

Informatiefiche 2

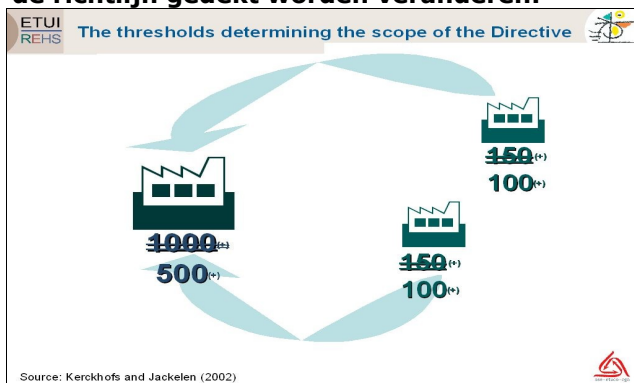
8 mei 2008

Wat moet er veranderen? Redenen om de EOR Richtlijn te heronderzoeken.

Er zijn heel wat aspecten van de richtlijn die verbeterd kunnen worden. We kunnen ze samenvatten in vijf essentiële punten.

1. Het belangrijkste probleem is wellicht dat heel wat EOR's geen degelijke **informatie en raadpleging** krijgen. We geloven dat dit gedeeltelijk te wijten is aan het feit dat de richtlijn geen duidelijke definitie geeft van wat "informatie" en "raadpleging" op Europees niveau moeten zijn. We willen dat de richtlijn wordt aangepast door het opnemen van de veel duidelijker definities van Europese informatie en raadpleging uit de Richtlijn 2001/86/EC over de Europese Venootschappen (de SE-Richtlijn). Dit zou heel wat verwarring en slechte praktijken uit de weg ruimen.

Het EVV wil de onrechtvaardige regels op het vlak van de grootte van de bedrijven die door de richtlijn gedekt worden veranderen:



2. Een andere belangrijke eis van het EVV is het afschaffen (of in elk geval verminderen) van de **bependingen om een EOR op te richten**. Er zijn er meerdere, maar het gaat voornamelijk om de regel die stelt dat de EOR Richtlijn alleen van toepassing is op ondernemingen met minstens 1.000 werknemers in Europa en 150 of meer werknemers in ten minste twee Europese lidstaten. We vinden het niet eerlijk (en het stemt ook niet overeen met de internationale rechtsregels) dat het personeel van één van de vele multinationals met minder dan 1.000 werknemers geen EOR kunnen hebben. We willen daarom dat deze drempel wordt geschrapt of op

z'n minst wordt verlaagd, opdat ook ondernemingen met meer dan 500 werknemers in Europa en 100 of meer in twee verschillende lidstaten onder de toepassing van de Richtlijn zouden vallen.

3. Een ander belangrijk thema is de erkenning van **de rol van de vakbonden** en het recht voor EOR's om zich te laten bijstaan door een syndicale verantwoordelijke bij alle aspecten van hun activiteiten. Eén van onze belangrijkste eisen is dat vakbondsleden in EOR's en in de onderhandelingsgroepen het recht moeten hebben om met een syndicale verantwoordelijke samen te werken, die aan de vergaderingen moet kunnen deelnemen en de leden kan ondersteunen wanneer deze erom vragen. Dit gebeurt reeds in de meeste EOR's en het werkt goed, maar er zijn nog steeds een belangrijk aantal bedrijven waar de directie weigert om syndicale verantwoordelijken te laten deelnemen aan EOR-vergaderingen.

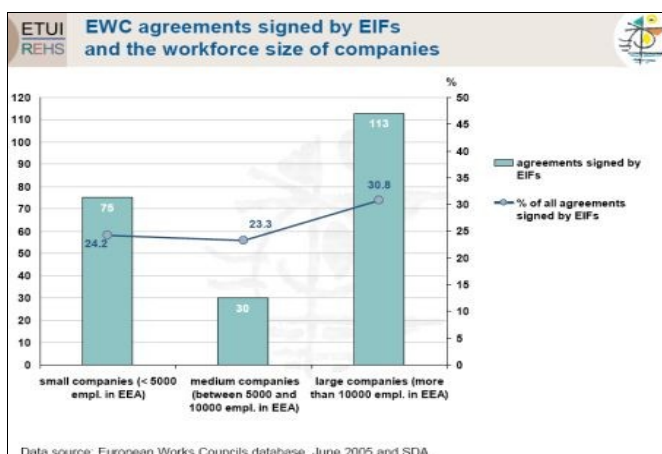
4. Heel wat verbeteringen zijn nodig om de EOR's en de groepen die EOR-akkoorden onderhandelen (BOG's) ervan te verzekeren dat ze over **de nodige middelen en voorwaarden** kunnen beschikken om hun taak te volbrengen. Vooral belangrijk is het feit dat, momenteel, heel wat EOR's geen recht op vorming hebben. We willen ook dat EOR's meer onderwerpen kunnen behandelen, zoals de groepsstrategie inzake veiligheid en gezondheid en gelijke kansen. Andere problemen ontstaan wanneer men maar recht heeft op één EOR-vergadering per jaar en geen recht op een nabespreking in afwezigheid van de directie. Verder zijn de rechten inzake experts, tolken en vertaling van documenten en toegang tot de afdelingen onvoldoende.

