

Big is back



Door Sjef Stoop

lezen op de cover van *The Economist*. Voor de medezeggenschap is dat geen goed nieuws. Hoe groter een concern, des te lastiger om er greep op te krijgen.

Voor zover het al lukt als medezeggenschap aan te schuiven bij de echte beslissers in het concern, dreigen die medezeggenschappers vaak net zo ver van de werkvloer af te geraken als het management. Het Eor-onderzoek dat wij voor Sociale Zaken deden liet ook duidelijk zien dat de Eor het lastiger heeft naarmate het concern gro-

Na jaren van krimp lijken de megagrote concerns weer aan de winnende hand. *Big is back* was recentelijk te

nodig zijn, maar in veel gevallen kan de medezeggenschap zich zo'n dubbele structuur qua tijd en inzet niet veroorloven. Omdat de Eor niet in plaats komt van lokale en nationale medezeggenschap, zitten veel Eor-leden sowieso al met dubbele of driedubbele taken. Hoe dan de medezeggenschapsstructuur in complexe internationale concerns in te richten? Los van de formele structuur als het skelet van de medezeggenschap, lijkt het werken in al dan niet ad-hoc-commissie en platforms waarin de Eor zijn krachten bundelt met de nationale medezeggenschap

Groter betekent vaak ook complexer

de aangewezen richting te zijn. Uit het onderzoek voor Sociale Zaken bleek dat tijdens de overnamegolf door private equity-fondsen van 2004 tot 2007 bij een aantal bedrijven de Eor samenwerkte met de cor in één werkgroep en dat dit goede resultaten opleverde. De nieuwe Eor-richtlijn besteedt ook aandacht aan dit vraagstuk. Eor's moeten voortaan in hun overeenkomst vastleggen hoe de informatie aan en raadpleging van de Eor is gekoppeld aan die van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen. Als men dit niet in

ter is. Daarnaast betekent groter vaak ook complexer. Een groot concern kent veelal allerlei werkmaatschappijen of business units, soms in complexe matrixstructuren gecombineerd met functionele en/of landenindelingen. De medezeggenschap moet proberen die lijnen te volgen. Cisco, leverancier van netwerkkapapparaat, wordt wel gezien als de pionier van een nieuwe organisatiewijze. Om zijn complexe matrixstructuur te laten werken en de verschillende organisatielijnen met

de overeenkomst regelt, dan dient die informatie en raadpleging op beide niveaus gelijktijdig plaats te vinden. De vraag is of dit de goede weg is. In de praktijk blijkt namelijk meestal dat onder druk van een concrete situatie, de Eor en de lokale vertegenwoordigingen tot een pragmatische coördinatie en taakverdeling komen. Maar als men dit met principeafspraken in de Eor-overeenkomst al van tevoren wil vastleggen, dan kan dat gemakkelijk tot competentiestrijd leiden, terwijl de feitelijke waarde van die afspraken beperkt zal zijn. Wellicht had de richtlijn beter kunnen stellen dat het de verplichting van het hoofdbestuur is

elkaar te verbinden, kent Cisco meer dan 50 managementcomités en ontelbare werkgroepen waarin managers van verschillende bedrijfsonderdelen besluiten nemen. Intern worden per week meer dan 5.500 teleconferenties gehouden. De Eor is echter gebaseerd op de grondidee van vertegenwoordiging per land, en dat is lang niet altijd zoals de managementstructuur is opgebouwd. Om die structuur te volgen zou ook een structuur naar business units

om de informatie en raadpleging aan de verschillende medezeggenschapsniveaus zo in te richten dat al deze niveaus hun rechten kunnen uitoefenen zoals deze in de richtlijn en in de verschillende nationale wetten zijn vastgesteld. Dat zal in de praktijk vaak betekenen dat het hoofdbestuur in een vroegere fase van de besluitvorming bepaalde medezeggenschapsorganen moet inschakelen om te voorkomen dat men op een ander niveau te laat zal zijn. In de praktijk kan men per bedrijf en per situatie tot een werkbare oplossing komen.

Sjef Stoop is trainer/consultant bij EOR Service van FNV Formaat