

9 | Problemen en uitdagingen van de EOR: meer mislukkingen dan successen?

Valeria Pulignano

9.1 Inleiding

Indirecte participatie van werknemers is een centraal element voor elke vorm van industriële democratie waarin werknemers, via hun vertegenwoordigers, de besluitvorming op ondernemingsvlak kunnen beïnvloeden. De kracht van deze participatierechten staan hierbij centraal. Maar indirecte participatie van werknemers is ook een middel om tot een betere sociale integratie te komen op de werkvloer én om de economische efficiëntie en het concurrentievermogen te stimuleren. Vooral als indirecte participatie leidt tot een verbeterde productiviteit en tevredenheid van werknemers kan een bedrijf, de werknemers en de maatschappij de vruchten plukken van indirecte participatie.

Voor de Europese Commissie vormt de sociale integratie via indirecte participatie een tegengewicht voor de economische integratie van werknemers in de bedrijfscontext. Indirecte werknemersparticipatie is daarom een element in het Europese sociale model. De Richtlijn rond de Europese OR's (94/45/EC), vernieuwt en aangepast enkele jaren later in 2009 met de *recast* richtlijn (2009/38/EC), voorziet de oprichting van EOR's en presenteert die als een innovatieve, transnationale institutie voor werknemersparticipatie op Europees niveau. De richtlijn is een compromis na een lang en omstreden debat rond de vraag hoe indirecte participatie in Europese multinationale ondernemingen (mno's) vormgegeven moet worden. Na 15 jaar kunnen we een evaluatie maken van de EOR-richtlijn en ons afvragen of de vakbonden en management erin geslaagd zijn de EOR-werking te stroomlijnen en goed te gebruiken. We vragen ons met andere woorden af hoe we de evolutie en de praktijken rond de EOR's moeten evalueren.

Dit hoofdstuk behandelt deze vraag, maar erkent tegelijk dat het niet mogelijk is om een duidelijke uitspraak te doen in termen van een eenvoudig 'succes' of een 'mislukking' voor een dergelijke complexe transnationale instelling van werknemersvertegenwoordiging (Waddington, 2010; Jagodzinski, 2014). We brengen daarom enkele van de belangrijkste evoluties, problemen, uitdagingen en transformaties van de laatste tien jaar in kaart en proberen vandaaruit een evaluatie te maken van het potentieel van de EOR en de uitdagingen en problemen waarmee ze te maken krijgen. Het hoofdstuk

volgt de volgende structuur. We bespreken eerst enkele kwantitatieve gegevens uit de ETUI-database om de discontinuïteiten en moeilijkheden waarmee Europese OR's te maken krijgen te illustreren. Daarna gaan we in op de dynamische en het constant evoluerende karakter van deze vorm van indirecte werknemersparticipatie. We doen dit door te kijken naar de EOR als een echt 'institutionele' transnationale kanaal voor informatie en consultatie (en daardoor een essentieel element in de Europeanisering van de arbeidsverhoudingen), de EOR als een 'politieke' structuur die ruimte geeft aan grensoverschrijdende samenwerking en de EOR als een 'sociaal' netwerk. In die context zullen we ook kort de herzieningsrichtlijn (*recast directive*) bespreken en zijn belangrijkste innovaties. Tot slot zal een evaluatie gemaakt worden van het potentieel van de Europese OR's waarbij er gekeken wordt naar het effect van de EOR op het tot stand komen van Europese en internationale kaderovereenkomsten.

