

Brexit?



Door Sjef Stoop

Op 23 juni beslissen de Britten of het tot een 'Brexit' zal komen. Een Brexit zal voor Eor's consequenties hebben. Britse bedrijven met meer dan 1000 werknemers in de overblijvende EU-landen zullen hun Eor weliswaar behouden, maar voor de bepaling van de minimaal 1000 werknemers die een bedrijf in de EU moet hebben, zullen de werknemers in het Verenigd Koninkrijk (VK) niet

meer meetellen. Eor's zullen ook niet meer automatisch VK-leden hebben. Dat zal apart in de Eor-overeenkomst moeten worden geregeld, zoals dat nu bijvoorbeeld ook voor deelname van Zwitsers het geval is.

Een voordeel is er ook. Bedrijven kunnen niet langer een Eor onder Britse wetgeving laten functioneren. Dat komt goed uit omdat de Britse regels bijna onbegrijpelijk zijn en de mogelijkheden voor werknemers om naleving af te dwingen, vrij beperkt. Met die

Britse Eor-wet is trouwens iets gek aan de hand. Werknemers-vertegenwoordigers doen er alles aan om de Eor onder een andere dan de Britse wet te laten vallen. Britse werkgevers daarentegen klagen in een rapport van het 'Institute of Directors' (IoD) dat deze wet juist veel te ruimhartig is voor werknemers in vergelijking met de Eor Richtlijn. Op drie punten hebben zij kritiek. Ten eerste stelt de Britse wet dat een bedrijf ook informatie aan de Eor moet verschaffen over uitzendkrachten. Dat staat niet expliciet in de Richtlijn (maar zit wel in de definitie van 'werknemers' die veel landen hanteren bij de Eor). Ten

tweede bekritiseert het IoD dat de Britse wet 'schijnbaar' Eor-leden de keuzevrijheid geeft om zelf te bepalen van wie ze training willen krijgen. De Eor Richtlijn, stellen zij, sluit niet uit dat de werkgever dat bepaalt. Als laatste klagen zij over de hoogte van de boetes voor bedrijven bij niet-naleving. Die is met £100,000 inderdaad veel hoger dan in bijv. Duitsland (15.000 euro). Maar in het Verenigd Koninkrijk kan een rechter een bedrijf niet dwingen een besluit terug te draaien of uit te stellen omdat de Eor niet correct is geraadpleegd zoals bijvoorbeeld in Frankrijk of Spanje. Het IoD-rapport richt zich op het zoge-

naamde 'goldplating' van EU Richtlijnen die werknemersrechten regelen. 'Goldplating' houdt in dat regeringen de bepalingen uit een Richtlijn niet braaf overnemen, maar waar nodig nog iets toevoegen dat past bij nationale systemen of tradities. De kritiek op 'goldplating' heeft iets tweeslachtigs. Er wordt geklaagd dat te veel zaken vanuit Brussel worden bepaald. Maar als een land zelf iets toevoegt aan bepalingen uit een Richtlijn, dan klaagt men over onnodige aanpassingen.

To be or not to be

Eén consequentie heeft de discussie in het VK nu al. Een groot deel van het EU-werk wordt er door bepaald. Niet alleen betekende dit dat de EU-top in februari jl. grotendeels aan dit onderwerp opging, terwijl een oplossing van het vluchtelingen-vraagstuk moest wachten. Ook de discussie rond de evaluatie van de Eor Richtlijn ligt stil. Niemand in Brussel wil nu zijn vingers branden aan iets dat de Britse regering niet leuk zou kunnen vinden. Zelfs de voor dit voorjaar geplande publicatie van de resultaten

van het Eor-evaluatieonderzoek is over de zomer heen getild. Overigens zal het zeker twee jaar duren voordat een Brexit effectief tot uittreding kan leiden. Tot die tijd zal de Britse overheid alle EU-regels volgen. Voor Eor's is er dan dus nog genoeg tijd om zich aan te passen mocht het tot een Brexit komen. En hoe dan ook, het Verenigd Koninkrijk zal nog steeds mogen blijven deelnemen aan het Eurovisie Songfestival, zoals de BBC op zijn website een bezorgde vragensteller geruststelde.

Sjef Stoop is trainer/adiseur bij EOR Services van SBIFormaat