

De Europese ondernemingsraad, goed op weg?

Een evaluatie van de EOR-werking bij ACV-vertegenwoordigers

Cortebeeck, V., & Van Ruysseveldt, J. (2001), *De EOR, goed op weg? Een evaluatie van de werking volgens de EOR-leden en de niet-leden die aangesloten zijn bij het ACV*, HIVA, K.U. Leuven, Leuven.

In 1994 vormde de Europese richtlijn inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden het definitieve startsein om het sociaal overleg binnen multinationale ondernemingen te institutionaliseren. Dat de werknemersorganisaties zowel bij het afsluiten van de akkoorden als bij de werking van de Europese ondernemingsraad (EOR) een belangrijke rol spelen, hoeft geen betoog. Aangezien de Europese ondernemingsraden intussen reeds enkele jaren aan het werk zijn, vond het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) dat de tijd voor een evaluatie was gekomen. Er bestaan reeds voldoende studies en gegevensbanken over de akkoorden die de verschillende groepen en concerns ondertekenden en om die reden wou het ACV een stap verder gaan. Het HIVA kreeg de opdracht om na te gaan hoe zulke EOR werkt. Dit gebeurde aan de hand van een schriftelijke enquête die bij alle zetelende ACV-werknemersvertegenwoordigers en bij alle betrokken, maar niet-zetelende ACV-werknemersvertegenwoordigers, plaatsvond. In dit artikel concentreren we ons op de EOR-werking, en op de wijze waarop deze werking kan worden verbeterd.

Types Europese ondernemingsraden: de werking geconcretiseerd

Om de vraag naar de werking van de EOR te kunnen beantwoorden, was het noodzakelijk om die

werking te concretiseren. De besprekingen tijdens de EOR werden als basis genomen. We peilden immers naar de mate waarin de zetelende vertegenwoordigers tijdens de EOR kwaliteitsvolle informatie ontvingen en naar de mate waarin zij aan de EOR konden *participeren*. Met participeren aan de EOR verwijzen we naar een meer actieve rol van de EOR-leden. Deze kan gaan van adviseren tot het betrokken worden bij beslissingen. Op basis van deze informatie was het mogelijk om vier types van Europese ondernemingsraden te construeren, namelijk de actieve EOR, de informatieve EOR, de matige EOR en de praatbarak. Elk van deze Europese ondernemingsraden functioneert op een andere manier.

In de actieve EOR ontvangen de leden niet enkel interessante informatie, maar krijgen ze zelfs in zekere mate de kans om een meer actieve rol op zich te nemen. Deze rol kan gaan van adviesrecht tot

beslissingsrecht.

De deelnemers van de informatieve EOR kunnen niet echt aan beslissingen en discussies deelnemen, maar ontvangen wel nuttige en bruikbare informatie.

De matige EOR kan evenmin een actieve rol op zich nemen en situeert zich wat het vergaren informatie betreft, op de grens tussen kwaliteitsvolle en niet-kwaliteitsvolle informatie.

De praatbarak, tot slot, scoort zowel op het vlak van participatie als op het vlak van informatievergaring slecht.

Met deze indeling willen we zeker niet pretenderen de enige en juiste concretisering van de 'werking van de EOR' te hebben ontwikkeld. Op basis van de informatie die wij verzamelden bij de EOR-leden, was dit echter de meest verantwoorde aanpak.

Om zeker te zijn dat de typologie klopt, onderzochten we of er een *verband bestaat tussen de EOR-werking en de beoordeling van die werking*. Dit verband blijkt inderdaad te bestaan. De EOR-leden van de praatbarak vinden, eerder dan de vertegenwoordigers van een andere EOR, dat de Europese ondernemingsraad niet goed functioneert. De leden van de actieve EOR beoordelen de werking goed. De informatieve en de matige EOR situeren zich tussen deze twee extremen. De leden van deze EOR-types menen dat deze eerder goed functioneert. De werking van de Europese ondernemingsraad wordt met andere woorden positiever beoordeeld naarmate deze ook beter functioneert. Het is duidelijk dat het functioneren van een Europese ondernemingsraad sterk kan verschillen. Terwijl het de bedoeling is dat de Europese ondernemingsraden informatie- en consultatieorganen zijn, blijkt dat er niet steeds nuttige en bruikbare informatie wordt verstrekt.

Factoren die de EOR-werking bepalen

Hoewel er een aantal elementen zijn waaraan kan worden gesleuteld om de werking van de Europese ondernemingsraden te optimaliseren, blijkt de werking voor een deel te worden bepaald door *factoren die minder te controleren zijn*. Zo oefenen voornamelijk het land van herkomst van de groep of het concern en de sector een invloed uit op de werking van de Europese ondernemingsraad. Vooraleer we hierop ingaan, maken we duidelijk hoe we de landen in groepen indeelden.

