse or nog nooit een positief advies hadden ontvangen. Dat leverde een vrolijk lachsalvo van de zaal op. Het paste mooi in het beeld dat veel

Eor-leden hebben van die 'lastige Fransen'.

Maar er zijn van die momenten waarop ik zie dat een vleugje Franse peper een Eor veel goed doet. Bij een Amerikaans concern dat in Europa onder Britse vlag opereert, zag ik een mooi voorbeeld. Al jaren worstelt men daar met gebrekkige belangstelling vanuit de achterban. Dat komt niet omdat de Eor niets interessants te vertellen zou hebben. De informatie die de Eor krijgt is soms echt nieuw en van belang

voor de verschillende landen. Ook heeft de Eor een aantal keren echt wel iets voor elkaar gekregen. Het probleem zit erin dat de informatie vanuit de Eor naar het personeel in Europa moet lopen via een gezamenlijk communiqué. Het management moet dit communiqué vooraf goedkeuren, dat staat zo in hun Eor-overeenkomst. Het duurt altijd maanden voordat het management uiteindelijk instemt met een versie van het communiqué waaruit inmiddels alle interessante punten zijn weggefilterd. Van het communiqué is dan niet veel meer over dan een 'feel good' boodschap. Onder een nieuwe Franse voorzitter brak de Eor met

deze gewoonte en besloot na het heen en weer sturen van een aantal versies om dan maar geen communiqué uit te sturen. In plaats daarvan stuurde de Eor het bericht dat men het niet eens was geworden en dat de lokale Eor-vertegenwoordiger desgevraagd nadere uitleg zou kunnen geven. Die boodschap kwam wel aan. Een terloopse opmerking tijdens een recente bijeenkomst van het Eor Platform van de FNV zette me op dezelfde manier aan het denken. Het onderwerp van die middag was de herziening van de Richtlijn. Een vaak wat technische discussie. De belangrijkste inzet vanuit werknemerszijde is

daarbij een versterking van de sancties tegen bedrijven die hun verplichtingen ten aanzien van de Eor niet naleven. Boetes van 15.000 euro zoals die in sommige landen het wettelijk maximum bepalen schrikken niet af maar zijn intendeel een makkelijke afkoopsom voor bedrijven die hun Eor bijvoorbeeld niet willen raadplegen. Iemand vertelde hoe zij in hun Eor, bij een Duits bedrijf, soms hun eigen sancties organiseren door de publiciteit te zoeken. De meeste bedrijven willen negatieve publiciteit graag

**Er is meer nodig dan
alleen de spelregels**

voorkomen en dat kan soms uitstekend als drukmiddel dienen om weer met elkaar aan tafel te komen.

Omdat de Eor vertegenwoordigers heeft met heel uiteenlopende achtergronden, kan hij vaak kiezen tussen verschillende benaderingen. En soms is de meer activistische, zeg Franse, benadering heel nuttig. Vooral als het gaat om een positie te krijgen als serieus te nemen overlegpartner. De WOR geeft de or weliswaar rechten en taken, maar die bepalen nog te vaak het werkplan van

de meeste or's. De wet is het spelregelboekje, niet de gebruiksaanwijzing. Van een goede voetbaltrainer wordt ook meer verwacht dan alleen kennis van de spelregels. Tactisch vernuft op de eerste plaats. Daarbij hoort het toepassen van een veel breder scala aan middelen dan alleen het toepassen van de spelregels. Zonder tegen de wet in te gaan, kan de or zoveel meer. Daarbij is soms best wel eens wat te leren van de buitenlandse collega's. Zelfs van Fransen.

Sjef Stoop is trainer/adviseur bij EOR Services van SBIFormaat