9.2 Europese OR's: facts and figures

Met de EU-richtlijn 94/45/EG werd de EOR naar voren geschoven als één van de belangrijkste instrumenten voor werknemers om geïnformeerd en geconsulteerd te worden bij de bedrijfsvoering van Europese multinationale ondernemingen. De EOR's werden gelanceerd op 22 september 1994. De EOR brengt het management van de mno samen met werknemersvertegenwoordigers van de landen waarin de mno gevestigd is. Uit cijfers van het Europees Vakbondsinstituut blijkt dat er in totaal 1 308 EOR's gevestigd waren in 2014. Van die 1 308 zijn er nog zo'n 1 071 actief. Elk jaar groeit het aantal EOR's gestaag verder. Interessant is dat in 1994, nog voor er sprake was van een wettelijke verplichting, er al zo'n 52 EOR's gevestigd waren. Na de aankondiging van de richtlijn en voor de verplichte omzetting in nationale regelgeving tegen 1996 werden 467 EOR's opgestart.

De eerste reacties op de EOR richtlijn zagen in de EOR vooral een nieuw instrument dat werknemers de mogelijkheid bood om met het management te communiceren op transnationaal vlak. De EOR's waren, volgens deze eerste reacties, dan ook een toegevoegde waarde op Europees vlak (Lecher et al., 2001; Goud & Hall, 1994; Lamers, 1998; Martin & Ross, 1999).

Na de eerste jaren (1995-1996) waarin het aantal (pre-richtlijn) EOR's sterk toenam, vertraagde het tempo sterk. Waar in de periode 1998-2000 jaarlijks een 70-80 extra EOR's werden opgericht, was dat in de jaren 2001-2008 gedaald tot ongeveer 20 per jaar (Jagodzinski, 2014). Eén mogelijke verklaring voor de daling van het aantal overeenkomsten tot oprichting van een EOR is de onduidelijkheid rond de legale status en voorwaarden die de herziening van de richtlijn met zich mee zou brengen. Daarnaast stellen Whitall et al. (2008) dat de EOR's vaak problemen ondervonden om toegang te krijgen tot informatie van ondernemingen en dat er een algemeen gebrek aan transparantie bestond rond de ondernemingsstructuur en de verdeling van de werkgelegenheid over de verschillende landen. Ook dit kan een verklaring zijn voor de vertraging van de groei in EOR's.

Andere verklaringen kijken eerder naar werknemers gerelateerde aspecten. Zo vormt het gebrek aan middelen van nationale vakbonden een obstakel voor de goede werking, net als de schaarse middelen van de Europese vakbondsfederaties die verantwoordelijk zijn voor de werking van de EOR's. De schaarse (personeels)middelen worden vooral ingezet om bestaande EOR's te ondersteunen en hun werking te coördineren. Het oprichten van nieuwe EOR's wordt daarom als minder prioritair ervaren. Ook de groeiende complexiteit van de ondernemingsstructuren en de onwil van bedrijven om informatie ter beschikking te stellen spelen een rol. Net als het feit dat de bedrijven waarin nog EOR's geïnstalleerd kunnen worden relatief kleiner zijn dan degene waarin reeds een EOR bestaat.

Van de kant van het management wordt een EOR, en dan vooral de kosten die dat met zich meebrengt, ervaren als overbodig. Dit is vooral het geval in kleine mno's (Waddington, 2010) waar de financiële en organisationele middelen minder ver reiken (Lorber, 2004). Daarom ook dat het bereik van de EOR's het laagst is in kleine en middelgrote mno's. Uit de database van de ETUI blijkt dat 30-37% van deze kleine en middelgrote mno's voldoen aan de eisen van de EOR richtlijn. Er blijven dus nog veel mogelijkheden om EOR's te stichten in bedrijven. Toch hebben de huidige EOR's al betrekking op ongeveer 18 miljoen werknemers in Europa (Jagodzinski, 2014). Zonder een dergelijke structuur zouden deze werknemers niet kunnen genieten van informatie en consultatierechten. In dit opzicht heeft de EOR richtlijn gezorgd voor een dynamische, transnationale structuur van werknemersvertegenwoordiging die nieuwe vormen van regulering omvat, maar ook mogelijkheden tot politieke en sociale netwerkvorming.

