



Het functioneren van Europese Ondernemingsraden

Het functioneren van Europese Ondernemings- raden

EINDRAPPORT

Auteurs

Mathilde Vandersteen
Denise Bijman

Met medewerking van
Arend Hamstra, SBI Formaat

Amsterdam, 17 december 2024
Publicatienr. 23170

© 2024 Regioplan, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	De nieuwe richtlijn	9
3	Kenmerken en functioneren van de EOR	13
3.1	<i>Aantal Nederlandse EOR's, rechtsgrondslag, locatie moederondernemingen, en oprichtingsjaar</i>	<i>13</i>
3.2	<i>Kenmerken Nederlandse EOR's.....</i>	<i>16</i>
3.3	<i>Functioneren Nederlandse EOR's.....</i>	<i>16</i>
3.3.1	<i>Aantal en type vergaderingen.....</i>	<i>16</i>
3.3.2	<i>Tijdig aanleveren van documenten en agenda's</i>	<i>17</i>
3.3.3	<i>Effectiviteit EOR en Beperkt Comité</i>	<i>17</i>
3.3.4	<i>Vergoeding voor EOR-leden buiten werktijd</i>	<i>19</i>
3.3.5	<i>Scholing van EOR-leden</i>	<i>19</i>
3.3.6	<i>Geheimhoudingsplicht.....</i>	<i>20</i>
4	Ervaringen van EOR-leden	22
4.1	<i>Samenhang EOR en nationale OR.....</i>	<i>22</i>
4.2	<i>Ervaringen met thema's uit de nieuwe richtlijn</i>	<i>24</i>
4.2.1	<i>Definitie van transnationale kwesties.....</i>	<i>24</i>
4.2.2	<i>Informatie en raadpleging – tijdigheid en effectiviteit</i>	<i>26</i>
4.2.3	<i>Facilitering financiële en materiële middelen.....</i>	<i>29</i>
4.2.4	<i>Vormen van vergadering vastgelegd</i>	<i>30</i>
4.2.5	<i>Vertrouwelijke informatie.....</i>	<i>30</i>
4.2.6	<i>Voorzien in effectieve sancties</i>	<i>31</i>
4.3	<i>Ervaringen met de bepalingen uit de WEOR.....</i>	<i>31</i>
4.3.1	<i>Aanwijzen EOR-leden</i>	<i>32</i>
4.3.2	<i>Recht op loondoorbetaling en overleg onder werktijd.....</i>	<i>32</i>
4.3.3	<i>Recht op scholing en vorming.....</i>	<i>32</i>
4.3.4	<i>Bescherming tegen benadeling.....</i>	<i>33</i>
4.3.5	<i>Informereren van de achterban</i>	<i>33</i>
5	Conclusie.....	36
	Bijlage 1 – Literatuur	39



1. Inleiding

Achtergrond en onderzoeksopzet

1 Inleiding

Achtergrond en aanleiding

Op 2 februari 2023 heeft het Europees Parlement een resolutie aangenomen die de Europese Commissie oproept om een herziening uit te voeren van de richtlijn voor Europese ondernemingsraden (EOR-RL). Op 24 januari 2024 presenteerde de Europese Commissie het voorstel tot herziening van de richtlijn. De nieuwe richtlijn moet tekortkomingen in de huidige richtlijn aanpakken en ervoor zorgen dat Europese ondernemingsraden (EOR) hun recht op informatie en raadpleging goed kunnen uitoefenen. Daarmee moet de richtlijn de EOR's versterken. Daarnaast moet de nieuwe richtlijn ervoor zorgen dat ondernemingen effectiever beslissingen kunnen nemen.

In de richtlijn worden verschillende wijzigingen voorgesteld. Zo krijgen EOR's meer duidelijkheid over de bekostiging, de capaciteiten en de middelen om hun werk effectief te doen, wordt de definitie van transnationale aangelegenheden verduidelijkt, wordt er gestreefd naar een genderevenwichtige vertegenwoordiging en verdwijnt de vrijstelling voor bedrijven met een vrijwillige EOR-overeenkomst. Om tot een tijdige en betekenisvolle dialoog tussen EOR en hoofdbestuur te komen, krijgen de normstellingen uit de definities van informatie en raadpleging een eigen artikel.

Om tot een Nederlands standpunt te komen over het voorstel voor de wijziging van de EOR-RL en een eventuele aanpassing van de Wet op de Europese Ondernemingsraden (WEOR) is het ministerie van SZW op zoek naar actuele kennis over het vóórkomen en functioneren van de EOR's en de ervaring met de huidige EOR-RL, en de WEOR. Dit onderzoek heeft daarom tot doel om inzicht te krijgen in:

1. de aard, het vóórkomen en het functioneren van EOR's onder Nederlands recht;
2. de ervaring van werkgevers en werknemers met de huidige EOR-RL (in het bijzonder bepalingen uit de WEOR en de samenhang tussen informatie aan en raadpleging van de EOR en de Nederlandse medezeggenschap);
3. de ervaring van werkgevers en werknemers met relevante thema's uit de voorgestelde EOR-RL.

Dit doen we middels het beantwoorden van de onderstaande onderzoeksvragen:

1. Hoeveel EOR's zijn er in Nederland ingesteld, op welke rechtsgrondslag en waar zetelt de moederonderneming?
2. Wat zijn de kenmerken van Nederlandse EOR's? Het gaat in ieder geval om de volgende kenmerken:
 - a. omvang van de EOR;
 - b. de samenstelling van de EOR (paritair of alleen werknemersvertegenwoordigers; man-vrouwverhouding; het aantal vertegenwoordigde landen);
 - c. het voorkomen en de samenstelling van een beperkt comité;
 - d. de facilitering van de EOR (aantal jaarlijkse bijeenkomsten, training, betaalde uren).
3. Hoe functioneren Nederlandse EOR's? Het gaat in ieder geval om de volgende aspecten:
 - a. tijdigheid informatie (agenda, documenten, notulen);
 - b. effectiviteit van raadpleging EOR;
 - c. gebruik geheimhouding door management;
 - d. effectiviteit van beperkt comité.
4. Wat is de ervaring van werkgevers en werknemers met de samenhang tussen informatie aan en raadpleging van de EOR en de Nederlandse medezeggenschap? (vereiste uit de EOR-RL/WEOR)
5. Wat is de ervaring van werkgevers en werknemers met thema's die ter discussie staan in het kader van de vernieuwing van de EOR-RL?
6. Wat is de ervaring van Nederlandse EOR-leden met de bepalingen uit de WEOR die op alle Nederlandse BOG (bijzondere onderhandelingsgroep)-/EOR-leden van toepassing zijn? Het gaat hier om:
 - a. recht op informatie m.b.t. oprichting EOR;
 - b. aanwijzen BOG-lid en, als aanvullend recht, EOR-lid;
 - c. recht op loondoorbetaling;
 - d. recht op overleg onder werktijd;
 - e. recht op scholing en vorming;
 - f. geheimhoudingsplicht;
 - g. bescherming tegen benadeling;
 - h. plicht om de achterban te informeren.

Onderzoeksopzet

We beantwoorden de bovenstaande onderzoeksvragen door drie onderzoeksmethoden te combineren.

Literatuurstudie

We zijn het onderzoek gestart met een literatuurstudie. Deze studie had vier doelen: 1) het werkveld van de EOR in kaart brengen, 2) mogelijkheden onderzoeken om tot een wegingsfactor te komen voor het kwantitatieve deel van het onderzoek, 3) onderzoeksvragen waar nodig bijstellen en aanscherpen en 4) de eerste antwoorden op de onderzoeksvragen geven. Hiervoor hebben we ons gebaseerd op een aantal studies, onder andere een kernpublicatie uit 2019.¹ In deze studie is grootschalig kwantitatief onderzoek gedaan naar de vertegenwoordigers van Europese Ondernemingsraden. Dit onderzoek heeft een groot aantal EOR-leden weten te bereiken en bij hen een vragenlijst uitgezet. De geraadpleegde documenten, en deze studie specifiek, hebben geholpen bij het opstellen van de vragenlijst. In het rapport vergelijken we dan ook zo nu en dan de resultaten uit dat onderzoek met onze huidige bevindingen. Daarnaast hebben we middels de literatuurstudie de bepalingen van de nieuwe richtlijn uitgewerkt. Een overzicht van de geraadpleegde literatuur is te vinden in bijlage 1.

Vragenlijst

De tweede onderzoeksactiviteit van dit onderzoek betrof een digitale vragenlijst die is uitgezet onder werkgevers en werknemers. Voor de vragenlijst zijn de onderzoeksvragen als uitgangspunt genomen. De volgende onderwerpen kwamen hierin terug:

1. kenmerken van EOR's;
2. functioneren van EOR's;
3. samenhang tussen informatie aan en raadpleging van de EOR en Nederlandse medezeggenschap;
4. ervaringen met de thema's die ter discussie staan in het kader van de vernieuwing van de EOR richtlijn;
5. ervaringen met bepalingen uit de WEOR.

Voor de eerste drie onderwerpen zijn het onderzoek naar het functioneren van de EOR uit 2008² en het Europese onderzoek uit 2019³ als inspiratie gebruikt voor de vragenlijst. Voor het vierde onderwerp zijn vragen opgesteld aan de hand van de onderwerpen in de nieuwe voorgestelde richtlijn. Voor het laatste onderwerp zijn de bepalingen uit de WEOR die op alle Nederlandse EOR-leden en leden van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) van toepassing zijn gebruikt voor het opstellen van de enquêtevragen. De BOG heeft als doel om met het bestuur middels onderhandelingen tot een EOR-overeenkomst te komen.⁴

De vragenlijst is digitaal uitgezet in het Nederlands en Engels onder de volgende doelgroepen:

1. ondernemers en HR-managers van in Nederland gevestigde EOR's of BOG's;
2. Nederlandse leden⁵ van in Nederland gevestigde EOR's of BOG's;
3. niet-Nederlandse leden van in Nederland gevestigde EOR's of BOG's;
4. Nederlandse leden van in andere lidstaten gevestigde EOR's of BOG's.

Zoals in tabel 1.1 te zien zijn per doelgroep verschillende onderwerpen uitgevraagd.

Voor de vragenlijst zijn contactgegevens van bedrijven met een EOR of BOG verzameld. Hierbij is een lijst van de EWADB (EWC-database) als uitgangspunt genomen. Daarnaast zijn ook via het netwerk van SBI-formaat, VNO-NCW, Stichting Multinationale Ondernemingsraden (MNO), SZW en EOR-experts contactgegevens geworven. Tot slot zijn er ook EOR-leden direct via LinkedIn benaderd. De EOR-leden is gevraagd om de vragenlijst in te vullen, en eventueel te delen. De bedrijven zijn benaderd met de vraag of de vragenlijst kon worden doorgezonden naar EOR-leden en HR-managers/verantwoordelijken voor de EOR vanuit de werkgever. Via diverse kanalen, o.a. nieuwsbrieven en bijeenkomsten, is het invullen van de vragenlijst onder de aandacht gekomen.

¹ De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*. Brussels: European Trade Union Institute.

² Stoop, S., Berentsen, B., Snel, J., Coelen, M. van der, Tros, F. (2008). *De Europese Ondernemingsraad en de Nederlandse Medezeggenschap. Onderzoek voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door de EOR service van FNV Formaat*.

³ De Spiegelaere, S., & Jagodziński, R. (2009). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 Survey of EWC and SEWC representatives*. ETUI: Brussel.

⁴ WEOR, artikel 8, lid 1.

