

*Praktische gids over informatie en
raadpleging voor EOR's*

THEMATISCHE FACTSHEETS



Praktische gids over informatie en raadpleging voor EOR's

THEMATISCHE FACTSHEETS

Voorwoord	4
Thematische factsheet 1 - Doelstellingen en actieplan	5
Thematische factsheet 2 - Informatieverstrekking	8
Thematische factsheet 3 - Raadpleging	15
Thematische factsheet 4 - Transnationaal karakter	19
Thematische factsheet 5 - Herstructurering	22
Thematische factsheet 6 - Fusies & overnames	25
Thematische factsheet 7 - Interactie tussen EOR's en nationale organen	28
Thematische factsheet 8 - Interactie tussen de EOR-leden	32
Thematische factsheet 9 - Scholing	35
Thematische factsheet 10 - Vakbondscoördinator	38
Thematische factsheet 11 - Externe deskundige	40
Thematische factsheet 12 - Relaties met de werknemers (communicatie) ...	42

Voorwoord - Thematische factsheets

Hoewel de overeenkomsten en praktijken van Europese Ondernemingsraden vrij heterogeen zijn, blijkt uit de vragenlijst en de diverse uitwisselingen die naar aanleiding van dit onderzoek plaatsvonden dat men verbeteringen in de werking van de EOR's verwacht. **Hiermee rekening houdend hebben we samen met de EFBH een reeks praktische factsheets over de belangrijkste aspecten van de werking van EOR's opgesteld.** Het project ging uit van het idee dat de EOR's onder normale omstandigheden doelstellingen kunnen definiëren die ze met hun leden kunnen delen. Op basis van die doelstellingen kunnen dan middelen en een huishoudelijk reglement vastgelegd worden en kunnen de EOR's verzekeren dat de informatie en raadpleging nuttig zijn.

De **volgende thematische factsheets** werden opgesteld:

1. Doelstellingen en actieplan
2. Informatie
3. Raadpleging
4. Transnationaal karakter
5. Herstructurering
6. Fusies & overnames
7. Interactie tussen EOR's en nationale organen
8. Interactie tussen de leden van de EOR
9. Scholing
10. Vakbondscoördinator
11. Externe deskundige
12. Relaties met de werknemers (communicatie)

Deze factsheets bestaan uit **twee delen**:

- ♦ Een "theoretisch" gedeelte dat het wettelijk kader van een specifiek vraagstuk beschrijft.
- ♦ Een "praktisch" gedeelte dat aanbevelingen bevat en de bestaande praktijken in verband met een specifiek vraagstuk beschrijft.

De factsheets zijn in het bijzonder **bestemd** voor:

- ♦ Bijzondere Onderhandelingsgroepen, om ze in hun onderhandelingen over de EOR-overeenkomsten te ondersteunen.
- ♦ Bestaande EOR's, om hen te helpen hun praktijken en zelfs hun EOR-overeenkomsten te verbeteren op het moment van hun heronderhandeling.

Thematische factsheet 1 - Doelstellingen en actieplan

Theorie

Artikel 1 van Richtlijn 2009/38/EG legt de doelstelling vast: *"wordt beoogd het recht op informatie en raadpleging van de werknemers te verbeteren"* en bepaalt: *"te dien einde wordt [...] een Europese ondernemingsraad [...] ingesteld met het doel genoemde werknemers in te lichten en te raadplegen. De regelingen voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers worden vastgesteld en uitgevoerd op een wijze die de nuttige werking ervan waarborgt en een doeltreffende besluitvorming in de onderneming of het concern mogelijk maakt."* *"Te dien einde blijven de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad en het toepassingsgebied van de procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers die bij deze richtlijn wordt geregeld, beperkt tot transnationale kwesties."* (Zie verwante informatiesheets).

De Richtlijn maakt een onderscheid tussen informatie enerzijds die de werknemersvertegenwoordigers in staat zou moeten stellen om een en ander te begrijpen - *"zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen"* - en te kunnen anticiperen - *"een grondig oordeel kunnen vormen over de eventuele gevolgen"*, en raadpleging anderzijds die hen in staat moet stellen om *"op basis van de verstrekte informatie over de voorgestelde maatregelen waarmee de raadpleging verband houdt [...] binnen een redelijke termijn een advies uit te brengen"* en *"waarbij [zij] een met redenen omkleed antwoord op [hun] advies [kunnen] krijgen"*.

In artikel 6 bepaalt de Richtlijn: *"Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen om een overeenkomst over de wijze waarop de [...] informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers wordt verwezenlijkt."*



Belangrijkste punten

De overeenkomst over de Europese Ondernemingsraad legt de regelingen voor de informatieverstrekking aan en de raadpleging van de werknemers vast. De overeenkomst en haar praktische omzetting zijn instrumenten die door werknemersvertegenwoordigers kunnen worden gebruikt. Ze moeten worden ontwikkeld in overeenstemming met de doelstellingen van de vertegenwoordigers en moeten de instrumenten en middelen vastleggen die nodig zijn om een vlotte werking van de EOR te garanderen.

Praktijk

De Europese Ondernemingsraad moet doelstellingen vastleggen om structuur te brengen in de acties die hij tijdens zijn zittingsduur wil ondernemen, ofwel op grond van de overeenkomst betreffende de Europese Ondernemingsraad, ofwel via zijn praktijken. De EOR moet met andere woorden de EOR-overeenkomst tot leven wekken.

- Dat zou kunnen worden gedaan, wanneer het EOR-mandaat wordt verlengd of wanneer de EOR-overeenkomst wordt heronderhandeld. Wanneer de zittingsduur ten einde loopt, moet er een inventarisatie gebeuren en moeten de uitdagingen en zorgen van de EOR-leden geïdentificeerd worden. Dat kan gebeuren in een voorbereidende vergadering of een scholingscursus.
- De doelstellingen kunnen betrekking hebben op de **werking of middelen** van de EOR - bijvoorbeeld de communicatiemiddelen - waarover hij beschikt evenals op de uitdagingen met betrekking tot de **informatieverstrekking aan en de raadpleging** van de werknemers over economische of sociale aangelegenheden.
- Dit impliceert het maken van een onderscheid tussen de dagelijkse werking van de EOR - en zijn **permanente doelstellingen** - en **buitengewone omstandigheden**, waarvan de aanleiding bepalend zal zijn voor het doel van de werknemersvertegenwoordigers en tot specifieke procedures zal leiden.

De Bijzondere Onderhandelingsgroep kan voor een soortgelijke aanpak kiezen binnen het kader van een nieuwe EOR-overeenkomst.



Praktijk (vervolg)

Iedere onderneming en iedere EOR heeft zijn eigen specifieke uitdagingen. De werknemersvertegenwoordigers moeten de gebieden bepalen waarover ze **beter geïnformeerd willen worden om zaken beter te begrijpen en erop te kunnen anticiperen of zelfs te bepalen waarover ze geraadpleegd willen worden.**

De onderwerpen werden aangereikt door de EFBH. De EFBH keurde tijdens het recentste congres in Palermo de doelstellingen vast die voor een aantal onderwerpen in de EOR's kunnen worden toegepast: werkgelegenheidsbeleid (vaste arbeidscontracten, tijdelijke, onderaannemers, enz.), arbeidsverhoudingen (werknemersvertegenwoordiging, collectieve arbeidsonderhandelingen), beroepsopleiding, gezondheid en veiligheid en duurzame ontwikkeling.

De Richtlijn voorziet ook benchmarks in haar subsidiaire voorschriften. Tot de thema's voor informatieverstrekking behoren de economische situatie en vooruitzichten van de onderneming. Als men deze aspecten beter begrijpt en erop kan anticiperen, kan men ook beter de sociale uitdagingen en risico's (werkgelegenheid en opleiding, enz.) begrijpen. Tot de thema's voor raadpleging behoren de werkgelegenheidssituatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid (gekoppeld aan de doelstelling van het werkgelegenheidsbeleid van de EFBH), investeringen (indicatoren van de strategie van de onderneming) evenals de beslissingen en veranderingen, vaak in verband met bijzondere omstandigheden "*die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers*" (organisatorische veranderingen, fusies, herstructureringen, enz.), die aan specifieke procedures onderworpen zijn en die specifieke regelingen (bijv. overeenstemming over de aanpak) kunnen vereisen.

In de praktijk en naargelang van hun doelstellingen hebben sommige EOR's ad-hoc **comités** rond **specifieke** thema's opgericht. Binnen de EFBH hebben verschillende EOR's een Veiligheidscomité opgericht dat zich soms ook met de gezondheid bezighoudt. Sommige hebben een Comité voor Duurzame Ontwikkeling of een Comité Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen opgericht.

Deze doelstellingen en actieplannen dienen aan te sluiten bij de **Europese vakbondsambities of -doelstellingen**. Ze zouden de basis kunnen vormen voor de collectieve arbeidsonderhandelingen of gekoppeld worden aan de controle op de toepassing van de cao's evenals met de **nationale uitdagingen van de werknemersvertegenwoordigers**.



Leg de doelstellingen vast per periode, d.w.z. per zittingsduur, en per onderwerp dat verband houdt met de werking of de middelen van de EOR en met de onderwerpen voor informatieverstrekking en raadpleging.

- Doelstellingen die de uitdagingen weerspiegelen waarmee de onderneming en de EOR geconfronteerd worden;
- Over de middelen beschikken om deze gezamenlijke doelstellingen vast te leggen (scholing, speciaal daarvoor voorziene vergadering bij het begin, tijdens of op het eind van de zittingsduur van de EOR, enz.).

Thematische factsheet 2 - Informatieverstrekking

Theorie

Artikel 2 van Richtlijn 2009/38/EG definieert informatie als volgt: *"Het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen. De informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over de eventuele gevolgen en, zo nodig, overleg voorbereiden met het bevoegde orgaan van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie".* Artikel 8 van de Richtlijn voert de notie van mogelijke vertrouwelijkheid van bepaalde informatie in.

De Richtlijn maakt een onderscheid tussen enerzijds de "gewone" informatie die tijdens de jaarlijkse vergadering of vergaderingen aan de EOR wordt verstrekt en anderzijds de informatie die wordt verstrekt met betrekking tot "buitengewone" omstandigheden die verband houden met beslissingen *"die aanzienlijke gevolgen voor de belangen van de werknemers hebben"* en die aan specifieke informatie- en raadplegingsprocedures onderworpen zijn.

De subsidiaire voorschriften bepalen: *"De informatieverstrekking aan de Europese ondernemingsraad betreft met name de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten, de productie en de afzet van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie. De informatieverstrekking aan en de raadpleging van de Europese ondernemingsraad betreffen met name de situatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocedures, verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, [...] vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag"*, die veeleer betrekking hebben op de buitengewone omstandigheden.

Binnen het kader van de raadpleging is de informatieverstrekking een conditio sine qua non voor de raadpleging.



Belangrijkste punten

De informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud [...] om een grondig oordeel over de eventuele gevolgen te kunnen vormen en, zo nodig, overleg te kunnen voorbereiden.

Praktijk

In de praktijk wijzen veel EOR-leden op de daadwerkelijke moeilijkheden die ze ondervinden om op toereikende wijze toegang tot informatie te krijgen. Om de werknemersvertegenwoordigers echter in staat te stellen een "grondig oordeel" te vormen, moet de informatieverstrekkingprocedure aan de volgende voorwaarden voldoen:

- **De informatie moet voldoende bij voorbaat verstrekt worden.** Aan de EOR moet een schriftelijk verslag worden overgemaakt. In sommige EOR-overeenkomsten zijn deadlines (enkele weken) vastgelegd voor de informatieverstrekking voorafgaand aan de gewone vergaderingen. In andere dan weer is een voorbereidende vergadering voorzien en worden de documenten voorafgaand aan de gewone plenaire vergadering overgemaakt. Er zij aan herinnerd dat in het kader van een overlegprocedure altijd eerst informatie moet worden verstrekt.
- **De informatie moet voor de werknemersvertegenwoordigers begrijpelijk zijn.** Veel EOR-overeenkomsten bepalen dat de informatie in de talen van de EOR verspreid moet worden. Het gebruik van één taal, doorgaans Engels, zoals dat in verschillende EOR's werd vastgesteld, druist in tegen de geest van de Richtlijn en haar doelstelling van de verbetering van de informatie en raadpleging. De Richtlijn voorziet op geen enkele wijze een discriminatie op grond van de kennis van vreemde talen. Zo bepaalt artikel 6 van de Richtlijn, dat bepalingen over de inhoud van de overeenkomsten omvat, voor de samenstelling van de EOR: *"het aantal leden, de verdeling van de zetels, waarbij voor zover mogelijk rekening wordt gehouden met de behoefte aan een evenwichtige vertegenwoordiging van de werknemers met inachtneming van de soort activiteit, categorie werknemers en geslacht, en zittingsduur"*.

