



**Ik engageer mij  
in mijn Europese  
Ondernemingsraad**

**De 10 onmisbare sleutels**

**ABVV**





# **Ik engageer mij in mijn Europese Ondernemingsraad**

**De 10 onmisbare sleutels**

**ABVV**

**Vrouwen-Mannen**

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

**FR-NL**

Cette brochure existe également en français sur [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

# Inhoudsopgave

<b>1 : Inleiding</b>	<b>7</b>
1. Oorsprong van de EOR?	7
2. De EOR: wat is dat? Wat is de bedoeling ervan?	8
3. Omzetting in het nationaal recht.	9
<b>2 : Juridisch kader voor de oprichting en de werking van een EOR</b>	<b>10</b>
4. Hoe de onderhandelingen over een EOR opstarten?	10
5. Hoe worden de mandaten onder de landen verdeeld? Welke functies bestaan er binnen de EOR?	12
6. Over welke onderwerpen heb ik recht op informatie en raadpleging?	13
<b>3 : Hoe je EOR doeltreffender maken?</b>	<b>16</b>
7. Hoe constructieve vergaderingen organiseren?	16
8. Enkele andere werkmethodes	19
9. Waar vind ik hulp van het ABVV?	20
10. Nood aan bijkomende informatie?	21

## Voorwoord

Deze brochure is bestemd voor de nieuw verkozenen in bestaande Europese ondernemingsraden (EOR).

We stellen vast dat de nieuwe leden-werknemersvertegenwoordigers in de EOR zich vaak verloren voelen als ze voor de eerste keer met de EOR te maken krijgen. In deze brochure geven we een eerste algemene kijk op de werking van de Europese ondernemingsraden en hun bestaansreden. Voor meer gedetailleerde en precieze informatie verwijzen wij naar de links verderop in deze brochure.

Met deze brochure in de hand zijn de werknemersvertegenwoordigers beter gewapend om hun rechten te verdedigen en de beslissingen van de directie te beïnvloeden richting meer sociale vooruitgang.

► **Link naar "Waarom werknemersparticipatie":**

<http://fr.worker-participation.eu/A-propos/Pourquoi-la-participation-des-travailleurs>



# DEEL 1: Inleiding

## 1. Oorsprong van de EOR?

De Europese ondernemingsraden zijn een antwoord van de werknemers van multinationals op de mondialisering/europeanisering.

In de jaren 80 vonden steeds meer informele contacten plaats tussen werknemersvertegenwoordigers uit verschillende Europese landen. Deze oorspronkelijk informele structuren bleken al snel in staat om een antwoord te bieden op de nood aan informatie en consultatie, zowel bij de werknemers van de multinationals als bij de directies van de ondernemingen.

In 1994 werd de Europese richtlijn (94/45/EG) goedgekeurd. Ze werd van kracht op 22 september 1996 en institutionaliseerde het concept van structuren voor grensoverschrijdende werknemersvertegenwoordiging. De richtlijn werd herzien in 2009 (Richtlijn 2009/38/EG).

► **Link naar de richtlijn:**

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0038&from=ES>

De Europese richtlijn over de Europese ondernemingsraden is vermoedelijk het belangrijkste wetgevend kader op vlak van Europese arbeidsverhoudingen. De EOR weerspiegelt het belang dat gehecht wordt aan de vertegenwoordiging, de werknemersparticipatie en de sociale dialoog en vormt een essentieel onderdeel van het Europees 'sociaal model'.

## **2. De EOR: wat is het en wat is de bedoeling ervan?**

De EOR is bevoegd voor onderwerpen van grensoverschrijdend belang. Het doel is ervoor te zorgen dat de leden van de EOR door het management worden geïnformeerd en geraadpleegd wanneer beslissingen van het concernmanagement gevolgen hebben voor twee of meer dochterondernemingen/vestigingen in verschillende lidstaten, of voor één lidstaat maar waarvan de gevolgen de organisatie van de productie in verscheidene lidstaten kan beïnvloeden.