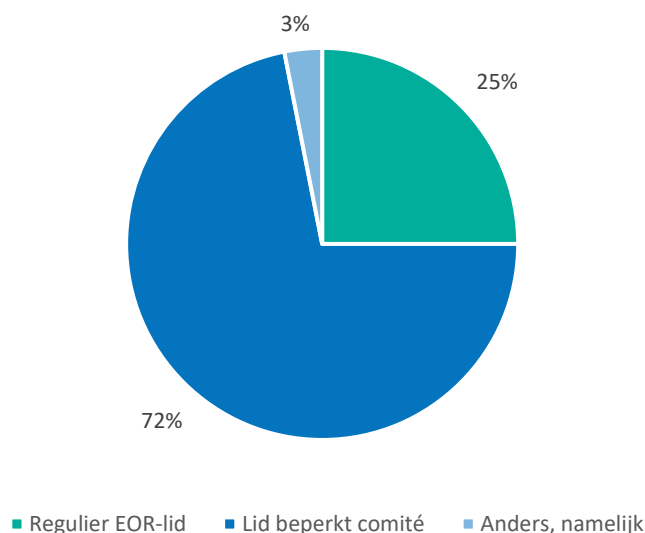
⁵ Hiermee bedoelen we leden met een Nederlands arbeidscontract.

Tabel 1.1 Onderzoeksthema's uitgevraagd in de vragenlijst per doelgroep

Onderzoeksthema's	In Nederland gevestigde EOR's/BOG's			In andere lidstaten gevestigde EOR's/BOG's
	Werkgevers/HR-managers	Nederlandse EOR-/BOG-leden	Niet-Nederlandse EOR/BOG-leden	Nederlandse EOR-/BOG-leden
Kenmerken en functioneren	x	x	x	
Samenhang EOR en Nederlandse medezeggenschap	x	x		x
Ervaringen nieuwe richtlijn	x	x	x	x
Ervaringen WEOR-bepalingen die toezien op Nederlandse EOR- en BOG-leden		x		x

Uiteindelijk hebben 95 personen van zo'n 55 verschillende bedrijven de vragenlijst ingevuld. Van de respondenten is 18 procent werkgever en 82 procent werknemer. Eén werknemer is BOG-lid, de andere werknemers zijn EOR-leden. In figuur 1.1 is een verdeling te zien van het aantal EOR-leden over de verschillende rollen die zij hebben binnen de EOR. De meeste EOR-leden die de vragenlijst hebben ingevuld zitten in het beperkt comité.

Figuur 1.1 Rol van EOR-leden of BOG-leden (N = 64; werknemers)



Verdiepende focusgroep en interviews

Op basis van de vragenlijst zijn er een focusgroep en een aantal interviews gehouden met EOR-leden en werkgevers. Deelnemers konden zich voor deze gesprekken aanmelden na het invullen van de vragenlijst of via een apart online aanmeldformulier. In de gesprekken zijn thema's besproken die centraal staan in nieuwe richtlijn, en een aantal van de eerste voorlopige resultaten van de vragenlijst. Thema's die onder andere aan bod zijn gekomen, zijn:

- de definitie van transnationaliteit;
- informeren en raadpleging;
- vergaderingen;
- onderhandelingen over de overeenkomst;
- samenwerking met vakbonden;
- samenwerking met lokale ondernemingsraden;
- training en financiële of materiële middelen.

In dit rapport verdiepen we de resultaten van de vragenlijst met uitkomsten vanuit de focusgroep en de interviews. Het is van belang om hierbij de kanttekening te plaatsen dat we met name goed functionerende EOR's hebben gesproken tijdens deze sessies. We kunnen er niet vanuit gaan dat hun inbreng representatief is voor de gehele populatie.

2

2. De nieuwe richtlijn

2 De nieuwe richtlijn

Volgens het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie⁶ moeten werknemers en hun vertegenwoordigers binnen een onderneming de zekerheid hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd. In de verschillende Europese landen is medezeggenschap binnen ondernemingen op eigen wijze geëvolueerd. Met de komst van multinationale ondernemingen volstaat nationale medezeggenschap niet wanneer er grensoverschrijdend besluiten worden genomen. In 1994 is een eerste richtlijn opgesteld voor het instellen van Europese ondernemingsraden (EOR). In Nederland is deze EOR-richtlijn geïmplementeerd in de Wet op de Europese ondernemingsraden (WEOR).

EOR's vertegenwoordigen de Europese medewerkers van een onderneming en zijn onder andere belangrijk voor het opzetten van een transnationale dialoog, en spelen een rol in de ontwikkeling van de transnationale arbeidsverhoudingen.⁷ Via EOR's worden werknemers geïnformeerd en geraadpleegd door het management op het gebied van o.a. organisatieveranderingen en grensoverschrijdende maatregelen op Europees niveau dat werknemers kan beïnvloeden.⁸ EOR's worden door werkgevers gezien als waardevolle instrumenten om begrip te creëren, toelichting te bieden bij besluiten en om constructieve discussie te faciliteren.⁹ Om dit te bereiken brengen EOR's het management en werknemersvertegenwoordigers samen om te spreken over diverse onderwerpen.

De informatieverstrekking van het hoofdbestuur aan de EOR zal, in het geval van aanvullend recht onder de subsidiaire bepalingen¹⁰, in ieder geval het volgende betreffen:

- de structuur, de economische en financiële situatie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, de productie en de afzet van de communautaire onderneming of groep;
- de stand en de vermoedelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethode of productieprocessen, de zorg voor het milieu, fusie, of inkrimping van ondernemingen, vestigingen of belangrijke onderdelen daarvan.

Naast het vertegenwoordigen van werknemers ondersteunen EOR's ook het management. Zo kunnen EOR's behulpzaam zijn in het oplossen van conflicten, of het steunen van besluiten van het management. EOR's kunnen zelfs bruikbaar zijn om de organisatie-identiteit verder uit te dragen.¹¹

EOR's als instrument voor medezeggenschap zijn continu aan ontwikkeling onderhevig. Als gevolg zijn de bijbehorende richtlijn en wetgeving ook weer aan veranderingen onderhevig.¹² Tussen EOR's en hun overeenkomsten bestaan grote verschillen, waardoor het lastig is te beoordelen wanneer een EOR als succesvol bestempeld kan worden; er is hiervoor geen duidelijke set aan criteria.¹³

De richtlijn uit 1994 was niet afdoende om de EOR's altijd goed te laten functioneren¹⁴, met als gevolg een herschikking van de richtlijn in 2009. Deze herschikking is in 2018 geëvalueerd.¹⁵ Uit deze evaluatie blijkt dat de meerderheid van de lidstaten de wetgeving naar behoren heeft omgezet. De meeste bepalingen zijn een-op-een geïmplementeerd, waarbij sommige lidstaten nauwkeurigere bepalingen hebben opgesteld die verder gaan dan de bepalingen in de herschikte richtlijn. Hoewel de herschikking van toegevoegde waarde is geweest en verbeteringen heeft opgeleverd in de kwaliteit en de omvang van informatieverstrekking aan werknemers¹⁶, kampen vele Europese ondernemingsraden nog met uitdagingen. Een van de belangrijkste uitdagingen die wordt genoemd is dat de herschikking de daling van het aantal nieuw opgerichte EOR's niet heeft kunnen voorkomen, en niet heeft geleid tot een stijging van het aantal EOR's – terwijl de herschikking dit wel tot doel had.¹⁷ Het percentage bedrijven dat onder de richtlijn valt en daadwerkelijk ook een EOR heeft

⁶ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. 2016/C 202/02. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

⁷ Verslag over de toepassing door de lidstaten van Richtlijn 2009/38/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers. COM/2018/292 final.

⁸ ICF (2023). Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council.

⁹ ICF (2023).

¹⁰ WEOR, artikel 19.

¹¹ Pogliano, V. & Turk, J. (2016). *European Work Councils on the move: Management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue*.

¹² De Spiegelaere, S., Jagodziński, R. & Waddington, J. (2022). *European Work Councils: contested and still in the making*. Brussels: European Trade Union Institute.

¹³ Gold, M. & Rees, C. (2013). *What makes an effective European works council? Considerations based on three case studies*.

¹⁴ De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019).

¹⁵ COM/2018/292 final.

¹⁶ Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2009/38/EG wat betreft de instelling en werking van Europese ondernemingsraden en de doeltreffende handhaving van transnationale informatie- en raadplegingsrechten. COM/2024/14 final.

¹⁷ ICF (2023)

ingesteld (*dekkingsgraad*) wordt geschat op zo'n 44 procent.¹⁸ Ook is er met regelmaat onduidelijkheid over hoe het begrip *transnationaal* in concrete gevallen geïnterpreteerd moet worden. Zo blijkt dat ongeveer dertig procent van EOR-leden regelmatig discussie voert met het management over of een issue wel of niet als transnationaal kan worden beschouwd.¹⁹ Verder wordt er benoemd dat leden van EOR's soms ondoeltreffend worden geraadpleegd, dat EOR-leden weinig invloed hebben op besluitvorming, of dat EOR-leden pas na de besluitvorming worden geïnformeerd, met name in gevallen van herstructurering²⁰. Tot slot is er een gebrek aan rechtsmiddelen voor EOR-leden en zijn er grote verschillen in de aard en het niveau van sancties in verschillende lidstaten.

Met name dat het moment van informeren en raadpleging niet altijd voor besluitvorming plaatsvindt is belangrijk om te benoemen. Voor EOR's die onder Nederlands recht vallen is namelijk het volgende vastgelegd in artikel 1 van de WEOR²¹:

- *informatieverstrekking*: het verstrekken van gegevens over grensoverschrijdende aangelegenheden (*transnationale kwesties*) door het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau aan werknemersvertegenwoordigers, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat werknemersvertegenwoordigers zich een grondig oordeel kunnen vormen over de gevolgen en, desgewenst, raadpleging met het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau kunnen voorbereiden;
- *raadpleging*: het instellen van een dialoog en de uitwisseling van standpunten over voorgestelde maatregelen tussen het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau en werknemersvertegenwoordigers, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat werknemersvertegenwoordigers in staat zijn op basis van de verstrekte informatie over voorgestelde maatregelen ten aanzien van grensoverschrijdende aangelegenheden waarmee de raadpleging verband houdt, binnen een redelijke termijn advies uit te brengen, waarmee rekening kan worden gehouden bij het nemen van het besluit.

In januari 2024 heeft de Europese Commissie een voorstel gedaan tot wijziging van de richtlijn.²² De Europese Commissie beoogt de volgende veranderingen met de nieuwe richtlijn:

- Verduidelijking van de definitie *transnationale kwesties* om zo de huidige twijfel te ondervangen en om het risico op geschillen te verminderen. Nu worden kwesties die werknemers in ten minste twee lidstaten betreffen als transnationaal gedefinieerd. In het voorstel is hieraan toegevoegd dat transnationaal ook kwesties omvat die werknemers in één lidstaat betreffen, en waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat ze gevolgen hebben voor werknemers in een andere lidstaat.
- De *uitzonderingspositie* van de vrijwillige EOR's van voor de richtlijn uit 1996 wordt opgeheven. De verschillen tussen de rechten van werknemers worden hiermee opgeheven en er wordt een gelijk speelveld voor alle multinationale ondernemingen gecreëerd.
- Wijziging van *informatie en raadpleging* waarbij er strenger wordt vastgelegd dat de werknemersvertegenwoordigers voor het besluit geïnformeerd worden, de mogelijkheid krijgen om een advies uit te brengen, en dat het hoofdbestuur een schriftelijk gemotiveerd antwoord moet geven voor het definitieve besluit genomen wordt. De nieuwe richtlijn beoogt de "doeltreffendheid van het kader voor de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau te verbeteren."²³
- Leden van de BOG moeten zo worden gekozen dat er een evenwichtige samenstelling is wat betreft mannen en vrouwen. Bij de tekst inzake de onderhandelingen over nieuwe EOR-overeenkomsten wordt er een streefcijfer geïntroduceerd, waarbij er zo veel mogelijk naar gestreefd wordt om in de EOR en het beperkt comité tenminste veertig procent van de zetels toe te wijzen aan vrouwen en ten minste veertig procent aan mannen.
- De uitgaven gerelateerd aan de onderhandelingen komen ten laste van het hoofdbestuur. Hieronder vallen kosten van de BOG voor rechtsbijstand, vertegenwoordiging in rechte en gerechtelijke procedures. Daarbij moet er bij EOR-overeenkomsten worden aangegeven welke financiële en materiële middelen aan EOR's worden toegewezen, in ieder geval met betrekking tot de inschakeling van deskundigen, juridische kosten en opleiding.
- De vorm van vergaderingen van de EOR moeten worden gespecificeerd, dit kan ook virtuele vormen omvatten.
- Wanneer het hoofdbestuur vertrouwelijke informatie verstrekt, moet het de leden van de EOR of BOG informeren over de redenen van vertrouwelijkheid. Is deze reden achterhaald bevonden (in overleg met het bestuur), dan vervalt de verplichting om vertrouwelijke informatie niet te onthullen. Het niet delen van informatie door het hoofdbestuur kan alleen wanneer dit de werking van de onderneming ernstig zou schaden. Dit moet onderbouwd worden.