De inhoud van de informatie moet beantwoorden aan de raadplegingsbehoeften bij buitengewone omstandigheden evenals de doelstellingen van de EOR binnen het kader van de gewone informatieverstrekking- en raadplegingsprocedure door met verschillende factoren rekening te houden.

- **De informatie moet gedefinieerd worden.** Over het algemeen is het de moeite waard om zich bewust te zijn van de definitie van de informatie- en prestatie-indicatoren die door het concern worden gebruikt.

Ook al zijn de geconsolideerde jaarrekeningen van de concerns onderworpen aan de internationale normen (IFRS), toch hebben de concerns een zekere mate van vrijheid om hun belangrijkste economische indicatoren te definiëren. Bij de geconsolideerde cijfers hebben de verschillen tussen de concerns vaak te maken met de waardering en positionering van eenmalige gebeurtenissen (herstructureringsprocessen en desinvesteringen, enz.). Voor de dochterondernemingen binnen de concerns is de behandeling van de vergoedingen en betalingen aan het concernniveau een belangrijk aspect.

Anderzijds is de sociale rapportering veel minder gestandaardiseerd, omdat nationale kaders het arbeidsrecht blijven regelen. Het klopt dat de meest vooruitstrevende concerns als onderdeel van hun maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) internationale benchmarks (zoals het Global Reporting Initiative (GRI)) gebruiken bij het opmaken van hun sociale rapporten. Toch zijn ze geneigd om onderwerpen in plaats van informatieve inhoud vast te leggen. Het onderscheid tussen management en niet-management, het begrip van werknemers met een arbeidscontract van onbepaalde duur en gegevens over arbeidsongevallen zijn typische voorbeelden van de informatie die moet worden gedefinieerd. Sommige concerns hebben op dit vlak vooruitgang geboekt, in het bijzonder ten aanzien van de veiligheid.

Praktijk (vervolg)

- **Het toepassingsgebied van de informatieverstrekking.** Er zou een schijnbare tegenstrijdigheid kunnen zijn tussen het toepassingsgebied van de transnationaliteit zoals bepaald in de Richtlijn - d.w.z. gericht op de landen van de Europese Unie - enerzijds en de vermelde ambities op het gebied van informatie en raadpleging anderzijds.

Voor een optimaal begrip van de situatie waarin de onderneming verkeert en om veranderingen te anticiperen is toegang tot informatie binnen het hele concern nodig, d.w.z. over de strategie, investeringskeuzes, financiering van de groei en vermindering van de schulden, spreiding resp. verplaatsing van productie of diensten (engineering, ontwerpafdelingen, administratieve diensten, enz.), blootstelling aan economische, ecologische en sociale risico's (sociale rechten, toeleveringsketens en onderaannemers, enz.).

Vanuit dit oogpunt moet het toepassingsgebied van de informatieverstrekking uitgebreid worden tot Europese landen die geen lid van de Europese Unie zijn, om het even of het gaat om kandidaat-lidstaten van de EU, Zwitserland of andere landen of de rest van de wereld, in het bijzonder voor concerns die zich wereldwijd willen ontplooiën.

In verschillende EOR-overeenkomsten wordt aan bepaalde landen die geen lid van de EU zijn, de status van waarnemer toegekend.

- **Het niveau van de informatieverstrekking.** Hier komt het erop aan te bepalen wat het relevante niveau van informatieverstrekking voor een bepaald onderwerp is: mondiaal, Europees of nationaal?

Hoewel nationale organen niet vervangen kunnen worden, kan een beter begrip van de ontwikkelingen in de verschillende landen helpen om beter de waarschijnlijke werkgelegenheidstrends of het waarschijnlijke investeringsbeleid te begrijpen of om te anticiperen op beslissingen met een transnationaal karakter, bijvoorbeeld de verhuizing van productie na de sluiting van een lokale vestiging (als gevolg van economische moeilijkheden bijvoorbeeld), productiestromen tussen landen of zelfs werknemersstromen (dienstverlening, detachering van werknemers, enz.), tests met nieuwe technologieën of organisatie, desinvesteringen of overnames.

Een beter begrip van het ondernemingsbeleid in de verschillende landen kan ook de basis vormen voor discussies over de 'transnationale' dimensie van beleidsmaatregelen die zogenaamd als zuiver lokaal beschouwd moeten worden, bijvoorbeeld de organisatie van de productie en het inzetten van onderaannemers.

De Richtlijn bepaalt dat de werkgever die informatie moet verstrekken en dat dit een gedeelde verantwoordelijkheid van alle managementafdelingen op alle niveaus van de onderneming (en dus niet alleen van het hoofdbestuur) is.

- **De onder de informatieverstrekking vallende periode.** Historische gegevens geven een inzicht in de situatie van de onderneming. Om gemakkelijker te kunnen anticiperen, kan de toegang tot plannen van de onderneming nuttig zijn, vooral in het kader van de raadpleging over "*de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid en de investeringen*".

Praktijk (vervolg)

- **Vertrouwelijkheid.** Ondernemingen kunnen om redenen van vertrouwelijkheid terughoudend zijn om enige informatie te onthullen. Vooral beursgenoteerde ondernemingen zijn geneigd de informatie over mogelijke uitgiftes van aandelen of obligaties te beperken (handel met voorkennis, effect op de aandelenkoersen, enz.). De Richtlijn voorziet de mogelijkheid voor het management om niet (helemaal of gedeeltelijk) informatie aan EOR-leden te onthullen, op voorwaarde dat de informatie als vertrouwelijk wordt beschouwd.

Toch kan niet alle informatie als vertrouwelijk beschouwd worden. Er zij op gewezen dat de EOR geen besluitvormingsorgaan is maar een orgaan dat wordt geraadpleegd over beslissingen die voorbereid worden. Het management van de onderneming moet daarom objectieve redenen geven en duidelijk de vertrouwelijkheid (met betrekking tot de informatie en de duur) aangeven. De goede werking van de EOR hangt met name af van de begrijpelijkheid en de relevantie van de verstrekte informatie.

De voorwaarden voor de informatieverstrekking moeten zodanig worden vastgelegd dat de EOR een specifiek onderwerp kan begrijpen. Verkoopprijzen worden bijvoorbeeld vaak als vertrouwelijk aangemerkt. Moet het absolute cijfer bekendgemaakt worden of enkel de procentuele verandering in vergelijking met de marktontwikkelingen (om de positionering van de concurrenten te begrijpen) of de procentuele verandering in verhouding tot de veranderingen van de uitgaven (om de prestatietrends te begrijpen)?

Er moet ook een onderscheid gemaakt worden tussen wat tijdens de plenaire vergaderingen kan worden gezegd of gepresenteerd enerzijds en wat in de notulen van de vergaderingen onder de werknemers kan worden verspreid anderzijds.



De toegang tot kwalitatief goede informatie is een belangrijke uitdaging voor de EOR's. Toch bepaalt de Richtlijn dat de informatie op een bepaald tijdstip (vooraf), op een bepaalde wijze (begrijpelijk) en met een passende inhoud moet worden meegedeeld. Dit vormt een uitdaging voor het vastleggen van de meegedeelde informatie, het toepassingsgebied van de informatieverstrekking, het niveau van de verstrekte informatie en de onder de informatieverstrekking vallende periode voor een specifiek onderwerp.

Wij moedigen de EOR's aan duidelijk vast te leggen welke informatie ze nodig hebben op basis van hun eigen uitdagingen en doelstellingen en de concrete raadplegingsprocedures.

Concrete vragen

Wij bevelen aan om zich te concentreren op de onderwerpen zoals aangegeven in de subsidiaire voorschriften met het oog op een beter begrip en anticipatie door middel van vragen en informatie die nuttig kunnen zijn.

A. Concernstructuur: *Wie bezit de onderneming? Wat is haar organisatiestructuur? Welke bedrijven of activiteiten? Wat is haar internationale bereik?*

- Structuur van het kapitaal van het concern
- Operationele organisatiestructuur: besluitvormingsstructuur en eenheid die wordt gebruikt om de prestaties te meten: land/gebied en/of activiteiten (basis voor de consolidering van de rekeningen van het concern)
- Functionele organisatiestructuur: organisatie van gezamenlijke ondersteuning, commerciële en technische functies
- Juridische organisatiestructuur: lijst van dochterondernemingen resp. vestigingen
- Verandering van toepassingsgebied (desinvesteringen/overnames)

B. Activiteiten, productie en afzet: *Wat zijn de trends met betrekking tot de activiteiten, hoe zijn de productie en de afzet georganiseerd?*

- Voor de managementeenheden relevante markten
- Markttrends
- Verkooptrends (in volume) en marktaandeeltrends
- Trends bij de stromen tussen de landen onderling
 - ◊ Invoer/uitvoer van producten en goederen
 - ◊ Stromen bij personeel en diensten
 - ◊ Desinvesteringsprijzen / doorrekening
- Concurrentietrends
- Prijs- en verkooptrends (in waarde)
- Trends bij de belangrijkste activiteitenindicatoren van de onderneming
 - ◊ Grondwerken, weg- en waterbouw (voorbeeld): orderportefeuille en verwerking van orders
 - ◊ Cement (voorbeeld): productie van klinkers en cement, benuttingsgraad
- Effecten van desinvesteringen/overnames

**C. Economische en financiële situatie: Wat zijn de prestatietrends van het concern en zijn entiteiten?
Is de levensvatbaarheid op lange termijn van het concern of sommige van zijn entiteiten in gevaar?**

- Trends bij de belangrijkste economische prestatie-indicatoren en bedrijfsopbrengsten

- ◇ Bedrijfskosten
- ◇ Kosten van onderaanneming, uitzendarbeiders, eigen personeel
- ◇ Afschrijvingen
- ◇ Vergoedingen en andere betalingen aan het concern
- ◇ Herstructureringskosten

- Trends van de financiële resultaten en nettowinst en -verlies.

- ◇ Vennootschapsbelasting

- Financiële stromen

- ◇ Investerings
- ◇ Overnames/desinvesteringen
- ◇ Dividenden
- ◇ Belastingen
- ◇ Benodigd werkkapitaal en benodigde cashflow
- ◇ Veranderingen van de schulden en de nettoschulden
- ◇ Eigen kapitaal

- Rentabiliteit

- ◇ Geïvesteerd kapitaal, inclusief goodwill
- ◇ Bedrijfsopbrengsten na belastingen
- ◇ Toepasselijk belastingtarief en werkelijk belastingtarief

- Effecten van desinvesteringen/overnames

D. Werkgelegenheidssituatie en -trends: Wat zijn de werkgelegenheidstrends? Wat is het sociaal beleid? Wat zijn de uitdagingen in verband met de onderaanneming?

- Werkgelegenheidstrends

- ◇ Vast personeel, totaal en per categorie
- ◇ Tijdelijk personeel, totaal en per categorie
- ◇ Externe aannemers, totaal en per categorie

- Personeelsverloop

- ◇ Binnenkomend: indienstnemingen, overnames, overplaatsingen
- ◇ Vertrekend: desinvesteringen, ontslagen, andere ontslagen, vrijwillig ontslag, pensionering, overplaatsingen, andere redenen

- Arbeidsverhoudingen
 - ◇ Personeel dat valt onder de personeelsvertegenwoordigingsorganen en/of vakbonden
 - ◇ Personeel dat valt onder collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve overeenkomsten
- Opleiding
 - ◇ Opleidingsintensiteit per personeelscategorie en type van opleiding
 - ◇ Aard van de opleiding
- Onderaanneming
 - ◇ Voltijdequivalenten voor werk in onderaanneming per soort van onderaanneming
 - ◇ Inzetten van gedetacheerde werknemers
 - ◇ Sociale arbeidsvoorwaarden toepasbaar op de werknemers in onderaanneming
 - ◇ Transnationale onderaanneming binnen het concern

E. Gezondheid en veiligheid op het werk

- Arbeidsvoorwaarden
 - ◇ Werktijden, flexibiliteit
 - ◇ Absenteïsme (ziekteverzuim)
- Gegevens over arbeidsongevallen - werknemers, uitzendarbeiders, onderaannemers
 - ◇ Aantal ongevallen die niet leiden tot ziekteverzuim
 - ◇ Aantal ongevallen die leiden tot ziekteverzuim
 - ◇ Arbeidsongevallenprestatie
 - ◇ Ernstgraad
 - ◇ Dodelijke ongevallen
- Gezondheid
 - ◇ Beroepsziekten
 - ◇ Risicoanalyse
 - ◇ Stressanalyse
 - ◇ Analyse van psychosociale risico's
- Sociale dialoog
 - ◇ Personeel dat onder de organen voor de dialoog over veiligheid en gezondheid valt

Thematische factsheet 3 - Raadpleging

Theorie

De Richtlijn definieert raadpleging als volgt: *"het instellen van een **dialogoog en de gedachtewisseling** tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander, passender bestuursniveau, op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen om **op basis van de verstrekte informatie** over de voorgestelde maatregelen waarmee de raadpleging verband houdt, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding, **binnen een redelijke termijn** een advies uit te brengen waarmee in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie rekening kan worden gehouden"* (artikel 2, lid 1, g).

