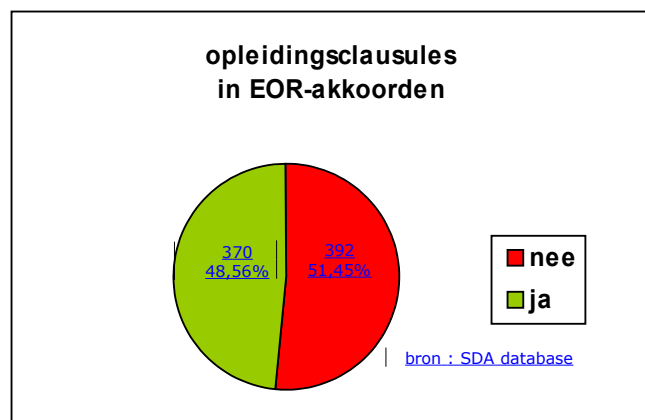


## Informatiefiche no. 3

14 mei 2008

### Opleiding: een noodzakelijk hulpmiddel voor leden van een Europese Ondernemingsraad

Hoewel de EU Richtlijn 94/45/EC inzake de instelling van een Europese Ondernemingsraad geen melding maakt van opleiding, bevatten toch al meer dan 350 akkoorden clausules die opleiding voor de werknemersvertegenwoordigers voorzien. Talrijke onderzoeken hebben aangetoond dat dergelijke opleiding helpt om de samenwerking tussen EOR-leden te verbeteren en de efficiëntie van EOR's te versterken. Werknemersvertegenwoordigers in een EOR worden verondersteld een belangrijke rol te spelen in het anticiperen en beheersen van herstructureringen in de grote Europese bedrijven. Het is ondenkbaar hoe zij dit zouden moeten doen als hun opleidingsbehoeften niet worden erkend en opgenomen bij het heronderzoek van de richtlijn.



### De taken van werknemersvertegenwoordigers vereisen een intensieve en voortdurende opleiding

Als je denkt aan wat EOR-leden verondersteld worden te doen, is het duidelijk dat zij nood hebben aan opleiding. De EOR-Richtlijn stelt dat:

*"... de ondernemingen en concerns die in verscheidene Lid-Staten actief zijn, de vertegenwoordigers van hun werknemers voor wie hun beslissingen van belang zijn, dienen te informeren en te raadplegen";*

*"... passende voorzieningen moeten worden getroffen om ervoor te zorgen dat de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie ... naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd";*

*"... de Europese Ondernemingsraad ... over de activiteiten van de onderneming of het concern*

*moet worden ingelicht en geraadpleegd, zodat hij de mogelijke gevolgen voor de belangen van de werknemers ... kan beoordelen".*

Er wordt dus van de EOR-leden verwacht dat zij:

- alle informatie die zij ontvangen over de ontwikkeling van de activiteiten in een grote multinational begrijpen;
- de inhoud van de projecten en de strategische ontwikkelingen die hen door de topdirectie worden voorgelegd analyseren;
- de mogelijke gevolgen inschatten van alle maatregelen die de belangen van de werknemers ernstig kunnen beïnvloeden;
- samenwerken met vertegenwoordigers van andere landen, met een andere taal, achtergrond en cultuur en dat zij tot een akkoord kunnen komen over gezamenlijke standpunten en adviezen die zij aan het hoofdbestuur kunnen voorleggen.

Met de EOR's is een nieuw niveau van werknemersvertegenwoordiging ontstaan. Zij verenigen afgevaardigden op het hoogste niveau van multinationale ondernemingen (in elk geval in Europa), met als taak het deelnemen aan informatie- en raadplegingprocedures met het hoofdbestuur op een internationaal en/of Europees niveau. Dit is een grote verantwoordelijkheid en stelt mensen die, in de meeste gevallen, niet de nodige opleiding hebben gekregen om dit soort taken op te nemen, voor belangrijke uitdagingen. Daarom dringen wij erop aan dat de richtlijn ervoor zou zorgen dat opleiding beschikbaar is voor werknemersvertegenwoordigers in alle EOR's.

### Universiteitsstudies en EOR-leden zeggen hetzelfde: opleiding is een topprioriteit

Dit is niet louter een kwestie van Brusselse bureaucraten van de vakbond die vinden dat EOR-leden opleiding moeten krijgen. Al in 2001 heeft een studie van professor Jeremy Waddington uitgewezen dat EOR-leden vonden dat opleiding het belangrijkste onderwerp bij het heronderzoek van de richtlijn moest zijn. 96,2% van de ondervraagde EOR-leden ging ermee akkoord dat opleiding de topprioriteit was, wat zelfs meer is dan de vraag om duidelijker regels voor informatie en raadpleging (93,4%) en specifieke rechten in geval van fusies en overnames (90,9%).

