

# Werknemersvertegenwoordiging in Europa

European seminar. *A boost for workplace democracy in Europe? The impact of the recent EU directives and national policy changes on employee representation in the workplace.* Leuven, 9-10 November 2006.

Van Gyes, G. 2006. Employee representation at the workplace in the Member States. In European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Industrial Relations in Europe 2006*, 57-78. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

---

***In 2002 verankerde een nieuwe EU-richtlijn informatie- en consultatierechten van werknemers in Europa. Deze richtlijn moest tegen 23 maart 2005 zijn omgezet naar nationale wetgeving. Midden november 2006 werd een seminarie georganiseerd door HIVA-K.U.Leuven in samenwerking met het European Centre for Workers' questions (EZA) en met financiële steun van de Europese Commissie. Doel van het seminarie was een Europese stand van zaken opmaken met betrekking tot deze werknemersinspraak via een vertegenwoordiging en aldus de impact van de genoemde richtlijn beoordelen. Een mix van 33 academici en beleidsexperten, komende uit 14 EU-landen nam deel aan het seminarie.***

wachten ontwikkelingen van de activiteiten en van de economische situatie van het bedrijf. Consultatie moet gegarandeerd worden met betrekking tot de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling inzake tewerkstelling, geplande of te ontwikkelen maatregelen als de tewerkstelling in gevaar zou zijn, evenals bij beslissingen die een substantiële impact op de organisatie van het werk of op de arbeidsvoorwaarden zouden kunnen hebben.

De Europese richtlijn 2002/14/EG bepaalt dat in alle lidstaten van de Europese Gemeenschap een informatie- en consultatieprocedure tussen werkgevers en werknemers gegarandeerd moet zijn in ondernemingen met minstens vijftig medewerkers of in vestigingen met minimaal twintig werknemers. Deze richtlijn diende tegen 23 maart 2005 te zijn omgezet naar nationale wetgeving. Volgens de richtlijn moet informatie aan de medewerkers of hun vertegenwoordiging worden verstrekt over recente of te ver-

## Doel van het seminarie

---

Het seminarie was er op gericht deze dimensie in het Europese systeem van arbeidsverhoudingen op een vergelijkende wijze te bekijken. Wat is de situatie van de georganiseerde werknemersinspraak vandaag in de lidstaten en welke rol (of niet) speelt de EU-richtlijn van 2002 daarbij? Presentaties kwamen van Evelyne Pichot (EC), Mark Hall (UK), John Geary (IE), Ludger Pries (DE), Christoph Hermann

(AT), Jan Kees Looise (NL), Christian Dufour & Adelheid Hege (FR), Guy Van Gyes (BE), Salvo Leonardi (IT), Herman Knudsen (DK), Andras Toth (HU), Rainer Trinczek (DE) en Yves De Weerd (BE). Slotconclusies werden geformuleerd door Valeria Pulignano (BE).

De bijdragen aan het seminarie toonden duidelijk aan dat een georganiseerde werknemersvertegenwoordiging op bedrijfsniveau een wezenlijk onderdeel is van een Europees model van arbeidsverhoudingen en sociale dialoog. Vormen van informatie en consultatie van personeel zijn bij wet voorzien en uitgebouwd in alle EU-lidstaten. Deze wettelijke voorzieningen vertonen evenwel grote verschillen in structuur, rechten en praktijken. Het belangrijkste onderscheid is dat de werknemersvertegenwoordiging kan georganiseerd zijn via een vakbondsdelegatie of een ondernemingsraad of

