

2.3. Opstart en stappen

2.3.0. Identificatie van ondernemingen die een EOR kunnen hebben

Identificatie van ondernemingen die in aanmerking komen voor een EOR

De Europese sectoren van de UNI moeten, ook op verzoek van een aangesloten lid, binnen hun verantwoordelijkheidsgebied, bedrijven identificeren waar een EOR zou moeten worden ingesteld. De leden van UNI Europa spelen hier, vanwege hun kennis op nationaal gebied en hun rechtstreekse contacten met de actieve bevolking en, voor zover aanwezig, met de nationale ondernemingsraden, een belangrijke rol.

2.3.a. De beslissing tot oprichting van een EOR

UNI Europa erkent dat het besluit om al dan niet een BOG op te zetten berust bij de vertegenwoordigers van de werknemers van een onderneming, in samenspraak met het hoofdbestuur daarvan. Toch dient UNI Europa te overwegen of het al dan niet is aan te bevelen het opzetten van een BOG aan te moedigen, of dat misschien een andere strategie geschikter is. Als een BOG moet worden opgezet, dan zal het initiatief daarvoor op een geschikt moment en in samenwerking met de betrokken aangesloten leden genomen moeten worden.

** (meer dan 1000 werknemers in Europa en meer dan 150 medewerkers in 2 landen)*

De beslissing om al dan niet te zorgen voor een specifieke EOR bij een bepaalde multinational is hoe dan ook meestal een politieke. De genoemde criteria zijn redelijk. Voor de Europese federaties zijn twee punten cruciaal:

- *EOR's (of multinationale ondernemingen waar een EOR kan worden opgericht) met een hoge graad van vakbondsorganisatie hebben capaciteiten en transnationale vakbondservaring nodig om allianties tussen vakbonden van verschillende landen te bevorderen, en om gebruik te maken van eerdere EOR-ervaringen; op dit terrein ligt de belangrijkste taak van de Europese federaties.*

Minder georganiseerde EOR's zijn daarentegen niet per se hopeloos; op zijn minst moeten we proberen om als deskundigen van de Europese federaties op te treden, met de meerwaarde van onze technische vaardigheden en kennis van de EOR-richtlijn (en aanvullende normen, zie genoemde databank) en van onze ervaringen met de praktijk van de EOR's en de problemen die zich daarin voordoen. Dit is een meerwaarde die ook EOR's met een mindere organisatiegraad zullen erkennen, en die motiverend kan zijn om zich aan te sluiten.

- *In elke situatie is het netwerk van grensoverschrijdende relaties tussen de vakbonden, de contacten en de mogelijkheid om in verschillende landen betrouwbare personen aan te wijzen, een beslissende meerwaarde, als men wil inzetten op kwaliteit en toekomstperspectieven voor een EOR, een meerwaarde die duidelijk ook geldt voor de aanwezigheid van een expert (of "coördinator") van de Europese federaties.*

De ambivalentie van de vakbonden tegenover de EOR

Wanneer het besluit tot oprichting van een EOR eenmaal is genomen, dienen we ons terdege bewust te zijn van de tegenstelling tussen de potentiële rol van de vakbonden bij de uitvoering van zo'n besluit en de beperkingen die voor een dergelijke rol gelden uit hoofde van de richtlijn 2009/38, zelfs voorafgaande aan en zonder rekening te houden met de bestaande praktijken. Immers Richtlijn 2009/38 kent de vakbond slechts het mandaat toe om de bevoegde Europese federatie te vertegenwoordigen en dan alleen tijdens de onderhandelingen (of heronderhandelingen) over het oprichtingsakkoord voor de EOR, en alleen als **expert**,

op vrijwillige (niet verplichte) uitnodiging van de BOG.

“Tijdens de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep verzoeken om te worden bijgestaan door deskundigen naar eigen keuze, waaronder mogelijk ook vertegenwoordigers van de betrokken werknemersorganisaties die op Europees niveau erkend zijn. Deze deskundigen en vakbondsvertegenwoordigers kunnen deelnemen aan de onderhandelingsbijeenkomsten als adviseurs, op verzoek van de bovengenoemde groep.”

(Art. 5.4)

Deze tegenstrijdigheid heeft het tot nu toe altijd moeilijk maakt (voor zowel de individuele vakbonden als voor de vakbondsfederaties in de EU) om een antwoord, of in ieder geval een eenduidig antwoord, te geven op vragen als de volgende drie:

Moeten we proberen onze *feitelijke* rol binnen de EOR zo ver mogelijk uit te breiden om ook betrokken te zijn bij de TBO?

Moeten we ons in plaats daarvan beperken tot de rol van informatie en raadpleging?

Moeten we (als coördinator) alleen meewerken aan EOR's die aansluiting hebben bij vakbonden, of moeten we proberen om zoveel mogelijk EOR's over te halen om zich bij de vakbond aan te sluiten?

2.3.b. Wanneer is het verplicht om een EOR op te richten? Wie dient dit te doen?

Wanneer is het verplicht om een EOR op te richten?

In overeenstemming met Richtlijn 2009/38 moet er een Europese ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld worden in alle ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie. Doel is de werknemers te informeren en te raadplegen volgens het bepaalde in Artikel 5(1). Voor de toepassing van deze Richtlijn:

(a) 'Onderneming met een communautaire dimensie' is een onderneming met ten minste 1 000 werknemers in de lidstaten en minstens 150 werknemers in minstens twee verschillende lidstaten;

(b) 'Concern' is een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;

(c) 'Concern met een communautaire dimensie' is een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden:

— het heeft ten minste 1 000 werknemers in de lidstaten,

— het bestaat uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende lidstaten,

en

— ten minste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een lidstaat, en ten minste één andere onderneming heeft ten minste 150 werknemers in een andere lidstaat.

Wie dient dit te doen?

Het hoofdbestuur is verantwoordelijk voor het scheppen van de voorwaarden en te zorgen voor de middelen die nodig zijn voor de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatie- en raadplegingsprocedure voor de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

Indien het hoofdbestuur niet in een lidstaat is gevestigd, draagt de vertegenwoordiger van het hoofdbestuur in een, in voorkomend geval, aan te wijzen lidstaat de verantwoordelijkheid om de voorwaarden te scheppen en in de middelen te voorzien die nodig zijn voor de instelling van een Europese ondernemingsraad.

2.3.c. Karakteristieken van de groep

Ga naar 2.2.c Bedrijfsboekhouding: gebruik van de handleiding

Om te beginnen is het van belang te weten in wat voor soort transnationale groep we actief zijn, op het vlak van:

- **De aard van de groep**
- **De structuur van de groep**

- **De geografische samenstelling**

Ga naar 5.3. Bijlage woordenlijst bedrijfsboekhouding
Meer bepaald B