9.3 EOR's tussen institutionele, politieke en sociale structuren

De impact van de EOR's op de arbeidsverhoudingen in Europa is al lang het onderwerp van een hevig debat. Vooral in de literatuur rond arbeidsverhoudingen ging er veel aandacht naar het functioneren van dit orgaan. Het debat ontwikkelde zich vooral tussen de zogenaamde *euro-optimisten* en de *euro-pessimisten*.

Het debat draaide - en draait nog steeds - rond de vraag of de EOR-regelgeving tegemoet komt aan de vooropgestelde objectieven zoals het versterken van de nationale standaarden rond arbeidsverhoudingen en het versterken van de transnationale informatie en consultatierechten in mno's. Vooral de criticasters van de richtlijn (de *euro-pessimisten*) argumenteren dat de richtlijn te *neo-voluntaristisch* is en zou leiden tot een erosie van de nationale instituten van indirecte participatie (Falker, 1996). Meer zelfs, de critici wijzen er ook op dat de EOR's niet leiden tot een Europeanisering van de arbeidsverhoudingen maar dat de EOR's vooral een reflectie zouden zijn van de bestaande nationale regelgeving en tradities. Tegelijk werd de zwakke link tussen de EOR-regelgeving en de nationale regelgeving bekritiseerd omdat het zou leiden tot egoïstische bedrijfsstrategieën (Keller, 1995; Streeck, 1998). De omvang van de infor-

matie en consultatierechten in de EOR-richtlijn zou daarnaast een opkomst van universele participatierechten van werknemers in de weg staan (Streeck, 1998).

De *euro-optimistische* benadering kijkt vooral naar de verbeteringen die de EOR richtlijn met zich meebrengt in vergelijking met de eerdere afwezigheid van dergelijke rechten (Dølvik, 1998). In dit opzicht worden de EOR's gezien als een belangrijk element in de Europeanisering van de arbeidsverhoudingen (Lecher & Platzer, 1996), of een noodzakelijk element in de institutionele setting (*political opportunity structure*) om te komen tot grensoverschrijdende samenwerking van werknemers (Turner, 1996). Hiervoor wordt vooral gekeken naar het feit dat de EOR leidt tot een versterking van de sociale relaties tussen werknemersvertegenwoordigers onderling en tussen werknemers en werkgevers. Ook Hyman (2010) argumenteert dat het Europees werkgelegenheidsbeleid gebouwd moet worden op dergelijke sociale relaties en sociale dialoog tussen de partners, en niet enkel op contractuele relaties gebaseerd op de principes van de markt. Dit omdat de regels rond arbeidsverhoudingen niet alleen gedetermineerd worden door de markt, maar beperkt of gemedieerd worden door strategieën van sociale actoren op verschillende niveaus die op hun beurt beïnvloed worden door de bestaande instituties van arbeidsverhoudingen (Da Costa, 2001).

In die zin is de opkomst van de Europese OR's bijzonder stimulerend voor de internationalisering van de syndicale samenwerking (Dølvik, 1998; Lecher et al., 2001). Volgens Dølvik (1998) bestaat de toegevoegde waarde van de EOR er niet enkel in dat ze een onderdeel zijn van het institutionele kader, maar ook dat ze het potentieel hebben om de mentaliteit van de betrokken actoren te veranderen (Lecher et al., 2001). Om al deze redenen zien de *euro-optimisten* de EOR als een dynamische bijdrage om te komen tot een multi-level systeem van arbeidsverhouding in Europa. Niet zonder reden hebben *euro-optimisten* de betrokkenheid van EOR's in transnationale ondernemingsonderhandelingen tussen management en werknemers voorspeld (Platzer & Weiner, 1998; Ales et al., 2006). Zo werd ook voorspeld dat de EOR op zou treden als een voorstander van de internationalisering van arbeidsverhoudingen (Haworth, 2003) door hun participatie in verschillende netwerken (Lecher et al., 2001; Pulignano, 2007, 2010). Martinez Lucio en Weston (2004) ondersteunen bijvoorbeeld het idee dat EOR's zich kunnen ontwikkelen tot instrumenten in de ontwikkeling van onafhankelijke netwerken in de arbeidersbeweging.