De EOR kan diverse vormen aannemen. De EOR is een comité waar de Europese werknemersvertegenwoordigers van een welbepaalde multinational en hun tegenhangers van de directie samenkomen om te discussiëren over thema's die verband houden met de activiteit van de onderneming en de gevolgen ervan op het werk, de arbeidsvoorwaarden en de werkmethode. In het Duitse model bestaat de EOR enkel uit werknemersvertegenwoordigers. Daarna komt men bijeen in een overlegvergadering met vertegenwoordigers van de directie. Het andere model, het Franse model, kennen we ook in België.

De EOR vertegenwoordigt het geheel van alle werknemers uit de Europese Unie en de landen van de Europese Economische Ruimte. Hij moet sterk verankerd zijn in de plaatselijke dochterbedrijven. Hij moet gekend, ondersteund en aangemoedigd worden door alle samenstellende delen in elk land. Hoe sterker een EOR verankerd is in de plaatselijke, nationale en Europese realiteit, des te meer kansen hij zal hebben om het beleid van de onderneming in het voordeel van de werknemers te beïnvloeden.

Kortom, de EOR heeft tot doel de werknemers te informeren en te raadplegen over bepaalde elementen die opgenomen zijn in de EOR-overeenkomst van de onderneming.

Er moet opgemerkt worden dat, in tegenstelling tot ondernemingsraden in sommige landen (bv. Nederland), de EOR in theorie geen onderhandelingsbevoegdheid heeft.



### **3. Omzetting in het nationaal recht**

De lidstaten zetten de Europese richtlijn om in nationale wetgeving. Ook al interpreteren de EU-lidstaten de richtlijn bij de omzetting ervan in nationaal recht volgens hun eigen cultuur en tradities, toch bestaan er enkele basisbepalingen die in alle lidstaten dezelfde zijn. Die bepalingen voorzien o.m. in het volgende:

- De onderneming moet minstens 1.000 werknemers tellen in de lidstaten van de Europese Economische Ruimte en in minstens twee lidstaten telkens ten minste 150 werknemers tewerkstellen om een EOR te kunnen oprichten.
- Het initiatief tot de oprichting van een EOR moet uitgaan van de directie of van de werknemers en mag niet opgedrongen worden door een externe instelling of een extern organisme.
- Er moet een bijzondere onderhandelingsgroep opgericht worden, bestaande uit vertegenwoordigers van de werknemers. Dit orgaan en het hoofdbestuur moeten onderhandelen over de overeenkomst die als basis zal dienen voor de toekomstige werkzaamheden van de EOR.
- Als deze onderhandelingen niet tot een overeenkomst leiden binnen de drie jaar, worden de zogenaamde subsidiaire voorschriften van kracht. Dit zijn de basisbepalingen van de omgezette wet. De EOR-overeenkomst bevat dan deze bepalingen in plaats van de specifieke regels van de onderhandelende partijen, namelijk de leden van de Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG) en het hoofdbestuur. Die BOG heeft als taak met het hoofdbestuur een schriftelijke overeenkomst te onderhandelen en te sluiten over het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheden en de looptijd van het mandaat van de Europese ondernemingsraad of ondernemingsraden (zie punt 4).
- De EOR-overeenkomst moet ook steeds aangeven welke nationale wetgeving (omzetting dus) van toepassing is. Dat is niet enkel relevant in geval van geschil, maar ook belangrijk tijdens het onderhandelingsproces en voor het uiteindelijke functioneren van de EOR op zich.



# DEEL 2: Juridisch kader voor de oprichting en de werking van de EOR

## 4. Hoe de EOR-onderhandelingen opstarten?

De onderhandelingen over de oprichting van een EOR kunnen lang duren (er is een deadline van 3 jaar, maar kan bij overeenkomst verlengd worden) en ingewikkeld zijn.