Wat is het doel van de raadpleging?

Dat advies moet nuttig zijn voor het besluitvormingsproces van het management: *"Bij de definitie van de term 'raadpleging' moet rekening worden gehouden met de doelstelling **dat er een advies moet kunnen worden uitgebracht dat nuttig kan zijn bij de besluitvorming**, wat inhoudt dat de raadpleging plaatsvindt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud"* (overweging 23), maar de uiteindelijke beslissing wordt door het management alleen genomen.

*"Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen onderwerpen waarover informatie moet worden verstrekt en onderwerpen waarover de Europese ondernemingsraad ook moet worden geraadpleegd, waarbij hij een **met redenen omkleed antwoord op zijn advies** kan krijgen"* (overweging 44). De subsidiaire voorschriften versterken nog het idee nog dat het management moet reageren op een advies van de EOR: *"een met redenen omkleed antwoord op hun eventuele adviezen kunnen krijgen"* (Bijlage I, punt 1.a).

Wat is het toepassingsgebied van de raadpleging?

De raadpleging geldt enkel voor **transnationale aangelegenheden**: *"Daartoe moeten de bevoegdheden en het taakgebied van de Europese ondernemingsraad worden onderscheiden van die van de nationale vertegenwoordigende organen en beperkt blijven tot transnationale kwesties"* (overweging 15).

Volgens de subsidiaire voorschriften (bijlage I, punt 1.a) moet de raadpleging ten minste betrekking hebben op: *"de situatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocedures, verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag"*.

Theorie (vervolg)

Deze voorwaarden voeren bijgevolg **twee "soorten" van raadpleging** in: een soort standaardoverleg (bijvoorbeeld over de situatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid) en een die meer betrekking heeft op *"buitengewone omstandigheden of beslissingen die aanzienlijke gevolgen voor de belangen van de werknemers hebben, met name in geval van verplaatsing of sluiting van vestigingen of ondernemingen of in geval van collectieve gedwongen ontslagen"*.

Welke procedures worden bij een raadpleging gevolgd?

De definitie van raadpleging geeft aan dat informatieverstrekking een absolute voorwaarde is en bepaalt dat de werknemersvertegenwoordigers een advies uitbrengen **"op basis van de verstrekte informatie"** (zie de factsheet hierover).

Hoewel over het algemeen de Europese Ondernemingsraden geraadpleegd moet worden, vermelden de subsidiaire voorschriften de mogelijkheid van raadpleging van het **beperkt comité**, wanneer dit bestaat, in geval van buitengewone omstandigheden: *"[...] heeft het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, het recht te worden geïnformeerd. Het/hij heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het hoofdbestuur of enig passender bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid [...], teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden. In het geval van een met het beperkt comité belegde vergadering mogen ook de leden van de Europese ondernemingsraad die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen welke rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste omstandigheden of beslissingen, deelnemen. Deze informatie- en raadplegingsvergadering vindt zo spoedig mogelijk plaats aan de hand van een verslag van het hoofdbestuur of van het passende bestuursniveau van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie, waarover na afloop van de vergadering of binnen een redelijke termijn advies kan worden uitgebracht. Deze vergadering doet geen afbreuk aan de prerogatieven van het hoofdbestuur."*



Belangrijkste punten

- De raadpleging moet voor het besluitvormingsproces nuttig zijn. Daarom is de kwaliteit van de informatieverstrekking fase belangrijk.
- Het management moet de EOR een gemotiveerd antwoord geven, maar het staat het management vrij zijn eigen beslissing te nemen.
- Bij buitengewone omstandigheden kan het beperkt comité een meer betekenisvolle rol spelen.

Praktijk

De enquête die de EFBH bij de betrokken EOR's uitvoerde, leidde tot de conclusie dat de EOR's vaak de raadplegingsprocedures onbevredigend vonden door de manier waarop die werden gevoerd (de methodiek) en de resultaten die ze opleverden (het resultaat).

Het advies van een EOR heeft enkel een raadgevend karakter. **De informatieverstrekking aan en de raadpleging van de EOR zijn niet hetzelfde als de verschillende medezeggenschapsprocedures in sommige landen**, waar werknemersvertegenwoordigers voorzitter van besluitvormingsorganen kunnen zijn. Daardoor kunnen plannen in sommige gevallen in dergelijke organen besproken worden, nog voor de procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de EOR start.

De raadpleging beoogt "**het uitbrengen van een advies dat bij de besluitvorming nuttig zal zijn**". De Richtlijn bepaalt verder de methoden die de raadplegingsprocedure mogelijk moeten maken: "**dat de raadpleging plaatsvindt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud**".

- De raadpleging is gebaseerd op een informatieverstrekkingprocedure. Deze laatste is daarom een conditio sine qua non.
- In het geval van buitengewone omstandigheden moet de informatieverstrekkingprocedure ten minste leiden tot discussies over de beweegredenen voor het project dat aan de raadpleging onderworpen is en over de sociale gevolgen ervan, in het bijzonder de effecten op de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de organisatie van het werk, de richtsnoeren die van toepassing zijn op de personeelsinkrimping, de veranderingen van banen, enz.

De ontoereikendheid van de informatieverstrekkingprocedure, in het bijzonder de aan de werknemersvertegenwoordigers verstrekte details om de effecten van een geplande fusie op de werkgelegenheid te beoordelen, leidde tot een beslissing van de Franse rechtbank over de fusieplannen van GDF SUEZ (2006).

- De procedure moet tijdig beginnen, zodat de werknemersvertegenwoordigers over voldoende tijd beschikken om voorstellen (of eisen) uit te werken en de uiteindelijke beslissing, de voorwaarden en de inhoud van het project te beïnvloeden. De raadpleging beperken tot een advies over een kant-en-klare beslissing is in tegenstrijd met de Richtlijn.
- Er moet tijd worden voorzien voor de uitwisseling en discussie tussen de werknemersvertegenwoordigers en het management.
- De raadplegingsprocedure moet leiden tot een advies van de EOR en daarop moet het management antwoorden. De overeenkomst bij Holcim bijvoorbeeld bepaalt uitdrukkelijk (in dit geval brengt het beperkt comité het advies uit): "*Het management moet zorgvuldig het door het beperkt comité uitgebrachte advies in overweging nemen. Als het management beslist om niet met het advies in te stemmen, moet het aan het beperkt comité een schriftelijk antwoord geven waarin het de redenen uitlegt waarom het het advies naast zich neerlegt.*"

Praktijk (vervolg)



Uitgaande van de geïdentificeerd praktijken is het wenselijk **om de informatie- en raadplegings-procedure uitdrukkelijk in de EOR-overeenkomsten te vermelden.**

- Duidelijk aangeven dat informatieverstrekking een absolute voorwaarde voor de raadpleging is.
- Duidelijk het nut van de raadpleging vermelden.
- De rol van het beperkt comité schriftelijk vermelden.
- De informatieverstrekkingprocedure kan met andere woorden - a priori - niet beperkt worden tot één vergadering, met documenten die pas op de vergaderdag zelf overhandigd worden, in slechts één taal, enz.

De informatieverstrekking- en raadplegingsprocedure - in het bijzonder haar agenda en vereiste middelen - moeten worden aangepast aan de omvang en de complexiteit van de onderwerpen, de vervlechting met de nationale en lokale informatie en raadpleging. Er kan over **specifieke akkoorden** onderhandeld worden. Dat was bijvoorbeeld het geval bij de fusie tussen Lafarge en Holcim.

Voor de informatieverstrekking- en raadplegingsprocedure in verband met de geplande fusie van Lafarge en Holcim stelde een akkoord over de specifieke voorwaarden de EOR in staat om over voldoende uitzonderlijke middelen te beschikken voor een dergelijke uitzonderlijke transactie.

- Regelmatige vergaderingen van de organen;
- Inschakeling van een externe deskundige (rekening houdend met de omvang en de complexiteit van het project);
- Opstelling van sociale eisen door de EOR van Lafarge in overleg met de vertegenwoordigende organen van de overgenomen entiteiten;
- Gemeenschappelijke vergaderingen van de twee beperkte comités onder de paraplu van de EFBH. Deze leidden tot de opstelling van een gezamenlijk ontwerp van overeenkomst voor de toekomstige EOR van het nieuwe concern.

Thematische factsheet 4 - Transnationaal karakter

Theorie

Het is cruciaal dat men begrijpt wat "transnationaal karakter" inhoudt, want Richtlijn 2009/38/EG **beperkt de bevoegdheid van EOR's tot transnationale kwesties**: *"Daartoe moeten de bevoegdheden en het taakgebied van de Europese ondernemingsraad worden onderscheiden van die van de nationale vertegenwoordigende organen en beperkt blijven tot transnationale kwesties"* (overweging 15).

De definitie van dit begrip omvat een allegaartje van verschillende aspecten van de Richtlijn:

- Om te beginnen artikel 1, lid 4: *"Een kwestie wordt als transnationaal beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie of voor ten minste twee ondernemingen of vestigingen van een onderneming of een concern in twee verschillende twee lidstaten"*;
- *"Er moeten passende voorzieningen worden getroffen om ervoor te zorgen dat de werknemers van ondernemingen [...] of van concerns [...] naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd wanneer in een andere lidstaat dan die waarin zij werken, beslissingen worden genomen die gevolgen voor hen hebben"* (overweging 12);
- *"Om te bepalen of een kwestie transnationaal is, moet rekening worden gehouden met de **mogelijke effecten ervan** en met het desbetreffende **bestuurs-** en vertegenwoordigingsniveau. Een kwestie wordt in dit verband als transnationaal beschouwd als zij van belang is **voor de hele onderneming of het hele concern of voor ten minste twee lidstaten**. Dit zijn onder meer **kwesties die, ongeacht het aantal betrokken lidstaten**, voor het Europese personeelsbestand van betekenis zijn door de omvang van de gevolgen die zij kunnen hebben, of die overbrenging van werkzaamheden tussen lidstaten met zich brengen."* (overweging 16).



Belangrijkste punten

- Ongeacht de nationaliteit van de zeggenschap uitoefenende onderneming wordt een kwestie als transnationaal beschouwd, als aan een van de volgende drie criteria voldaan is: het toepassingsgebied van de mogelijke effecten van een beslissing; het aantal betrokken landen; het niveau van de besluitvorming (hoofdbestuur of management dat niet het management van het land is waar de betrokken werknemers werken).
- De mogelijke effecten kunnen wel of niet negatief zijn voor de betrokken werknemers.

Praktijk

Het concept van transnationaal karakter kan met een negatieve definitie **gedefinieerd** worden, d.w.z. door te verwijzen naar alle beslissingen die gevolgen voor de werknemers van een land hebben maar niet door het nationale management genomen worden en alle kwesties of beslissingen waarvoor het nationale niveau niet relevant is.

Bij wijze van voorbeeld kunnen we enkele bepalingen citeren uit de standaardvoorschriften in Richtlijn 2001/86/EG tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers: *"De bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan is beperkt tot aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in een enkele lidstaat te buiten gaan."*

De subsidiaire voorschriften geven als voorbeelden van gebruikelijke onderwerpen voor de informatieverstrekking *"de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten, de productie en de afzet van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie"* en voor de raadpleging in het bijzonder *"de situatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid [en] de investeringen"*. De onder de informatieverstrekking vallende inhoud, het toepassingsgebied, het niveau en de periode zijn een van de belangrijkste punten voor de EOR.

