

DATUM

9 augustus 2007

KENMERK

Eor-kh

VOLGNUMMER

2007

Nieuwsbrief Europese Medezeggenschap

Beste Europese medezeggenschappers,

Er valt weer veel te vertellen over medezeggenschap op internationaal niveau. En omdat het nog even duurt tot de volgende platformbijeenkomst, heb ik de 'oude' nieuwsbrief Europese Medezeggenschap maar weer eens uit de kast gehaald. Graag informeer ik jullie over het boekje 'Het kapitaal van de onderneming' dat wij eind augustus zullen lanceren, over de commissie Frijns en het SER-advies 'Evenwichtig ondernemingsbestuur', over bedreigingen voor de Centrale Ondernemingsraad en onderzoek naar trends in Europese medezeggenschap.

Vooraankondiging bijeenkomst EOR-platform 15 november

Het zal nog even duren maar op 15 november 2007 is er weer een bijeenkomst van het platform. Deze keer zal de bijeenkomst niet een hele maar een halve dag in beslag nemen (13.00 tot 17.00 uur) en geleid worden door mijn collega Jelle Maarten Lof. Dit in verband met mijn zwangerschapsverlof (eind september 2007 tot eind januari 2008). De bijeenkomst zal vooral in het teken staan van uitwisseling over de stand van zaken in jullie Europese ondernemingsraad. Verder wordt stilgestaan bij de publicatie van de CNV BedrijvenBond 'Het kapitaal van de onderneming'. Vraag daarbij is hoe het platform bij kan dragen aan de realisering van de aanbevelingen aan het bedrijfsleven in het kader van evenwichtig ondernemingsbestuur.

Het programma en uitnodigingen ontvangen jullie eind oktober. Maar je kunt je al wel aanmelden bij k.haak@cnv.net of (na 24 september 2007) bij j.lof@cnv.net.

Het kapitaal van de onderneming

Eind augustus 2007 presenteert de CNV BedrijvenBond 'Het kapitaal van de onderneming' over de positie van werknemers in grote ondernemingen. Onze vorige platformbijeenkomst op 12 april 2007 vormde de aftrap voor het onderzoek dat heeft geleid tot deze publicatie. We hebben toen met jullie gediscussieerd over evenwichtig ondernemingsbestuur en over wat de Europese en de Centrale ondernemingsraden kunnen doen om de positie van werknemers in het bedrijf te versterken. De resultaten van deze discussie vind je terug in 'Het kapitaal van de onderneming'. Verder vijf interviews met COR-leden en vijf interviews met commissarissen over hun visie op ondernemingsbestuur in het algemeen en de relatie tussen medezeggenschap en de Raad van Commissarissen in het bijzonder. De publicatie eindigt met aanbevelingen aan de politiek en het bedrijfsleven en met een agenda voor de CNV BedrijvenBond. De publicatie zal ook toegezonden worden aan alle deelnemers van het platform Europese medezeggenschap.

Commissie Frijns en SER-advies

Het thema 'goed ondernemingsbestuur' is actueel. Al maanden woedt een maatschappelijke discussie over aandeelhoudersactivisme, topbeloningen en de houdbaarheid van het Nederlandse stakeholdersmodel. Mede naar aanleiding van de maatschappelijke discussie heeft de Monitoring Commissie Corporate Governance (commissie Frijns) in mei 2007 advies uitgebracht aan het kabinet. In het advies pleit de commissie ervoor om de invloed van aandeelhouders te reguleren door bijvoorbeeld een verscherpte meldingsplicht voor aandeelhouders. Inmiddels heeft het kabinet in reactie op het advies bevestigd te hechten aan de Nederlandse traditie van het afwegen van belangen van stakeholders en aandacht voor duurzaamheid. Het kabinet heeft verder aan de Sociaal Economische Raad gevraagd om advies uit te brengen over versterking van de positie van werknemers in de onderneming. Het CNV zal een actieve bijdrage

leveren aan dit advies dat oktober 2007 rond moet zijn.