Het hoofdbestuur is verantwoordelijk voor de procedure tot oprichting van een EOR. Die procedure wordt opgestart hetzij op initiatief van het hoofdbestuur zelf, hetzij op schriftelijk verzoek van ten minste honderd werknemers of hun vertegenwoordigers afkomstig uit minstens twee ondernemingen in minstens twee verschillende lidstaten.

Naar aanleiding van dit verzoek of dit initiatief wordt een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) opgericht.

Die BOG heeft als taak met het hoofdbestuur een schriftelijke overeenkomst te onderhandelen en te sluiten over het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheden en de looptijd van het mandaat van de overeenkomst.

De BOG kan ook beslissen de onderhandelingen met het hoofdbestuur af te breken of ze niet aan te vatten.

### **Samenstelling van de BOG**

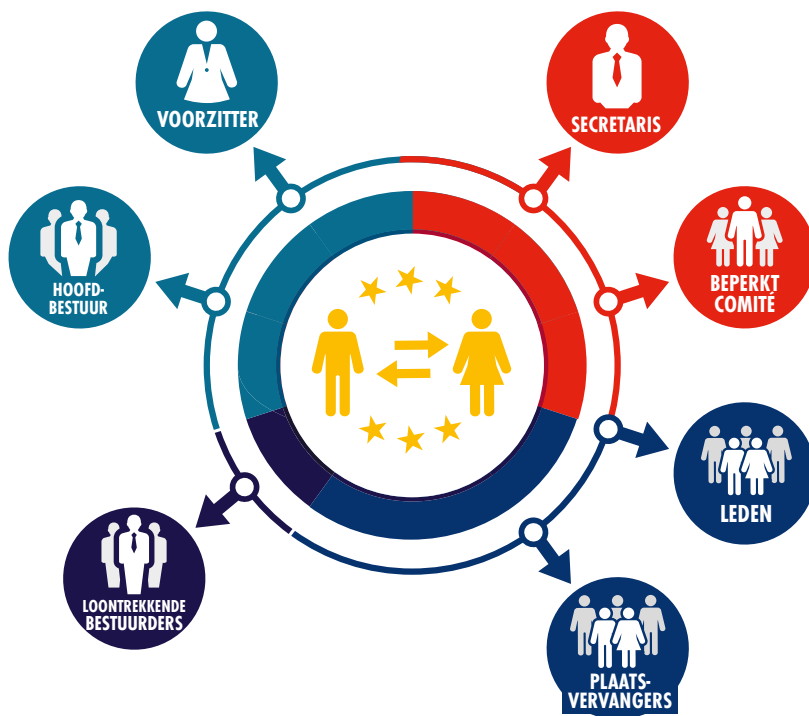
De BOG is samengesteld uit werknemersvertegenwoordigers van de ondernemingen met een communautaire dimensie. Wat ons land betreft worden de werknemersvertegenwoordigers aangesteld door en onder de werknemersvertegenwoordigers die in België tewerkgesteld zijn en daar in de ondernemingsraad zetelen. Als die vertegenwoordigers het niet eens kunnen worden, dan worden de werknemersvertegenwoordigers in de BOG door de meerderheid van de werknemersvertegenwoordigers aangeduid.

- ▶ Link naar [🔗 "Vergelijk de nationale procedures voor de aanstelling van de leden van de BOG en de EOR"](#)

## Samenstelling van de EOR

---

### De binnencirkel



Bron: ETUI

Merk op dat in andere landen de leden van de EOR werknemers kunnen zijn zonder enige band met de vakbond, en zelfs werknemers die dicht bij de directie staan. Dat is belangrijk om weten voor de leden van de EOR want dat beïnvloedt uiteraard de standpunten die deze mensen in de EOR innemen.

## **5. Hoe worden de mandaten onder de landen verdeeld? Welke taak vervult de vakbondscoördinator?**

De manier waarop de mandaten verdeeld worden onder de diverse landen wordt gepreciseerd in de EOR-overeenkomst van elke onderneming.