¹⁸ ICF (2023).

¹⁹ De Spiegelaere, S., Jagodziński, R. & Waddington, J. (2022).

²⁰ De Spiegelaere, S., Jagodziński, R. & Waddington, J. (2022).

²¹ WEOR, artikel 1.

²² COM/2024/14 final.

²³ COM/2024/14 final.

- Er is reeds een verplichting dat EOR's na een overleg met het hoofdbestuur informatie moeten verstrekken aan de werknemersvertegenwoordigers in de vestigingen over het overleg. In het nieuwe voorstel zal er hiernaast ook een verplichte informatievoorziening plaats moeten vinden vóór het overleg met het hoofdbestuur, en wordt verduidelijkt dat de EOR over voldoende middelen moet beschikken om dit te kunnen doen.
- Bij de verplichting voor lidstaten om te voorzien in effectieve, afschrikkende en evenredige sancties, moeten de lidstaten bij de vaststelling van die sancties rekening houden met de ernst, de duur en de gevolgen van de overtreding. In het geval van financiële sancties wordt ook rekening gehouden met de omvang en de financiële situatie van de onderneming waaraan sancties worden opgelegd. Dit geldt ook in het geval van het niet naleven van de informatie en raadpleging. Ook wordt er een bepaling ingevoegd op grond waarvan de lidstaten ten minste in financiële sancties moeten voorzien voor inbreuken op de informatie en raadplegingprocedures van artikel 9, lid 2 en 3, Richtlijn 2009/38/EG.
- Om de doeltreffendheid van bestaande EOR's te verbeteren, gelden de nieuwe voorschriften inzake financiële en materiële middelen en de vorm van vergaderingen van de EOR's ook voor reeds bestaande EOR-overeenkomsten. Deze zullen daarom wellicht moeten worden aangepast. EOR's en werkgevers krijgen, na de nationale implementatie, een overgangperiode van twee jaar waarbinnen de ondernemingen en concerns met de EOR, indien nodig, kunnen onderhandelen over de aanpassingen.

Veranderingen in subsidiaire bepalingen

Voor de totstandkoming van een EOR wordt er onderhandeld over de overeenkomst die gesloten gaat worden. De subsidiaire bepalingen uit de WEOR worden vaak als richtlijn gebruikt in deze onderhandelingen. De subsidiaire bepalingen zijn bepalingen die wettelijk ingezet worden, wanneer men binnen de gestelde onderhandelingstermijn niet tot een EOR-overeenkomst komt, als het hoofdbestuur weigert binnen de daarvoor gestelde termijn een BOG in te stellen of als beide partijen daarvoor kiezen. De subsidiaire bepalingen dienen hierdoor in feite als basis voor de onderhandelingen. De subsidiaire bepalingen worden herzien in de nieuwe richtlijn.

- De herziene subsidiaire bepalingen schrijven twee, in plaats van één, plenaire vergaderingen voor tussen EOR en hoofdbestuur.
- De formulering van de subsidiaire voorschriften in punt 3 van bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG wordt aangepast om, ten eerste, te verduidelijken dat de informatie en raadpleging van EOR's op basis van die voorschriften in beginsel moeten plaatsvinden tijdens de plenaire vergaderingen, indien mogelijk, en alleen tijdens buitengewone vergaderingen indien dit spoedeisend is. Ten tweede wordt verduidelijkt dat de informatie tijdig moet worden verstrekt, en ten derde dat de leden van de EOR's het recht hebben om deel te nemen aan buitengewone vergaderingen met het beperkt comité indien zij werknemers vertegenwoordigen die mogelijk rechtstreeks betrokken zijn bij het onderwerp van dergelijke vergaderingen.
- Deskundigen die EOR's of het beperkt comité ondersteunen mogen vakbondsvertegenwoordigers zijn, en zij mogen worden toegelaten op de vergadering indien de EOR of het beperkt comité dit wenst.
- In punt 6 van bijlage I van de subsidiaire bepalingen wordt verduidelijkt dat de huishoudelijke uitgaven van EOR's die gedragen moeten worden door het hoofdbestuur redelijke juridische kosten omvatten. Deze uitgaven moeten vooraf aan het hoofdbestuur worden gemeld.

3. Kenmerken en functioneren van de EOR

3 Kenmerken en functioneren van de EOR

In dit hoofdstuk beantwoorden we de eerste drie onderzoeksvragen over kenmerken en functioneren van Nederlandse EOR's. Daar waar we spreken over Nederlandse EOR's bedoelen we EOR's die zijn opgericht onder Nederlandse wetgeving. We gaan in op de aantallen Nederlandse EOR's, de rechtsgrondslagen waarop EOR's gebaseerd zijn en de locaties van de moederondernemingen. Ook beschrijven we enkele kenmerken van Nederlandse EOR's, zoals de omvang en de samenstelling. Tot slot gaan we in op een aantal aspecten van het functioneren van Nederlandse EOR's, waaronder het aantal en het type vergaderingen, de effectiviteit van de EOR en BOG, de urenvergoeding en de scholingsmogelijkheden, de interesse van de achterban en de geheimhoudingsplicht. Deze informatie is gebaseerd op de vragenlijst. Waar mogelijk verdiepen we de resultaten met input vanuit de focusgroep en interviews.

3.1 Aantal Nederlandse EOR's, rechtsgrondslag, locatie moederondernemingen, en oprichtingsjaar

Aantal EOR's onder Nederlandse rechtsgrondslag

Het is niet eenvoudig om een volledig en exact aantal Nederlandse EOR's te noemen. Dat komt met name doordat werkgevers of EOR's niet verplicht zijn om hun overeenkomsten te registreren²⁴ en de gegevens van databases niet altijd compleet of juist zijn. Daardoor zijn we in dit onderzoek afhankelijk van verschillende bronnen die samen een geschat beeld geven van de het aantal Nederlandse EOR's.

De eerste bron om het aantal Nederlandse EOR's in te schatten is de EWC database (EWCDDB).²⁵ Deze database bevat onder andere informatie met betrekking tot het aantal EOR's, en op welke rechtsgrondslag deze rusten. De database wordt geregeld geüpdatet, waardoor er op verschillende momenten andere gegevens worden getoond. Deze bron is onder andere ook geraadpleegd voor het impact assessment behorend bij het voorstel van de nieuwe richtlijn.²⁶ Hierin staat dat Nederland 58 hoofdkantoren van organisaties met een EOR gevestigd zijn en in totaal 65 organisaties met EOR's onder Nederlandse wetgeving.

De tweede bron zijn eerdere onderzoeken die zijn gedaan. In een onderzoek uit 2021²⁷ werd een totaal van 62 in Nederland geregistreerde EOR's gevonden. Ongeveer de helft van deze EOR's had een Nederlands moederbedrijf, de andere hadden moederbedrijven in met name de VS, Japan of het Verenigd Koninkrijk. In ander onderzoek uit 2023²⁸ wordt geconcludeerd dat er in Nederland 53 hoofdkantoren van organisaties met een EOR gevestigd zijn, en dat 65 organisaties de Nederlandse wetgeving volgen in de EOR. Hoewel het aantal in Nederland ingestelde EOR's uit de twee onderzoeken redelijk overeenkomt, verschilt het aantal EOR's met een Nederlands moederbedrijf wel. Dit illustreert de complexiteit van het kwantificeren het aantal EOR's in Nederland.

Een laatste bron is het huidige onderzoek, waarbij respondenten is gevraagd naar de naam van hun organisatie, het land van de moederonderneming en de rechtsgrondslag van hun EOR-overeenkomst.

Op basis van deze drie bovenstaande bronnen is een lijst samengesteld van Nederlandse EOR's, inclusief het land van de moederonderneming en het jaar van oprichting. De lijst is nog aangevuld en aangescherpt op basis van onze eigen kennis en inzichten. Daarmee komen we voorlopig op 73 Nederlandse EOR's. Dat is een iets hoger aantal dan wat is gevonden in eerdere onderzoeken. Hierbij moet nogmaals de kanttekening geplaatst worden dat dit niet per definitie een compleet en/of volledig overzicht van de EOR's onder Nederlandse rechtsgrondslag is. Ook het feit dat een groot deel in de EWCDDB staat, betekent alleen dat de EOR's ooit zijn opgericht – niet dat deze nog actief zijn.

Type overeenkomsten, land moederondernemingen en oprichtingsjaren van EOR's

Een EOR kan gestoeld zijn op verschillende typen overeenkomsten. Artikel 13-overeenkomsten worden ook vaak vrijwillige overeenkomsten genoemd, omdat ze gebaseerd zijn op een vrijwillige overeenkomst tussen werkgever en werknemer. Dit zijn EOR's die zijn opgericht voordat de richtlijn uit 1994 in 1996 in werking trad. Met de richtlijn uit 1994 werden ze vrijgesteld van de vereisten die in de richtlijn waren vastgelegd. Dan zijn er de EOR's met een artikel 6-overeen-

²⁴ Van der Coelen, M., Jellinghaus, S., & van Drongelen, J. (2021) Processuele vraagstukken in de praktijk van de WEOR.

²⁵ <https://www.ewcdb.eu/>.

²⁶ SWD/2024/10 final.

²⁷ Van der Coelen, M., Jellinghaus, S., & van Drongelen, J. (2021).

²⁸ ICF (2023).

komst, dit zijn EOR's die zijn opgericht onder de EOR-RL van 1994 of 2009. Deze komen het meest voor.²⁹ Ten slotte kan een EOR-overeenkomst worden gebaseerd op subsidiaire bepalingen. Als we in dit onderzoek praten over overeenkomsten op basis van subsidiaire bepalingen, kan elke van de eerder genoemde redenen de aanleiding voor een overeenkomst op basis van subsidiaire bepalingen zijn, het is niet bekend dat een rechter deze bepalingen heeft opgelegd. De redenen voor het toepassen van de subsidiaire bepalingen zijn niet uitgevraagd in het onderzoek.