Tegen de achtergrond van de Europese economische integratie, worden de EOR's ook beschouwd als spelers binnen de nieuwe sociale relaties die het werkgelegenheidsbeleid van de EU-vormen. In die zin spelen ze een belangrijke rol in de regulering van het kapitaal. Door verder te bouwen op Cram's conclusies over de beleidsprocessen in Europa (Cram, 1994), kunnen EOR's een *window of opportunity* bieden voor de ontwikkeling van een nieuwe set van relaties tussen werknemers, vakbonden, werkgevers en Europese instellingen. In dit opzicht kunnen EOR's een deel worden van een complex systeem van 'flexibele regulering' - als tegengestelde van directe staatsinterventie - dat als netwerk een invloed kan hebben op het gedrag van het kapitaal (Martinez Lucio & Weston, 2000).

De *euro-optimisten* zien ook een rol weggelegd voor de EOR in de totstandkoming van een Europees sociaal model omdat het een verbindende rol speelt tussen verschillende sociale en politieke actoren. De EOR maakt deel uit van een netwerk van instituties die potentieel alternatieve trajecten en oplossingen kan bieden voor het Europees integratieproces. Zo zijn er aanwijzingen dat de EOR beslissingen rond, bijvoorbeeld, fabriekssluitingen in mno's kan beïnvloeden.

EOR's spelen ook een belangrijke rol bij de grensoverschrijdende coördinatie van syndicale strategieën en dragen zo bij tot een Europeanisering van de arbeidsverhoudingen. Omdat ze een direct contact voorzien tussen verschillende niveaus (onderneming, sector, regionaal en nationaal), verschillende landen en soms ook verschillende belangen, is de EOR goed geplaatst om tot een betere coördinatie te komen tussen al die verschillende actoren. Volgens de *euro-optimisten* is de EOR dus een potentiële katalysator om te komen tot echte Europese arbeidsverhoudingen.

De invloed van de EOR wordt ook geïllustreerd in de invloed die het had op andere Europese richtlijnen rond werknemersparticipatie (bijvoorbeeld de kaderrichtlijn over informatie en consultatie, 2002/14/EC, de richtlijn over werknemersvertegenwoordiging in Europese Vennootschappen (SE), 2001/86/EC en de richtlijn over werknemersbetrokkenheid in Europese Coöperatieve Vennootschappen (SCE)). Zelfs als de EOR maar beperkt zou bijdragen tot Europese arbeidsverhoudingen, heeft het in ieder geval een nieuw hoofdstuk geopend in de Europese arbeidsverhoudingen door een basis te leggen voor wat 'gereguleerde zelfregulering' genoemd kan worden: het idee dat de details onderhandeld kunnen worden binnen een opgelegd regulerend kader (Muller & Platzer, 2003, p. 58). De EOR-richtlijn leidde er ook toe dat werknemersparticipatie meegenomen werd in andere regulering zoals rond de Europese Vennootschappen (Gold, 2007). Daarom ook dat de Europese commissie (2006) de EOR richtlijn als een mijlpaal ziet voor werknemersparticipatie in Europa.

9.4 Herziening en vernieuwing van EOR's: de herschikking van Richtlijn 2009/38/EG

In 2008 stelde de Europese Commissie een herziening voor van de EOR-richtlijn. Die herziening kwam er na herhaaldelijke en gefundeerde kritiek van de vakbondszijde rond een aantal achterdeuren in de huidige richtlijn en politieke oppositie van de werkgeverskant (zie Jagodzinski, 2009). Vijftien jaar na de eerste EOR-richtlijn kwamen er in 2009 uiteindelijk een aantal verbeteringen aan de richtlijn waaronder een betere definiëring van wat informatie en consultatie precies moet inhouden. In dit proces bouwde de herziening verder op de SE-richtlijn die op zijn beurt gebaseerd was op de oorspronkelijke EOR-richtlijn. We zien dus een wisselwerking tussen beide richtlijnen waarin de standaarden van de ene overgenomen en verbeterd worden door de andere. Deze wederzijdse afstemming kan gezien worden als een belangrijke stap in de Europeanisering van de arbeidsverhoudingen.