We wijzen hier ook nog op het belang van een goede representativiteit van alle werknemers in dit orgaan.

Het verdient inderdaad aanbeveling dat alle werknemerscategorieën, vrouwen en mannen, arbeiders en bedienden, jongeren en meer ervaren werknemers, enzovoort, erin vertegenwoordigd zijn.

### **Welke taak vervullen de vakbondscoördinatoren in de EOR?**

Een coördinator is iemand van een nationale vakbond of een Europese sectorfederatie die aangesteld wordt als contactpersoon tussen de EOR en de Europese sectorfederatie. Die coördinator is, wat de EOR betreft, het eerste aanspreekpunt voor de organisaties aangesloten bij de Europese sectorfederatie. De coördinatoren spelen een essentiële rol bij de ondersteuning van de vertegenwoordiging van de Europese werknemers: ze helpen bij de goede werking en de uitbouw van de EOR, zorgen ervoor dat deze vanuit een syndicaal perspectief werkt en moedigen een echt Europese aanpak aan.

In de eerste plaats gaat het om een ondersteunende rol (bijstand en raad) voor de leden van de EOR, met die bijzonderheid dat de coördinator de belangen van alle werknemers van alle vestigingen in alle landen, zonder onderscheid naar vakbond, moet verdedigen.

Een van de belangrijkste taken van de coördinator is ervoor zorgen dat alle leden van de EOR hun recht op informatie, op raadpleging en desgevallend op werknemersparticipatie zo goed mogelijk gebruiken.

Hij speelt ook een belangrijke rol in de vorming van de leden van de EOR. Ofwel geeft hij zelf vorming, ofwel doet hij een beroep op zijn netwerk om de leden van de EOR sterker te maken.

Uiteindelijk zijn de coördinatoren ook de aangewezen personen om banden te smeden tussen de vertegenwoordigers uit de verschillende landen (wat soms niet gemakkelijk is vanwege de taalbarrière). Zij bezitten een netwerk binnen de Europese ondernemingsraden en worden door iedereen erkend. In die zin staan zij in voor het bevorderen van de cohesie binnen de groep, voor het delen van inzichten, het ontwikkelen van gemeenschappelijke strategieën en van de solidariteit over de grenzen heen.

Merk echter op dat niet alle Europese ondernemingsraden over een coördinator beschikken.

## **6. Over welke onderwerpen hebben EOR-vertegenwoordigers recht op informatie en raadpleging?**

De EOR-overeenkomst moet de rechten en de verplichtingen van de sociale gesprekspartners in de schoot van de onderneming bepalen, evenals de middelen waarover de EOR beschikt. Een EOR-overeenkomst is juridisch bindend.

Op lokaal, nationaal en Europees vlak bestaan er algemene rechten op informatie en raadpleging die regelmatig (in de plenaire vergaderingen van de EOR of de vergaderingen van het beperkt comité bijvoorbeeld) of sporadisch (op buitengewone vergaderingen) uitgeoefend kunnen worden.

- ▶ **Informatie:** de doelstelling van de informatie is dat de werknemers-vertegenwoordigers het onderwerp grondig moeten kunnen bestuderen, hetgeen veronderstelt dat de informatie verstrekt wordt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zonder het besluitvormingsproces binnen de ondernemingen te vertragen.
- ▶ **Raadpleging:** de doelstelling van de raadpleging is dat een voor de beslissing nuttig advies uitgebracht kan worden, hetgeen veronderstelt dat de raadpleging op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud gehouden wordt.

Het beperkt comité is een soort mini-EOR die instaat voor het dagelijks beheer.

De EOR bezit de volgende wettelijke bevoegdheden:

## Wettelijke bevoegdheden



Bron: ETUI

Afhankelijk van het resultaat van de onderhandelingen kan de EOR ook bevoegd zijn om onderwerpen als digitalisering, leefmilieu, veiligheid en gezondheid, niet-financiële informatie, enzovoort, te behandelen als die van grensoverschrijdend belang zijn.

