

Bungeejump zonder koord

Door Sjef Stoop



Geregeld duikt in discussies rond het functioneren van de or het voorstel op om de WOR opzij te zetten of om 'voorbij de wet' te gaan. Een van de gedachten daarachter is dat werknemers en werkgevers het prima met elkaar kunnen vinden en dat zij geen wet nodig hebben om hun overleg te regelen. Vanuit internationaal perspectief lijkt deze gedachte nogal naïef. Buitenlandse concerns zijn niet

gewend aan onze ongeschreven normen en op vertrouwen gebaseerde afspraken. Zeker Angelsaksische bedrijven kunnen daarmee niet uit de voeten. Managers in deze concerns kijken naar wat de wet zegt over hun rechten en plichten ten aanzien van werknemers en verafschuwen wat zij zien als openeinderegelingen. Een goede persoonlijke verstandhouding met de medezeggenschappers is leuk, maar ze laten zich er

niet door leiden. Bekend zijn de Amerikaanse *Just call me Bill*-managers, die informeel en ongedwongen met Eor-leden om kunnen gaan, maar voor hetzelfde geld de spijkerharde machtspolitiek niet schuwen. De *legal councillor* neemt in deze concerns dan ook een sleutelpositie in en die zien we regelmatig in het overleg aanschuiven als deel van de managementdelegatie. Maar ook de Nederlandse werkgevers laten zien, in elk geval waar het gaat om de Europese medezeggenschap, dat zij zeer veel waarde hechten aan de wetgeving. In de Stichting van de Arbeid

8 ■ OR informatie 1/2 | januari/februari 2011

www.orinformatie.nl

spannen zij zich namelijk hard in om op een aantal cruciale punten het voorstel voor een nieuwe WEor af te zwakken. Voor juni 2011 moet de herziene richtlijn van 2009 in nationale wetgeving omgezet zijn. Bij dit soort wetten is het normaal dat de werknemers- en werkgeversorganisaties daarover adviseren. Maar dat gaat niet van een leien dakje. De werkgevers verzetten zich onder meer tegen het voorstel om verplichtingen van de nieuwe richtlijn ook te laten gelden voor Eor's die zijn opgericht onder het regime van de oude richtlijn uit 1994. Het gaat daarbij onder meer om

de procedurevoorschriften voor informatie en raadpleging. Het ministerie van Sociale Zaken redeneert onder meer dat de definities in de nieuwe Eor-richtlijn een verduidelijking zijn van wat reeds is beoogd onder de oude richtlijn. Maar de Nederlandse werkgeversverenigingen lijken hier niet aan te willen. Ook vanuit België komen vergelijkbare berichten. De nieuwe definities van informatie en raadpleging behoren tot de belangrijkste verbeteringen in de nieuwe richtlijn. Het voorstel van

Vanuit internationaal perspectief is dat naïef

werkgevers om de reikwijdte van deze definities te beperken laat zien dat zij de Europese medezeggenschap zo beperkt mogelijk willen houden. Zeker bij internationale concerns zijn wettelijke regelingen van groot belang om nog enig tegenwicht te bieden aan hun bijna ongebreidelde zeggenschap. Dat wordt steeds meer erkend. De Tweede Kamer heeft onlangs zelfs een motie aangenomen om te onderzoeken hoe or's 'intensiever betrokken kunnen worden bij overnames, fusies, splitsingen

of verplaatsingen van in het bijzonder internationale ondernemingen en welke mogelijkheden er zijn om het advies- en instemmingsrecht te versterken.' De roep om de wettelijke regelingen voor de medezeggenschap opzij te zetten, is in dit opzicht achterhaald. De suggestie dat or's de arena van grote concerns kunnen betreden zonder een stevige wettelijke ondersteuning, is vragen om ongelukken. Zoiets als een bungeejump maken zonder koord.

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