

NL

NL

NL



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 17.3.2008
COM(2008) 146 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD,
HET EUROPEES PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL
COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S**

over de toetsing van de toepassing van Richtlijn 2002/14/EG in de EU

{SEC(2008) 334}

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD,
HET EUROPEES PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL
COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S**

over de toetsing van de toepassing van Richtlijn 2002/14/EG in de EU

1 INLEIDING

Richtlijn 2002/14/EG¹ (hierna "de richtlijn" genoemd) stelt een algemeen kader voor de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap vast. De richtlijn consolideert het beginsel van de informatie en raadpleging van de werknemers doordat zij andere communautaire richtlijnen op dit gebied² aanvult en een aantal lacunes in de nationale wetgevingen en praktijken opvult. Zij speelt daarom een sleutelrol bij de bevordering van de sociale dialoog en de vertrouwensrelaties op het niveau van de ondernemingen en vestigingen, wat van vitaal belang is voor de totstandbrenging van een voor innovatie, anticipatie en aanpassing gunstige werkomgeving in het belang van zowel werkgevers als werknemers.

Daartoe voorziet de richtlijn in minimumvoorschriften betreffende de beginselen, definities en regelingen voor de informatie en raadpleging van de werknemers op het niveau van de ondernemingen. Gezien de grote verscheidenheid van de nationale situaties en praktijken op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de Unie genieten de lidstaten een grote mate van flexibiliteit wat betreft de implementatie van de sleutelconcepten van de richtlijn (zoals "werknemersvertegenwoordigers", "werkgever", "werknemers", enz.) en de regelingen voor informatie en raadpleging. De belangrijke rol die werkgevers en werknemers in dit verband spelen, wordt door de richtlijn volledig erkend.

Om te vermijden dat administratieve, financiële of juridische beperkingen de oprichting en de ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen belemmeren, zijn de bepalingen van de richtlijn alleen van toepassing op ondernemingen met ten minste 50 werknemers of vestigingen met ten minste 20 werknemers, volgens de door de lidstaat gemaakte keuze.

Overeenkomstig artikel 12 van de richtlijn toetst de Commissie in deze mededeling, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op communautair niveau, de toepassing van de richtlijn, teneinde in voorkomend geval de nodige wijzigingen voor te stellen.

Ter voorbereiding van deze toetsing heeft de Commissie naar de lidstaten en de Europese sociale partners een vragenlijst gestuurd³. Zij heeft ook een studie door onafhankelijke

¹ PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.

² Richtlijn 94/45/EG, PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64; Richtlijn 98/59/EG, PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16; en Richtlijn 2001/23/EG, PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16.

³ Bijlage 2 bij het werkdocument van de diensten van de Commissie dat bij deze mededeling is gevoegd, geeft een overzicht van de antwoorden van de belanghebbenden op de vragen die betrekking hadden op de toetsing van de richtlijn.

deskundigen⁴ laten uitvoeren en zij heeft tijdens de gehele duur van haar monitoringactiviteiten informatie verzameld.

Een bij deze mededeling gevoegd verslag van de diensten van de Commissie behandelt in detail de verschillende aspecten van de richtlijn in alle lidstaten en is ook op de antwoorden op voornoemde vragenlijst gebaseerd.

2 OMZETTING VAN DE RICHTLIJN

2.1 Slechts enkele lidstaten hebben maatregelen tot omzetting van de richtlijn binnen de voorgeschreven termijn vastgesteld (FR, HU, NL, PT, SK, FI, UK). Twee lidstaten (DE, AT) hebben de Commissie meegedeeld dat hun bestaande wetgeving reeds aan de voorschriften van de richtlijn voldoet. BG en RO hebben de richtlijn, zoals voorgeschreven, vóór de datum van toetreding tot de EU omgezet.

De meeste lidstaten hebben bijgevolg de richtlijn niet tijdig omgezet. Ingevolge door de Commissie ingeleide inbreukprocedures heeft het Europees Hof van Justitie arresten gewezen tegen IT, BE, LU, ES en EL. IT, ES en EL hebben intussen uitvoeringswetgeving goedgekeurd. BE en LU hebben de richtlijn slechts gedeeltelijk omgezet.

Het feit dat de omzetting van de richtlijn in sommige lidstaten langer heeft geduurd dan verwacht, kan verband houden met de moeilijkheden die zijn gerezen bij het vinden van de nodige consensus over sleutelkwesties in verband met de hervorming van de nationale arbeidsbetrekkingen.