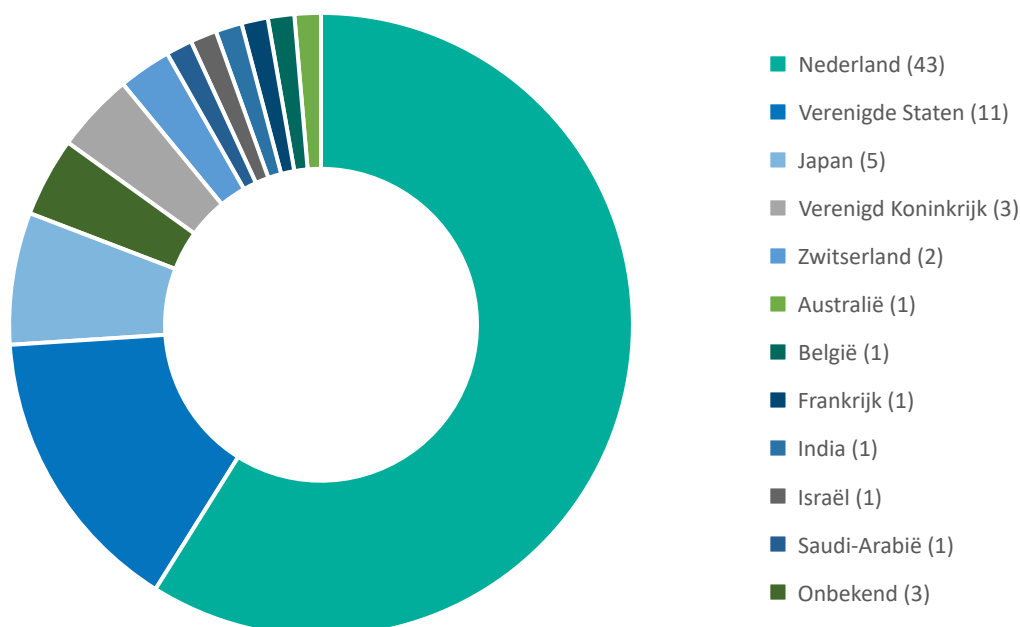
Van de 73 EOR's heeft het overgrote gedeelte een artikel 6-overeenkomst, daarna volgen de vrijwillige overeenkomsten (artikel 13) en de overeenkomsten op basis van de subsidiaire bepalingen, zie tabel 3.1.

Tabel 3.1 Type overeenkomsten Nederlandse EOR's

Type overeenkomst	Aantal EOR's
Artikel 6-overeenkomst	58 (79%)
Artikel 13-overeenkomst	11 (15%)
Subsidiaire bepalingen	4 (5%)

Uit eerder onderzoek blijkt dat het grote deel van de EOR's het moederbedrijf heeft in landen als de VS, Duitsland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Nederland, Zwitserland, Italië, Finland en België, iets wat kan worden verklaard door de grootte van de economie in deze landen en de invloed van hun industriële relaties.³⁰ In de huidige lijst zien we naast Nederlandse ondernemingen met name veel moederondernemingen vanuit de VS.

Figuur 3.1 Aantallen EOR's met Nederlandse rechtsgrondslag naar land moederonderneming



²⁹ De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019).

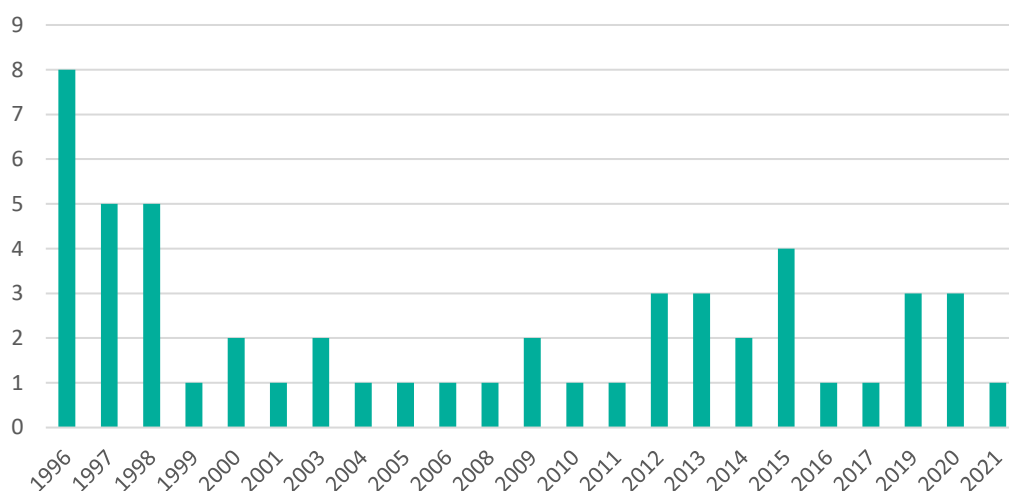
³⁰ De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019).

Tabel 3.2 Aantallen EOR's met Nederlandse rechtsgrondslag naar land moederonderneming

Land moederonderneming	Type overeenkomst	Aantal EOR's
Nederland	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	34
	Artikel 24 (EU-artikel 13)-overeenkomst	7
	Subsidiaire bepalingen	2
	Totaal	43
Verenigde Staten	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	10
	Artikel 24 (EU-artikel 13)-overeenkomst	1
	Totaal	11
Japan	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	5
Verenigd Koninkrijk	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	1
	Artikel 24 (EU-artikel 13)-overeenkomst	2
	Totaal	3
Zwitserland	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	2
Australië	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	1
België	Subsidiaire bepalingen	1
Frankrijk	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	1
India	Artikel 24 (EU-artikel 13)-overeenkomst	1
Israël	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	1
Saudi-Arabië	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	1
Onbekend	Artikel 11 (EU-artikel 6)-overeenkomst	2
	Subsidiaire bepalingen	1
	Totaal	3
Eindtotaal aantal EOR's		73

Van 53 EOR's is het oprichtingsjaar bekend. Hierbij valt het op dat met name eind jaren negentig meerdere EOR's zijn opgericht, met de jaren loopt dit wat af (zie figuur 3.2).

Figuur 3.2 Aantal EOR's onder Nederlandse rechtsgrondslag opgericht per jaartal



Type overeenkomsten binnen het huidige onderzoek

Ook binnen de huidige onderzoeksgroep vallen de meeste EOR's onder een artikel 6-overeenkomst, onder de EU-richtlijn uit 2009. Zeker bij EOR's onder Nederlands recht is dit de grootste groep. Er zijn onder de respondenten geen EOR's onder Nederlands recht die te maken hebben met een overeenkomst op basis van subsidiaire bepalingen, maar ook geen enkele die een vrijwillige overeenkomst van voor 1996 hanteert. Bij respondenten met een EOR onder ander EU-recht komt dit, hoewel minimaal, wel voor. Als we dit vergelijken met de informatie die we hebben uit de lijst met EOR's onder Nederlands recht, dan zien we dat dit qua percentages ongeveer gelijk loopt. Wel zijn er meer EOR's onder een artikel 13-overeenkomst of subsidiaire bepalingen dan de data uit de vragenlijst doen vermoeden. Voor het volledige overzicht zie tabel 3.3 hieronder.

Tabel 3.3 Type EOR-overeenkomsten naar rechtsgrondslag

Type overeenkomst	Totaal	Uit de vragenlijst	
		Andere EU rechtsgrondslag	Nederlandse rechtsgrondslag
Artikel 6-overeenkomst	45%	27%	64%
Artikel 13-overeenkomst	3%	6%	0%
Subsidiaire bepalingen	1%	3%	0%
Overeenkomst, ondertekend of herzien na 1996, voor 2009	16%	18%	17%
Onbekend/weet niet	24%	27%	17%
Anders, namelijk	11%	18%	3%

3.2 Kenmerken Nederlandse EOR's

Uit de vragenlijst komt naar voren dat Nederlandse EOR's (N=42) gemiddeld 19 leden hebben, variërend van 4 tot 38 leden. Gemiddeld is 34 procent vrouw. Dit ligt dus nog iets lager dan de 40 procent die is voorgesteld in de nieuwe richtlijn, maar is wel hoger dan het gemiddelde van Europese EOR's (18%) van het onderzoek uit 2019.³¹ Van de Nederlandse EOR's (N=42) heeft 73,8 procent een actief beperkt comité, nog eens 4,8 procent heeft wel een beperkt comité maar dat is niet actief. Gemiddeld bestaat een beperkt comité uit zo'n 4 à 5 leden, binnen een range van 2 tot 8 leden. Binnen de beperkt comités ligt het aandeel vrouwelijke leden rond de 30 procent. In Nederlandse EOR's (N=42) zijn gemiddeld 13 landen vertegenwoordigd, dit loopt uiteen van 2 tot 35 landen.

Iets meer dan de helft (54,8%) van de respondenten van Nederlandse EOR's stelt dat in de EOR geen zetel wordt bekleed door een vakbondsfunctionaris, nog eens 14,3 procent van de respondenten zegt geen zetel voor een vakbondsfunctionaris te hebben, maar hen wel te betrekken in de vergaderingen. 21 procent van de respondenten heeft in hun EOR een zetel voor een vakbondsfunctionaris. Uit het onderzoek uit 2019 bleek dat 59,9 procent wordt ondersteund door een vakbond.³² Nederlandse EOR's maken dus minder gebruik van vakbondsondersteuning dan het gemiddelde in Europa. Uit de focusgroep en interviews blijkt dat dit een gevoelig punt is. De meningen over wel of geen vakbondsfunctionaris betrekken bij de EOR lopen enigszins uiteen, maar EOR-leden en werkgevers zijn over het algemeen geen overtuigd voorstander van het betrekken van een vakbond bij de EOR.

3.3 Functioneren Nederlandse EOR's

3.3.1 Aantal en type vergaderingen

Uit de studie uit 2019³³ blijkt dat 46 procent van de EOR's één keer per jaar samenkomt voor een plenaire bijeenkomst met het hoofdbestuur. Ongeveer 41 procent komt twee keer per jaar samen. Daarnaast heeft het overgrote deel van de EOR's (77%) meestal of altijd een voorbereidende bijeenkomst met alleen medewerkers wanneer er bijeenkomsten met het management gaan plaatsvinden. Een minder groot deel (58,7%) heeft meestal of altijd een debriefing met alleen medewerkers. Wanneer een EOR gesteund wordt door een coördinator vanuit een vakbond liggen deze aantallen hoger.³⁴ Uit deze cijfers komt naar voren dat een deel van de EOR's dus niet (altijd) een voor- en nabespreking heeft. Volgens iets minder dan de helft van de EOR-leden en management is er in hun EOR-overeenkomst iets vastgelegd over het aantal jaarlijkse bijeenkomsten.³⁵

In het huidige onderzoek zegt 24 procent van de respondenten van Nederlandse EOR's dat ze één keer per jaar een reguliere vergadering hebben met het hoofdbestuur, 62 procent vergadert twee keer per jaar. 2 procent van de respondenten heeft maar één vergadering per jaar, de overige 12 procent vergadert drie keer of vaker met het hoofdbestuur. Nederlandse EOR's uit ons onderzoek vergaderen dus vaker in vergelijking met EOR's uit het Europese onderzoek van 2019.³⁶ Wat betreft vergaderingen tussen het beperkt comité met het hoofdbestuur zien we dat dit bij 38 procent van de respondenten 1 tot 2 keer per jaar plaatsvindt. Bij overeenkomsten die zijn afgestemd tussen 1996 en 2009 gebeurt dit vaker, namelijk 3 tot 4 keer per jaar. Bij 70 procent van de EOR's vindt er regelmatig tot bijna altijd een vergadering

³¹ De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*. Brussels: European Trade Union Institute.

³² De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*. Brussels: European Trade Union Institute.

³³ De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*. Brussel: ETUI.

³⁴ De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*. Brussel: ETUI.

³⁵ ICF (2023).

³⁶ De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*. Brussel: ETUI.

tussen EOR-leden plaats voorafgaand aan de vergadering met het hoofdbestuur. De voorbereidende vergadering is onder andere bedoeld om alle leden op het zelfde niveau van begrip, kennis en informatie te krijgen, om vervolgens met één stem richting het hoofdbestuur te kunnen communiceren. In iets meer dan de helft van de gevallen wordt er ook nog regelmatig tot altijd een vergadering ter nabespreking tussen EOR-leden georganiseerd (52%). Ook uit dit onderzoek komt dus naar voren dat EOR's niet (altijd) een voor- en nabespreking organiseren. De percentages liggen zelfs nog iets lager dan de resultaten uit het onderzoek in 2019. Sommigen deelnemers van de focusgroepen hebben met hun EOR ook tussendoor informele vergaderingen georganiseerd, bijvoorbeeld maandelijks om bij te praten. In sommige gevallen is niet met de gehele EOR, maar alleen met het beperkt comité, met al dan niet een terugkoppeling naar de volledige EOR.

