

De OR als basis voor Internationale OR

Hoe kun je je invloed vergroten binnen een mondiaal concern?

Geschreven door Nick Mok & Leander Boumans

Volgens Europese richtlijnen zijn alle lidstaten verplicht een vorm van medezeggenschap in de wet op te nemen. Deze richtlijnen waarborgen dat werknemers in alle lidstaten een zekere mate van bescherming en inspraak hebben.

De specifieke invulling van de richtlijn verschilt per land. Elke lidstaat geeft een eigen, nationale invulling aan deze richtlijn, zoals in Duitsland en Oostenrijk (Betriebsrat) en Frankrijk (comité social et économique). Er bestaat echter geen wet die de onderlinge samenwerking tussen deze ondernemingsraden regelt.



Om informatie-uitwisseling en medezeggenschap binnen bedrijven in Europa te verplichten, bestaat er het recht op Europese Ondernemingsraden (EOR). Deze regelgeving geldt echter niet voor het midden- en kleinbedrijf (MKB). De EOR-wetgeving is alleen van toepassing op organisaties die minstens twee jaar 1000 werknemers in dienst hebben en actief zijn in minstens twee landen met 150 werknemers. Hierdoor ontbreekt er samenwerkingsregelgeving voor medezeggenschap binnen internationale MKB-bedrijven.

Dit artikel laat, vanuit onze ervaring als adviseurs en trainers aan (inter)nationale medezeggenschap, zien hoe sommige bedrijven eigen initiatief nemen, en de Nederlandse OR als basis gebruiken om internationaal medezeggenschap in te stellen.

Begrenste medezeggenschap

Er is in Europa nog veel ruimte voor verbetering als het gaat om internationaal samenwerkende medezeggenschap. Dit geldt ook voor Nederland, aangezien de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) territoriale werking heeft: de wet geldt alleen op Nederlands grondgebied. Er is daarbij geen verantwoordelijkheid van de OR voor collega's in andere landen.

Menig ondernemingsraadslid van een multinational heeft het al meegemaakt: er komt een reorganisatie aan, waarbij de bestuurder aangeeft dat dit door het buitenlandse moederbedrijf is besloten en hij niet anders kan dan meewerken aan de uitvoering. De ondernemingsraad zit nu aan tafel met een bestuurder in Nederland, die slechts de besluiten van hogerop in het bedrijf doorgeeft. Hierdoor valt je directe inspraak op strategisch niveau als OR weg.

De ondernemingsraad staat echter niet machteloos. De OR heeft minimaal recht op alle informatie die hij redelijkerwijs nodig heeft om zijn taken te vervullen (art. 31 WOR). Dit kan, mits goed onderbouwd, ook informatie omvatten die betrekking heeft op het internationale deel van het bedrijf of de bedrijfsleiding. Daarnaast biedt de Nederlandse wetgeving twee andere oplossingen: toerekening en medeondernemerschap. Beide geven de verantwoordelijkheid voor het te voeren beleid aan de in Nederland gevestigde ondernemer en daarmee de OR, maar geven nog geen ruimte om het strategische beleid van het bedrijf in de andere landen te beïnvloeden.

Grenzeloze medezeggenschap

Naast de bestaande Europese Ondernemingsraden (EOR) zien we steeds vaker de opkomst van internationale ondernemingsraden (IOR). De EOR is voor bedrijven met meer dan 1000 medewerkers, verspreid over ten minste twee Europese landen met elk minimaal 150 medewerkers. De EOR kent een getrappt systeem van verkiezingen, waarbij leden worden gekozen vanuit hun landelijke medezeggenschapsorgaan (OR/vakbond). Dit biedt samenwerkingsmogelijkheden voor ondernemingsraden die wel onder deze groep vallen. Bij transnationale onderwerpen heeft de EOR bovendien het recht op informatie en consultatie, vergelijkbaar met het Nederlandse adviesrecht.