2.2 De meeste lidstaten hebben de richtlijn door middel van wetgeving omgezet. BE en DK hebben haar volgens hun tradities door middel van wetgeving en collectieve overeenkomsten omgezet. In sommige lidstaten was voor de omzetting de goedkeuring van een omvattende wet nodig (bv. DK, EE, EL, IT, CY, PL); in andere landen zijn slechts enkele, min of meer kleine wijzigingen in de bestaande wetgeving aangebracht (bv. CZ, LV, LT, HU, NL, SI, SK, FI, SE).

In bijna alle lidstaten is de omzetting voorafgegaan door een raadpleging van de sociale partners, zij het in verschillende vormen en via procedures die de bijzondere traditie van elk land weerspiegelen.

Sommige landen waar geen algemeen, permanent en wettelijk systeem van informatie en raadpleging of van vertegenwoordiging van de werknemers bestond, hebben gebruikgemaakt van de overgangsbepalingen van artikel 10 van de richtlijn (BG, IE, IT, CY, MT, PL, UK). Deze stellen de lidstaten in staat gebruik te maken van hogere minimumaantallen voor de toepassing van uitvoeringsmaatregelen in een eerste fase tot uiterlijk 23 maart 2007 – 150 werknemers per onderneming of 100 werknemers per vestiging; en in een tweede fase tot uiterlijk 23 maart 2008 – 100 werknemers per onderneming of 50 werknemers per vestiging.

⁴ Studie naar de uitvoering van Richtlijn 2002/14/EG in de uitgebreide EU, samenvattend verslag (zal binnenkort op de website van DG EMPL worden geplaatst).

3 UIT DE ANALYSE VAN DE OMZETTINGSMAATREGELLEN GETROKKEN CONCLUSIES

3.1 Algemene opmerkingen

De meeste lidstaten hebben omzettingsmaatregelen vastgesteld die betrekking hebben op de voornaamste elementen van Richtlijn 2002/14/EG. De analyse van deze maatregelen heeft de Commissie echter in staat gesteld een aantal kwesties te identificeren die verdere verduidelijking of verificatie vereisen wat de correcte en volledige omzetting van de voorschriften van de richtlijn door de lidstaten betreft.

3.2 Artikel 3 (Werkingsfeer)

Wat artikel 3 betreft, moet er vooral voor worden gezorgd dat de werknemers hun recht op informatie en raadpleging in alle onder de richtlijn vallende ondernemingen en vestigingen effectief kunnen uitoefenen. Dit veronderstelt met name de naleving van de per onderneming of per vestiging vastgestelde minimumaantallen of de in de overgangsmatregelen vastgestelde minimumaantallen voor de landen die gebruikmaken van artikel 10. Het veronderstelt ook de correcte berekening van deze minimumaantallen overeenkomstig de rechtspraak van het EHvJ.

Nationale bepalingen die van voornoemde berekening bepaalde jonge werknemers of werknemers met kortdurende overeenkomsten uitsluiten, lijken problemen op te leveren en vergen nader onderzoek. Ook problematisch is de compatibiliteit met de richtlijn van de omzettingmaatregelen van de lidstaten die gebruik hebben gemaakt van de in artikel 3, leden 2 en 3, bedoelde opties, maar die geen bijzondere bepalingen hebben vastgesteld die van toepassing zijn in de ondernemingen of op de desbetreffende categorieën van werknemers.

Wat de werkingssfeer van de richtlijn betreft, moet worden verduidelijkt of de nationale omzettingswetgeving in sommige landen ook betrekking heeft op ondernemingen zonder winstoogmerk.

3.3 Artikel 4 (Nadere regelingen inzake informatie en raadpleging)

De nationale bepalingen ter omzetting van dit artikel variëren sterk wat gedetailleerdheid en omvattendheid betreft. In verscheidene lidstaten, met name die waar reeds lang informatie- en raadplegingssystemen bestaan, komt de formulering van de nationale wetgeving niet altijd overeen met die van de richtlijn. Omdat de omzettingswetgeving overeenkomstig de richtlijn moet worden geïnterpreteerd, is het nodig dat bepaalde kwesties nader worden onderzocht, niet in het minst om redenen van rechtszekerheid en -veiligheid.