Het spreekt vanzelf dat de informatie en raadpleging van werknemers in de EOR alleen mogelijk is op basis van nauwkeurige en geverifieerde gegevens die door het management aan de EOR/het afzonderlijk comité worden toegezonden. Het is van cruciaal belang hierover een specifieke bepaling op te nemen in de EOR-overeenkomst.

## Anderen grensoverschrijdende thema's



Bron: ETUI

# DEEL 3: Hoe de EOR doeltreffender maken?

## 7. Hoe zorgen voor een efficiënte communicatie en constructieve vergaderingen?

Doorgaans vergt de organisatie van de vergaderingen van de EOR een degelijke voorbereiding vanwege de niet te onderschatten Europese dimensie.

Bovendien is het altijd nuttig te voorzien in de mogelijkheid om voorbereidende vergaderingen en debriefing onder afgevaardigden te beleggen vóór en na de plenaire vergadering met de werkgevers. Het is ook aan te bevelen om voorbereidende of debriefingvergaderingen op interzetelvlak te organiseren.

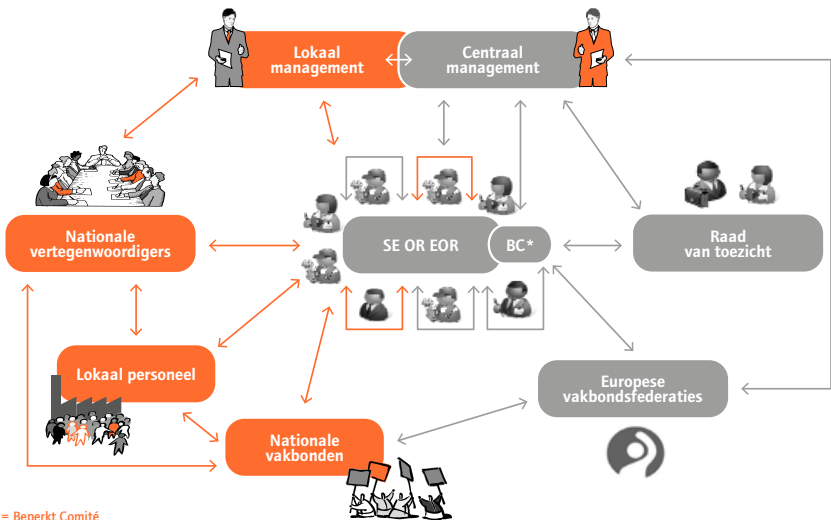
### Enkele praktische tips:

- ▶ De nodige middelen voor een goede werking bedingen: IT-materiaal, e-mailadres, aparte opslagruimte (voor de vertrouwelijkheid), draagbare telefoon (smartphone, enz.).
- ▶ Zorgen voor een beurtrol voor de vergaderplaatsen om zoveel mogelijk vestigingen en landen te bezoeken.
- ▶ Zorgen voor een degelijke voorbereiding van de vergaderingen met een duidelijke, gestructureerde dagorde, relevante tussenkomsten, realistische timing.
- ▶ Om een vergadering degelijk te kunnen voorbereiden is het van belang over relevante informatie te beschikken. Aarzel dan ook niet je Belgische en buitenlandse collega-leden van de EOR te contacteren.
- ▶ Beschikken over een breed netwerk in de onderneming is van groot belang. Leg dan ook een adressenbestand aan met naam, voornaam, adres, e-mailadres, telefoonnummer, gsm-nummer, Skype/WhatsApp/Facebook en vakbond van:
  - de andere werknemersvertegenwoordigers in de EOR en op zijn minst van de leden van het beperkt comité;
  - de andere bij je EOR betrokken ABVV-afgevaardigden;
  - de Europese coördinator van je EOR;
  - de vakbondsdeskundige van je Centrale/het ABVV/de ESF/ETUI.