We bespreken hier enkele positieve veranderingen van de herzieningsrichtlijn (*recast directive*). Eerst en vooral zijn de informatie en consultatierechten - de *raison d'être* van de EOR - aangepast. De nieuwe richtlijn stelt dat er voldoende tijd moet voorzien worden voor deze informatie en consultatie, en stelt ook enkele inhoudelijke voorwaarden. Zo wordt de nadruk gelegd op de noodzaak om volledige kwaliteitsvolle informatie te geven aan de werknemersvertegenwoordigers zodat die in staat zijn om hun taken goed uit te voeren. Daarnaast is de timing bekeken (zo moeten er *voorgestelde* maatregelen voorgebracht worden, geen genomen besluiten) en moeten de nodige middelen gegeven worden aan de vertegenwoordigers om zich voor te bereiden. De definitie van de consultatie is aangevuld met de mogelijkheid voor de werknemersvertegenwoordigers om hun visie te communiceren naar het management.

Een nieuw element in de richtlijn is de expliciete verplichting voor het centrale management om de nodige informatie ter beschikking te stellen die noodzakelijk is om onderhandelingen rond een EOR te voeren. Het gaat hier dan vooral over informatie over de structuur en de werking van de onderneming en zijn werknemers. Deze verplichting moet er vooral voor zorgen dat er meer EOR's opgericht worden.

De herzieningsrichtlijn voorziet ook een belangrijke verbetering betreffende de samenstelling van de Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG, *Special Negotiation Body*).¹⁶ Om de rol van de vakbonden en werkgeversorganisaties hierin te erkennen, is een bepaling ingevoegd die de betrokkenen verplicht om de Europese vakbonds- en werkgeversorganisaties hierover in te lichten. Hun participatie in de onderhandeling zal een betere monitoring van de EOR's en BOG's mogelijk maken en de promotie van goede praktijken (*best practices*) faciliteren. Daarnaast mogen vakbondsvertegenwoordigers voortaan optreden als experts in BOG's.

Een volgende aanpassing stelt de EOR in staat om opvolgingsvergaderingen te organiseren waarbij de directie niet aanwezig is. Deze bepaling is belangrijk omdat het de EOR in staat stelt om de inhoud van de documenten open te bespreken en om strategieën en actieplannen op te stellen op basis van de ontvangen informatie.

De EOR-richtlijn is op verschillende plaatsen ook geamendeerd om tegemoet te komen aan tekortkomingen rond het tijdig ter beschikking stellen van informatie op het Europese en nationale niveau. In deze is ervoor gekozen om het subsidiariteitsprincipe te respecteren en de autonomie te geven aan de partijen om de beste structuur te kiezen in waarin de werknemersvertegenwoordigers op nationaal en Europees niveau samenwerken. In dezelfde lijn verbreedt de herzieningsrichtlijn de competenties van de EOR op het vlak van collectieve belangenvertegenwoordiging. Deze bepaling moet duidelijk maken of EOR's kunnen optreden in rechtszaken, en het versterkt bestaande EOR instrumenten. Een laatste belangrijk aanpassingspunt is het recht op opleiding dat ingevoerd werd met de herzieningsrichtlijn.

¹⁶ Voor de instelling van een EOR kan een Bijzondere Onderhandelingsgroep samengesteld worden uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Deze groep onderhandelt een akkoord over de samenstelling, competenties en werking van de EOR.

