

Evaluatie Richtlijn Europese ondernemingsraad

EOR wil meer invloed bij reorganisaties

In 2009 nam de EU een herziening van de EOR Richtlijn aan. Op een aantal punten vormde dit een aanzienlijke verbetering ten opzichte van de oude Richtlijn uit 1994. In 2016 staat een evaluatie van deze Richtlijn op de Europese agenda. De Europese vakbeweging zet vooral in op grotere invloed bij reorganisaties, weet *Sjef Stoop*.

De Internationaliseringsmonitor 2015/3 van het CBS laat zien hoe sterk het Nederlandse bedrijfsleven is geïnternationaliseerd. Van het aantal bedrijven met meer dan 50 werknemers in de marktsector (exclusief de financiële sector en de landbouw) is 46% onderdeel van een multinationale onderneming (MNO). Van het aantal bedrijven met meer dan 250 werknemers is zelfs 65% onderdeel van een MNO.

Het CBS vat in het eerste hoofdstuk van het rapport de bevindingen van eerdere onderzoeken samen. Dochterbedrijven van MNO's hebben gemiddeld een hogere arbeidsproductiviteit en betalen hun werknemers een hoger salaris. Maar werknemers in MNO's lopen echter ook een groter risico van baanverlies als het bedrijf besluit taken uit te besteden.

Naast bedrijfssluitingen zorgen ook voortdurende reorganisaties voor onzekerheid. De 'intrinsieke' afname van de werkgelegenheid over de periode 2008-2013, dus zonder het effect van overnames en sluitingen, was bij binnenlandse bedrijven veel minder sterk dan bij multinationals. Deze afname was bij dochterbedrijven van buitenlandse MNO's 4%, bij dochterbedrijven van Nederlandse MNO's 5%, maar bij binnenlandse bedrijven slechts 1%.¹

¹ Sjef Stoop is werkzaam bij SBI Formaat als trainer en adviseur voor Europese ondernemingsraden.

En bedenk daarbij dat multinationals in Nederland veel winstgevender zijn dan binnenlandse bedrijven; zij leggen de rendementseisen dus kennelijk hoger en gaan eerder tot afslankingen over. Voor een grote multinational is het sluiten van een vestiging minder ingrijpend dan voor een Nederlands bedrijf dat maar één vestiging heeft. Ook vindt binnen multinationals vaak een voortdurende 'benchmarking' plaats waarbij vestigingen met elkaar worden vergeleken en de minst winstgevendende vestigingen het loodje kunnen leggen. Het is dus niet verwonderlijk dat meer greep op internationale reorganisaties de kern vormt bij de discussies rond de herziening van de EOR-richtlijn.

Duurzaamheid

Recent onderzoek van het Europese Vakbondsinstituut (ETUI)² geeft mooi zowel de relevantie als de worsteling van de EOR weer. Het ETUI telde midden 2015 1071 EOR'en. Opmerkelijk is de duurzaamheid van de EOR. In tegenstelling tot wat sceptici voorspelden, is de EOR 21 jaar na de eerste Richtlijn niet een zachte dood gestorven. Slechts 1% van de ooit opgerichte EOR'en is opgeheven vanwege gebrek aan belangstelling. Ook nu komen er nog steeds EOR'en bij, alleen al 32 van 2014 tot half 2015. Maar daarmee is niet gezegd dat de EOR'en allemaal goed draaien. Slechts 43% heeft in de EOR-overeenkomst het

recht vastgelegd om een 'opinie' te kunnen geven, de kern van het recht op raadpleging en het EOR-equivalent van het Nederlandse adviesrecht (maar dan zonder beroepsmogelijkheid). De praktijk wijst ook uit dat EOR'en slechts in minderheid tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd.³

Raadpleging wordt in veel overeenkomsten beperkt tot een bepaalde lijst van onderwerpen. Deze lijst bevat bij slechts 50% van de EOR-overeenkomsten een verwijzing naar reorganisaties.

Drie speerpunten

De EOR Richtlijn van 2009 bevat een bepaling die stelt dat de Commissie uiterlijk op 5 juni 2016 verslag moet uitbrengen aan het Europees Parlement (EP), de Raad van Ministers

Het eerste speerpunt laten we hier onbesproken, omdat het voor de hand ligt dat de vakbonden vragen om versterking van hun positie.

Het tweede speerpunt verdient meer aandacht. Ondanks dat de Richtlijn aangaf dat er in geval van niet naleving 'effectieve en afschrikkende sancties' moeten zijn is dat in veel lidstaten niet geëffectueerd. In veel landen kan een bedrijf de verplichting om de EOR serieus te raadplegen afkopen met een geringe boete. In Frankrijk kan de EOR de rechter vragen een besluit tegen te houden als de EOR niet correct geraadpleegd is. Maar in Duitsland bijvoorbeeld heeft een rechter bepaald dat dit in Duitsland niet kan en in de meeste landen lijkt dat ook het geval te zijn. De Nederlandse Wet op de EOR (WEOR, 1996) stelt dat een besluit 'niet van rechtswege nietig is, indien de (raadplegings)pro-

In veel landen kan een bedrijf de verplichting om de EOR serieus te raadplegen afkopen met een geringe boete

en het Europees Economisch en Sociaal Comité (de Europese SER) 'over de toepassing van deze Richtlijn, zo nodig vergezeld van passende voorstellen.' Daarnaast hebben de officiële Europese werknemers- en werkgeversfederaties ook de mogelijkheid zich uit te spreken en gezamenlijk met voorstellen te komen.