Bedreigingen voor Centrale ondernemingsraad

In het boekje 'Het kapitaal van de onderneming' wordt ondermeer geconstateerd dat de centrale ondernemingsraad (COR) steeds meer tegenover de 'verkeerde' gesprekspartners aan tafel zit. De invloed van het landenmanagement vermindert ten gunste van divisie management en daarmee vermindert ook de invloed van de COR. Dit beeld wordt bevestigd door Willem Allertz (GITP) in het blad Zeggenschap (maart 2007).

Allertz stelt dat er twee belangrijke randvoorwaarden zijn voor adequaat functionerende medezeggenschap: (1) de medezeggenschap volgt de zeggenschap en (2) er is sprake van een zekere mate van vroegtijdige betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan bij voorgenomen besluiten. Aan deze voorwaarden wordt in de regel goed voldaan wanneer het bedrijf uitsluitend opereert in Nederland. Veel moeilijker wordt het in internationale ondernemingen die zijn ingericht volgens het *International Business Line* model (IBL-model). De werkmaatschappijen in landen waarin de onderneming actief is, worden 'opgehangen' in pan-Europese of mondiaal gepositioneerde divisies (business lines) en van daaruit aangestuurd. Het divisie management wordt daarmee verantwoordelijk voor financiële, bedrijfsmatige en bedrijfseconomische beslissingen die ingrijpende gevolgen kunnen hebben voor afzonderlijke landen. De verantwoordelijkheid van de bestuurder van de COR beperkt zich tot implementatie met als gevolg dat de COR aan tafel zit met een gesprekspartner zonder zeggenschap.

De vraag die Allertz opwerpt is of de COR gezien deze trend nog wel meerwaarde heeft. Hij beantwoordt deze vraag bevestigend. Ten eerste omdat de COR-en in IBL-ondernemingen nog wel wat te zeggen heeft over sociaal, arbeidsvoorwaardelijk en hr-beleid. Ten tweede omdat lang niet alle ondernemingen zijn ingericht volgens het IBL-model. Er blijven genoeg bedrijven over waarin het landenmanagement wel veel te zeggen heeft en de COR dus ook. Ten derde omdat de COR ook naar nieuwe vormen van medezeggenschap kan zoeken. Er bestaat nu een vacuüm op divisieniveau die de OR ook niet kan opvullen. De COR kan zich opwerpen als platform voor informatie-uitwisseling en visievorming voor afzonderlijke OR-en. In overleg met de EOR zal de COR moeten zoeken naar vormen om medezeggenschap op divisieniveau mogelijk te maken.

Dan nog blijven er gevaren over voor de medezeggenschap in internationale ondernemingen. Bijvoorbeeld de trend om ook HR-beleid mondiaal in plaats van landelijk uit te rollen waardoor er nog minder overblijft op de agenda van de COR. Verder wijst Allertz erop dat Eor-en nog steeds weinig strategische invloed hebben en het nauwelijks voor elkaar krijgen om divisie managers te spreken. De conclusie van Allertz is dat COR-en zeker in de gevarenzone zitten maar dat het veel te kort door de bocht is om de COR dan maar af te schaffen. We zullen wel heel alert moeten zijn om te voorkomen dat er grote gaten in medezeggenschap gaan vallen en werknemers helemaal niet meer betrokken worden in beslissingen die wel ingrijpende consequenties voor hen hebben.

Onderzoek naar trends Europese Medezeggenschap

In het blad Zeggenschap (maart 2007) wordt ook een onderzoek aangehaald van Transnational Communications Network over de ontwikkelingen in Europese medezeggenschap. Het onderzoek is uitgevoerd onder dertig bedrijven in zestien verschillende sectoren. De belangrijkste conclusie van het onderzoek is dat de Europese ondernemingsraad vooral wordt gewaardeerd om zijn bijdrage aan interne communicatie in de onderneming. Van invloed op de ondernemingsstrategie is echter nog nauwelijks sprake.

Het functioneren

Uit het onderzoek blijkt dat de tevredenheid over het functioneren van de EOR is toegenomen; 84% van de respondenten is (zeer) tevreden tegenover 62% in 2003. De EOR-en blijken groter geworden. In 2003 was nog maar 8% groter dan 30 leden, eind 2006 is dat 32%. De EOR-en blijken vaker te vergaderen (45% 1x per jaar, 45% 2x per jaar en 10% vaker) en de bijeenkomsten duren gemiddeld langer. Van de betrokken EOR-en werkt 95% met een dagelijks bestuur.