Transnationale ondernemingen **detailleren het beleid of de strategieën van het concern** in hun mededelingen en verslagen (bijv. financiële rapporten en rapporten over de duurzame ontwikkeling) die alleen al door hun aard transnationaal zijn en belangrijke gevolgen voor een groot aantal werknemers hebben. Ook al wordt een dergelijk beleid op lokaal vlak omgezet, toch worden de respectieve beslissingen en kaders op concernniveau genomen:

- een strategie voor innovatie, diversificatie of internationalisering;
- een beleid voor kostenbesparingen of kostenbeheersing;
- sociaal beleid, vaak toegespitst op veiligheid en gezondheid, en ook kwesties zoals diversiteit en opleiding en zelfs onderaanneming (een inkoopbeleid, een gedragscode).

De omzetting van dergelijke strategieën kan belangrijke veranderingen en beslissingen meebrengen die voortvloeien uit buitengewone omstandigheden en raadpleging: *"wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocedures, verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag"*.

Praktijk (vervolg)

Sommige beslissingen die als onderdeel van een concernstrategie genomen worden, **kunnen gevolgen voor de werknemers in maar één enkel land hebben. Toch hebben ze betrekking op een transnationale kwestie.**

Voorbeelden:

- Elke outsourcing of reorganisatie van activiteiten die als een lokaal relevante beslissing wordt afgeschilderd, maar beantwoordt aan een nieuwe managementoriëntatie van het concern (bijv. de beslissing van British Airways om de klantenservice naar Wenen over te brengen);
- de stapsgewijze invoering van een nieuw informaticasysteem (bijv. SAP).

De inhoud van een EOR-overeenkomst is belangrijk voor het bepalen van het toepassingsgebied van transnationale aangelegenheden.

- Sommige overeenkomsten mikken op een verruiming van het toepassingsgebied. De EOR-overeenkomst bij Chèque Déjeuner bijvoorbeeld bepaalt: *"De vertegenwoordigende organen van het lokale personeel beschikken over de mogelijkheid om de Europese Ondernemingsraad te vragen zijn standpunt te geven over lokale aangelegenheden, wanneer deze lokale aangelegenheden kwesties betreffen in verband met de sociale dialoog en/of de fundamentele rechten van de werknemersvertegenwoordigers. Het verzoek moet worden gedocumenteerd in een vergadering van het relevante lokale orgaan."*
- Andere EOR-overeenkomsten kunnen dit echter beperken. Sommige overeenkomsten (bijv. bij Holcim) sluiten bepaalde onderwerpen uit. Het is daarom beter een zo ruim mogelijke definitie te gebruiken.



Verzekeren dat de definitie van "transnationaal karakter" in de EOR-overeenkomst niet beperkt wordt tot het alleen maar verwijzen naar het feit dat er meer dan één land betrokken is, maar in plaats daarvan en in overeenstemming met de geest van de Richtlijn een ruimere definitie vastleggen.

De door het management van de relevante onderneming gepubliceerde documenten grondig lezen om de problemen te begrijpen die voortvloeien uit de concernstrategie.

Informatie - ook informele informatie - onder de EOR-leden verspreiden om alle veranderingen of voor verschillende landen gevolgde beleidslijnen te identificeren.

Thematische factsheet 5 - Herstructurering

Theorie

Richtlijn 2009/38/EG vermeldt niet expliciet het woord "herstructurering". Toch valt een dergelijke situatie (ongeacht of het gaat om een sluiting, verplaatsing, uitbesteding, overname of fusie) onder het begrip **"buitengewone omstandigheden of beslissingen [...] die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verplaatsing, sluiting van ondernemingen of vestigingen, of collectief ontslag [...]"** (subsidiar voorschrift 3 bedoeld in artikel 7, vermeld in Bijlage I). Dit betekent dat herstructureringsmaatregelen en hun gevolgen binnen de verantwoordelijkheid van de EOR's vallen: *"De informatieverstrekking aan de Europese ondernemingsraad betreft met name de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten, de productie en de afzet van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie. De informatieverstrekking aan en de raadpleging van de Europese ondernemingsraad betreffen met name de situatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocedures, verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag"* (subsidiar voorschrift 1.a bedoeld in artikel 7, vermeld in Bijlage I).

Bovendien publiceerde de Europese Commissie in 2013 een EU-kwaliteitskader voor **anticipatie op veranderingen en herstructurering**. Er zij op gewezen dat daarin staat: *"De vertegenwoordigers van werknemers, ook via de EOR's, zijn vitale partners van ondernemingsdirecties bij het anticiperen op en beheren van de ontwikkelingen in de behoeften aan banen en vaardigheden en bij het doorvoeren van bijzondere herstructureringen."*



Belangrijkste punten

- De EOR is verantwoordelijk voor de aanpak van herstructureringskwesties van welke aard ook.
- De Europese Commissie bevordert het anticiperen op veranderingen en het beheren van herstructureringen, in het bijzonder via de EOR's

Praktijk (vervolg)

De betekenis van een EOR wordt vaak gemeten aan de hand van wat er gebeurt bij de een of andere herstructurering. Dat maakt de informatieverstrekking en de raadpleging in buitengewone omstandigheden (een begrip waaronder ook herstructurering valt) **een motor voor actie**.

Bijgevolg is het een van de belangrijkste taken van de EOR-leden ervoor te zorgen dat ze voorafgaandelijk informatie ontvangen en tijdig geraadpleegd worden, zodat ze de relevantie van strategische beslissingen en de sociaal-economische alternatieven voor het behoud van banen en loopbanen kunnen onderzoeken. In de praktijk blijft de rol van de EOR's bij herstructureringsplannen maar al te vaak beperkt tot het pro forma goedkeuren van reeds genomen beslissingen, waardoor er vragen kunnen rijzen over het nut van die EOR's.

Hierna volgen enkele typische moeilijkheden waarmee EOR's te kampen krijgen, wanneer ze daadwerkelijk hun rol van anticiperen op en beheren van herstructureringsmaatregelen willen spelen:

- De kwestie wordt buiten de agenda gehouden, omdat de werkgever ze als een zuiver nationale aanlegenschap beschouwt.
- Een ander voorwendsel dat wordt gebruikt als rechtvaardiging voor het niet opnemen van herstructureringsmaatregelen als agendapunt voor een EOR-vergadering is de vertrouwelijkheid van de relevante informatie.
- Als het nieuws over de herstructureringsmaatregelen de EOR al bereikt, komt dat nieuws te laat. Dat beknot verregaand de mogelijkheden van dergelijke organen om nog de herstructurering te beïnvloeden.
- Ook nationale bondgenootschappen kunnen de werking van een EOR afremmen. Bij grote herstructureringsplannen of in directe tegenstelling met wat er gebeurt in het geval van het vastleggen van investeringen, kan iedereen in de verleiding komen zich in zijn of haar schelp terug te trekken om een voordeel voor de vestigingen van het eigen land veilig te stellen. Bovendien maakt het hoofdbestuur in bepaalde gevallen handig gebruik van deze situatie om in de EOR verdeeldheid te zaaien en hem te verzwakken.

De volgende zaken kunnen u als EOR-lid helpen om op bepaalde herstructureringsmaatregelen te anticiperen:

- Ontwikkel uw eigen waarschuwingssysteem door contacten met vertegenwoordigers van de relevante nationale/lokale organen, ga het waarheidsgehalte van geruchten na en raadpleeg ook bronnen buiten de onderneming, bijvoorbeeld EOR-coördinatoren. Dat kan u helpen om transnationale trends te identificeren en te anticiperen op het verzoek om informatie van de EOR.
- Bovendien worden ondernemingen steeds vaker geconfronteerd met een onafgebroken proces van transformatie en verandering. In veel gevallen hebben de hiermee gepaard gaande operationele keuzes (bijvoorbeeld de invoering van nieuwe software en het flexibeler maken van het werk) gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van hun personeel. Daarnaast kunnen ze direct en indirect de activiteiten van andere vestigingen in andere landen beïnvloeden.
- De kwaliteit van de 'standaard'-procedure voor informatieverstrekking over de situatie van de onderneming en haar ontwikkeling kan ervoor zorgen dat u kunt anticiperen op ingrijpende veranderingen.
- Aarzel niet om een buitengewone vergadering te eisen om informatie te vragen. Wacht niet tot de werkgever met u contact opneemt om een dergelijke vergadering bijeen te roepen.

Praktijk (vervolg)

Hieronder vindt u enkele voorbeelden van aanwijzingen die u kunnen helpen bij het anticiperen op herstructureringsplannen:

- Inzakken van de markt, daling van de verkoop en/of de resultaten van entiteiten van het concern;
- Aanhoudende schulden, dalende koers van het aandeel (voor beursgenoteerde ondernemingen);
- Aankondiging van kostenbesparingsplannen, de implementatie van nieuwe tools (in het bijzonder informaticasystemen);
- Herstructurering en/of verkoop & overdrachten tussen concurrenten.

De informatieverstrekings- en raadplegingsprocedure kan worden aangepast aan de omvang en complexiteit van de herstructureringsplannen en gevolgen hebben voor de planning en de kwaliteit van de informatieverstrekingsprocedure:

- om de redenen voor de herstructurering te begrijpen, hoe ze zal worden uitgerold, de impact ervan op de werkgelegenheid en hoe collectief ontslag zal worden afgehandeld evenals de effecten ervan op de arbeidsvoorwaarden en zelfs de veiligheid en gezondheid op het werk;
- om het overleg nuttig te maken;
- om de coördinatie met de informatie en raadpleging van nationale organen nuttig te maken (cf. het voorbeeld van Tenneco hieronder).

De coördinator kan hierbij helpen, meer bepaald:

- door naargelang van de betrokken kwesties op een externe deskundige een beroep te doen;
- door de getroffen vestigingen te bezoeken, zoals voorzien in de EOR-overeenkomst van Eiffage: *"Onder voorbehoud van akkoord tussen de leden van het beperkt comité en de voorzitter van de Eiffage-groep mag een door het beperkt comité aangestelde vertegenwoordiger de vestigingen bezoeken om informatie over de relevante operatie te verzamelen"*;
- door de herstructurering na afloop te evalueren om na te gaan hoe de herstructureringsoperatie beheerd werd en welke de gevolgen ervan zijn.



Een voorbeeld van rechtspraak

Spanje: Een beslissing tot herstructurering bij **Tenneco** leidde tot een informatieverstrekings- en raadplegingsprocedure die zowel op nationaal niveau (met het oog op onderhandelingen) als op Europees niveau (**in België gevestigde Europese Ondernemingsraad**) werd gelanceerd. De werknemersvertegenwoordigers van Tenneco besloten, daarin gesteund door de EOR, om in overeenstemming met de EU-Richtlijn een beroep te doen op een deskundige. Hoewel het daaruit resulterende verslag van de deskundige een aantal alternatieve scenario's voor de sluiting van de onderneming voorstelde, weigerde het management een sociale dialoog aan te gaan. Door de onverzettelijkheid van het management besloten de vakbondsvertegenwoordigers van **USO, CCOO, UGT en het ITUC** in januari 2014 **de zaak bij de bevoegde rechtbank in Asturië (Spanje) aanhangig te maken** en te eisen dat de aangekondigde ontslagen ongeldig zouden worden verklaard. In haar vonnis verklaarde de rechtbank de ontslagen in de vestiging van Tenneco nietig. De rechter baseerde zijn uitspraak op het **gebrek aan onderhandelingen te goeder trouw** van de kant van het management, dat tijdens de overlegvergaderingen nooit alternatieve oplossingen voor de sluiting, zoals aanbevolen door de betreffende deskundige, onderzocht had.



De informatieverstrekingsprocedures en de uitwisseling tussen de EOR-leden zijn instrumenten die gebruikt kunnen worden om op herstructureringsmaatregelen te anticiperen. De kwaliteit van de informatieverstrekings- en raadplegingsprocedure is cruciaal voor het nut van om het even welk overleg. Naargelang van de omvang en de complexiteit van de herstructureringsoperatie kunnen aanpassingen aan de informatieverstrekings- en raadplegingsprocedure nodig zijn. Dat kan bijvoorbeeld door middel van een akkoord gebeuren.