43 procent van de respondenten zegt dat ze nooit een buitengewone vergadering hebben. De helft heeft 1 tot 2 keer per jaar een buitengewone vergadering. Slechts 8 procent heeft 3 tot 4 keer een buitengewone vergadering per jaar. Hierbij is in 30 procent van de gevallen de gehele EOR aanwezig, in 17 procent van de gevallen is dit alleen het beperkt comité. Vaker wisselt de samenstelling die aanwezig is in de buitengewone vergadering, afhankelijk van het onderwerp dat wordt behandeld. Het aantal buitengewone vergaderingen is daarmee dus niet heel erg hoog. In de focusgroep werd de kanttekening geplaatst dat het zou kunnen dat het aantal buitengewone vergaderingen lager is wanneer er vaker afstemming gedurende het jaar plaatsvindt tussen de EOR/beperkt comité en het hoofdbestuur.

3.3.2 Tijdig aanleveren van documenten en agenda's

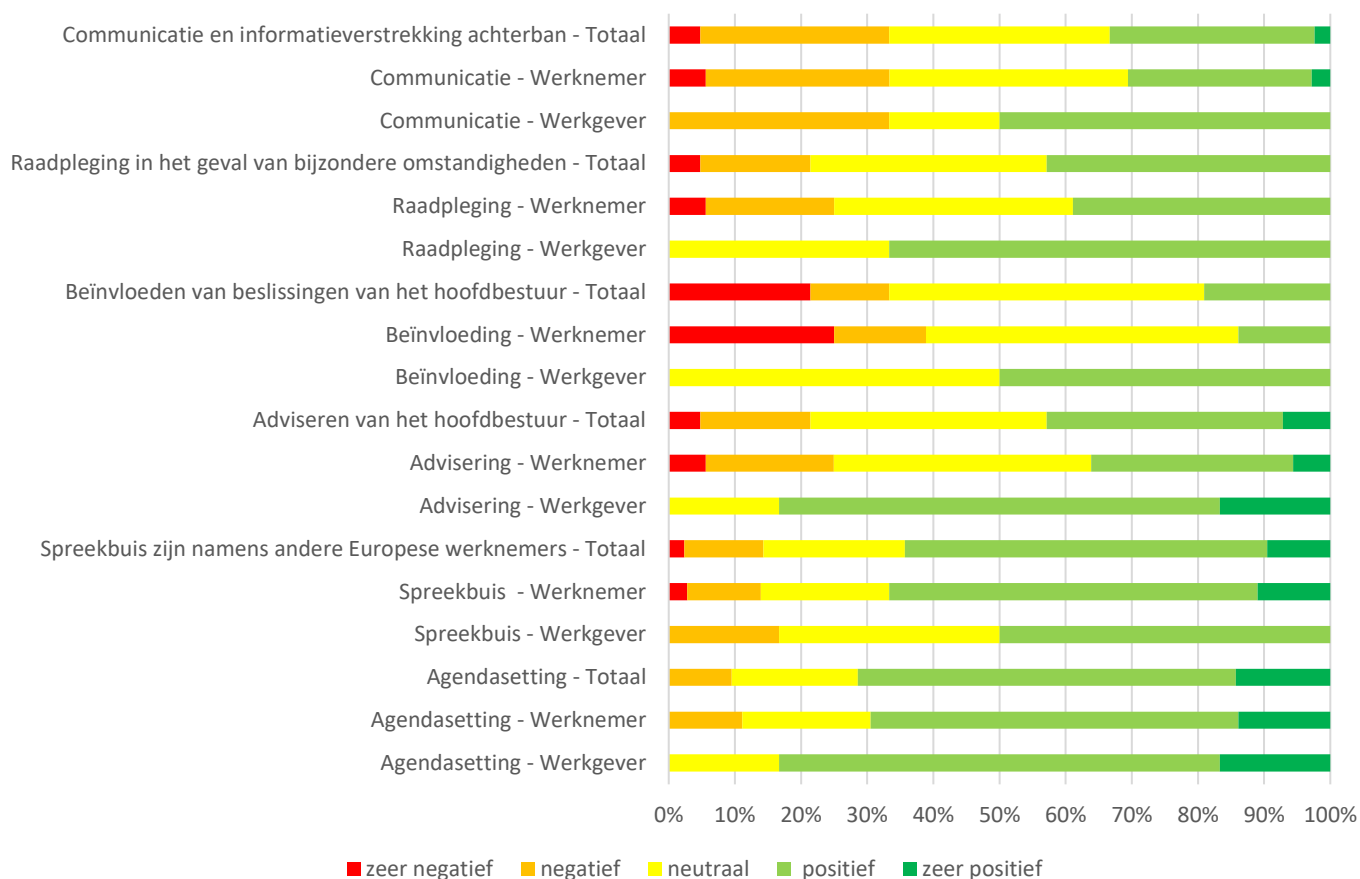
Uit het onderzoek van 2019³⁷ komt naar voren dat agenda's voor vergaderingen in het grootste deel van de gevallen (81,4%) op tijd worden aangeleverd, en in 54,2 procent van de gevallen zijn de agenda's beschikbaar in de moedertaal van de EOR-leden. Documenten worden iets vaker vertaald, maar minder vaak tijdig aangeleverd. Presentaties die worden gebruikt tijdens de bijeenkomst zijn minder vaak vertaald, en worden ook minder vaak tijdig aangeleverd. Notulen worden maar in een derde van de gevallen vertaald aangeleverd. In ons onderzoek onder werkgevers en werknemers van Nederlandse EOR's (N=42) zegt 45,2 procent van de respondenten dat EOR-leden (bijna) altijd de documenten en agenda op tijd te ontvangen, nog eens 19 procent stelt regelmatig op tijd informatie te ontvangen, 12 procent ontvangt dit nooit op tijd. Die percentages liggen dus wat lager dan het Europese onderzoek uit 2019.

3.3.3 Effectiviteit EOR en Beperkt Comité

De effectiviteit van Nederlandse EOR's is op een zestal punten uitgevraagd bij werkgevers en werknemers van Nederlandse EOR's (N=42): agendasetting, spreekbuis zijn namens andere Europese werknemers, adviseren van het hoofdbestuur, beïnvloeden van beslissingen van het hoofdbestuur, raadpleging in het geval van bijzondere omstandigheden en communicatie en informatieverstrekking aan de achterban. In figuur 3.3 is te zien dat de effectiviteit van agendasetting het meest positief wordt ervaren door de respondenten (71%). Ook het zijn van een spreekbuis namens andere Europese werknemers wordt door 65 procent als positief ervaren. Daartegenover staat dat de effectiviteit van het beïnvloeden van beslissingen van het hoofdbestuur en de communicatie en informatieverstrekking naar de achterban door meer dan dertig procent van de respondenten als negatief wordt ervaren. Het valt op dat werknemers veel vaker dan werkgevers de effectiviteit van de EOR als (zeer) negatief beoordelen. In de meeste gevallen beoordelen de werkgevers de effectiviteit helemaal niet als (zeer) negatief.

³⁷ De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*. Brussel: ETUI.

Figuur 3.3 Beoordeling effectiviteit van Nederlandse EOR's (N=42)



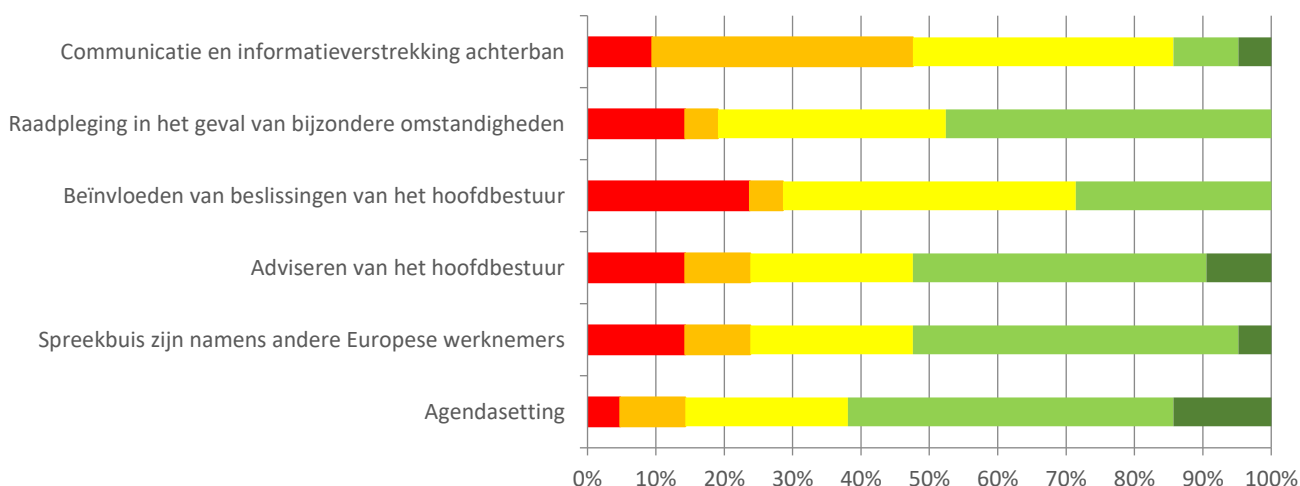
	Communicatie en informatieverstrekking achterban			Raadpleging in het geval van bijzondere omstandigheden			Beïnvloeden van beslissingen van het hoofdbestuur		
	Totaal	Werknemer	Werkgever	Totaal	Werknemer	Werkgever	Totaal	Werknemer	Werkgever
zeer negatief	5%	6%	0%	5%	6%	0%	21%	25%	0%
negatief	29%	28%	33%	17%	19%	0%	12%	14%	0%
neutraal	33%	36%	17%	36%	36%	33%	48%	47%	50%
positief	31%	28%	50%	43%	39%	67%	19%	14%	50%
zeer positief	2%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

	Adviseren van het hoofdbestuur			Spreekbuis zijn namens andere Europese werknemers			Agendasetting		
	Totaal	Werknemer	Werkgever	Totaal	Werknemer	Werkgever	Totaal	Werknemer	Werkgever
zeer negatief	5%	6%	0%	2%	3%	0%	0%	0%	0%
negatief	17%	19%	0%	12%	11%	17%	10%	11%	0%
neutraal	36%	39%	17%	21%	19%	33%	19%	19%	17%
positief	36%	31%	67%	55%	56%	50%	57%	56%	67%
zeer positief	7%	6%	17%	10%	11%	0%	14%	14%	17%

* We vergelijken hier werkgevers en werknemers, maar het kan dat werkgevers en werknemers bij andere organisaties werken, en dat dat de verschillen verklaart.

Werkgevers en werknemers van Nederlandse EOR's met een beperkt comité (N=21) is gevraagd naar de effectiviteit van dit comité (figuur 3.4). De effectiviteit van het beperkt comité wordt, net als die van EOR's, ook het meest positief ervaren op het gebied van agendasetting, meer dan 70 procent is hier positief over. Het beperkt comité is volgens de respondenten het minst effectief in communicatie en informatieverstrekking naar de achterban, bijna de helft ervaart dit als (zeer) negatief.