In sommige lidstaten voorziet de omzettingswetgeving met name alleen in informatie en niet in raadpleging van de werknemers over kwesties in verband met de situatie van de werkgelegenheid, de vermoedelijke ontwikkeling daarvan en de voorgenomen anticiperende maatregelen. Verder vermeldt de wetgeving in sommige lidstaten niet expliciet dat de werkgever verplicht is om een met redenen omkleed antwoord op het advies van de werknemersvertegenwoordigers te geven of om hen te raadplegen met het doel een akkoord te bereiken.

Er is ook een verdere verificatie nodig van de situatie in de lidstaten waarvan de wetgeving de werkgever toestaat om de werknemers te informeren en te raadplegen met andere middelen dan via de werknemersvertegenwoordigers⁵.

3.4 Artikel 5 (Informatie en raadpleging op basis van akkoorden)

Dit artikel vormt een goed voorbeeld van de flexibiliteit van de richtlijn, aangezien het de lidstaten de mogelijkheid biedt om de sociale partners te belasten met de taak om te onderhandelen over de nadere regelingen voor informatie en raadpleging van de werknemers. Deze regelingen mogen zelfs afwijken van die in artikel 4, op voorwaarde dat wordt voldaan aan de beginselen van artikel 1 van de richtlijn en aan de door de lidstaten vastgestelde voorwaarden en beperkingen.

De meeste lidstaten voorzien in de mogelijkheid van het sluiten van akkoorden door de sociale partners over de nadere regelingen. Sommige lidstaten maken een onderscheid tussen akkoorden die reeds vóór de richtlijn bestonden en akkoorden die na de vaststelling van de richtlijn zijn gesloten. De in de reeds bestaande akkoorden vastgestelde voorschriften komen echter niet altijd overeen met de bepalingen van de richtlijn. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat bestaande akkoorden niet voorzien in een tijds kader voor de informatie en de raadpleging van de werknemers; verder kan in die akkoorden worden bepaald dat in plaats van het houden van een echte raadpleging alleen maar naar de mening van de werknemers hoeft te worden gevraagd en het is mogelijk dat die akkoorden geen handhavingsbepalingen bevatten.

Meer in het algemeen is in de wetgeving van sommige lidstaten niet expliciet het voorschrift van de richtlijn opgenomen dat de sociale partners de in artikel 1 vastgestelde beginselen moeten naleven als zij akkoorden sluiten over nadere regelingen die afwijken van die in artikel 4.

In dit verband is het nodig dat de voorwaarden, inclusief de drempels, worden verduidelijkt waaronder de werknemers voorbehoud kunnen maken bij reeds bestaande akkoorden of deze akkoorden kunnen aanvechten, als zij van mening zijn dat hun recht op informatie of raadpleging wordt geschonden.

3.5 Artikel 6 (Vertrouwelijke informatie)

De meeste lidstaten hebben deze bepaling omgezet onder gebruikmaking van algemene termen die in grote lijnen overeenkomen met die van de richtlijn, waarbij zij de nadere specificatie daarvan aan de rechtspraak of akkoorden tussen werkgever en werknemers hebben overgelaten. Sommige lidstaten hebben dit artikel op minimalistische wijze omgezet, waarbij zij bepaalde termen hebben weggelaten, waardoor vragen rijzen over de compatibiliteit van de uitvoeringsbesluiten met de richtlijn.

Het spreekt vanzelf dat moet worden gezorgd voor de effectieve bescherming van de legitieme belangen van de werkgevers ten aanzien van vertrouwelijke informatie. Werkgevers mogen echter de uitoefening van het recht van werknemers op informatie of raadpleging niet beknotten door ongegrond een beroep te doen op de geheimhoudingsclausule.

⁵ In dit verband moet rekening worden gehouden met overweging 16 van de richtlijn, waarin wordt gesteld dat de richtlijn geen afbreuk doet aan systemen die voorzien in rechtstreekse betrokkenheid van werknemers, mits zij hun recht op informatie en raadpleging ook via hun vertegenwoordigers kunnen uitoefenen.