De tweede vorm, internationale ondernemingsraden (IOR), komt steeds vaker voor. Bedrijven die een IOR starten zijn vaak van dienstverlenende aard en hebben het karakter van een MKB organisatie: tussen de 50 – 400 medewerkers, waarvan veel hoogopgeleiden en veelal online vaardig. Deze raden variëren in vorm, maar hebben gemeen dat ze zich houden aan de Nederlandse WOR, met aanpassingen in het reglement over wie verkiesbaar is. Dit betekent dat niet alleen in Nederland werkzame personen, maar ook medewerkers van buitenlandse zusterbedrijven verkiesbaar zijn. Alternatieve vormen zijn het toevoegen van een kiesgroep, het instellen van een commissie met buitenlandse medewerkers of het afsluiten van een ondernemingsovereenkomst (WOR art 32).



De IOR geeft medewerkers meer ruimte om vrijuit informatie uit te wisselen en de bestuurder hoeft geen getrapte medezeggenschap uit te voeren zoals bij een EOR. In de praktijk betekent dit niet veel meer werk voor een IOR-lid dan voor een regulier OR-lid.

Het grootste verschil tussen een IOR en een EOR ligt in de minimale organisatiegrootte en de basis rechten van de WOR. Elke belangrijke internationale wijziging van bedrijfseconomische aard én het personeelsbeleid moet dan via de IOR verlopen. Dit biedt meer ruimte om invloed uit te oefenen op bijvoorbeeld het arbobeleid voor medewerkers die in het buitenland werken. Het is essentieel om samen met de bestuurder overeen te komen welke besluiten belangrijk zijn, om op dit niveau met elkaar te behandelen.

In onze ervaring als trainers zijn het de bestuurders die vrijwillig met dit initiatief komen en tonen hiermee geloof in medezeggenschap en hun medewerkers. Zij geloven dat veranderingen gedragen moeten worden door het personeel, en hun medewerkers professioneel genoeg zijn om niet te verdwalen in details, maar op hoofdlijnen een zinnig gesprek te voeren.

Dit past ook bij de Nederlandse traditie van het consensusmodel: we moeten met elkáár besluiten maken en dragen, want de bestuurder haalt zijn doelen niet alleen. Medezeggenschap hoort zich niet te laten begrenzen binnen één lidstaat, maar streeft ernaar een balans te creëren tussen de

belangen van werkgevers en werknemers in de hele organisatie. Dit leidt niet alleen tot betere arbeidsomstandigheden, solidariteit en een harmonieuze samenwerking, maar ook tot een gevoel van waardering en betrokkenheid onder werknemers, wat bijdraagt aan het welzijn van de gehele organisatie, en uiteindelijk een betere samenleving.

Hoe jij de internationale medezeggenschap kan versterken als WOR-lid, binnen de huidige Nederlandse wetgeving:

- Maak gebruik van je informatierecht (WOR art. 31) voor informatie over de beleids- en besluitvorming van het (buitenlandse) moederbedrijf.
- Gebruik artikel 24 overleg om een vertegenwoordiger van het moederbedrijf uit te nodigen en strategische besluiten te bespreken.
- Bij een organisatie van 1000+ medewerkers: start de oprichting van of zoek samenwerking met de Europese Ondernemingsraad (EOR).
- Zoek contact met ondernemingsraden in andere landen via de (Europese) vakbond en onderzoek of regulier overleg een meerwaarde heeft.
- Maak gebruik van (internationale) netwerkevenementen en trainingen voor (Europese) medezeggenschap om ervaringen en best-practices uit te wisselen.
- Laat jezelf trainen in het versterken van internationale medezeggenschap binnen je organisatie.
- Verken met je bestuurder de mogelijkheden voor het afsluiten van een ondernemingsovereenkomst (WOR art. 32) over het betrekken van medewerkers van buitenlandse vestigingen en stel een Internationale Ondernemingsraad (IOR) in.

Hoe zorg jij voor een betere medezeggenschap samen met andere internationale medewerkers uit jouw organisatie?

Neem contact met ons op voor meer informatie.

Leander Boumans



leander.boumans@sbiformaat.nl
+31 6 25 56 71 43

Nick Mok



nick.mok@sbiformaat.nl
+31 6 15 67 57 09