Wat werknemers zeggen.

"De Europese Ondernemingsraad van Securitas werd opgericht in 1996. De leden vertegenwoordigen 90.000 werknemers in 14 Europese landen. De jaarlijkse vergadering van de Securitas EOR ging door op 19 en 20 november 2007 in Warschau. ... de EOR-leden zijn

niet tevreden over het huidige system van werknemersvertegenwoordiging op Europees niveau. ... De erkenning van de rol van de vakbonden in de richtlijn is van essentieel belang om tot een betere vertegenwoordiging van de werknemers te komen. De huidige situatie bemoeilijkt onnodig de dialoog met het management. De vrijheid van vereniging werd erkend in het charter van Nice over de fundamentele rechten en daarom zouden ook in de richtlijn de vakbonden erkend moeten worden als één van de centrale partners in de Europese sociale dialoog, ook op ondernemingsvlak."

Gunnar Larson, Voorzitter EOR Securitas in een brief aan de Europese Commissaris Vladimir Spidla, december 2007.



5. Tenslotte zijn er nog heel wat **technische/juridische aspecten** die opgelost moeten worden. Zo biedt de richtlijn bijvoorbeeld geen bevredigende oplossing voor werknemers in een joint venture of franchiseonderneming en ontbreekt een duidelijke procedure voor het heronderhandelen van akkoorden. We willen er zeker van zijn dat de nieuwe richtlijn zodanig wordt opgesteld dat ze ook van toepassing is op

alle bestaande EOR-akkoorden, dat er eerlijker regels voorzien worden voor de onderhandelingsgroepen, met inbegrip van kortere termijnen voor die onderhandelingen, en dat er ook gepaste mechanismen opgenomen worden om werkgevers aan te pakken die hun EOR-akkoorden niet nakomen.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat deze wijzigingen worden aangebracht?

We staan voor heel wat uitdagingen. Om te kunnen slagen zullen we de steun en solidariteit van alle Europese vakbonden en onze vrienden in de politiek en bij de diverse overheden hard nodig hebben. Nochtans zijn onze eisen terecht en redelijk. Ze zijn enkel bedoeld om de wetgeving te laten doen waar zij voor bedoeld was : ervoor zorgen dat de arbeidskrachten van Europa's grootste ondernemingen allemaal de kans krijgen om betrokken te worden bij het vormgeven van de veranderingen waar hun bedrijven doorheen moeten en dat zij in een vroeg stadium op een efficiënte manier betrokken worden bij de evolutie van de plannen van het management.

We zijn aanbeland op een punt in het Europese project waar steeds meer gewone Europese werknemers zich beginnen af te vragen of Europa wel even goed voor hen zorgt als ze dat voor de grote bazen doet. Als we erin slagen om de richtlijn te verbeteren, zal het een positief signaal zijn aan alle werknemers en niet enkel deze in de multinationals. Als de richtlijn na al die jaren niet versterkt wordt, zou het een heel negatief signaal zijn voor gans Europa. Het zal geen gemakkelijke, maar wel een heel belangrijke strijd worden. Als we er samen voor gaan, kunnen we een echte overwinning voor een eerlijker Europa behalen.

"De Commissie, evenals het Parlement en de Raad moeten bewijzen dat ze bereid en bekwaam zijn om de rechten van de werknemers en de sociale dimensie van de Europese Unie te versterken.."

John Monks, EVV Secretaris Generaal.

Nuttige links:

EVV website: <http://www.etuc.org/>

ETUI EOR database: <http://www.ewcdb.org>

Social Development Agency (SDA) database: <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Voor meer informatie, contacteer:

Patricia Grillo, Hoofd Pers en Communicatie

Tel. +32 (0)2 2240430, Mobile: +32 (0)477 770164, Pgrillo@etuc.org