Ondanks de verbeteringen die de herziening met zich meebracht, blijven er nog veel punten van kritiek. De herziening heeft, bijvoorbeeld, geen bredere definitie aangenomen van het concept ‘transnationaliteit’ zoals gevraagd werd door het Europees Vakverbond (EVV). De discussie over de middelen die de EOR moet hebben om zijn taken goed uit te voeren is maar deels opgelost door een algemene verklaring dat het management de nodige middelen moet voorzien. Meer precisering werd hier verwacht rond, bijvoorbeeld, de proceskosten in geval van conflict of de toegang tot bedrijfsterreinen voor EOR leden (Jagodzinski, 2009).

Daarnaast neemt de herzieningsrichtlijn de toenemende rol van EOR in het voeren van transnationale onderhandelingen niet op (Ales et al., 2006; Arrowsmith & Marginson, 2006; Da Costa, Pulignano, Rehfeldt & Tejllohann, 2013; Papadakis, 2008). Hoewel het niet duidelijk is of de EOR richtlijn het geschikte instrument is om dergelijke transnationale onderhandelingen en akkoorden van een kader te voorzien, blijft het een uitdaging voor de toekomst om de rol van de EOR hierin te verduidelijken. Daarnaast blijft het een open vraag of deze nieuwe richtlijn en alle verbeteringen ervoor zullen zorgen dat de informatie en consultatie op het transnationale niveau zal verbeteren, en of het zal leiden tot meer EOR’s. Het zal hierop zijn dat de nieuwe richtlijn uiteindelijk geëvalueerd zal worden.

9.5 Verder dan informatie en consultatie? EOR en collectieve onderhandelingen

De EOR speelde een belangrijke rol in het tot stand komen van verschillende Europese (*European Framework Agreements*) en internationale (*International Framework Agreement*) kaderovereenkomsten. De meeste Europese vakbondsfederaties ondersteunen de onderhandelende rol van de EOR zolang zij, en de nationale vakbonden, betrokken blijven in het proces. Onderzoek wees ook uit dat een sterke betrokkenheid van de vakbond in zo’n onderhandeling leidt tot concretere en beter uitgewerkte overeenkomsten (Da Costa, Pulignano, Rehfeldt & Tejllohann, 2013).

Er zijn twee redenen waarom de EOR een rol van belang speelt in de onderhandeling van Europese kaderovereenkomsten. Ten eerste hebben meer en meer EOR’s een werkend systeem van communicatie, organisatie en netwerkvorming ontwikkeld die ze kunnen inzetten voor andere doelen dan enkel de taken van de EOR. Op die manier zijn ze instrumenteel voor onderhandelingen rond kaderovereenkomsten. Ten tweede zorgt de druk van herstructurende ondernemingen ervoor dat de EOR onderhandelingen start op Europees niveau, om te voorkomen dat verschillende landen uitgespeeld worden tegen elkaar. Dit is ook een directe prioriteit van de Europese vakbondsfederaties die onderlinge competitie tussen landen willen vermijden.

Maar ook vanuit de werkgeverskant wordt meer en meer waarde gegeven aan onderhandelingen op Europees niveau. Zo vergemakkelijken ze de implementatie van transnationaal personeelsbeleid en vermijden ze de tijdsintensieve nationale onderhandelingen.

Volgens Telljohann et al. (2009) zijn ongeveer twee derde van de Europese kaderovereenkomsten gesloten door een EOR. Meestal alleen en soms ook door een Europese vakbondsfederatie. In het geval dat de EOR de kaderovereenkomst niet tekende, waren ze vaak wel betrokken bij het onderhandelingsproces of doen ze de monitoring ervan. Een kleine minderheid van de kaderovereenkomsten zijn getekend door de Europese vakbondsfederaties alleen. Inhoudelijk hebben de kaderovereenkomsten betrekking op een brede waaier van onderwerpen. Meestal gaat het over herstructureringen, sociale dialoog, veiligheid en gezondheid, personeelsbeleid of databescherming. Fundamentele sociale rechten spelen een bijrol in de Europese kaderovereenkomsten terwijl ze centraal staan in de internationale kaderovereenkomsten.