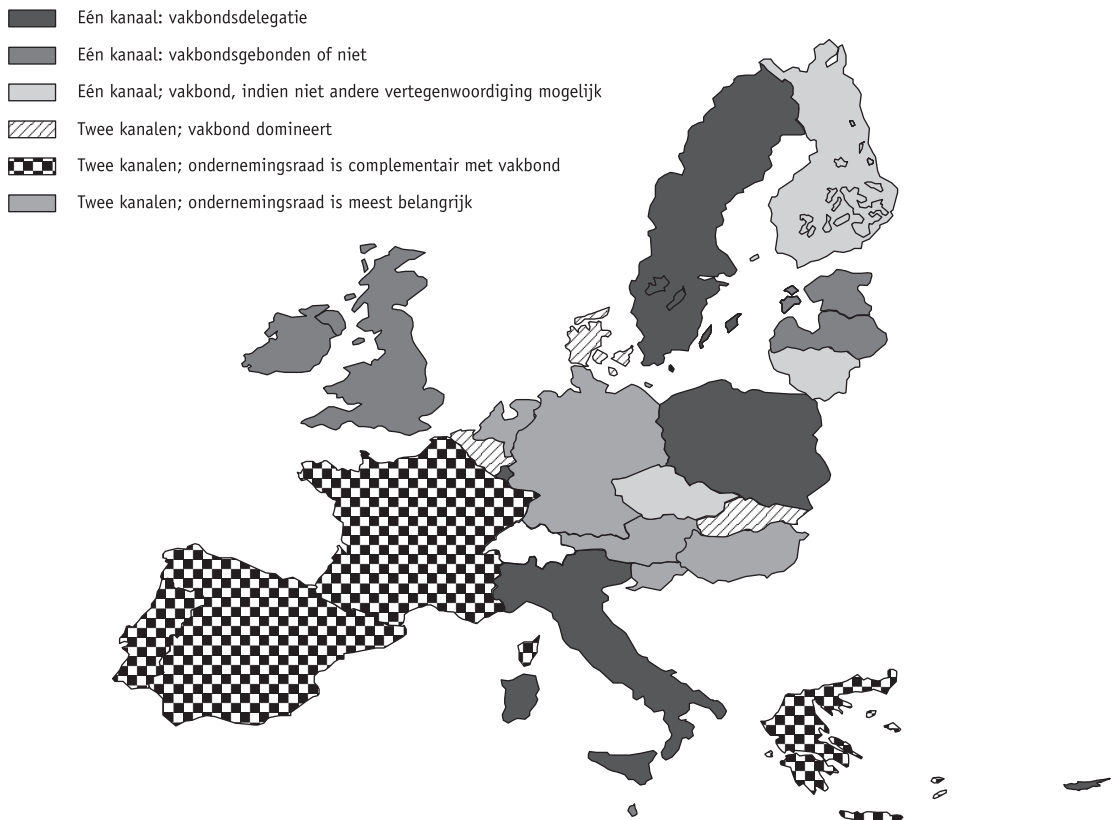
een mix van beide. In West-Europa hebben deze systemen zich vooral in de naoorlogse periode ontwikkeld en in de jaren zeventig van vorige eeuw. In hun transitie naar een vrijemarkteconomie hebben ook de Centraal-Oost-Europese landen zulke geïnstitutionaliseerde vormen van werknemersinspraak ontwikkeld (Figuur 1).

## Filosofie van de richtlijn

Bij de start van het seminarie gaf Evelyne Pichot als vertegenwoordiger van de Europese Commissie een toelichting over de kaderrichtlijn 2002/14/EC met betrekking tot informatie en consultatie van werknemers. De richtlijn complementeerde een aantal bestaande Europese rechten van informatie en consultatie bij specifieke situaties (bijvoorbeeld collectief ontslag, delokalisatie, veiligheid en ge-

**Figuur 1.**

Type van werknemersvertegenwoordiging in de EU-lidstaten (2005-2006)



zondheid) en op het transnationale niveau (Europese ondernemingsraad). Het basiskenmerk van de richtlijn is dat ze een kader schept met een aantal globale principes, die in nationale wetgeving dienen te worden uitgewerkt en geïmplementeerd. Cruciaal idee is dat de informatie en consultatie van werknemers moet worden georganiseerd via een vertegenwoordiging op een relevant niveau. Een relevant niveau betekent dat er effectief (en op tijd) wordt geïnformeerd en geconsulteerd over een aantal in de richtlijn afgebakende thema's. De informatie en consultatie moeten gebeuren in een geest van samenwerking en wederzijds respect. De lidstaten hebben de keuze welke instrumenten ze daarvoor ontwikkelen. De basisprincipes moeten echter worden gerespecteerd. Eind 2006 was de implementatie van de richtlijn in zes landen, waaronder België, nog niet gebeurd. De deadline was nochtans maart 2005 (uitgezonderd voor het Verenigd Koninkrijk). De Europese Commissie heeft dan ook een rechtszaak tegen deze landen ingeleid voor het Europese Gerechtshof wegens de niet-implementatie.

## **Conclusies op basis van het seminarie**

De EU-richtlijn creëerde een universeel recht op informatie en consultatie voor werknemers, wanneer bepaalde drempels van tewerkstelling worden overschreden. Deze institutionele erkenning is nuttig en belangrijk, maar definieert niet op een strikte wijze de inhoud en de structuur van dit recht. In landen zoals het Verenigd Koninkrijk en Ierland (en ook in een aantal Oost-Europese lidstaten) leidde de richtlijn voor de eerste maal in de geschiedenis tot de invoering van zulk wettelijk recht. De implementatie wordt evenwel gehinderd door de flexibele invullingsmogelijkheden die de richtlijn aan de lidstaten biedt. Het cruciale element, waarover de richtlijn geen standpunt inneemt, is de relatie tussen de voorziene informatie- en consultatierechten en de rol van de vakbond op de werkvloer. Tijdens het seminarie werd herhaaldelijk de vrees geuit dat in een aantal lidstaten de door de richtlijn geïnstrueerde nieuwe regels de bestaande vakbondsgebonden representatieve structuren zouden kunnen bedreigen. De richtlijn zou aldus oorzaak kunnen zijn van verdere vakbondsmarginalisatie in een aantal Europese landen. Een zéér belangrijke factor in dit debat is aan wie het recht

op collectief onderhandelen en het afsluiten van cao's wordt toebedeeld op bedrijfsniveau – een ondernemingsrecht dat meer en meer aan belang wint in vele Europese landen waar het decentrale onderhandelingsniveau belangrijker wordt (bijvoorbeeld onze buurlanden Nederland, Duitsland en Frankrijk).