Thematische factsheet 6 - Fusies & overnames

Theorie

Fusies en overnames waarbij ondernemingen met communautaire dimensie of groepen van ondernemingen betrokken zijn, zijn per definitie transnationaal. De subsidiaire voorschriften van **Richtlijn 2009/38/EG vermelden fusies in de opsomming van onderwerpen waarover de EOR's moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd**. Wegens de vertrouwelijkheid - verwante en regelgevende beperkingen op beursgenoteerde ondernemingen - moeten overnames niet systematisch het voorwerp zijn van een informatieverstrekking- en raadplegingsprocedure, alvorens de beslissing tot overname genomen werd, maar pas wanneer die beslissing aangekondigd werd (en alvorens de overname daadwerkelijk plaatsgevonden heeft).

Als er een onderneming zonder een communautaire dimensie of een groep van ondernemingen bij de fusie of overname betrokken is, moet de EOR van de onderneming met een communautaire dimensie beoordelen welke gevolgen de transactie op het transnationale niveau zou kunnen hebben.

Artikel 13 van de Richtlijn bepaalt dat er bij ingrijpende veranderingen in de structuur van de onderneming onderhandelingen over de goedkeuring van een **nieuwe EOR-overeenkomst** moeten worden gestart *"hetzij bij ontstentenis van bepalingen van vigerende overeenkomsten, hetzij in geval van strijdigheid tussen de bepalingen van twee of meer toepasselijke overeenkomsten"*.

Bij de betrokken transacties gaat het onder meer om de verkoop van eigenaarsaandelen van een onderneming. De Europese Commissie stelde dat de juridische positie van de werknemers tegenover hun werkgever ongewijzigd blijft en dat dit soort verkoop niet in het toepassingsgebied van Richtlijn 2001/23/EG inzake de rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen valt. Volgens de bepalingen van Richtlijn 2002/14/EG en in overeenstemming met de door de Lidstaten vastgelegde bepalingen zijn dergelijke overdrachten van aandelen echter wel onderworpen aan de passende informatieverstrekking- en raadplegingsprocedures.



Belangrijkste punten

- Transnationale fusies en overnames zijn onderworpen aan een verplichte procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de EOR. Net als overnames kunnen fusies ook aanleiding geven tot de heronderhandeling van een EOR-overeenkomst.
- De informatieverstrekking- en raadplegingsprocedure moet aangepast zijn aan de complexiteit en de omvang van de fusie of overname, als de EOR-overeenkomst dit toelaat.

Praktijk

Een fusie of overname kan een lange, complexe transactie zijn. **Ten aanzien van de regelgeving kan het proces verschillen naargelang van de volgende elementen:**

- Is de onderneming wel of niet op de beurs genoteerd?
 - ◇ Is het een privétransactie? Dat is bijvoorbeeld het geval, wanneer de overgenomen onderneming niet op de beurs genoteerd is, als een investeringsfonds zijn aandelen uit leveraged buy-outs terugtrekt of als een deel van de activiteiten van het concern verkocht worden. Dit soort transacties vereist specifieke informatieverstrekkingsprocedures met betrekking tot de verkoop en de keuze van de koper.
 - ◇ Moet de overname niet alleen worden goedgekeurd door enkele referentieaandeelhouders maar door de meerderheid van de aandeelhouders? Ook de aankondiging van een openbaar overnamebod of de verwerving van een meerderheidsbelang kan de aanleiding zijn tot het opleggen van specifieke procedures door de beurs- en marktoverheden (zoals bij de fusie tussen Lafarge en Holcim).
- Zorgt de transactie voor een concentratie?
 - ◇ Is het een geval van een concentratie met communautaire dimensie, d.w.z. een transactie met grootschalige ondernemingen (met een totale globale omzet van meer dan 5 miljard EUR, waarbij de in de Europese Gemeenschap gegenereerde individuele omzet van ten minste twee van de betrokken ondernemingen meer dan 250 miljoen EUR bedraagt)?
 - ◇ Een concentratie kan niet plaatsvinden, zonder dat ze eerst werd aangekondigd en met de Gemeenschappelijke Markt verenigbaar werd verklaard. De duur van de procedure bij de autoriteiten hangt af van de concurrentiepositie van de ondernemingen: 25 tot 35 werkdagen na de aankondiging in de meest eenvoudige gevallen, maar een deadline kan met 90 dagen tot 125 dagen verlengd worden in de meest ingewikkelde gevallen.
 - ◇ Volgens dit scenario kunnen de autoriteiten verplichten tot de verkoop van onderdelen van de onderneming. De raadplegingsprocedure heeft in dat geval betrekking hebben op de overdracht van activa en de keuze van de koper. Een ontmoeting met het Directoraat-Generaal Concurrentie van de Europese Commissie kan nuttig zijn.

De procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de EOR moet **op maat gemaakt zijn van de toepasselijke regelgevende procedures en agenda's**, die andere informatieverstrekkings- en raadplegingstermijnen kunnen opleggen.

Ze moet ook **rekening houden met de informatie- en raadplegingsvereisten van de ondernemingen die bij de fusie of overname betrokken zijn** - vooral ondernemingen die concerns leiden - en die van land tot land kunnen verschillen.

De hele informatieverstrekkings- en raadplegingsprocedure kan het voorwerp zijn van een **specifiek akkoord** (bijv. bij de fusie tussen Lafarge en Holcim), dat onder meer de operationele kalender en de kalender van de EOR vastlegt en ook de middelen (onder meer inschakeling van een externe deskundige). Een fusie resp. overname kan een complexe en lange zaak worden.

Praktijk (vervolg)

Een ander probleem in verband met de informatieverstrekkings- en raadplegingsprocedure kan liggen bij het anticiperen op veranderingen die gevolgen hebben op de bij de fusie of overname betrokken ondernemingen. Indien dergelijke transformaties plaatsvinden na de fusie of overname en de aanleiding kunnen geven tot raadpleging, dan moet het anticiperen gericht zijn op "een diepgaande beoordeling van de mogelijke gevolgen" van de transactie en het voorkomen van de ermee gepaarde gaande risico's, vooral door het analyseren van de beweegredenen van de fuserende entiteiten om met de geplande transactie door te gaan. Voorbeelden:

- Herstructurering van het hoofdkantoor van het concern en de ondersteunende functies (O&O, technisch diensten) en veranderingen in hun organisatie (per regio, per activiteit, enz.) die tot banenverlies leiden. Dergelijke maatregelen kunnen ook geïmplementeerd worden in de landen of regio's waar de twee betrokken concerns opereren.
Indien deze veranderingen worden aangebracht nadat de fusie plaatsgevonden heeft, kunnen de ondernemingen zich vooraf hierop voorbereiden of ze lanceren, wanneer de transactie onomkeerbaar geacht wordt. Dergelijke herstructureringsmaatregelen die rechtstreeks met de fusie verband houden, moeten worden onderworpen aan een procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de betrokken EOR's.
- De mogelijke reorganisatie van de activiteiten in verschillende landen in overeenstemming met de nieuwe strategie.
- Mogelijke fusies tussen ondernemingen die tot twee concerns behoren, waarbij de ermee gepaard gaande juridische reorganisatie gevolgen kan hebben voor het statuut van de werknemers.
- Een mogelijke verkoop en de daarmee verbonden sociale voorwaarden.

Een fusie of overname veroorzaakt veranderingen, zowel beleidsmatig als in de sociale dialoog. **Het analyseren van de ondernemingspraktijken** kan nuttig blijken om op deze ontwikkelingen te anticiperen en eisen te formuleren. Het kan ook leiden tot een aanpassing van of heronderhandeling over een EOR-overeenkomst. Deze onderhandelingen kunnen al op voorhand voorbereid worden onder de paraplu van de EFBH tijdens vergaderingen voor de leden van de bestaande EOR's.

Deze proactieve aanpak stuurde **de onderhandelingen over het akkoord ten aanzien van de methode** van informatieverstrekking en raadpleging bij de geplande fusie van Lafarge en Holcim. Naast de regelgevende overwegingen die de snelheid van deze procedure bepaalden, vormde de analyse van de betrokken kwesties een volledig afzonderlijk onderdeel van het gepleegde overleg. Bovenal maakte het regelmatige ontmoetingen van de leden van de beide EOR's mogelijk en het treffen van voorbereidingen voor de toekomstige onderhandelingen over de EOR-overeenkomst van het nieuwe concern.



Zorg ervoor dat u vooraf de fusie- of overnameprocedure kent, het tijdschema, de eventuele regelgevende vereisten en de informatieverstrekkings- en raadplegingsprocedures zowel op het Europese als op de nationale niveaus.

Kies voor een proactieve aanpak door de informatieverstrekkings- en raadplegingsprocedure navenant aan te passen en ervoor te zorgen dat ze betrekking heeft op alle kwesties die echt voor de werknemers van belang zijn en rekening te houden met de relevante regelgevende aspecten.



Thematische factsheet 7 - Interactie tussen EOR's en nationale organen

Theorie

In een transnationale onderneming is de EOR door zijn informatie- en raadplegingsrechten het orgaan dat centraal staat bij de mogelijke samenwerking op nationaal/lokaal niveau. De Richtlijn is dus bedoeld ter ondersteuning en aanvulling van het optreden van de lidstaten inzake informatie en raadpleging van de werknemers (overweging 9).

Een van de doelstellingen van de herziening van de Richtlijn van 2009 was **"de verbetering van de operationele en hiërarchische samenhang tussen de nationale en Europese niveaus"**. De Richtlijn van 1994 bevatte geen bepalingen over de prioriteit die al dan niet moet worden toegekend aan de EOR tegenover de nationale organen (en vice versa). De tekst van de Richtlijn van 2009 bepaalt: *Daartoe moeten de bevoegdheden en het taakgebied van de Europese ondernemingsraad worden onderscheiden van die van de nationale vertegenwoordigende organen en beperkt blijven tot transnationale kwesties* (overweging 15). Bijgevolg: *"Teneinde het overleg op transnationaal niveau doeltreffender te maken, het nationale en transnationale overlegniveau beter op elkaar te doen aansluiten en voor de nodige rechtszekerheid bij de toepassing van deze richtlijn te zorgen, moeten de begrippen 'informatie' en 'raadpleging' van de werknemers worden verduidelijkt [...]"* (overweging 21).

Om die samenhang tussen de niveaus te verduidelijken verwijst de Richtlijn toch naar de bepalingen in de EOR-overeenkomsten: *"Voorts moet in deze overeenkomsten worden bepaald hoe de informatie en raadpleging van de werknemers op nationaal en transnationaal niveau aan elkaar worden gekoppeld, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden van de onderneming of het concern"* (overweging 29). ***"Als er hierover geen overeenkomst is en als er beslissingen worden overwogen die belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich kunnen brengen, moet het proces gelijktijdig op nationaal en Europees niveau plaatsvinden, met inachtneming van de bevoegdheden en taakgebieden van de organen die de werknemers vertegenwoordigen"*** (overweging 37). Bijgevolg is een samenhang tussen de verschillende niveaus van de vertegenwoordigende organen (EOR en nationaal) noodzakelijk.



Belangrijkste punten

- De in de EOR en de nationale vertegenwoordigende organen gebruikte informatieverstrekking- en raadplegingsprocedures moeten algemeen worden gecoördineerd, zonder afbreuk te doen aan elkaars bevoegdheid en toepassingsgebied.
- De Richtlijn van 2009 bepaalt dat de samenhang tussen de procedures op het Europese en de nationale niveaus vastgelegd dient te worden in de onderhandelde EOR-overeenkomst. Bij gebreke aan een akkoord dienen de informatieverstrekking- en raadplegingsprocedures op beide niveaus plaats te vinden.
- Indien er in de overeenkomst over de oprichting van de EOR geen navenant mechanisme vastgelegd werd, geldt in principe de arbeidswetgeving van het land waarin de zetel van de onderneming gevestigd is.