- ▶ Als de vergadering eenmaal afgelopen is, moet je zorgen voor de opvolging door middel van een communicatie naar de werknemers.
- ▶ In België hebben wij het recht om interzetelvergaderingen te organiseren met simultaanvertaling, terugbetaling van de verplaatsingskosten, maaltijden, enz.

## EOR = centrum communicatienetwerk



Bron: [https://www.etui.org/sites/default/files/Manuel\\_EWR\\_02\\_NL\\_v4.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Manuel_EWR_02_NL_v4.pdf)

- ▶ Link naar [handboek van ETUI](#)

Een manier om de relaties tussen de EOR en de werknemers te verbeteren is regelmatig vergaderingen beleggen, afwisselend op verschillende plaatsen, in of in de nabijheid van de vestigingen van de onderneming of het concern. Als dat niet mogelijk is voor de hele EOR, dan moet het beperkt comité op zijn minst een inspanning leveren om die vergaderingen te houden in de diverse vestigingen en op die manier fungeren als een soort ‘ambassadeur’ van de Europese ondernemingsraad. Dit is nog belangrijker in uitzonderlijke omstandigheden, namelijk als beslissingen die een zware invloed hebben op de belangen van de werknemers en de bijeenroeping van een buitengewone vergadering vereisen. Het feit dat dit soort vergadering in een van de betrokkenen vestigingen gehouden wordt, is voor de werknemers een sterk signaal dat de EOR bewust is van hun problemen.

### **Belang van de talen**

.....

De verscheidenheid in talen is een niet te onderschatten factor in de opdracht van de leden van de EOR. In de schoot van de EOR zetelen namelijk werknemersvertegenwoordigers uit verschillende landen met verschillende werktalen.

In dit kader is het van belang dat de vergaderingen in alle nationale talen worden vertolkt en dat de documenten en notulen van de vergaderingen worden vertaald.

Bovendien kunnen de EOR-overeenkomsten voorzien in taalcurssussen. Bewust van die realiteit voorziet ETUI (<https://www.etui.org/>) ook in cursussen Engels. Ook het internet zit vol met vertaalsites (google translate, deepl, enz.). Hoewel die vertalingen met een korreltje zout genomen moeten worden, toch zorgen zij ervoor dat men op zijn minst de essentie van de over te brengen boodschap kan begrijpen.

Goede communicatietips:

- Link naar [🔗 handboek \(ETUI, p.15\)](#)

## 8. Enkele andere werkmethodes

Uiteraard heb je de klassieke, fysieke vergaderingen, die een uitstekend middel zijn om elkaar te ontmoeten, informatie uit te wisselen, de leden uit de andere landen te leren kennen, enzovoort.

Nochtans heeft de coronacrisis aangetoond dat er nog andere werktechnieken bestaan.

### **Enkele voorbeelden:**

Denk aan de virtuele vergaderingen. Ze zijn een middel om vergaderingen op afstand te organiseren met deelname van leden uit verschillende landen met simultaanvertaling in verscheidene talen.

Sommige Europese ondernemingsraden hebben ook een newflash in verscheidene talen gemaakt die na elke vergadering verspreid wordt.

De EOR kan ook een eigen website opzetten of het intranet van het concern gebruiken om te communiceren.

Ook de sociale netwerken zijn een middel om snel contact op te nemen of te onderhouden, soms bijna onmiddellijk, met de leden van de EOR aan de andere kant van Europa.

### **Goede praktijken:**

- In een aantal Europese ondernemingsraden hebben de leden van het beperkt comité (doorgaans drie tot zes leden) gesloten WhatsApp- of Signalgroepen aangemaakt. Het is uiteraard nuttig als ook de Europese vakbondscoördinator er deel van uitmaakt. Zo kan je niet alleen snel informatie uitwisselen, het eens worden rond vergaderingen, enzovoort, maar ook eventueel een dringende videovergadering beleggen (als simultaanvertaling niet nodig is).