We *bergroepeden de landen* op basis van de industriële relaties: de Angelsaksische landen, de Scandinavische landen, de landen behorend tot het Rijnlandmodel en de Zuid-Europese landen. Deze

indeling is deels gebaseerd op de analyse van Colin Crouch en is zinvol aangezien verschillende tradities inzake industriële relaties mogelijk een invloed hebben op de arbeidsverhoudingen in ondernemingen en meer toegepast op de EOR-thematiek, op de arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen. Hier volgt een overzicht:

- Angelsaksische landen:
 - Verenigd Koninkrijk, Ierland en de Verenigde Staten
Los, gedecentraliseerd collectief overleg
- Scandinavische landen:
 - Finland, Denemarken, Noorwegen en Zweden
Gecentraliseerd, corporatistisch met sterke vakbonden
- Landen behorend tot het Rijnlandmodel
 - België, Nederland, Duitsland, Oostenrijk, Zwitserland en Luxemburg
CAO-onderhandelingen op intermediair, sectoraal niveau en ook sterke positie van werkgeversorganisaties tijdens sociaal overleg
- Zuid-Europa:
 - Frankrijk, Spanje, Portugal en Italië
Gefragmenteerde, weinig gereguleerde systemen, in zekere mate gedomineerd door de werkgever

Wanneer we nagaan of er een verband is tussen het *land van herkomst* van de groep of het concern en de werking van de EOR, dan merken we dat de actieve Europese ondernemingsraden in de eerste plaats terug te vinden zijn in de bedrijven van Scandinavische oorsprong, gevolgd door de ondernemingen afkomstig uit landen die tot het Rijnlandmodel behoren. De wijze waarop de werknemers bij het bedrijfsgebeuren worden betrokken in het land van herkomst, wordt dus in zekere mate overgedragen op de werking van de Europese ondernemingsraad. Ten tweede blijkt er een verband te zijn tussen *de sector* waartoe de activiteiten van de groep of het concern behoren en de EOR-werking. De Europese ondernemingsraden met een actieve werking situeren zich vooral in bedrijven uit de tertiaire sector.

Aan de Europese ondernemingsraden kan nog worden gesleuteld

De werking van de Europese ondernemingsraden en de informatieverbreiding aan de niet-leden is

nog voor verbetering vatbaar. We overlopen enkele stelregels aan de hand waarvan de EOR-werking kan worden geoptimaliseerd.

De juiste bagage: investeren in vorming

Aangezien de EOR-leden via de Europese ondernemingsraad met verschillende talen, tradities en systemen worden geconfronteerd, is het belangrijk dat zij voldoende bagage bezitten om tijdens zulke ondernemingsraad optimaal te kunnen functioneren. Volgens de resultaten van het onderzoek heeft 98,5% behoefte aan vorming in het kader van het EOR-mandaat, terwijl 34% nog geen enkele vorming heeft genoten. *De nood aan vorming is met andere woorden hoog* en de vraag naar bepaalde opleidingen is groter dan naar andere opleidingen. Taalopleiding blijkt het meest noodzakelijk te zijn, gevolgd door opleidingen over internationale vakbondswerking, goede praktijkvoorbeelden van Europese ondernemingsraden en het functioneren van andere vakbonden in andere landen. Deze resultaten maken duidelijk dat in de toekomst in opleiding moet worden geïnvesteerd. Bovendien is niet enkel het organiseren van vorming belangrijk, maar ook de bekendmaking van het vormingsaanbod en het stimuleren en motiveren van de leden mag niet uit het oog worden verloren. Een Europese ondernemingsraad heeft nood aan gemandateerden met voldoende bagage en met de juiste bagage.

De juiste ondersteuning door externe deskundigen

De materie die tijdens de Europese ondernemingsraad aan bod komt, is niet steeds eenvoudig. Om die reden kunnen externe deskundigen ter beschikking worden gesteld. In de meeste gevallen werd in het verleden reeds een beroep gedaan op de expertise van zulke deskundigen. Toch signaleerden de leden nog enkele bijkomende verwachtingen, namelijk meer algemene steun en informatie, meer gespecialiseerde hulp en professionaliteit in bepaalde domeinen, meer beschikbaarheid, gedrevenheid en inbreng van de experts en de erkenning van de deskundigen.

Het is met andere woorden niet enkel van belang dat er experts vanuit bepaalde organisaties ter be-

schikking worden gesteld, maar dat die experts tevens *beschikbaar en gedreven zijn en een nuttige inbreng kunnen doen*. Er bestaat bovendien niet enkel de nood aan gespecialiseerde hulp en professionaliteit, maar ook aan meer algemene steun en informatie.