Praktijk

De samenhang tussen de verschillende niveaus van vertegenwoordigende organen is een van de **terugkerende problemen** die de dagelijkse werking van de EOR's beïnvloeden. Die problemen kan men in drie hoofdgroepen indelen:

- Ten eerste **bepaalt de Richtlijn niet** de algemene samenhang tussen de informatieverstrekking- en raadplegingsprocedures op het lokale en het Europese niveau. Bijgevolg moeten dergelijke bepalingen in de EOR-overeenkomst worden vastgelegd. Volgens het Europees Vakbondsinstituut (EVI/ETUI) heeft slechts 10% van de EOR's en SE-ondernemingsraden van Europese naamloze vennootschappen (SE) een overeenkomst die regels bevat in verband met de voorrechten van de EOR en de nationale organen inzake de informatie en raadpleging. In de praktijk tonen casestudy's aan dat *"de vlotte samenhang tussen de verschillende niveaus van de organen voor de vertegenwoordiging van werknemers een uitdaging blijft en meer afhangt van de individuele situatie dan van algemene principes"* (Astrees, 2009).
- Bovendien is het zo dat hoewel de **voordelen van een vlotte coördinatie van de informatieverstrekking** tussen de verschillende vertegenwoordigingsniveaus en de EOR ruimschoots bewezen werden (bijv. validering of bevestiging van de op de verschillende niveaus ontvangen informatie, het verkrijgen van aanvullende informatie), **het in de praktijk niet altijd gemakkelijk is om dit gedaan te krijgen**, behalve in bijzondere omstandigheden.
- Dat is vooral moeilijk bij **raadplegingsprocedures** in verschillende geografische toepassingsgebieden. Het kan bijvoorbeeld gebeuren dat de EOR en de nationale organen niet wensen samen te werken (bijv. wanneer de lokale ondernemingsraad de zaken alleen en zonder inmenging van de EOR wenst te regelen) en dat een gecoördineerde strategie maar moeilijk kan worden uitgewerkt (bijv. bij het identificeren van de drijvende krachten op elk vertegenwoordigingsniveau). Een analyse van de interactie tussen de verschillende niveaus hangt daarom van **twee onderliggende kwesties af**: de juridische kwestie en de kwestie van de coördinatie. Denken we bijvoorbeeld aan het geval van herstructurering of een groot project:
 - ◇ Moet eerst het transnationale orgaan worden geraadpleegd of moeten eerst de bevoegde nationale vertegenwoordigende organen worden geraadpleegd (juridische kwestie)?
 - ◇ Hoe kan men verzekeren dat de EOR en de nationale organen samenwerken op een complementaire en coherente wijze met het oog op het vinden van gemeenschappelijke oplossingen (kwestie van de coördinatie)?

Bijgevolg **moet men in de praktijk met twee aandachtspunten rekening houden**:

1. De contractuele bepalingen zoals die in uw EOR-overeenkomst vastgelegd zijn

- Een EOR-overeenkomst van hoge kwaliteit zal de best practices op dit gebied vergemakkelijken. Zorg ervoor dat de volgende vragen in de EOR-overeenkomst verduidelijkt worden:
 - ◇ De rol van de EOR: bijv. is het standpunt van de EOR al dan niet vereist?
 - ◇ De chronologische volgorde waarin de EOR en de nationale organen worden geïnformeerd en geraadpleegd? Of moeten ze parallel worden geïnformeerd en geraadpleegd?

Praktijk (vervolg)

- Als in de EOR-overeenkomst geen regelingen opgenomen zijn, is de nationale wetgeving ter zake van toepassing. De respectieve nationale wetgeving kan met betrekking tot dit aspect echter verschillen. In een studie van 2015 maakt Eurofound een onderscheid tussen vier types van nationale systemen met betrekking tot de volgorde waarin de verschillende niveaus van de vertegenwoordigende organen worden geïnformeerd resp. geraadpleegd. Controleer welke wetgeving (en alle amendementen) voor uw EOR van toepassing is:
 - ◇ op de beide niveaus, zonder enige verwijzing naar de samenhang tussen de twee (bijv. in Frankrijk);
 - ◇ op de beide niveaus, binnen een redelijke termijn (bijv. in het Verenigd Koninkrijk) of op een gecoördineerde wijze (bijv. in Italië), maar zonder precieze omschrijving van de samenhang tussen de twee;
 - ◇ parallel (bijv. in België) of zo dicht mogelijk bij een parallelle procedure (bijv. in Nederland);
 - ◇ uiteindelijk parallel, waarbij de ene procedure idealiter de andere dient vooraf te gaan (bijv. in Duitsland).

2. Coördinatie op de verschillende niveaus van de vertegenwoordigende organen

- Meer nog dan de kwaliteit van de eerste EOR-overeenkomst is wat de leden van de EOR beslissen te doen en daadwerkelijk doen bepalend voor een vergelijking van de kwaliteit van de activiteiten van de EOR. Een optimale coördinatie van het werk van de organen op de verschillende niveaus van geografische bevoegdheid is een meerwaarde, omdat het informatie verstrekt op transactioneel niveau. Die informatie kan worden gebruikt om de kennis te vergroten om zo acties op nationaal niveau (en vice versa) te ondernemen.
 - ◇ Wat betreft de samenhang tussen de verschillende stakeholders engageert 76% van de EOR's en SE-ondernemingsraden van Europese naamloze vennootschappen (SE) zich om over het werk van de EOR te communiceren met de nationale/lokale niveaus. Er kan bijvoorbeeld een online platform voor informatie-uitwisseling tussen de EOR en de andere organen opgericht worden. Het doel daarvan is de uitwisseling van informatie tussen de verschillende organen. De oprichting van nationale platforms van werknemersvertegenwoordigers kan als hefboom werken voor de praktische organisatie van de verschillende vertegenwoordigingsniveaus. Om verdere informatie-uitwisseling te bevorderen, kunnen andere acties worden ondernomen. Voorbeelden:
 - * Een of meer vertegenwoordigers van nationale/lokale organen in de EOR-vergaderingen uitnodigen;
 - * een of meer EOR-leden kan een bezoek aan een vestiging bijwonen;
 - * samenwerking tussen de EOR en de Raad van Toezicht;
 - * samenwerking met de leden van de Raad van Bestuur. ...

Praktijk (vervolg)

- ◇ Met het oog op de tussen de organen uitgewisselde informatie kan het de moeite waard zijn om een procedure vast te leggen die het onderscheid maakt tussen:
 - * informatie van meer algemene aard (bijv. met betrekking tot de jaarlijkse vergaderingen);
 - * informatie over specifieke projecten, zoals herstructureringsprojecten. Hier zou men kunnen kiezen voor een gevalsgewijze aanpak waarbij de volgorde van prioriteit tussen de organen wordt vastgesteld door consensus aan het begin van het proces.
- De interactie tussen de EOR en de nationale organen hangt ook af van de gesteldheid van de arbeidsverhoudingen in de onderneming en hoe de sociale partners de rol van de EOR zien. Daarom is het goed dat de werknemersvertegenwoordigers meningen over deze kwesties uitwisselen.
- ◇ Het kan bijvoorbeeld goed zijn om tijdens een scholingscursus of een voorbereidende vergadering wat tijd uit te trekken voor een voorstelling, bespreking en begrip van de personeelsvertegenwoordigingsmodellen in de verschillende landen en/of van de diepgewortelde motivaties van andere personeelsvertegenwoordigers in de EOR.



Enkele voorbeelden van ideeën voor praktische instrumenten

- De **regelmatige communicatie** over de situatie in de verschillende landen stimuleren, bijv. de opstelling van een gemeenschappelijke rapporteringssjabloon dat door ieder land ingevuld moet worden; een vertegenwoordiger in de verschillende vestigingen of bedrijven aanstellen die voor de contacten met de EOR in staat.
- Binnen het kader van een informatieverstrekking-/raadplegingsprocedure naar aanleiding van een bijzondere omstandigheid **een akkoord** bereiken over wanneer de verschillende organen moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd, bijv. de fusie tussen Lafarge en Holcim.
- **Lokale acties ondersteunen** volgens hun behoefte aan bijv. de aanwezigheid op het terrein van leden van het EOR-Bureau van Eiffage op het ogenblik van de sluiting van verschillende vestigingen; publicatie van een verklaring van de EOR van Imerys ter ondersteuning van de lokale vestigingen.
- **Nationale platforms** creëren om de communicatie tussen de verschillende organen te bevorderen.
- Gratis **online vertaalsoftware** gebruiken om e-mails te vertalen.
- ...

Thematische factsheet 8 - Interactie tussen de EOR-leden

Theorie

Volgens de wetteksten maakt de interactie tussen de leden van de EOR deel uit van de werking van dat orgaan: *"is het aan de werknemersvertegenwoordigers en aan het bestuur van de onderneming, respectievelijk van de over een concern zeggenschap uitoefenende onderneming om in onderlinge overeenstemming de aard, samenstelling, bevoegdheid, werkwijze, procedures en financiële middelen van de Europese ondernemingsraad [...] vast te stellen [...]"* (overweging 19). Bijgevolg **worden in de EOR-overeenkomst de regelingen vastgelegd** volgens welke de werknemersvertegenwoordigers hun recht op informatie en raadpleging kunnen uitoefenen: de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen (bijv. het aantal gewone, buitengewone en voorbereidende vergaderingen en de vergaderingen van het beperkt comité (bureau)). Tijdens de onderhandelingen kunnen dus de budgetten vastgelegd worden, zodat de personeelsvertegenwoordigers, het secretariaat en het beperkt comité, voor zover dit bestaat, zich kunnen voorbereiden op de vergaderingen en met elkaar contact kunnen houden (bijv. dagen vrij van het werk voor de uitvoering van EOR-taken, tolken, budget voor reis-, studie- en secretariaatskosten, enz.). Tenzij anders overeengekomen draagt het hoofdbestuur met name de kosten voor de organisatie van de vergaderingen en de tolken evenals de hotel- en reiskosten van de leden van de Europese Ondernemingsraad en het beperkt comité.

Bij gebreke daaraan zijn de subsidiaire voorschriften van de Richtlijn van toepassing. Zij bepalen de samenstelling, werking en minimale functies van de EOR. In sommige landen, zoals Frankrijk, laat de nationale arbeidswet toe dat de EOR zijn eigen **huishoudelijk reglement**, dat de interne werking regelt, goedkeurt. Dat huishoudelijk reglement mag geen bepalingen bevatten die indruisen tegen de bepalingen van de subsidiaire voorschriften.



Belangrijkste punten

- De EOR-vertegenwoordigers interageren op twee niveaus: tijdens de vergaderingen en buiten de vergaderingen.
- De wetteksten bepalen alleen dat het hoofdbestuur de vergaderkosten (salarissen, reizen en hotelkosten, tolken, enz.) van de EOR-vergaderingen moet dragen. Ze bevatten echter geen bepalingen voor de werking van de EOR.
- In de EOR-overeenkomst kunnen bepalingen over de werking van de EOR opgenomen worden.

Praktijk

Met betrekking tot de interactie tussen de vertegenwoordigende leden van de EOR hebben we **geen regels of overeenkomsten gevonden maar wel een aantal situaties**, die vooral te maken hebben met de gebruiken in de betrokken landen.

- Ten eerste hangt de **samenstelling van de EOR** sterk af van het model van arbeidsverhoudingen in het land waarvan de wetgeving van toepassing is op de overeenkomst tot oprichting van de EOR (bijv. het voorzitterschap van de EOR) en ook van de regels voor de aanwijzing van de vertegenwoordigers (bijv. door de vakbonden; zonder vakbondslidmaatschap, maar geselecteerd door personeelsverenigingen; enz.). Ook al beklemtoont de nieuwe Richtlijn de belangrijke rol van de vakbonden, toch schrijven de Richtlijnen niet voor of de personeelsvertegenwoordigers verkozen moeten worden door het personeel, aangeduid door de vakbonden of zichzelf moeten benoemen. Wat de interactie betreft kan een EOR-lid wel interageren en contact onderhouden met de anderen leden die misschien niet dezelfde achtergrond en/of vakbondsaffiniteiten hebben. Dit kan de **interactie** tussen de EOR-leden **belemmeren**. Het is echter **belangrijk om te proberen de verwachtingen, sterke punten en vaardigheden van ieder EOR-lid te identificeren om zo hun verschillen** (op het vlak van achtergrond, cultuur, taal, enz.) **opzij te zetten en als team te werken om de gezamenlijke doelstellingen van de leden van het orgaan te realiseren**. Daarom is het belangrijk dat men de nodige tijd uittrekt om elkaar te leren kennen en van gedachten te wisselen, zowel tijdens als buiten de vergaderingen (tijdens scholingen bijvoorbeeld). Het gezamenlijk definiëren van een (of meer) doelstellingen en van de roadmap om die te bereiken, is essentieel.
- Het aantal en de frequentie van de **vergaderingen** hebben uiteraard een invloed op de omvang en het soort van interactie tussen de leden. Tijdens de onderhandelingen met het management is het daarom verkieslijk het aantal vergaderingen niet tot één enkele gewone vergadering bij per jaar te beperken. **Een minimum van twee gewone vergaderingen** die gedurende verschillende dagen plaatsvinden, verdient daarom de voorkeur. U moet er ook voor zorgen dat u **vergaderingen tussen leden hebt voorafgaand aan (ter voorbereiding van) en na (ter nabespreking van) de eigenlijke EOR-vergadering**.
- In praktijk zijn de succesvolste EOR's die **met een beperkt comité dat over de nodige middelen beschikt**, zodat de EOR-leden regelmatig buiten de plenaire vergaderingen kunnen samenkomen, de ondersteuning van deskundigen kunnen inroepen, voorbereidingsvergaderingen kunnen houden, de werkgever kunnen ontmoeten, enz. U moet er daarom voor zorgen dat de EOR over de financiële en materiële middelen beschikt die nodig zijn opdat de EOR-leden hun taken naar behoren kunnen uitvoeren. Sommige EOR's hebben een budget, terwijl andere er de voorkeur aan geven geen beperkingen op te leggen.
- **Buiten de vergaderingen** maken veel EOR-leden gebruik van de nieuwe communicatiemiddelen. Aarzel niet om die te gebruiken en op die manier ook buiten de vergaderingen in contact te blijven. Sommige EOR's hebben een gereserveerd platform voor informatie-uitwisseling.