### **Aanbevelingen en concrete adviezen:**

- Als je de overeenkomst voor je EOR (her)onderhandelt, probeer dan erin te laten opnemen dat alle leden van de EOR recht hebben op een mobiel communicatiemiddel (smartphone, tablet, pc) van de onderneming om hun mandaat efficiënter te vervullen. Ook het ter beschikking stellen door de directie van een online site/platform voor het uitwisselen en raadplegen van de documenten van de EOR kan in de overeenkomst van je EOR opgenomen worden.

## 9. Waar vind ik hulp van het ABVV?

Elke beroepscentrale van het ABVV beschikt over EOR-deskundigen. Zij zijn er om de werknemersvertegenwoordigers in de EOR bij te staan en te ondersteunen. Sommigen van hen zijn tevens EOR-coördinator.

### Andere mogelijke hulpbronnen:

Centrale	Contactpersoon	E-mailadres
<b>AC</b>	Julie Blondeel (IndustriAll)	julie.blondeel@accg.be
	Jeremy Looze (Uni Europa)	jeremy.looze@accg.be
	Alexandre Govaerts (FETBB)	alexandre.govaerts@accg.be
<b>ABVV Metaal</b>	Fidel Gavilan	fgavilan@abvvmetaal.be
<b>MWB</b>	Margot Maillard	mmailard@mwb-fgtb.be
	Aurélie Blampain	ablampain@mwb-fgtb.be
<b>BTB</b>	Erik Maes	erik.maes@btb-abvv.be
<b>ACOD</b>	Romain Wijckmans	romain.wijckmans@cgspaceod.be
	Jan Van Wijngaerden	jan.vanwijngaerden@cgspaceod.be
<b>Horval</b>	Justine Hardy	justine.hardy@horval.be
<b>BBTK</b>	Sofia Lamouchi	slamouchi@bbtk-abvv.be

## Europese vakbondsfederaties:

Europese vakbonds-federatie	Betrokken sectoren	Website
IndustriALL Europe	Autonijverheid, metaal, scheikunde, ICT, aeronautica, scheepsbouw, papier, farmaceutica, rubber	news.industriall-europe.eu
UNI Europa	Financiën, handel, media, schoonmaak, logistiek	www.uni-europa.org
EFFAT	Landbouw, toerisme en voeding	effat.org & www.effat-ewc.org Omwille van de vertrouwelijke gegevens moeten de leden van Horval een wachtwoord aanvragen aan p.klinkenberg@effat.org.
EPSU	Openbare diensten	www.epsu.org
EFBWW	Hout en bouw	www.efbww.eu
ETUI	Europees vakbondsinstituut	www.etui.org
ETUC	Europees Verbond van Vakverenigingen	www.etuc.org

## 10. Nood aan bijkomende informatie?

- Database van de EOR-overeenkomsten: [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu)
- Link naar informatie en statistieken: [www.workers-participation.eu](http://www.workers-participation.eu) (met name de zeer nuttige pagina's over de werking van de sociale dialoog in andere landen) en [www.ewcdb.eu/stats-and-graphs](http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs)
- Praktische gids van de EFBWW over informatie en raadpleging voor EOR [www.efbww.eu](http://www.efbww.eu)
- Verklarende video van het EVV over de EOR: [youtu.be/3cxdEok6Id0](https://youtu.be/3cxdEok6Id0)
- Als bijlage vind je de gemeenschappelijke aanbevelingen van de tien Europese vakbondsfederaties over de impact van Covid-19 en van de Brexit op de werking van de EOR.
  - ▶ Link naar [news.industriall-europe.eu](http://news.industriall-europe.eu)
  - ▶ [www.etuc.org](http://www.etuc.org)



Voor meer info:

ABVV  
Hoogstraat 42 | 1000 Brussel  
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29  
info@abvv.be | www.abvv.be

   vakbondABVV

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.  
Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © februari 2022

Cette brochure est également disponible en français : [www.fgtb.be/brochures](http://www.fgtb.be/brochures)

D/2022/1262/4