Figuur 3.4 Beoordeling effectiviteit van Beperkt Comité van Nederlandse EOR's (N=21)



	Communicatie en informatieverstrekking achterban	Raadpleging in het geval van bijzondere omstandigheden	Beïnvloeden van beslissingen van het hoofdbestuur	Adviseren van het hoofdbestuur	Spreekbuis zijn namens andere Europese werknemers	Agendasetting
<i>zeer negatief</i>	10%	14%	24%	14%	14%	5%
<i>negatief</i>	38%	5%	5%	10%	10%	10%
<i>neutraal</i>	38%	33%	43%	24%	24%	24%
<i>positief</i>	10%	48%	29%	43%	48%	48%
<i>zeer positief</i>	5%	0%	0%	10%	5%	14%

3.3.4 Vergoeding voor EOR-leden buiten werktijd

In tabel 3.4 is te zien dat EOR-leden in een kwart van de gevallen (28%) worden betaald voor de invulling van EOR-taken die buiten werktijd vallen. Zij ontvangen dan een extra urenvergoeding bovenop de normale vergoeding voor hun reguliere werk. In de overige gevallen krijgen EOR-leden geen aanvullende vergoeding als ze EOR-taken buiten werktijd moeten uitvoeren.

Tabel 3.4 Krijgen EOR-leden een vergoeding voor taken buiten werktijd? (N=42)

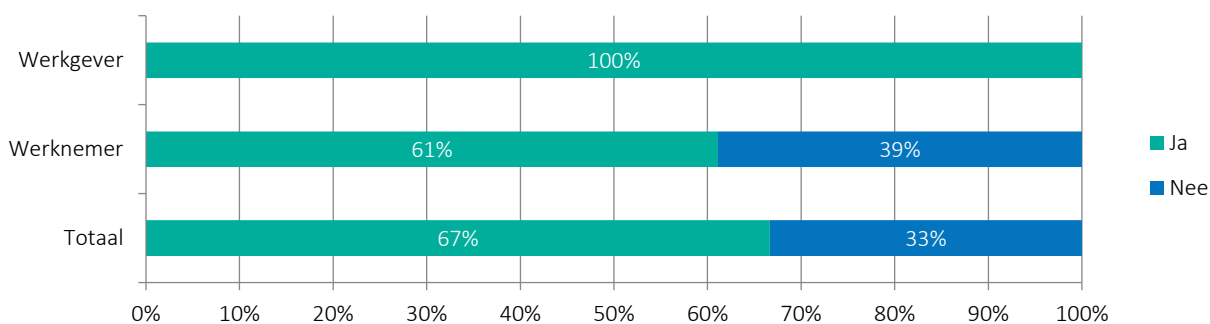
	Percentage
Ja, ze krijgen een urenvergoeding	28%
Ja, ze krijgen een eenmalige vergoeding	0%
Nee	72%

3.3.5 Scholing van EOR-leden

Bijna 70 procent van de werkgevers en werknemers van Nederlandse EOR's zegt dat EOR-leden scholing hebben ontvangen. Werkgevers zeggen allemaal dat EOR- of BOG-leden training of scholing hebben ontvangen voor het uitvoeren van hun taken (zie figuur 3.5). Werknemers daarentegen stellen in 61 procent van de gevallen dat ze training hebben ontvangen.

EOR-leden hebben het meest scholing ontvangen over de bevoegdheden van een EOR (zie tabel 3.2). De helft van de respondenten heeft scholing gehad in transnationale thema's. Taalcursussen en onderhandelingsvaardigheden komen in mindere mate voor. Van de veertien EOR-leden die zeggen geen scholing te hebben ontvangen, vinden er vijf dat het ontbreken van deze scholing een hindernis is om de taken die bij de EOR-rol passen beter in te kunnen vullen.

Figuur 3.5 Hebben EOR-leden scholing ontvangen? (N=42)



Tabel 3.5 Wat voor soort scholing hebben EOR-leden ontvangen? (N=28)

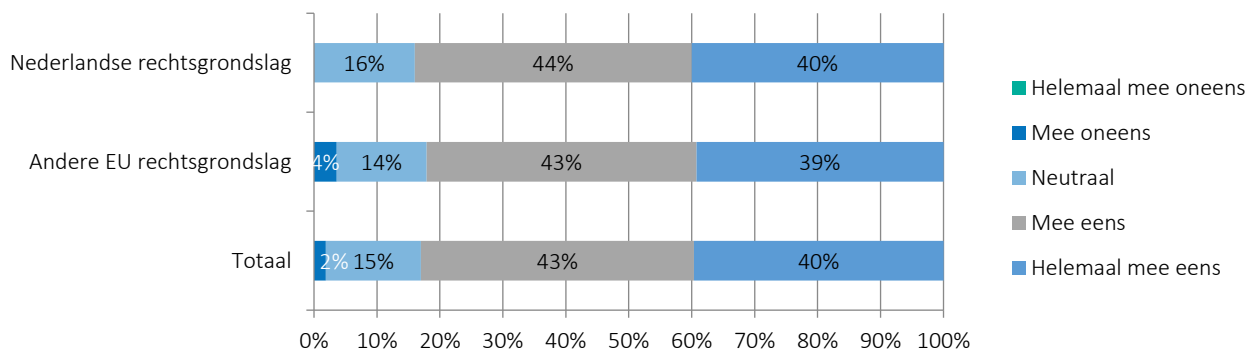
Aangeboden scholing	Werkgever	Werknemer	Totaal
Taalcursus	17%	27%	22%
Scholing over bevoegdheden van een EOR	83%	86%	89%
Scholing in onderhandelingsvaardigheden	17%	32%	30%
Scholing over transnationale thema's	67%	45%	52%
Anders, namelijk	17%	5%	7%

* We vergelijken hier werkgevers en werknemers, maar het kan dat werkgevers en werknemers bij andere organisaties werken, en dat dat de verschillen verklaart.

3.3.6 Geheimhoudingsplicht

Het overgrote deel van de Nederlandse EOR-leden (83%) stelt dat hun EOR zich houdt aan de geheimhoudingsplicht die hun is opgelegd vanuit het hoofdbestuur (figuur 3.6).

Figuur 3.6 EOR-leden houden zich aan de geheimhoudingsplicht (N=53)





4. Ervaringen van EOR-leden

4 Ervaringen van EOR-leden

In dit hoofdstuk staan we stil bij onderzoeksvragen 4, 5 en 6. In paragraaf 4.1 wordt de samenhang tussen de EOR en Nederlandse medezeggenschap (onderzoeksvraag 4) behandeld. Dit onderwerp is uitgevraagd bij Nederlandse EOR-leden van Nederlandse en niet-Nederlandse EOR's en werkgevers van Nederlandse EOR's. Met Nederlandse EOR-leden bedoelen we EOR-leden met een Nederlands arbeidscontract. Paragraaf 4.2 gaat in op de ervaringen van alle bevraagde werkgevers en werknemers met thema's die ter discussie staan in de voorgestelde nieuwe richtlijn (onderzoeksvraag 5). De laatste paragraaf van dit hoofdstuk behandelt de ervaringen van Nederlandse EOR-leden met bepalingen uit de WEOR die toezien op de positie van Nederlandse EOR- en BOG-leden. De resultaten uit de vragenlijst worden waar mogelijk aangevuld met informatie uit de focusgroep en interviews.

4.1 Samenhang EOR en nationale OR

In deze paragraaf staan we stil bij de samenhang tussen informatie aan en raadpleging van de EOR en Nederlandse medezeggenschap. Dit onderwerp is uitgevraagd bij Nederlandse EOR-leden van Nederlandse en niet-Nederlandse EOR's en werkgevers van Nederlandse EOR's (N=76). In de WEOR staat dat in de EOR-overeenkomst moet worden opgenomen hoe de informatie- en raadplegingsprocedures in de EOR zich verhouden tot de nationale informatie- en raadplegingsprocedure.³⁸ Indien hier in de EOR-overeenkomst niets over is opgenomen, moet de informatie aan en raadpleging van de EOR zo veel mogelijk gelijktijdig aanvangen met de nationale informatie en raadpleging. Iets meer dan de helft van de respondenten (55,2%) geeft aan dat het ook zo is vastgesteld in hun EOR-overeenkomst. Van die groep (N=37) geeft vervolgens 48,6 procent aan dat deze gelijktijdige informatie en raadpleging (bijna) altijd gebeurt; bij 21,6 procent van de respondenten gebeurt dit regelmatig. Vanuit de focusgroep komt naar voren dat informeren en raadpleging van de nationale ondernemingsraden na raadpleging van de EOR plaatsvindt. Hiermee heeft de EOR tijd voor reflectie en reactie, waarna de opinie doorgaat naar het nationale niveau. De tijd voor reflectie van de EOR kan een aantal weken tot maanden duren. Dit is dan vaak in situaties waar informeren van toepassing is, en niet zozeer raadpleging.

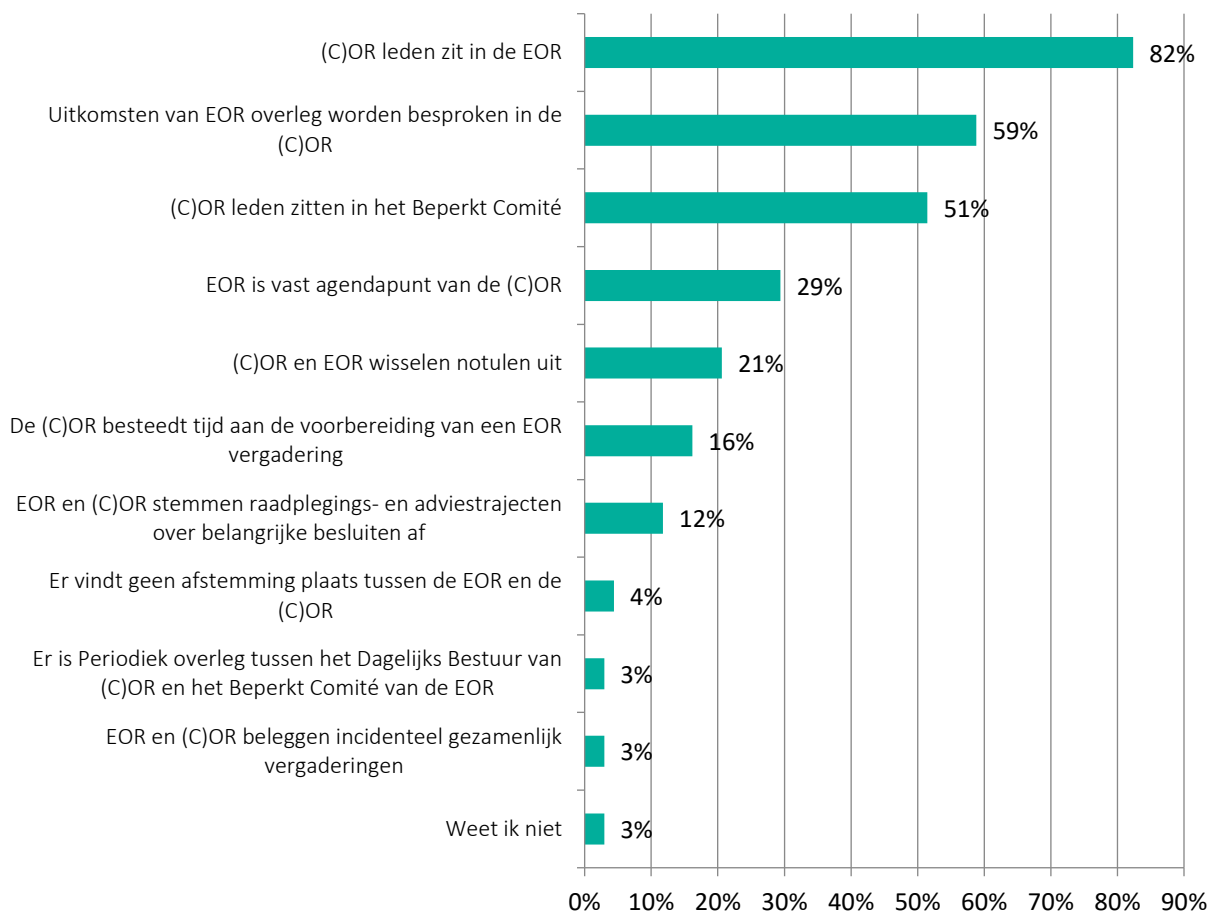
In figuur 4.1 is te zien dat de afstemming tussen de EOR en de (C)OR met name plaatsvindt doordat de (C)OR leden zitting hebben in de EOR, of in het beperkt comité. Ook worden de uitkomsten van de EOR besproken in de (C)OR; dit betekent niet dat de EOR dan ook altijd een vast agendapunt is van de (C)OR. In de focusgroep kwam naar voren dat het schakelen tussen Europees en nationaal niveau vaak sneller verloopt, al dan niet efficiënter en informeler, wanneer de voorzitter van de EOR, of een lid uit het beperkt comité, ook de functie heeft van voorzitter van de nationale ondernemingsraad.