Enkele tips ter bevordering van de interactie tussen de EOR-leden

- Leg uw gemeenschappelijke doelstellingen vast: voor de EOR en zijn mandaat, voor een informatieverstrekking- of raadplegingsprocedure, voor een vergadering, enz.
- Neem de tijd om de culturele verschillen tussen de EOR-leden te begrijpen.
- Praat met collega's-leden om ieder zijn of haar vaardigheden te identificeren en hoe ze kunnen bijdragen tot het behalen van de vastgelegde doelstellingen.
- Neem samen aan scholingscursussen deel.
- Organiseer bezoeken aan vestigingen om de discussie over de activiteiten en de business (en de gezamenlijke problemen) te bevorderen.
- Zorg ervoor dat u tijdens de EOR-vergaderingen beschikt over tolken en over in alle talen vertaalde documenten.
- Zorg dat u toegang hebt tot vertaalhulpmiddelen om de schriftelijke communicatie tussen de leden te bevorderen.
- Aarzel niet om taalcursussen te volgen om de informele uitwisseling te vergemakkelijken;
- ...



Checklist voor succesvolle vergaderingen

- Leg de agenda vast (indien dat voor u in uw EOR-overeenkomst zo voorzien is).
- Beperk het aantal agendapunten.
- Vraag dat externe gasten in de EOR-vergaderingen uitgenodigd worden om over een specifiek onderwerp te spreken (bijv. deskundigen, nationale vertegenwoordigers, enz.).
- Zorg ervoor dat het management voldoende op voorhand de documenten toezendt.
- Lees met een kritisch oog alle documenten die vooraf verzonden worden.
- Leg tijdens een voorbereidende vergadering uw gemeenschappelijke doelstelling voor de plenaire vergadering vast.
- Zorg ervoor dat elk land (vertegenwoordiger) de gelegenheid krijgt het woord te nemen.
- U kunt ook bepaalde EOR-leden vragen om tijdens de vergadering het woord te nemen of informatie te verstrekken.
- Zorg ervoor dat u tolken hebt voor alle gesproken talen.
- Hetzelfde geldt voor de vertaling van de documenten die het management u toezendt.
- Maak een verslag van de vergadering op.
- Houd een nabesprekingsvergadering om eventuele nieuwe informatie te beoordelen en officiële standpunten uit te werken.
- Breng de vertegenwoordigende organen van de vestigingen en/of de werknemers-vertegenwoordigingsorganen op de hoogte van die standpunten.

Thematische factsheet 9 - Scholing

Theorie

Richtlijn 2009/38/EG bepaalt dat scholing een middel is om het nut van de Europese Ondernemingsraden te vergroten: *"Opdat de werknemersvertegenwoordigers hun taak **ten volle kunnen uitvoeren** en opdat de Europese ondernemingsraad nut heeft, moeten de werknemersvertegenwoordigers verslag uitbrengen aan de werknemers die zij vertegenwoordigen en moeten zij **de nodige scholing kunnen krijgen**"* (overweging 33).

Het recht op scholing wordt in de Richtlijn erkend: *"Voor zover dit voor het verrichten van hun vertegenwoordigingstaken in een internationale context noodzakelijk is, krijgen de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad scholing **met behoud van salaris** aangeboden"* (artikel 10, lid 4).

Toch **blijft de tekst van de Richtlijn vaag** over de regelingen om dit recht uit te oefenen. In de geest van de Richtlijn is elke scholing mogelijk die nuttig is voor de werking van de EOR (bijv. economische analyse, kennis van het Engels, veiligheid en gezondheid op de werkplek, enz.).

Daarom zijn de tussen de partijen onderhandelde EOR-overeenkomsten en de **praktische omzetting van die overeenkomsten** bepalend voor de omvang van dit recht en moeten zij garanderen dat de scholing nuttig is voor de EOR-leden voor hun werk in de EOR en de volledige uitoefening van de bevoegdheden van de EOR ten aanzien van het management (informatieverstrekking en raadpleging, betrekkingen met de andere niveaus van werknemersvertegenwoordiging, enz.).



Belangrijkste punten

- Scholing is een recht van alle leden van de Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG) en de EOR.
- De kosten van de scholing worden door het management gedragen.
- De inhoud van de scholing wordt in principe samen met de EOR vastgelegd.
- De regelingen worden vastgelegd via onderhandelingen (overeenkomsten en praktische implementering van de overeenkomsten).

Praktijk

Scholing is een hulpmiddel om de EOR te helpen zijn bevoegdheden vanuit een vakbondsperspectief uit te oefenen:

- Een van de belangrijkste doelstellingen van de scholing is de EOR-leden in staat te stellen de rechten en middelen op te eisen die zij voor de uitoefening van hun taken nodig hebben.
- Scholing biedt EOR-leden niet alleen de kans om nieuwe vaardigheden te verwerven, maar ook om hun collega's-leden te leren kennen en samen te werken. Maar de EOR's hebben tijdsgebrek en hun leden kennen elkaar niet.
- Vanuit vakbondsperspectief is scholing niet per se neutraal, want niet alle opleidingsinstellingen brengen dezelfde boodschap over een bepaald onderwerp, met inbegrip van een technisch onderwerp. Beleidskeuzes liggen aan de basis van technische aangelegenheden.

Als men de regelingen voor de handhaving van dit recht bepaalt, moet men zich twee vragen stellen:

- Wat zijn de scholingsbehoeften van de EOR nu en in de toekomst in het licht van zijn strategie en doelstellingen als orgaan? Voor onlangs opgerichte EOR's is het ook een middel om aan de EOR-leden te laten zien dat de EOR ook een drijvende kracht voor de strategie kan zijn (hoe kan de EOR tot een operationeel instrument ontwikkeld worden?).
- Hoe kan dit recht worden gebruikt om de algemene werking van de EOR te verbeteren?

Scholing voor wie?

Sommige EOR-overeenkomsten vestigen in de praktijk een verschillend recht op scholing voor gewone leden en plaatsvervangende leden. Het verdient de voorkeur dat beide groepen EOR-leden dezelfde rechten hebben op het vlak van het aantal dagen scholing en de inhoud van de scholing. Scholing is immers vaak de enige gelegenheid voor gewone leden en plaatsvervangende leden om samen te werken. Ze kunnen de scholingssessies gebruiken voor de bespreking van andere onderwerpen dan de scholing tijdens de pauzes of de lunch en ze kunnen strategieën uitwerken en over de praktische uitvoering van de tijdens de cursus geleerde theorie discussiëren.

Welke scholingsthema's?

Deze dienen te worden gekozen volgens hun nut voor de werking van de EOR en voor de strategie en de doelstellingen. De scholingsbehoeften verschillen ook bij de verschillende, elkaar opvolgende EOR's (het aantal jaren lidmaatschap van de EOR speelt een rol bijvoorbeeld) en naargelang van de verschillende ogenblikken in de levenscyclus van een EOR. Het is daarom beter om in de EOR-overeenkomst geen al te strikte regelingen met betrekking tot de scholing op te nemen.

Er zou een specifieke klemtoon op taalonderwijs (meestal Engels) moeten worden gelegd. Als de EOR efficiënt wil werken, is het belangrijk dat de leden elkaars moedertaal kennen, maar het is onmogelijk dat alle leden alle in de EOR vertegenwoordigde talen kennen.

In plaats van te streven naar een grondige opleiding in het Engels voor elk EOR-lid is het beter om te streven naar vertalingen en vertolking. Toch kan een basisopleiding Engels nuttig zijn voor de bevordering van informele uitwisselingen tussen de leden (op het ogenblik dat er geen tolken aanwezig zijn).

Praktijk (vervolg)

De keuze van de scholingsinstelling

Hoewel de keuze van de opleidingsinstelling misschien niets lijkt uit te maken, is ze toch belangrijk rekening houdend met vakbondsangelegenheden. Alvorens men de scholingsinstelling kiest, is het daarom beter om de vakbondscoördinator te vragen of hij/zij een opleidingsinstelling kan aanbevelen (bijv. EVI, organisaties die door de Europese vakbondsfederaties geaccrediteerd zijn, enz.). Wanneer het management aandringt op een geaccrediteerde instelling, moet u zeker de inhoud van de geplande scholing controleren.

Subsidiaire vraag: Moet de in de EOR opgedane ervaring geaccrediteerd worden? Omdat het moeilijk is om in sommige landen en in sommige ondernemingen mensen warm te maken voor een mandaat in Europese organen, zou het een goed idee kunnen zijn om de tijdens het werk in dergelijke organen opgedane ervaringen te laten accrediteren: *"Het management (van Chèque Déjeuner) is zinnens de door de werknemers als lid van een Europees orgaan opgedane ervaringen te erkennen. Het pleit daarom voor de ontwikkeling in samenwerking met de vertegenwoordigers van de Europese Ondernemingsraad van een systeem voor evaluatie en erkenning van deze vaardigheden"*.



- Jaarlijks beslissen voor **welke onderwerpen** er een behoefte aan scholing is en welke **gewone leden en plaatsvervangende leden** een scholing nodig hebben.
- Beslissen **hoeveel dagen** scholing er nodig zijn (daarbij zeker ook rekening houden met de reistijd en de scholingstijd), wanneer en hoe vaak de scholing dient plaats te vinden.
- Vermijden dat de scholing meteen voor of na een EOR-vergadering wordt gehouden, met het risico dat de scholing van ondergeschikt belang is. Het is beter om de scholing als een op zichzelf staande gebeurtenis te organiseren.
- Vraag de **EOR-coördinator** welke opleidingsinstellingen expertise over de relevante thematiek hebben.
- Op het eind van de scholingscursus tijd uittrekken om de **balans van de cursus** op te maken, de verworven vaardigheden en hun nut in een perspectief te plaatsen en de manier waarop ze in de werking van de EOR kunnen worden toegepast.

Thematische factsheet 10 - Vakbondscoördinator

Theorie

In Richtlijn 2009/38/EG is geen sprake van **vakbondscoördinatoren** als zodanig. Toch telt hier - in het bijzonder in bepaalde sectoren zoals die van de EFBH - de feitelijke praktijk: *"Ten behoeve van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep verzoeken in haar werk te worden bijgestaan door deskundigen naar eigen keuze, waaronder **vertegenwoordigers van bevoegde, erkende vakbondsorganisaties op communautair niveau**. Deze deskundigen en vakbondsvertegenwoordigers kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur"* (artikel 5, lid 4).

De Richtlijn van 2009 erkent dus de rol van vakbonden bij de omzetting van de EOR-overeenkomsten en hun status als deskundige. Hier wordt verwezen naar de vakbondsorganisaties in de brede zin: het kan hierbij gaan om bijvoorbeeld de rol van de vakbondscoördinator als dusdanig of de interventie van een vertegenwoordiger van een Europese vakbondsfederatie.

De subsidiaire voorschriften benadrukken het belang van de expertise bij de werking van de EOR of het beperkt comité als volgt: *"De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité kan zich laten bijstaan door deskundigen van zijn keuze, voor zover dit voor het verrichten van zijn taken noodzakelijk is."* (Bijlage I, nr. 5). De Richtlijn legt bij de Lidstaten de verantwoordelijkheid voor de vaststelling van het budget voor het inhuren van deskundigen. De Lidstaten kunnen het aantal door het management te betalen deskundigen beperken tot één enkele deskundige.