Enkele andere kwesties verdienen ook nadere aandacht:

- het gebrek aan expliciete bepalingen in de omzettingswetgeving betreffende het blijven gelden van de geheimhoudingsplicht, ook na het verstrijken van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers, of de beperking van deze plicht tot een nader bepaalde periode na het verstrijken van het mandaat;
- de mogelijkheid dat specifieke wetten informatie als vertrouwelijk aanmerken zonder de onderliggende criteria te specificeren, met name de vraag of er overeenkomstig objectieve criteria sprake is van een legitiem belang van de onderneming of een risico dat de onderneming wordt geschaad;
- de conformiteit van nationale besluiten die bepalen dat informatie vertrouwelijk is door het simpele feit dat de werkgever haar in vertrouwen heeft verstrekt en deze hoedanigheid pas verliest nadat de bevoegde partij heeft besloten dat zij geen vertrouwelijk karakter heeft.

Verder heeft de Commissie in verband met het laatste lid van artikel 6 betreffende de administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures geconstateerd dat sommige lidstaten geen specifieke maatregelen tot omzetting van deze bepaling hebben genomen.

3.6 Artikel 7 (Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers)

Alle lidstaten lijken de werknemersvertegenwoordigers voldoende bescherming en waarborgen te bieden om hen in staat te stellen hun taken naar behoren te vervullen. Daartoe voorzien de lidstaten vooral in de toekenning van een recht op betaald verlof, alsook in de bescherming tegen acties van werkgevers die de werknemersvertegenwoordigers bij de uitvoering van hun taken of, in bepaalde gevallen, zelfs na het verstrijken van hun mandaat benadelen of discrimineren.

3.7 Artikel 8 (Bescherming van rechten)

Alle lidstaten voorzien in passende administratieve of gerechtelijke procedures om de door de richtlijn opgelegde verplichtingen te doen naleven. In de meeste landen wordt de arbeidsinspectie met de monitoring en controle belast. Geschillen kunnen door specifieke organen en/of rechtbanken worden beslecht.

De nationale omzettingsmaatregelen voorzien ook in administratieve of, in sommige gevallen, strafrechtelijke sancties en bepalen, in verscheidene gevallen, de minimum- en/of maximumbedragen van deze sancties. Deze bedragen variëren aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat. Zij kunnen afhangen van de rechtsvorm van de werkgever (natuurlijke of rechtspersoon), de grootte van de onderneming, de relatieve ernst van de inbreuk in verhouding tot vergelijkbare inbreuken, het afschrikkende effect in de praktijk, enz. Een aantal lidstaten voorziet in bijzonder effectieve sancties ingeval de werkgever beslissingen neemt zonder zijn/haar informatie- en raadplegingsverplichtingen na te leven: dergelijke beslissingen kunnen worden opgeschort of zelfs nietig worden verklaard. In enkele landen kan ook met de niet-naleving van de verplichtingen rekening worden gehouden bij de vaststelling van de door de werkgever te nemen maatregelen ter compensatie van de door de werknemers bij herstructureringen geleden schade.

Er moet worden gecontroleerd of de genomen maatregelen ervoor zorgen dat overtredingen van de richtlijn, ook wanneer werknemersvertegenwoordigers hun geheimhoudingsplicht schenden, leiden tot sancties die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

3.8 Artikel 9 (Samenhang tussen deze richtlijn en andere communautaire en nationale bepalingen)

In de meeste nationale omzettingsbesluiten wordt bepaald dat zij geen afbreuk doen aan de nationale bepalingen tot omzetting van andere richtlijnen op het gebied van informatie en raadpleging⁶. De wisselwerking tussen voornoemde richtlijnen lijkt geen probleem te zijn in landen die alle richtlijnen in één wetsbesluit hebben omgezet, met name door het wijzigen van hun arbeidswet. Er kan een probleem ontstaan wanneer de omzetting via verschillende besluiten is uitgevoerd op een wijze die niet helemaal coherent is wat betreft de personen voor wie het recht op informatie en raadpleging geldt (mogelijke doublures van de actoren) of de procedures voor het uitoefenen van dat recht.

4 TOETSING VAN DE TOEPASSING VAN DE RICHTLIJN

Zoals hierboven aangegeven, heeft de Commissie overeenkomstig artikel 12 van de richtlijn de lidstaten en de Europese sociale partners aan de hand van een vragenlijst geraadpleegd voor de toetsing van de toepassing van de richtlijn⁷.

4.1 Standpunt van de lidstaten

Wat de praktische toepassing van de richtlijn betreft, inclusief de verwezenlijking van de doelstellingen daarvan, hebben verscheidene lidstaten onderstreept dat hun wetgeving allang voorzag in de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen/vestigingen. Verscheidene andere lidstaten hebben geantwoord dat het nog te vroeg is om een definitief antwoord te geven, gezien het vroege stadium waarin de uitvoering van de richtlijn zich nog maar bevindt.