Bij iets minder dan de helft (48,5%) van de respondenten is niets vastgelegd over de afstemming tussen EOR en (C)OR (zie figuur 4.2). Bij 19,1 procent zijn afspraken over deze afstemming opgenomen in de EOR-overeenkomst; bij een iets kleinere groep (16,2%) zijn er zaken vastgelegd in het (C)OR-reglement, of andere interne regelingen.

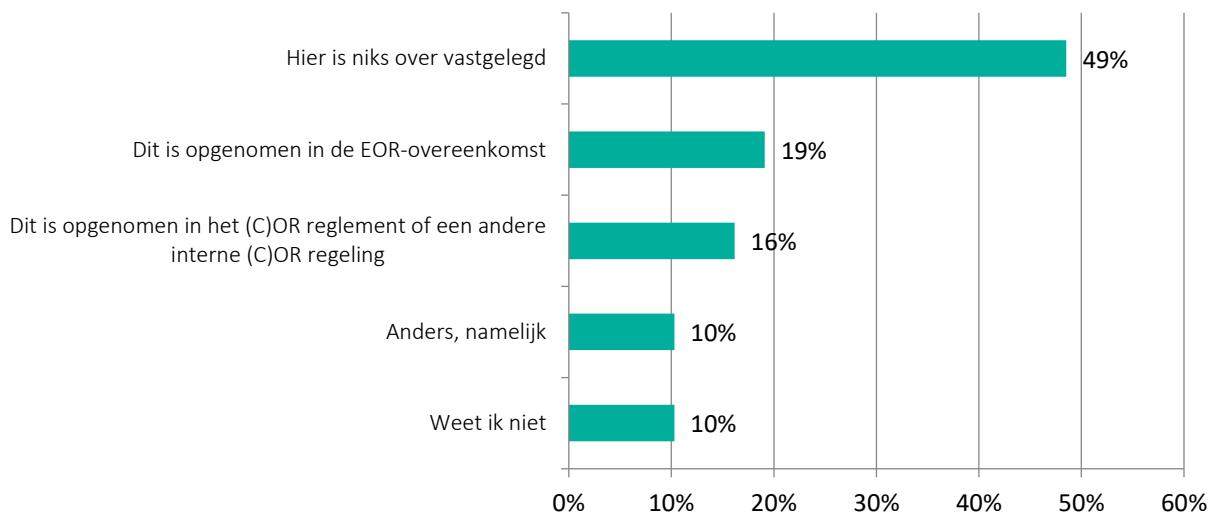
In figuur 4.3 is te zien dat bij ongeveer 41,2 procent van de respondenten de afgelopen drie jaar de vraag heeft gespeeld of het recht op informatie of advies toekomt aan de (C)OR of EOR. Dertien procent van de respondenten benoemt dat er zaken hebben gespeeld die alleen door de EOR zijn behandeld, maar ook door de (C)OR behandeld zouden moeten worden. Vaker komt het voor (27,9%) dat er zaken zijn behandeld door de (C)OR die ook door de EOR behandeld hadden moeten worden. Blijkbaar is er in sommige gevallen dus nog onduidelijkheid over welke zaken op lokaal of Europees niveau behandeld moeten worden. De Europese Commissie stelde dit probleem ook vast. In de nieuwe voorgestelde richtlijn is daarom een verduidelijking van de definitie van transnationale kwesties opgenomen, zoals eerder beschreven. In 69,1 procent van de gevallen zijn er de afgelopen drie jaar zaken geweest die door zowel de (C)OR als EOR zijn behandeld.

³⁸ WEOR, art. 11, lid 8.

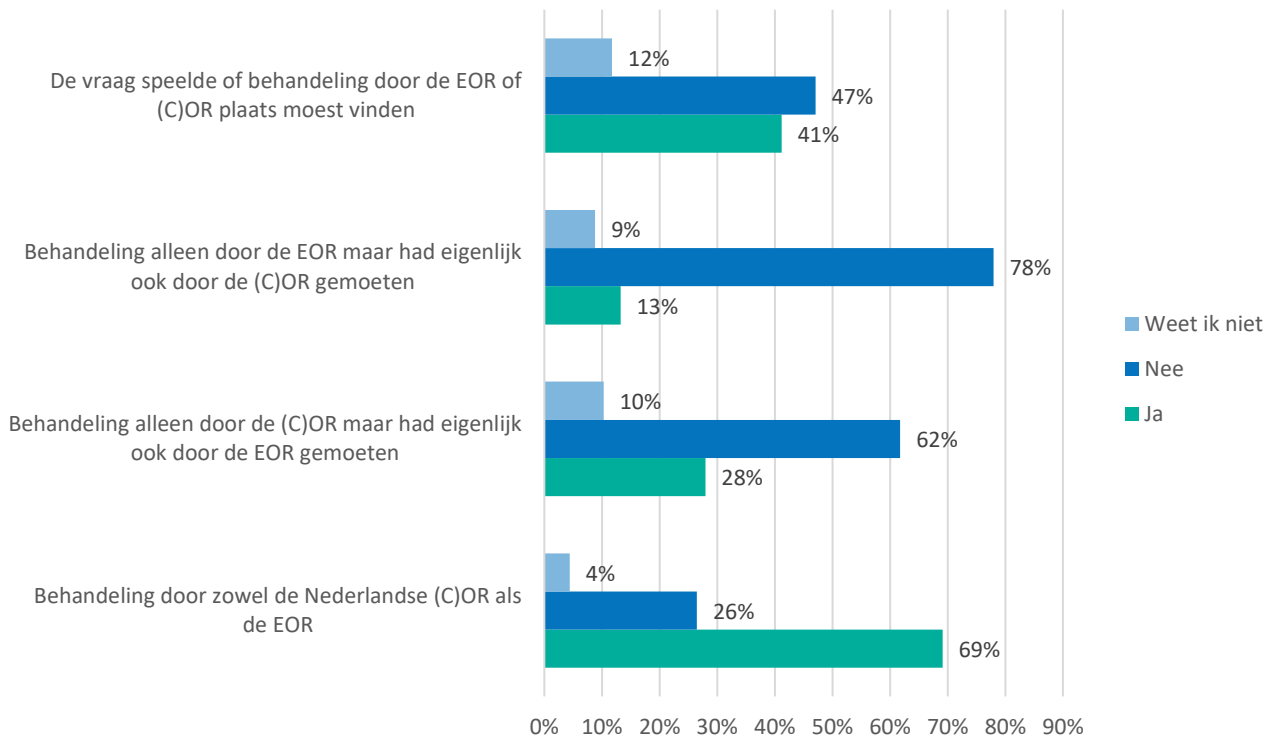
Figuur 4.1 Afstemming tussen EOR en (C)OR (N=68)



Figuur 4.2 Schriftelijke afspraken over afstemming EOR en (C)OR (N= 68)



Figuur 4.3 Behandeling van zaken door (C)OR of EOR in de afgelopen drie jaar (N= 68)



4.2 Ervaringen met thema's uit de nieuwe richtlijn

In deze paragraaf staan we stil bij de ervaringen van werkgevers en werknemers (N=75) met de thema's die ter discussie staan in de nieuwe voorgestelde richtlijn. Dan gaat het om een verduidelijking van de definitie van transnationale kwesties (paragraaf 4.2.1), de tijdigheid en effectiviteit van informatie en raadpleging (paragraaf 4.2.2), de facilitering van financiële en materiële middelen (paragraaf 4.2.3), de specificatie van de vormen van vergaderingen (paragraaf 4.2.4), de onderbouwing van betrouwbaarheid van informatie (paragraaf 4.2.5) en de mogelijkheid voor het gebruik van effectieve, afschrikkende sancties (paragraaf 4.2.6). Omdat in paragraaf 3.2 al is ingegaan op de man-vrouwverhoudingen binnen Nederlandse EOR's, gaan we in deze paragraaf niet in op dit onderdeel van de nieuwe richtlijn.

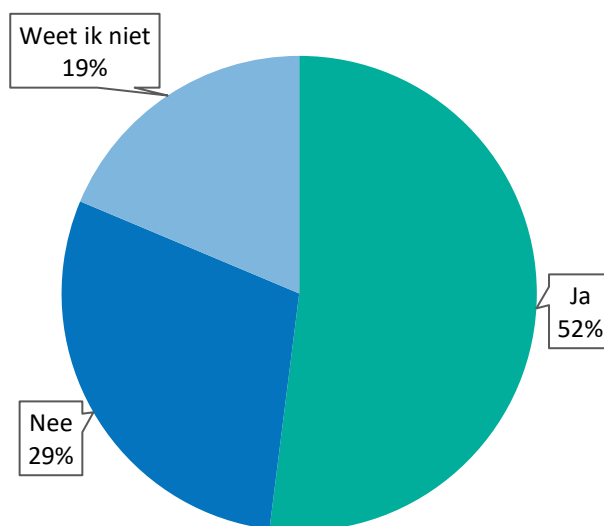
4.2.1 Definitie van transnationale kwesties

In de nieuwe voorgestelde richtlijn is opgenomen dat de definitie van 'transnationale kwesties' moet worden verduidelijkt om zo mogelijke twijfel te ondervangen en het risico op geschillen te verminderen. In figuur 4.4 is te zien dat iets meer dan de helft van de respondenten (52%) vindt dat de huidige definitie van transnationale kwesties, zoals opgenomen in de EOR-richtlijn, helder is. Een kleinere groep (29%) vindt deze definitie niet helder. Zij vinden de definitie vaak onduidelijk of te smal. In tabel 4.1 is te zien dat dit zeker gevolgen kan hebben voor het functioneren van de EOR. De EOR wordt daardoor volgens respondenten niet voldoende geraadpleegd, te laat betrokken of mist informatie waar de EOR recht op heeft. Een kleiner deel van de respondenten vindt dat ze door de onduidelijke definitie weinig mogelijkheden hebben om de overlegagenda te bepalen. Iets meer dan de helft van de respondenten (58%) heeft in de EOR-overeenkomst de definitie van transnationale kwesties verder gespecificeerd t.o.v. de huidige definitie in de richtlijn.

Opvallend is dat tijdens de focusgroep niet de smalheid van de definitie, maar juist de breedte van het begrip transnationale kwesties ter sprake kwam. De definitie wordt gezien als te ruim; hierdoor is er veel ruimte voor discussie, en kan het voorkomen dat er vaker gediscussieerd wordt over de vraag of een onderwerp nu wel of niet transnationaal kan worden bevonden. Dit kan leiden tot onduidelijkheid over wanneer iets nu wel of niet een onderwerp van belang is. Daarnaast biedt de brede definitie ruimte om zaken transnationaal te maken door er andere issues bij te halen. In sommige situaties is het bedrijf zo internationaal georganiseerd dat beslissingen die worden genomen in het ene land vrijwel altijd consequenties hebben voor de bedrijfsvoering in andere landen. Er blijkt een contrast te zijn tussen organisaties die daarmee de EOR altijd betrekken, en organisaties die haast 'vergeten' dat de EOR bestaat. De brede definitie van transnationale kwesties kan dus verschillende consequenties hebben. Het gaat daarbij niet altijd om negatieve effecten; er kunnen ook positieve gevolgen zijn.