De EFBH heeft een document over de vakbondscoördinator opgesteld met als titel: *"De rol van de vakbondscoördinatoren in de EOR en de rol van nationale organisaties op dit gebied"*.



Belangrijkste punten

- Zorg ervoor dat bij de EOR niet verschillende Europese vakbondsfederaties betrokken zijn. Zo ja, dan is er één coördinator per vakbondsfederatie.
- Over zijn/haar aanwezigheid en functie moet worden onderhandeld.

Praktijk

In de praktijk is de vakbondscoördinator een door de Europese vakbondsfederatie gemandateerd vakbonds lid **die moet helpen bij de vlotte werking van een EOR en als tussenpersoon tussen de EOR en de Europese vakbondsfederatie moet optreden**. Hij/zij is geen werknemer van de onderneming waarvoor hij/zij EOR-vakbondscoördinator is. De kosten van de coördinator worden gedragen door het management van de betrokken onderneming in overeenstemming met de bepalingen zoals vastgelegd in de EOR-overeenkomst. Hij/zij heeft een adviserende rol. Zijn/haar aanwezigheid is niet verplicht en moet worden onderhandeld. Bij de EFBH is dit systeem goed ingeburgerd, maar toch staan sommige ondernemingen er nog altijd weigerachtig tegenover.

De rol van de vakbondscoördinator is erg belangrijk, omdat de doeltreffendheid van de EOR afhangt van zijn eendracht en de organisatie van zijn leden. **De EOR-coördinator is vertrouwd met de werking en de functies van de EOR en heeft daarnaast nog de volgende belangrijke taken:**

- coördineren van de standpunten van de EOR-leden om de nationale standpunten te overstijgen;
- de EOR van een werkmethode voorzien;
- optreden als tussenpersoon tussen de Europese vakbondsorganisaties en de EOR-leden;
- het vakbondsnetwerk aansturen; sterke banden met de nationale vakbonden aanknopen en onderhouden.

De **vakbondscoördinator kan tijdens de hele levenscyclus van de EOR betrokken worden**, d.w.z. bij de oprichting van de BOG om deelnemers te herinneren aan de juridische bepalingen en te wijzen op best practices; bij scholingssessies om het vakbondsperspectief duidelijk te maken; het opstellen van een motie om het lokale management te herinneren aan de inhoud van de EOR-overeenkomst en de Richtlijn met betrekking tot bijvoorbeeld het recht van de EOR-leden om aan de werking van het orgaan deel te nemen, enz. Het is daarom nuttig dat hij/zij de verschillende EOR-vergaderingen en scholingen bijwoont.



- Een **praktijk die vrij goed ontwikkeld is door de EFBH**, die ongeveer dertig EOR's door haar netwerk van coördinatoren laat controleren

Thematische factsheet 11 - Externe deskundige

Theorie

Richtlijn 2009/38/EG rept met geen woord over externe deskundigen of vakbondscoördinatoren. Ze heeft het alleen over deskundigen (deskundigen die helpen bij onderhandelingen of economische of vakbondsdeskundigen). De Richtlijn bepaalt: *"Ten behoeve van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep verzoeken in haar werk te worden bijgestaan door deskundigen naar eigen keuze, waaronder vertegenwoordigers van bevoegde, erkende vakbondsorganisaties op communautair niveau. Deze deskundigen en vakbondsvertegenwoordigers kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur"* (artikel 5, lid 4).

De externe deskundige is er om aan de EOR technische expertise te verstrekken over **specifieke onderwerpen** zoals de financiële situatie van de onderneming, de arbeidsvoorwaarden, veiligheid en gezondheid, uitleg over de wetgeving inzake herstructureringen, enz. De rol van de externe deskundige en die van de vakbondscoördinator zijn dus complementair.

Er wordt op externe deskundigen een beroep gedaan, wanneer **een behoefte** vastgesteld werd: *"De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité kan zich laten bijstaan door deskundigen van zijn keuze, voor zover dit voor het verrichten van zijn taken noodzakelijk is."* (Bijlage I, nr. 5).

De Richtlijn legt bij de Lidstaten de verantwoordelijkheid voor de vaststelling van de **budgettaire implicaties** van het inzetten van deskundigen. De Lidstaten kunnen het aantal door het management te betalen deskundigen beperken tot één enkele deskundige.



Belangrijkste punten

- Instrument ontworpen om de EOR bij te staan. Over hun aanwezigheid en functie in de EOR moet worden onderhandeld.
- Vult de vakbondscoördinator aan.
- Nationale wetgeving kan de financiering van deskundigen tot één beperken. Het management mag een dergelijke beperking niet opleggen.

Praktijk

Deskundigen vormen een technisch "instrument". Hun rol moet op maat gemaakt worden, afgestemd op de behoeften van de EOR en de te behandelen onderwerpen. Ze kunnen technische kennis over een bepaald onderwerp verstrekken (strategie, economische en financiële situatie van de onderneming, werkgelegenheidsbeleid, veiligheid en gezondheid, enz.), vergelijkende onderzoeken in verschillende Europese landen laten uitvoeren, enz. Ze kunnen niet in de plaats treden van de vakbondscoördinator of de EOR. Hun rol moet worden gezien als een aanvulling op die van de vakbondscoördinator.

Het kan nuttig zijn om op een externe deskundige een beroep te doen:

- voor de gewone werking van de EOR: om beter de informatie van de onderneming te begrijpen en op ontwikkelingen te anticiperen;
- tijdens het overleg over bijzondere omstandigheden (herstructurering, overplaatsingen, enz.): om beter het project en de gevolgen ervan voor de werknemers te begrijpen.

De Richtlijn bepaalt echter dat de Lidstaten kunnen besluiten om het aantal door het management te betalen deskundigen te beperken tot één. Daarom moet u bij het opstellen van de EOR-overeenkomst zorgvuldig **de bepalingen van de wet ter implementering van de Richtlijn van het land onder wiens bevoegdheid de EOR valt, controleren**. Als de wet ter omzetting van de Richtlijn het aantal deskundigen niet tot één beperkt, dient u in de EOR-overeenkomst een vakbondscoördinator en externe deskundigen te voorzien. Als de wet ter implementering van de Richtlijn in nationale wetgeving geen externe deskundigen vermeldt, moet u over hun aanwezigheid in de EOR onderhandelen door te stellen dat hun technische bijdrage tot de efficiëntie van de EOR zal bijdragen in overeenstemming met de geest van de subsidiaire voorschriften zoals uiteengezet in de Bijlage van de Richtlijn.

De EOR-overeenkomst kan voorzien in het volgende:

- De methode voor de aanstelling van de deskundige: aanwijzing door de EOR waarbij het management enkel van de keuze van de EOR in kennis wordt gesteld, gemeenschappelijke aanwijzing door de EOR en het management; de mogelijke rol van het beperkt comité. Van land tot land kunnen er verschillende types van externe deskundigen bestaan. Neem met uw vakbondscoördinator contact op om te achterhalen wiens technische deskundigheid aan uw behoeften kan beantwoorden.
- Zijn/haar functie: onderwerpen (vooraf gedefinieerd, op grond van een behoefte, enz.), events (BOG, voorbereidende en plenaire vergaderingen en vergaderingen van het beperkt comité, enz.), beschikbare tijd voor de beoordeling van de deskundige, toegestane tijd waarbinnen het management documenten aan de deskundige dient te bezorgen, tijd nodig voor de vertaling en deadline voor de verzending van de documenten aan de EOR-leden, financiering, enz.



- Zorg ervoor dat de aanwezigheid van een externe deskundige als een recht in uw EOR-overeenkomst erkend wordt. Moeten verder ook nog in de overeenkomst opgenomen worden: methode van aanwijzing en financiering evenals de voorwaarden waaronder de deskundige kan worden ingezet en de voorwaarden waaronder hij/zij zijn/haar taken dient uit te voeren.

Thematische factsheet 12 - Relaties met de werknemers (communicatie)

Theorie

De Richtlijn van 2009 schrijft voor dat de werknemersvertegenwoordigers in de EOR het personeel in kennis stellen van het resultaat van de informatieverstrekking en raadpleging: "Opdat de werknemersvertegenwoordigers hun taak ten volle kunnen uitvoeren en opdat de Europese ondernemingsraad nut heeft, moeten de werknemersvertegenwoordigers verslag uitbrengen aan de werknemers die zij vertegenwoordigen [...]" (overweging 33). Bovendien bepaalt een ander artikel: "[...] informeren de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie of, bij ontstentenis daarvan, alle werknemers over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure die overeenkomstig deze richtlijn heeft plaatsgevonden" (artikel 10, lid 2).

Binnen dit kader wordt de verspreiding van informatie beschouwd als een stimulans voor de efficiëntie van de EOR en zijn recht op informatie resp. raadpleging. De EOR-vertegenwoordigers moeten daarom over de middelen beschikken om de informatie te verspreiden.



Belangrijkste punten

- De EOR is verplicht de werknemers in kennis te stellen van het resultaat van de informatieverstrekking- en raadplegingsprocessen.
- De noodzaak van passende communicatiemiddelen om de informatie te kunnen doorgeven.

Praktijk

Volgens een studie van het EVI van 2015 **vermeldt 72% van de EOR-overeenkomsten specifiek de verplichting tot kennisgeving**. In dat geval ligt de verantwoordelijkheid doorgaans bij de werknemersvertegenwoordigers, die alle werknemers informeren. Een aantal EOR-overeenkomsten bepalen echter dat de communicatie gezamenlijk moet plaatsvinden. Een minderheid van de EOR's is van mening dat het de taak van de nationale vertegenwoordigende organen is om de informatie onder de werknemers te verspreiden. De resultaten van de enquête bij EOR-leden in de EFBH-sectoren tonen aan dat enkel een **hele kleine meerderheid van respondenten antwoordde dat zij over voldoende bronnen beschikten** om de werknemers van hun concern te informeren. Een van de vastgestelde moeilijkheden was dat de traditionele vakbondsnetwerken zich vaak tot het nationale grondgebied beperken en zelden op Europees niveau communiceren.

Praktijk (vervolg)

In de praktijk verzenden de EOR-leden de informatie vaak individueel via nationale ondernemingsraden en vakbondsnetwerken, zonder dat daarover een formele overeenkomst bestaat.

De feedback over de communicatie met de werknemers geeft daarom **aanleiding tot de kwestie van ontmoetingen met de werknemers en die van de feedback van de werknemers aan de EOR**. Om nuttig en efficiënt te zijn, moet de EOR de werknemers zo nauw mogelijk bij zijn werking betrekken. De EOR-leden die aan onze enquête deelgenomen hebben, verwezen in dit verband bijvoorbeeld naar het grote belang van bezoeken aan de verschillende vestigingen van het concern in de verschillende Lidstaten. Toch blijkt dit door de EOR's zelden toegepast te worden. Een andere waardevolle praktijk - uitgaande van de case-study bij Lafarge/Holcim - is de oprichting van nationale platforms met informatie die in de verschillende talen wordt vertaald om de communicatie met de werknemers aan te moedigen.



Suggesties voor concrete instrumenten

- Verzekeren dat de EOR-overeenkomst bepaalt dat er een verantwoordelijkheid is om de werknemers te informeren (Wie staat voor de communicatie in? Met wie?).
- Verzekeren dat passende middelen beschikbaar zijn om de kennisgeving te verzekeren.
- EOR-informatie publiceren in de nieuwsbrief van het concern die onder het voltallige personeel van het concern wordt verspreid (bijv. artikels opnemen en de contactinformatie van de EOR-leden bekendmaken).
- Een voor de EOR gereserveerde zone op de website van het concern inrichten (via het intranet en/of toegankelijk voor het brede publiek). Enkele voorbeelden van vrij toegankelijke websites:
 - ◇ <http://www.coe.eu/accueil/>
 - ◇ <http://www.cegaxa.eu/en>
 - ◇ <http://www.cge-air-france-klm.com/>
 - ◇ <http://www1.deutschebahn.com/ewc-en/start/struktur>
- Nationale platforms.
- Bezoeken aan vestigingen van het concern (bijv. door de vergaderingen van het beperkt comité en/of de EOR telkens ergens anders te houden).
- Eén enkel e-mailadres om met de EOR contact op te nemen.

European Federation
of Building
and Woodworkers



**Europese Federatie van
Bouw- en Houtarbeiders**
Koningsstraat 45, bus 1
1000 Brussel
België
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbh.be
www.efbww.org