Alle lidstaten vinden dat de richtlijn voldoende flexibel en passend is.

Verscheidene lidstaten hebben erop gewezen dat het effect van de nationale omzettingsmaatregelen op hun stelsel van arbeidsbetrekkingen naar verwachting minimaal zal zijn, omdat zij reeds lang beschikken over wetgeving op dit gebied. Andere lidstaten waren van mening dat het effect positief is; sommige lidstaten hebben er echter op gewezen dat het nog te vroeg is om een evaluatie te maken.

De meerderheid van de lidstaten vindt dat het niet nodig is om de richtlijn te herzien. Verscheidene andere lidstaten hebben erop gewezen dat het nog te vroeg is voor een herziening. Twee lidstaten hebben geantwoord dat de richtlijn moet worden herzien.

Wat de vraag over de noodzaak van de verduidelijking van sommige bepalingen van de richtlijn betreft, hebben de meeste landen een negatief antwoord gegeven. Sommige lidstaten hebben erop gewezen dat het nog te vroeg is voor een beoordeling van deze noodzaak. Twee lidstaten hebben geantwoord dat een verduidelijking nodig is.

⁶ Zie voetnoot 2.

⁷ Voor een overzicht van de antwoorden zie bijlage 2 bij het in voetnoot 3 hierboven vermelde werkdocument van de diensten van de Commissie.

De meeste lidstaten hebben geen moeilijkheden geconstateerd wat de onderlinge banden tussen de verschillende EU-richtlijnen op het gebied van informatie en raadpleging betreft en vinden het daarom niet nodig dat de samenhang tussen die richtlijnen wordt verbeterd. Drie lidstaten hebben echter geantwoord dat dit wel nodig is. Sommige andere lidstaten hebben erop gewezen dat het nog te vroeg is voor een beoordeling van deze noodzaak.

4.2 Standpunt van de Europese sociale partners

Alle geraadpleegde sociale partners wijzen erop dat het effect van de richtlijn op elke lidstaat er over het algemeen van afhangt of reeds een goed ontwikkeld nationaal systeem van informatie en raadpleging van werknemers bestaat. Het praktische belang en effect van de richtlijn wordt op verschillende wijze beoordeeld. Voor BusinessEurope is het effect van de richtlijn nog onzeker, aangezien de toepassing daarvan in sommige landen zou kunnen leiden tot een accumulatie van wetgeving en het opleggen van een ongedifferentieerde aanpak. Verder is in sommige landen het doel van de richtlijn om de positie van de sociale partners te versterken door het sluiten van akkoorden niet bereikt. De UEAPME vestigt ook de aandacht op het feit dat de richtlijn in sommige lidstaten een geüniformiseerd model kan opleggen en voor meer bureaucratie en sociale onrust kan zorgen. De CEEP wijst erop dat de nationale uitvoeringsmaatregelen over het algemeen tegemoet komen aan het doel van de richtlijn en voegt eraan toe dat de toepassing van de richtlijn in sommige landen bepaalde werknemersvertegenwoordigers heeft bevoordeeld ten nadele van anderen.

Het EVV is van mening dat de richtlijn een positief effect heeft doordat zij de arbeidsbetrokkingen meer participatief maakt, ondanks de vaagheid van sommige bepalingen, de zwakte van de procedures en sancties, en de afwezigheid van een verwijzing naar vakbonden. Het heeft ook gewezen op pogingen om de toepassing van bestaande procedures en de raadpleging van representatieve organen te omzeilen.

Alle Europese sociale partners zijn het erover eens dat de richtlijn over het algemeen voldoende flexibel en passend is.

Wat de vragen over de noodzaak van de herziening en de verduidelijking van de richtlijn betreft, hebben BusinessEurope, de UEAPME en de CEEP een negatief antwoord gegeven. Het EVV heeft er daarentegen op gewezen dat de richtlijn op een aantal punten kan worden verbeterd en verduidelijkt.

