

Let's give a new boost to European Works Councils: Do it yourself.

(met Stan De Spiegelaere van het European Trade Union Institute – ETUI)

Vanaf het begin van de 90^{er} jaren zijn op Europees niveau ondernemingsraden aanwezig. De totstandkoming van EU-regelgeving daarvoor is in die periode o.m. beïnvloed door een aantal reorganisaties en bedrijfssluitingen, waarbij de werknemers totaal niet betrokken waren bij het besluitvormingsproces en de uitvoering daarvan (o.m. Hoover, 1993). Als gevolg daarvan zag de EU het belang in van het informeren en consulteren van werknemers op het relevante niveau. In 1994 werd door de EU een richtlijn aangenomen die het instellen van Europese ondernemingsraden (EOR) mogelijk maakte. Aan bedrijven die al vóór het van kracht worden van de wetgeving afspraken met hun werknemers hadden gemaakt, werd de mogelijkheid geboden om deze afspraken onveranderd te blijven gebruiken (*artikel 13 overeenkomsten*). Omdat de kwaliteit van de afspraken binnen een onderneming afhankelijk is van een onderhandelingsproces tussen werkgever en werknemers(vertegenwoordigers), heeft de EOR in sterke mate een "**do it yourself**" karakter gekregen.

Het feit dat er nu regelgeving was (EU-richtlijn, wetgeving in de lidstaten) betekende niet automatisch dat werknemers serieus betrokken werden bij transnationale besluitvorming. Dit werd o.m. duidelijk bij Renault (1996) en Caterpillar en had vooral te maken met het ontbreken van goede definities voor *informatie*, *consultatie* en *transnationale besluitvorming* in de regelgeving, het ontbreken van adequate *faciliteiten* en de geringe rol van de vakbeweging bij de (totstandkoming van) EORen. Hoewel voor 1999 een evaluatie gepland was van de richtlijn, is pas in 2009 d.m.v. een zgn. *recast* een aantal verbeteringen doorgevoerd. Die hadden o.m. betrekking op de genoemde definities, het recht op training voor EORen en het recht voor vakbonden om desgevraagd als deskundigen aanwezig te zijn bij het onderhandelingsproces en bij EOR-vergaderingen.

Jaarlijks vinden circa 600 grote reorganisaties plaats, waarvan ongeveer 10% een Europees karakter heeft (> 150.000 betrokken werknemers). Doordat op dit moment maar ongeveer 60% van de betrokken ondernemingen een Europese ondernemingsraad heeft, vindt nog steeds een groot deel van deze reorganisaties plaats zonder enige vorm van raadpleging op transnationaal niveau.

Eén van de doelstellingen van de *recast* van 2009 was het verbeteren van de *dekkingsgraad* van EORen. Met een totale groei van circa 10% lijkt deze doelstelling duidelijk niet te zijn gehaald. Wat de verdeling over bedrijfssectoren betreft, zijn met name de metaal, de diensten en de chemie goed vertegenwoordigd. Van de landen waar het (Europese) hoofdkantoor is gevestigd, zijn vooral Duitsland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk sterk aanwezig.

Van de huidige EORen vergadert 70% (volgens hun overeenkomst) maar één keer per jaar en heeft 14% geen Select Committee. Van de zgn. artikel 13 EORen heeft bijna de helft geen recht op training vastgelegd. Al met al lijkt ook een aantal door de *recast* beoogde verbeteringen van het functioneren van EORen niet te zijn bereikt.

Voor dit jaar (2016) heeft de Europese Commissie een nieuwe evaluatie van de EOR-richtlijn gepland. Als voorbereiding daarop zijn (ook door de Europese vakbeweging) al diverse onderzoeken uitgevoerd onder de stakeholders van Europese medezeggenschap. In een rapport ***Too little, too late?*** van ETUI zijn de belangrijkste doelstellingen van de *recast* van 2009 (verbeteren dekkingsgraad, verbeteren functioneren EORen) onder de loep genomen. Daarbij komt o.m. naar voren dat de groei van het aantal EORen sinds 2009 is afgenomen en dat nog steeds ruim 40% van de EORen een *pre-directive*-karakter heeft (*artikel 13 overeenkomst*). Er is dus genoeg reden om verdere verbeteringen te bewerkstelligen. Daarbij kunnen vakbonden een helpende hand bieden.

In de afgelopen jaren heeft de Europese vakbeweging (ETUC, ETUFs, ETUI) al een aantal initiatieven genomen, die hieraan kunnen bijdragen. Verschillende Europese vakbondsfederaties hebben zgn. *guidelines* voor EORen gemaakt en proberen te bewerkstelligen dat voor elke EOR vanuit de vakbeweging een *coördinator* gaat functioneren. Ook proberen ze d.m.v. *trade union alliances* mensen van de vakbonden uit de verschillende landen waarvoor een EOR is ingesteld met elkaar in contact te brengen. In 2014 heeft het Executive Committee van de ETUC een resolutie aangenomen *Towards a new framework for more democracy at work*, waarin vooral aandacht wordt besteed aan de zgn. *board level representation* (werknemersvertegenwoordigers in de board of management).

Het is van belang om niet alleen te kijken naar *best practices* (die overal verschillend uitpakken), maar ook naar *worst practices* (hoe je het beter niet kunt doen). Het opbouwen van een goede EOR-praktijk in positieve tijden, kan een basis zijn voor het functioneren in tijden waarin het moeilijk gaat. Vooralsnog blijft Europese medezeggenschap, ook na de verbeteringen van 2009, toch vooral iets dat je zelf moet doen (**do it yourself**).