De informatiedoorstroom naar de niet-leden optimaliseren

Een aantal werknemersvertegenwoordigers heeft geen EOR-zetel, maar wordt wel betrokken bij dit orgaan. Het is dus van belang dat zij op de hoogte worden gesteld. Zowel de informatiedoorstroom naar de vertegenwoordigers die geen zetel in de Europese ondernemingsraad bezitten als het raadplegen van de niet-leden vooraleer er Europese bijeenkomsten plaatsvinden, is problematisch. Behalve bij de niet-leden, peilden we ook bij de EOR-leden naar de mate waarin zij de EOR-informatie naar de niet-leden verspreiden. Daaruit blijkt dat zij de informatie vooral binnen de eigen vestiging en dus veel minder aan andere Belgische vestigingen meedelen. Zij bevestigen met andere woorden de *problematische informatiedoorstroom*.

Een overlegbijeenkomst vóór en na de EOR-vergadering lijkt een voor de hand liggende oplossing. Dit biedt als voordeel dat de informatie de betrokkene rechtstreeks bereikt en dat er interactie mogelijk is.

Netwerkvorming stimuleren

De transnationale netwerkvorming die ten gevolge van de EOR ontstaat, is zeer beperkt. De *remmende factoren* die in dit verband optreden, blijken taalkennis, communicatievaardigheden en een beperkte ondersteuning van communicatiemiddelen te zijn. De nood aan vorming wordt hier met andere woorden nogmaals duidelijk. Stimulansen in de richting van transnationale netwerkvorming is echter nodig om een Europese ondernemingsraad uit te bouwen die goed functioneert. We kunnen immers veronderstellen dat netwerkvorming de relaties tijdens de EOR-vergaderingen versterkt.

Aangezien de vertegenwoordigers tijdens de EOR inspiratie opdoen voor het vervullen van de meeste rollen op nationaal niveau, heeft de beperkte uitbouw van netwerken op nationaal niveau een an-

dere verklaring. In België bestaan reeds meerdere contacten en netwerken, zodat de zetel in de EOR weinig tot geen nieuwe contacten doet ontstaan. Het is wel mogelijk dat reeds bestaande contacten worden versterkt. Aangezien de informatiedoorstroom van de EOR naar de niet-leden niet optimaal verloopt, functioneren de bestaande netwerken blijkbaar niet naar behoren. Het uitbouwen van netwerken waardoor de niet-leden de informatie waar zij recht op hebben, ontvangen, is met andere woorden noodzakelijk. Op die manier zouden ook de niet-leden een aantal zaken uit het EOR-gebeuren kunnen opsteken en via deze weg baat hebben bij het vervullen van hun rol(len) op nationaal niveau.

Ondanks het feit dat de netwerkvorming beperkt blijft, bestaat er een *verband tussen de EOR-werking en de netwerkontwikkeling*. Netwerken zullen zowel op transnationaal niveau als op nationaal niveau eerder ontstaan wanneer de Europese ondernemingsraad actief is en dus buiten de informerende rol ook een participerende rol heeft. Het is met andere woorden aan te bevelen om een goed werkende Europese ondernemingsraad na te streven. Concreet vertaald, betekent dit dat er op nationaal niveau enkel naar kan worden gestreefd om de vertegenwoordigers zo goed mogelijk op te leiden, te informeren en te ondersteunen, zodat zij hun rol optimaal kunnen vervullen.

De EOR is op weg, ...

De richtlijn inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden, gaf de multinationals een duwtje

in de rug. Heel wat Europese ondernemingsraden zagen sindsdien het levenslicht. De akkoorden die aan de basis van deze organen liggen, werden reeds uitvoerig bestudeerd en het ACV achtte de tijd rijp om 'de werking van de Europese ondernemingsraden' te evalueren. Aan de hand van een bevraging bij EOR-leden en niet-leden, aangesloten bij het ACV concretiseerden we de 'werking' aan de hand van een EOR-typologie. Zo ontstonden de actieve EOR, de informatieve EOR, de matige EOR en de praatbarak. Het onderzoek bracht een aantal knelpunten aan het licht, die moeten worden verbeterd als de EOR optimaal wil functioneren. Er zijn nog ingrepen nodig op het vlak van vorming, de ondersteuning door externe deskundigen, de informatieverbreiding naar de niet-leden en de netwerkontwikkeling op transnationaal en op nationaal niveau. We kunnen besluiten dat de EOR op weg is, maar vooraleer hij goed op weg is, zullen deze knelpunten eerst moeten worden weggevoerd.

*Veerle Cortebeek
Joris Van Ruysseveldt
Hoger Instituut voor de Arbeid
K.U. Leuven*

Referenties

Crouch C. (1996), 'Revised diversity: from the neo-liberal decade to beyond Maastricht', in Van Ruysseveldt J. & Visser J. (Red.), *Industrial Relations in Europe*, Sage Publications, London.