De EOR-en zijn kritisch op hun communicatie zowel intern als naar de achterban. Het blijkt dat het dagelijks bestuur goed met elkaar communiceert maar de rest van de EOR is vaak onvoldoende aangesloten. Een obstakel hierbij is nog steeds de taal, het is vrijwel ondoenlijk iedere mail vanuit het engels te vertalen in andere talen. Het gevolg kan zijn dat het dagelijks bestuur meent een afspraak gemaakt te hebben maar dat andere EOR-leden het bestuur daarin terugfluiten. De communicatie met de achterban hangt voor een groot deel af van de nationale systemen m.b.t. medezeggenschap. In Nederland rapporteren de EOR-leden aan de (Centrale) OR-leden waardoor de achterban redelijk wordt geïnformeerd. In veel andere landen wordt niet of nauwelijks teruggerepporteerd, vaak vanwege strubbelingen tussen verschillende vakbonden.

Cultuurverschillen en stelsels van arbeidsverhoudingen

In de EOR-en komen zeer uiteenlopende culturen samen. Dit zorgt ervoor dat EOR-leden verschillende verwachtingen hebben van wat Europese medezeggenschap zou moeten doen. Globaal kunnen we drie stelsels van arbeidsverhoudingen onderscheiden:

1. Het Rijnlands model (Nederland, Duitsland en de Scandinavische landen), dat zich kenmerkt door het streven naar consensus. OR-en hebben hier vaak een sterke positie en denken mee over de strategie van het bedrijf. Deze OR-leden hebben dus hoge verwachtingen van de rol van de EOR en klagen daardoor vaker over gebrek aan bevoegdheden en invloed.
2. Het Zuid-Europese model (Spanje, Italië, Frankrijk, België), dat zich kenmerkt door conflicten tussen werkgever en werknemers. Zij staan tegenover elkaar en denken vooral in machtsposities. Vakbondspolitiek domineert de OR-en. Zuid-Europeanen weigeren daarom in de EOR vaak om 'mee' te regeren, formuleren standpunten en blijven daar keihard aan vasthouden. Wel worden er door Zuid-Europeanen vaker buiten de officiële vergadering om zaken gedaan.
3. Het Angelsaksisch model (Verenigd Koninkrijk, Verenigde Staten en veel nieuwe lidstaten), dat zich kenmerkt door een gebrek aan inspraak van werknemers. Daar komt nu langzaam verandering in maar in veel gevallen zijn EOR-leden van deze landen al heel blij dat ze aan tafel mogen zitten met het management.

Management & invloed

Het management van internationale ondernemingen is in de afgelopen jaren positiever gaan denken over Europese medezeggenschap. Het management ziet de EOR vooral als een communicatiekanaal om nieuw beleid te laten landen in de onderneming. De voordelen voor het management op een rijtje:

- Het verbetert de communicatie in de onderneming (27%)
- Het zorgt ervoor dat iedereen binnen de onderneming tegelijkertijd dezelfde informatie krijgt (27%)
- Het biedt een platform voor het management en werknemersvertegenwoordigers om elkaar beter te begrijpen en om te communiceren over de strategie voor grensoverschrijdende onderwerpen (24%)
- Het bevordert de sociale cohesie en bedrijfsidentiteit (11%)
- Het bevordert innovatie en verandering gebaseerd op dialoog tussen sociale

partners (5%)

De aanwezigheid van een EOR blijkt ervoor te zorgen dat de top beter nadenkt over strategie. Dat betekent echter nog niet dat EOR-en ook daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen. Bijna 30% wordt pas na de besluitvorming ingelicht en slechts 20% geeft aan mee te praten over strategie.

Tot slot

Heb je naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen of wil je eigen ervaringen met betrekking tot deze thema's met het platform delen, mail dan naar k.haak@cnv.net.

Karliën Haak
Beleidsmedewerker