BusinessEurope en de UEAPME vinden dat het niet nodig is dat de samenhang tussen de richtlijnen op het gebied van informatie en raadpleging wordt verbeterd en hebben de Commissie daarentegen geadviseerd om de bestaande EU-bepalingen op grond van hun meerwaarde te evalueren in het kader van het initiatief voor een betere regelgeving. De CEEP heeft erop gewezen de specifieke richtlijnen prevaleren boven de algemene richtlijn (d.w.z. Richtlijn 2002/14/EG) en heeft hieraan toegevoegd dat sommige van haar leden vraagtekens plaatsen bij de noodzaak van deze richtlijn. Het EVV heeft erop gewezen dat een harmonisatie van de bestaande richtlijnen nodig zou kunnen zijn om te vermijden dat verschillende actoren zich met dezelfde kwestie bezig moeten houden. Het dringt ook aan op een bijwerking van Richtlijn 94/45/EG inzake Europese ondernemingsraden om haar in overeenstemming te brengen met de normen van Richtlijn 2002/14/EG, die in sommige opzichten meer geavanceerd is.

4.3 Evaluatie

De tenuitvoerlegging van de richtlijn vormt een belangrijke stap in de richting van de consolidatie van het in het Handvest van grondrechten van de EU verankerde recht op informatie en raadpleging. De richtlijn zal naar verwachting bijdragen aan de onderlinge aanpassing van de nationale systemen in de gehele EU door de vaststelling, aan de hand van minimumvoorschriften, van een algemeen en flexibel kader voor de informatie en raadpleging van de werknemers in alle lidstaten. Een bijzonder significant effect wordt verwacht in de lidstaten die voorheen niet beschikten over een algemeen, permanent en wettelijk systeem van informatie en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers⁸.

De uitvoering van de richtlijn vindt noodzakelijkerwijs plaats in de context van de stelsels van arbeidsbetrekkingen van de lidstaten. Er wordt algemeen aanvaard dat de richtlijn voldoende flexibel is om aan de nationale situatie van elke lidstaat te worden aangepast. Hoewel de richtlijn verwijst naar de nationale definities van sleutelbegrippen, waaronder het begrip "werknemersvertegenwoordigers", heeft de uitvoering daarvan in bepaalde landen aanleiding gegeven tot levendige en soms langdurige debatten over de wijze waarop het systeem van werknemersvertegenwoordiging moet worden georganiseerd, hetzij door te kiezen voor één of twee kanalen (d.w.z. ondernemingsraden en vakbonden), hetzij door gemengde oplossingen toe te staan.

Hoewel uit de meeste standpunten blijkt dat de verwachtingen ten aanzien van het algemene effect van de richtlijn grotendeels positief zijn, is duidelijk meer tijd nodig om een definitieve evaluatie te kunnen maken, aangezien de richtlijn nog niet haar volledige effect heeft gesorteerd. Sinds de uiterste datum voor de omzetting van de richtlijn is een periode van meer dan twee jaar verstreken. In verscheidene lidstaten heeft de omzetting van de richtlijn aanzienlijke vertraging opgelopen en in enkele landen is de richtlijn nog niet volledig omgezet. Het is nog te vroeg voor een omvattend, op feitelijke gegevens gebaseerd onderzoek⁹ naar de toepassing van de richtlijn in alle lidstaten van de EU¹⁰. Verder zijn de voorschriften van de richtlijn nog niet van toepassing op alle onder de werkingssfeer daarvan vallende ondernemingen, aangezien sommige lidstaten gebruik hebben gemaakt van de overgangsperiode en momenteel de toepassing van de richtlijn beperken tot ondernemingen met meer dan 100 werknemers.

Daarom is de Commissie thans niet voornemens om wijzigingen in Richtlijn 2002/14/EG voor te stellen. Hoewel de bepalingen daarvan op sommige punten zouden kunnen worden verbeterd en gepreciseerd, meent de Commissie dat nu enige tijd moet worden gelaten om de nationale uitvoeringsmaatregelen goed in de stelsels van arbeidsbetrekkingen van de lidstaten in te bedden.

⁸ Zie de kwantitatieve gegevens, vermeld in het antwoord van PL op de vragenlijst (technische bijlage). Wat het UK betreft, zie "Employment Practices of MNCs in Organisational Context: A Large-Scale Survey, June 2007", <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/projects/mncemployment>

⁹ Afgezien van het VK, waar onlangs een rapport is gepubliceerd (eerste fase van een onderzoekproject: "Implementing information and consultation: early experience under the ICE Regulations", Employment Relations Research Series N° 88, September 2007), bestaan er in sommige lidstaten slechts enkele anekdotische gegevens over met name de wisselwerking tussen ondernemingsraden en vakbonden, de doeltreffendheid (of de tekortkomingen) van de informatie- en raadplegingsprocedures in de praktijk, en de vraag of de belanghebbenden al dan niet op de hoogte zijn van hun rechten en plichten.