In de meeste (West-)Europese landen heeft de richtlijn echter vooral een neutraal effect. De richtlijn lijkt in deze landen geen nieuwe oplossingen aan te reiken om de (soms stijgende) tekortkomingen in werknemersvertegenwoordiging te compenseren. Alhoewel bewijsmateriaal uit verschillende landen, gepresenteerd tijdens het seminarie, aantoonde dat geïnstitutionaliseerde vormen van werknemersvertegenwoordiging de mogelijkheid voor werknemersinspraak in strategisch bedrijfsmanagement en organisationele veranderingen verhogen, blijven er 'gaps' bestaan in de verspreiding en het functioneren van zulke vormen van indirecte werknemersinspraak:

- Het is niet altijd gemakkelijk voor deze vertegenwoordigers om de belangen van atypische werknemers aan bod te laten komen (bijvoorbeeld tijdelijke werknemers);
- Er worden recruiteringsproblemen gesignaleerd;
- Het overwinnen van apathie bij de achterban is een belangrijke uitdaging;
- In de stijgende multilevelsturing van (internationaliserende) bedrijven is het niet altijd mogelijk om de werknemersvertegenwoordiging op een niveau op te richten en te laten functioneren, waar het effectief en efficiënt zijn rol kan spelen. Het strategisch management van bedrijven verdwijnt aldus achter de horizon van de invloedsmogelijkheden en participatiekansen van de werknemersvertegenwoordigers;
- Een blijvend probleem in vele landen is de introductie van een werknemersvertegenwoordiging in KMO's. De moderne 'Sweatshop' – een klein familiebedrijf in de dienstensector, waar laaggeschoolde arbeiders werken – is in dit kader het typevoorbeeld van knelpuntbedrijf. Nochtans wordt met betrekking tot deze spreidingsgraad van de werknemersvertegenwoordiging in KMO's een verschil in resultaat geboekt in de verschillende lidstaten. De ontwikkeling van een KMO-specifiek systeem van informatie en consultatie lijkt daarbij een belangrijke stap voorwaarts.

- Een laatste en groeiende problematiek is door diverse seminarie-deelnemers omschreven als de nood van een groeiende populatie van werknemers die zelf meer autonomie en inspraak willen hebben op het werk. De vraagstelling is daarbij niet directe of indirecte vormen van inspraak, maar hoe vormen van directe inspraak (bijvoorbeeld een teamoverleg) en een werknemersvertegenwoordiging complementair kunnen werken binnen een onderneming of instelling.

Op basis van de seminariebespreking kan verder worden geconcludeerd dat de Europese beleidsmakers over de volgende vraagstukken, liefst gezamenlijk, moeten nadenken (en handelen):

- Welke soort van wettelijke veranderingen en formeel voorziene middelen zijn er nodig opdat de institutioneel verankerde vormen van werknemersvertegenwoordiging hun 'onafhankelijke' rol tegenover de werkgever werkelijk kunnen spelen en dit op het juiste niveau van 'corporate governance'?
- Welk soort relatie wil men hebben tussen de informatie- en consultatievoorzieningen en enerzijds het recht op collectief onderhandelen en anderzijds directe vormen van werknemersinspraak? Moet voor de eerste relatie worden gewerkt aan meer wettelijke verduidelijking en voor de tweede relatie aan meer coaching en ondersteuning vanuit het beleid?
- Hoe kan een cultuurbreuk worden veroorzaakt, in het bijzonder aan managementkant, waar een participatief en democratisch leiderschap dikwijls ontbreekt? Werkgevers beschouwen de

voorziene informatie- en consultatierechten al te veel als een verplicht nummer: iets dat hun door de wetgever wordt opgedragen en waaraan men zich met een minimum aan ambitie en inspanningen wil conformeren. Deze minimalistische attitude is verbonden aan bepaalde soorten van bedrijfsorganisatie en komt sterker voor in bepaalde types van economische activiteit. Institutioneel is op dit vlak belangrijk wie als eerste de stap moet zetten tot oprichting van de werknemersvertegenwoordiging. Gaat het zoals in België om een situatie, waarbij in het kader van sociale verkiezingen de werkgever moet navraag doen wie zich al of niet wil kandidaat stellen of zoals in de nieuwe regeling van het Verenigd Koninkrijk waarbij werknemers eerst een aantal handtekeningen moeten verzamelen, alvorens ze de werkgever de vraag tot oprichting van een vertegenwoordiging kunnen stellen.

- Aldus kunnen we de hoop uitspreken dat het debat over bedrijfsdemocratie in Europa verschuift van het vraagstuk 'Hebben we al of niet een wettelijke voorziening voor een werknemersvertegenwoordiging nodig?' naar 'Welke kwaliteit moet zulke vertegenwoordiging hebben om voluit zijn rol te spelen in een globaliserende, Europese kenniseconomie?'. De eerste vraag is immers in ruime mate beantwoord met de Europese richtlijn van 2002.

*Guy Van Gyes*  
*HIVA*  
*K.U.Leuven*