

Het echte spel

Door Sjef Stoop



Zo'n WK voetbal heeft nog eens onverwachte effecten. Grote bijeenkomsten moesten in die periode worden gepland op die spaarzame voetballoze dagen. Daardoor kon het gebeuren dat ik op één dag twee bijeenkomsten bezocht die mooi in elkaars verlengde lagen. De ene bijeenkomst ging over de nieuwe Eor-richtlijn, die anderhalf jaar geleden werd gepubliceerd. Langzaam merken we in de

praktijk wat die kan gaan betekenen. Het lijkt erop dat bedrijven nu echt doorhebben dat raadpleging van werknemers via de Eor een serieuze zaak is geworden. Niet langer volstaat een reeks powerpointpresentaties met amper gelegenheid tot het stellen van vragen. Werknemers mogen de tijd nemen om de informatie te bestuderen en pas als zij menen dat de informatie volledig is, kunnen zij met een advies komen.

Een advies waarop het bedrijf niet mag vooruitlopen. De laatste maanden zien we daarom dat bedrijven duidelijke afspraken met hun Eor willen maken over het verloop van de raadpleging, en met name duidelijk willen hebben wanneer het proces als afgesloten kan worden beschouwd en zij aan de implementatie kunnen beginnen. Een tweede consequentie is dat het tijdspad zorgvuldig gemanaged moet worden. De nieuwe richtlijn heeft dat al voorzien door te bepalen dat in de Eor-overeenkomst moet staan hoe de raadpleging op lokaal en op Europees niveau zich tot

8 ■ OR informatie 09 | september 2010

www.orinformatie.nl

elkaar moet verhouden. Dat is niet eenvoudig. In sommige landen moet bijvoorbeeld collectief ontslag minimaal zoveel maanden van tevoren worden aangekondigd, terwijl partijen elders in maximaal zoveel maanden tot een akkoord moeten komen. De oplossing ligt in nauwe samenwerking tussen de voornaamste lokale werknemersorganen en de Eor, bijvoorbeeld in ad hoc werkgroepen zoals we bij een aantal Nederlandse concerns al hebben gezien.

In dat licht was de tweede bijeenkomst van die dag erg interessant. We spraken met een groep Neder-

landse or-leden uit internationale concerns die worstelen met vragen als: hoe kun je het or-werk zinvol vormgeven als de directie niet meer op dezelfde gang zit, als het management een passant is die maar voor twee tot vier jaar aan de vestiging verbonden is, en als de bestuurder vaak niet meer is dan de beheerder van het gebouw? Daarbij speelt nog een aspect, zo maakten de deelnemers duidelijk. Ook als werknemersvertegenwoordiging voel je je soms zwakker staan. Je vertegenwoordigt

Belang om tijdspad goed te managen

alleen het Nederlandse deel van het werknemersbestand, terwijl de besluiten waar het omgaat, vaak een veel grotere groep werknemers betreffen. Voor de bestuurder is het dan niet zo moeilijk om de Nederlandse or naar een zijspoor te dirigeren. Dat de Nederlandse WOR dat niet toestaat, blijkt in de praktijk maar al te vaak onvoldoende om een reëel adviesrecht van de lokale (c)or te waarborgen. De deelnemers aan deze discussie zochten vrijwel allemaal de oplossing in nauwere samenwerking met hun

collega's in het buitenland en vestigen hun hoop op een verdere uitbouw van het Eor-werk. Daarmee blijken zij een stuk verder te denken dan al die commentatoren die blijven hangen in clichés als: 'De Eor stelt toch niet voor' en 'Het adviesrecht vanuit de WOR is toch veel beter'. En dat brengt mij weer terug bij het WK voetbal. Het echte spel is meestal interessanter dan het gepraat van 'deskundigen' achteraf.

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