## Wat voor opleiding heeft men nodig?

Het bevorderen van Europese solidariteit is een belangrijk objectief voor de vakbonden. We vinden het dan ook heel belangrijk om een wederzijds begrip en gezamenlijke doelen te ontwikkelen voor werknemersvertegenwoordigers, die een heel verschillende nationale cultuur en uiteenlopende vertegenwoordigingssystemen gewoon zijn. Dit betekent dat zelfs leden van lokale of nationale organen met een ruime ervaring toch heel specifieke opleidingsbehoeften hebben wanneer zij lid worden van een EOR.



Het maakt niet uit hoe positief en bereid tot samenwerken de directie is, een EOR kan maar doeltreffend werken wanneer hij een onderdeel wordt van een netwerk van vertegenwoordigers, waarbij de link gemaakt wordt met lokale en nationale ondernemingsraden en vakbondsorganen. De werknemersvertegenwoordigers in een EOR kunnen zich met andere woorden niet tevreden stellen met het eenvoudig deelnemen aan een oefening in informatie en raadpleging met de directie, ze moeten ook in

staat zijn om procedures van informatie en raadpleging op te zetten tussen alle lokale en nationale organen die werknemers van de multinational vertegenwoordigen.

Deze procedures zouden het mogelijk moeten maken om de betrouwbaarheid van de informatie die zij van de directie krijgen te controleren en te voorkomen dat werknemers in het ene land door de lokale directie uitgespeeld worden tegen collega's in een ander land. Zij moeten dan ook niet alleen de nodige technische, economische en taalvaardigheden hebben om hun taak uit te voeren, EOR-leden hebben eveneens behoefte aan opleiding die speciaal ontworpen is om hen in staat te stellen:

- ✓ kennis te nemen van de diverse systemen van werknemersvertegenwoordiging zoals die door andere leden van hun EOR in de praktijk worden gebracht;
- ✓ communicatieproblemen te overwinnen, wat niet alleen te maken heeft met taal, het is ook belangrijk te leren hoe de verschillende nationale culturen en gewoontes leiden tot verschillende verwachtingen inzake gedragingen en betekenissen;
- ✓ samenwerkings- en communicatie-domeinen te bepalen;



- ✓ een communicatie- en informatie-strategie tussen de EOR en de werknemers die zij vertegenwoordigen te ontwikkelen;
- ✓ kennis te nemen van en na te denken over het gebruik van de specifieke middelen die nationale organen ter beschikking hebben (vb. financiële expertise in Frankrijk, medebeheer in Duitsland, vertegenwoordiging in directieraad of raad van bestuur, enz.)

Elke goede internationale opleiding moet aandacht hebben voor interculturele communicatie, maar tegelijk ontstaan er voortdurend nieuwe opleidingsbehoeften. Naarmate onderwerpen zoals sociaal verantwoord ondernemen, duurzame ontwikkeling en veiligheid en gezondheid op de agenda's van Europese vergaderingen komen, zullen de werknemersvertegenwoordigers de behoefte hebben aan opleiding om deze op een gepaste manier te behandelen.

### Het EVV, het Europese Vakbondsinstituut en opleiding

In de voorbije jaren hebben het EVV en het Europese Vakbondsinstituut (ETUI) al heel wat ervaring betreffende opleiding van werknemersvertegenwoordigers en EOR-leden opgedaan. Samen met andere vakbondsgebonden opleidingsorganisaties zijn we ervan overtuigd dat de EOR-Richtlijn stevig verankerde opleidings-rechten voor alle EOR-leden moet bevatten. Miljoenen werknemers vertrouwen op de EOR's om in hun naam op een efficiënte manier moeilijke en ingewikkelde thema's te behandelen. Zonder opleiding kan van geen enkel EOR-lid verwacht worden dat deze aan de verwachtingen kan voldoen..

#### Nuttige links:

de EVV website: <http://www.etuc.org/>

de ETUI database inzaak EOR-akkoorden: <http://www.ewcdb.org>

Social Development Agency (SDA) database: <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Voor meer informatie, gelieve contact op te nemen met:

**Bruno Demaitre**, ETUI Education Officer

E-mail: [bdemaitre@etui.org](mailto:bdemaitre@etui.org)