De Europese Commissie heeft inmiddels een onderzoek aanbesteed om via een enquête de ervaringen en meningen te peilen van EOR-leden en sociale partners. Dit onderzoeksrapport zal begin 2016 naar het Europees Parlement gaan. De Europese Commissie lijkt dit het liefst als een hamerstuk te willen beschouwen. Maar het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) wil de mogelijkheid aangrijpen om de Richtlijn op een aantal punten te versterken. De drie speerpunten daarbij zijn:

- versterking van de rol van de vakbonden bij de EOR;
- sancties die werken;
- rol bij reorganisaties.

cedure niet in acht is genomen'. Na de herschikking van de EOR-Richtlijn is de WEOR op dit punt bewust niet gewijzigd. Het derde speerpunt is het meest omvangrijk en hangt samen met een aantal andere ontwikkelingen in Brussel. Het is de moeite waard daar dieper in te duiken.

De Europese Commissie kent een programma 'Better Regulation'. Dit lijkt vooral gericht op het schrappen van regels. Als onderbouwing hiervan vindt een 'Fitness Check' plaats, een grootscheepse evaluatie van Europese regels. Drie Richtlijnen op het gebied van raadpleging van werknemers zijn inmiddels al geëvalueerd: de Richtlijnen over collectief ontslag van 1998, over de overgang van ondernemingen van 2001 en die over informatie en raadpleging op nationaal niveau van 2002. De algemene conclusies van deze evaluaties waren positief: het is niet nodig de Richtlijnen aan te passen. Desondanks is Europese Commissie toch met een voorstel gekomen om deze drie Richtlijnen samen te voegen. Op dit moment ligt dat voorstel bij de Europese sociale partners. Het is nu aan

hen om te besluiten of hier verder iets mee zal gaan gebeuren. Het EVV vreesde aanvankelijk dat een samenvoeging of aanpassing zou leiden tot het uitkleden van de drie Richtlijnen. Maar nu overweegt men om deze gelegenheid te gebruiken om samen met de evaluatie van de EOR Richtlijn (die niet onder de Fitness Check valt) tot een meer samenhangend pakket van regelingen te komen waarmee werknemers meer grip kunnen krijgen op internationale reorganisaties. Daarbij wordt mogelijk ook weer de zogenaamde Cercas Resolutie afgestoft. Deze resolutie van het EP, van januari 2013, riep de Europese Commissie op om met voorstellen te komen om werknemers meer invloed te geven bij reorganisaties. Bedrijven zouden onder andere in overleg met de werknemersvertegenwoordigers, en indien van toepassing met overheidsinstanties, de toekomstige werkgelegenheids-

praktische problemen van velerlei aard verhinderen dit. Tijdige en volledige informatie moet nog altijd geval voor geval bevochten worden. Het ontbreekt de EOR vaak aan een heldere strategie, waardoor belangenverschillen tussen landen niet overwonnen kunnen worden. Binnen de delegatie van één land bestaat er nog wel eens interne concurrentie tussen verschillende vakbonden. Door zijn internationale karakter is EOR-werk vaak tijdrovend, veel partijen op honderden kilometers afstand van elkaar zijn erbij betrokken. Om nog maar te zwijgen van het taalprobleem. Medezeggenschappers staan in veel landen onder zware (tijds)druk en kunnen hun medezeggenschapswerk maar moeilijk combineren met hun andere werk. Vaak krijgen ze er ook nauwelijks vrijstelling voor. Vakbonden hebben maar hele beperkte capaciteit om EOR'en te ondersteunen.

Het ontbreekt de EOR vaak aan een heldere strategie, waardoor belangenverschillen tussen landen niet overwonnen kunnen worden

en vaardigheidsbehoeften moeten plannen en een plan moeten opstellen voor de ontwikkeling van het personeel. Door dit allemaal aan elkaar te koppelen wil het EVV de rol van zowel de EOR als van lokale vakbonden en medezeggenschapsorganen bij reorganisaties versterken. Op deze manier moet ook een betere samenhang ontstaan tussen de EOR en de lokale vakbonden en medezeggenschapsorganen.

Praktische problemen domineren

Zal de inzet van het EVV de positie van de EOR versterken? Want de meeste problemen waar EOR'en mee worstelen zijn niet op de eerste plaats te wijten aan hun zwakke wettelijke rechten. Het recht op tijdige raadpleging bijvoorbeeld is al stevig neergezet in de herschikte Richtlijn. Toch komen nog altijd te weinig EOR'en toe aan het maken van een diepgaande beoordeling van de managementplannen, al dan niet met externe ondersteuning, waar ze vervolgens een schriftelijke opinie over afgeven. Gebrek aan kennis en

EOR'en die deze beperkingen weten te overwinnen functioneren vaak heel redelijk. Dat is meestal terug te leiden tot een paar personen die ooit hun nek hebben uitgestoken en de EOR de goede weg op hebben gestuurd. De grote uitdaging is de 'zwakke broeders' op weg te helpen. Het EVV lijkt daarbij de juiste keuze te hebben gemaakt door in te zetten op zowel versterking van de afdwingbaarheid van de EOR-rechten als op het samenvoegen van een aantal regelingen. Dat moet leiden tot een betere samenwerking tussen de EOR en de lokale werknemersvertegenwoordigingen, waardoor de EOR meer invloed krijgt bij reorganisaties.

Noten

- 1 Het CBS presenteert deze cijfers (natuurlijk?) niet in de Internationalisingsmonitor, maar ze zijn af te leiden uit een combinatie van de gegevens van tabel 3.3.4 en grafiek 3.4.4 g.
- 2 ETUI, De Spiegelaere, Jagodzinski: European Works Councils and SE Works Councils in 2015: Facts and Figures.
- 3 ETUI, Jagodzinski, Kluge and Waddington: Memorandum European Works Councils (2009).