Studies wijzen op enkele belangrijke factoren die zorgen voor de vertrouwensrelatie die noodzakelijk is voor een succesvolle onderhandeling over een kaderovereenkomst. Een hoge syndicalisatiegraad, sterke nationale instituties voor werknemersvertegenwoordiging en het hebben van een vergelijkbaar institutioneel en regulerend kader faciliteren het proces. Het strategisch gebruik van de EOR door vakbonden kan heel verschillende uitkomsten hebben. Da Costa, Pulignano, Rehfeldt en Tejllohann (2013) illustreren bijvoorbeeld dat het *thuisland* effect van vakbonden een obstakel kan zijn voor de ontwikkeling van Europese arbeidsverhoudingen, zeker in EOR's (Knudsen, 2005).

Kortom, de EOR kan een belangrijk vehikel zijn om te komen tot een coördinatie van de syndicale strategieën op Europees niveau rond collectieve onderhandelingen. Hiervoor moeten de EOR-leden beseffen dat ze tegenover een gedeelde uitdaging staan en moeten ze hun rol gezamenlijk als EOR opnemen. Om hiertoe te komen, moeten de leden natuurlijk overtuigd zijn dat het Europese niveau het relevante actieniveau is voor de uitdagingen. Als die overtuiging gedeeld wordt door de vakbonden, dan kan er gebouwd worden op de macht en coördinatiecapaciteiten van de nationale bonden om met de kracht van de EOR de belangen van de werknemers in Europa te verdedigen. Toch bestaat het risico dat ook in de EOR de nationale belangen gaan primeren voor de vertegenwoordigers, dat is wat ons betreft dan ook één van de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst.

9.6 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we het functioneren van de EOR kritisch belicht. We zijn er niet in geslaagd om tot een eenvoudige positieve of negatieve evaluatie te komen. Hoewel vanuit vakbonds- en werkgeverskant vaak gewezen wordt op de tekortkomingen en zwaktes van de EOR's, blijkt de EOR tegelijk een relevant instrument te zijn om te komen tot informatie en consultatie van werknemers op transnationaal niveau.

Vanuit werknemerskant wordt er vooral gewezen op het beperkte aantal vergaderingen, op de ontbrekende middelen en op niet nakomen van informatie en consultatierechten door het management, vooral in het geval van herstructureringen (Waddington, 2010). Van de werkgeverskant wordt de aandacht vooral gevestigd op de last die

de organisatie en opvolging van een EOR met zich meebrengt en de kosten en de tijdsinvestering die erbij komt kijken. Toch zien we dat in bepaalde EOR's de rol sterk uitgebreid is en dat er naast het informeren en consulteren van de werknemers, overgegaan wordt naar het onderhandelen van Europese en internationale kaderovereenkomsten. Volgens sommigen kunnen we hier echt de kiemen zien van transnationale arbeidsverhoudingen in Europa (Jagodzinski, 2007; Jagodzinski et al., 2008). Zelfs al is het aantal kaderovereenkomsten tot nu toe beperkt, toch hebben ze geleid tot een levendig debat tussen onderzoekers en vakbonden. Het is natuurlijk mogelijk dat deze kaderovereenkomsten een marginaal fenomeen blijven, maar ze kunnen evengoed leiden tot een uitbouw van de bestaande structuren en zo tot een breder gebruik van dergelijke kaderovereenkomsten.

In dit opzicht kunnen we niet ontkennen dat de EOR een belangrijke rol speelt in de vormgeving van de arbeidsverhoudingen in Europa. Niet enkel omdat ze een belangrijk effect hebben op transnationale collectieve onderhandelingen, maar ook omdat ze zorgt voor vergelijkbare vormen van werknemersparticipatie op andere vlakken. Vanuit dat perspectief is de EOR een centrale pijler van de transnationale werknemersvertegenwoordiging op bedrijfsniveau. De toekomst zal uitwijzen of de herziening van de EOR-richtlijn zal leiden tot een efficiëntere werking van de EOR en of het zal leiden tot meer opstartovereenkomsten van EOR's in Europese multinationals.