¹⁰ Zie in dit verband het samenvattend verslag (voetnoot 4 hierboven); "Impact and Assessment of EU Directives in the field of Information and Consultation", PE 385.646, Europees Parlement 2007.

Eén aspect van de richtlijn kan echter verdere actie vereisen. Artikel 3, lid 3, biedt de lidstaten de mogelijkheid om bemanningen van schepen die op volle zee varen van de persoonlijke werkingssfeer van de richtlijn uit te sluiten. Deze uitsluiting hangt echter af van de vaststelling door de lidstaten van "specifieke bepalingen" voor deze categorie van werknemers. Op 10 oktober 2007 heeft de Commissie een mededeling over "de herbeoordeling van het regelgevende sociale kader voor meer en betere banen voor zeevarenden in de EU" goedgekeurd in het kader van het blauwboek inzake het maritieme beleid dat dezelfde dag is goedgekeurd. Met deze mededeling, waarin de richtlijn in punt 3 c) wordt behandeld, is de eerste fase van de raadpleging van de sociale partners gelanceerd, die kan leiden tot verdere maatregelen van de EU om te zorgen voor een passende bescherming van de informatie- en raadplegingsrechten van zeevarende werknemers¹¹.

5 CONCLUSIES

De voornaamste uitdaging bestaat er nu in te zorgen voor de volledige en effectieve omzetting en handhaving van de richtlijn. Dit vereist de actieve betrokkenheid van niet alleen de Commissie, in haar rol van hoedster van het Verdrag, maar ook van de lidstaten, die een cruciale rol op dit gebied spelen, aangezien zij verplicht zijn om te zorgen voor de correcte tenuitvoerlegging en toepassing van de communautaire wetgeving in de praktijk.

Zoals bepaald in de richtlijn¹², kunnen de sociale partners een leidende rol spelen bij de vaststelling van de regelingen voor de informatie en raadpleging van de werknemers op een wijze die het best aan hun behoeften en wensen tegemoet komt. Dit is het geval in verscheidene lidstaten met een sterke traditie op het gebied van sociaal partnerschap. De relevante voorschriften van de richtlijn in dit verband moeten echter worden nageleefd¹³.

Zoals hierboven vermeld, heeft de Commissie een aantal uitstaande kwesties geïdentificeerd die vragen over de interpretatie van de richtlijn oproepen of twijfels over de conformiteit van de uitvoeringsmaatregelen met de richtlijn doen rijzen. De Commissie is voornemens deze kwesties in samenwerking met de nationale autoriteiten van de betrokken lidstaten nader te bekijken. Zo nodig zal zij van geval tot geval inbreukprocedures uit hoofde van artikel 226 EG inleiden.

Het is bemoedigend dat bepaalde lidstaten reeds ontwerpwetgeving¹⁴ hebben ingediend om de vastgestelde tekortkomingen in verband met de omzetting van de richtlijn te verhelpen.

Bovendien is de Commissie voornemens verdere actie te ondernemen om de correcte handhaving van de richtlijn te vergemakkelijken. Een goede kennis van hun respectieve rechten en plichten op het gebied van informatie en raadpleging is een absolute voorwaarde voor de volledige en effectieve uitoefening van deze rechten door de sociale partners op de werkplek. De Commissie is voornemens bewustmakingsacties te ondernemen, de uitwisseling van goede praktijken te bevorderen en de opbouw van de capaciteit van alle belanghebbenden

¹¹ COM(2007) 591 definitief van 10.10.2007.

¹² Zie met name overweging 23, artikel 5 en artikel 11, lid 1, van de richtlijn.

¹³ Zie met name punt 3.4 hierboven.

¹⁴ Ontwerpwetgeving in EL (maritieme sector), LT en PL.

te versterken door middel van seminars, opleidingscursussen, studies en financiële steun voor door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers ingediende projecten¹⁵.

De Commissie is momenteel niet van plan om wijzigingen in de richtlijn voor te stellen.

¹⁵ De Commissie bevordert verscheidene acties met dit doel, met name in het kader van begrotingsonderdeel 04.030303 – Voorlichting, raadpleging en participatie van de vertegenwoordigers van ondernemingen.