De ruimte in de definitie zorgt ervoor dat het gesprek tussen het hoofdbestuur en de werknemers gaande blijft. Doordat organisaties er in hun overeenkomst een eigen definitie op na houden, is de informatiestroom en hoe het hoofdbestuur met de EOR communiceert cruciaal. Er kan een verschil zitten in hoe de definitie wordt geïnterpreteerd en toegepast, afhankelijk van wie hierover meepraat. Wordt dit bepaald door de werkgever, wordt alleen de voorzitter van de EOR betrokken, of kan het gehele beperkt comité hierover kan meepraten?

Figuur 4.4 Duidelijkheid van de definitie van transnationale kwesties (N = 75)



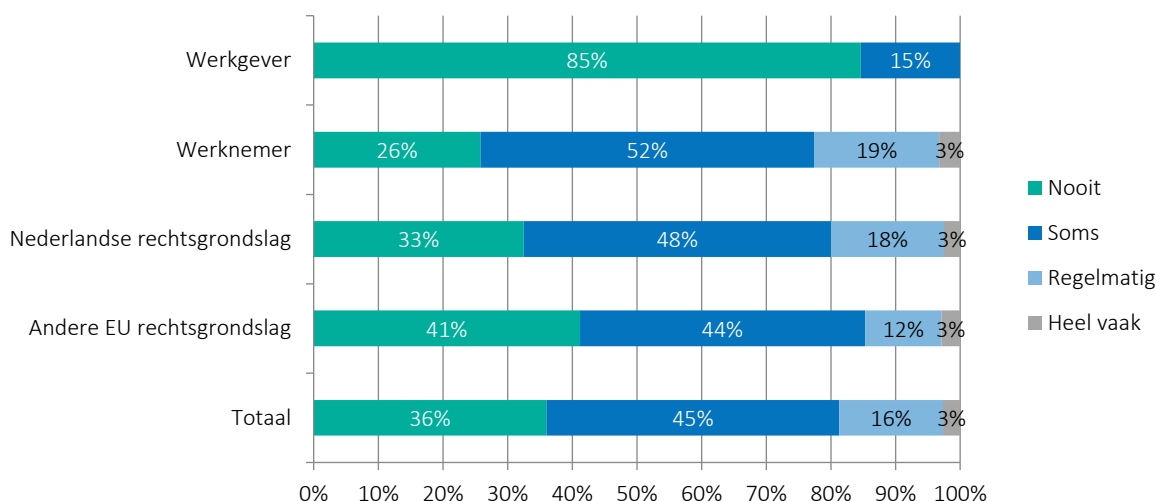
Tabel 4.1 Gevolgen van een niet-duidelijke definitie (N=22)

De EOR wordt niet voldoende geraadpleegd over belangrijke onderwerpen	72,7%
De EOR wordt te laat betrokken bij beslissingen	63,6%
De EOR mist informatie waar de EOR recht op heeft	59,1%
De EOR heeft te weinig mogelijkheden om de overlegagenda te bepalen	27,3%

De meerderheid van de respondenten (61%) geeft aan dat EOR-leden de afgelopen drie jaar soms of regelmatig niet geïnformeerd zijn over transnationale kwesties. 3% zegt zelfs heel vaak niet geïnformeerd te zijn (zie figuur 4.5). Hierin is wel een duidelijk verschil te zien tussen werkgevers en werknemers. De overgrote meerderheid van de werkgevers geeft aan dat het nooit is voorgekomen dat EOR-leden niet geïnformeerd zijn over transnationale kwesties. Dit staat in contrast met de reactie van de werknemers, waarvan ongeveer de helft zegt dat dit soms gebeurt, en 32 procent zegt dat dit regelmatig tot heel vaak aan de orde is. Dat de EOR niet geïnformeerd wordt over transnationale zaken komt vaker voor bij Nederlandse EOR's dan bij EOR's die onder andere wetgeving zijn opgericht.

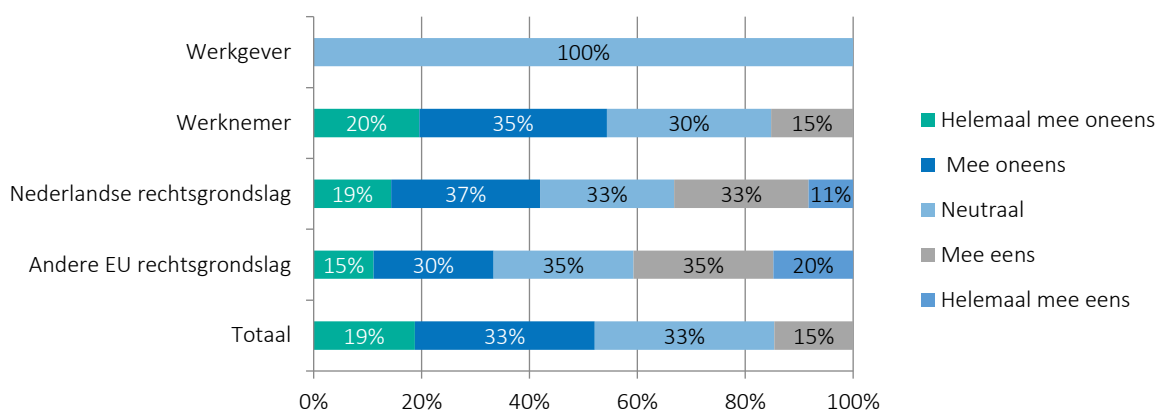
Als een EOR niet is geïnformeerd over transnationale kwesties, worden daar volgens de helft van de respondenten (52%) geen gemotiveerde redenen voor gegeven door het hoofdbestuur (zie figuur 4.6). Werknemers vinden dit vaker dan werkgevers; die staan neutraal in de voorgelegde stelling. Bij Nederlandse EOR's komt het minder vaker voor dat er gemotiveerde redenen worden gegeven bij het niet informeren van de EOR over transnationale kwesties.

Figuur 4.5 Hoe vaak wordt een EOR niet geïnformeerd over transnationale kwesties (N=75)



* We vergelijken hier werkgevers en werknemers, maar het kan dat werkgevers en werknemers bij andere organisaties werken, en dat dat de verschillen verklaart. In de categorieën per rechtsgrondslag en bij het totaal zijn de antwoorden van de werknemers en werkgevers samengevoegd.

Figuur 4.6 Het hoofdbestuur verstrekt gemotiveerde redenen als er niet wordt geïnformeerd over transnationale kwesties (N=48)



* We vergelijken hier werkgevers en werknemers, maar het kan dat werkgevers en werknemers bij andere organisaties werken, en dat dat de verschillen verklaart. In de categorieën per rechtsgrondslag en bij het totaal zijn de antwoorden van de werknemers en werkgevers samengevoegd.

4.2.2 Informatie en raadpleging – tijdigheid en effectiviteit

In de nieuwe voorgestelde richtlijn is strenger vastgelegd dat EOR-leden voordat een besluit is genomen geïnformeerd moeten worden en ook de mogelijkheid moeten krijgen om een advies uit te brengen. Op die manier kan de EOR als volwaardige gesprekspartner worden betrokken. Daarnaast staat in de WEOR dat het in Nederland is vereist dat de EOR wordt geraadpleegd op 'een zodanig tijdstip, op zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat werknemersvertegenwoordigers in staat zijn op basis van de verstrekte informatie over voorgestelde maatregelen ten aanzien van grensoverschrijdende aangelegenheden waarmee de raadpleging verband houdt, binnen een redelijke termijn advies uit te brengen, waarmee rekening kan worden gehouden bij het nemen van het besluit'.³⁹

Uit het onderzoek van 2019 komt naar voren dat slechts 21 procent van de leden vindt dat informatie en raadpleging van de EOR plaatsvindt voordat er een besluit wordt genomen. In ons onderzoek onder werkgevers en werknemers (N=75) komt een soortgelijk beeld naar voren (zie tabel 4.2): 28 procent geeft aan dat de informatie en raadpleging plaatsvindt voordat een besluit is genomen. De meerderheid (60%) benoemt dat EOR-leden geïnformeerd worden nadat een beslissing is genomen, maar voordat deze is gecommuniceerd. Slechts een klein gedeelte geeft aan dat EOR-leden pas worden geïnformeerd nadat een besluit bekend wordt gemaakt.

³⁹ WEOR, art. 1, lid 1, onderdeel h (<https://wetten.overheid.nl/BWBR0008508/2017-12-16>).

We zien hierbij wel een onderscheid tussen de ervaringen bij Nederlandse EOR's en EOR's die onder ander recht zijn opgericht. Bij Nederlandse EOR's komt het minder vaak voor dat leden pas na de bekendmaking van een besluit worden geïnformeerd; ze worden ook vaker betrokken voordat een besluit vaststaat. Ook zien we in tabel 4.2 een verschil in ervaringen tussen werkgevers en werknemers. Geen van de werkgevers heeft aangegeven dat een EOR pas geïnformeerd wordt nadat een besluit bekend is, terwijl vijftien procent van de werknemers dit wel zo ervaart. Ook het percentage werkgevers dat vindt dat EOR-leden voor een besluit worden betrokken ligt hoger dan bij de werknemers.

Tabel 4.2 Wanneer vindt informatie en raadpleging van de EOR plaats? (N=75)

	Werkgever	Werknemer	Nederlandse rechtsgrondslag	Andere EU rechtsgrondslag	Totaal
Voordat een besluit geheel vaststaat	54%	23%	35%	21%	28%
Nadat een besluit vaststaat, maar voordat een besluit bekend wordt gemaakt	46%	63%	60%	62%	60%
Nadat een besluit bekend wordt gemaakt	0%	15%	5%	18%	12%

* We vergelijken hier werkgevers en werknemers, maar het kan dat werkgevers en werknemers bij andere organisaties werken, en dat dat de verschillen verklaart. In de categorieën per rechtsgrondslag en bij het totaal zijn de antwoorden van de werknemers en werkgevers samengevoegd.

Bij deze percentages is het van belang om de kanttekening te plaatsen dat er tijdens het invullen van de vragenlijst een interpretatieverschil kan zitten tussen een *voorgenomen* besluit en een *daadwerkelijk genomen* besluit. Dit verschil kan van invloed zijn op de mate waarin EOR-leden het gevoel hebben dat zij invloed hebben op de besluitvorming. Uit de focusgroep blijkt dat er met regelmaat door de EOR een advies gegeven kan worden op een voorgenomen besluit, en dat daar door het hoofdbestuur een reactie op wordt gegeven. Hiermee is dan in veel gevallen het informatie- en raadplegingsproces afgerond. Dit betekent dat EOR's wel een opinie kunnen geven, maar dat zij vaak geen veranderingen in het besluit meer kunnen aanbrengen. Soms kan een EOR wel invloed uitoefenen op de implementatie van besluitvorming of sociale plannen, maar dit wordt met regelmaat ook juist weer op nationaal niveau geregeld. Wanneer er sprake is van beursgevoelige informatie, zoals bij overnames, kan het voorkomen dat EOR's later worden geïnformeerd dan in andere situaties.

Van de bevroegde werkgevers en werknemers (N=75) zegt 38,7 procent dat het management de EOR als volwaardige gesprekspartner betreft wanneer de EOR recht heeft op informatie en raadpleging (tabel 4.3). In tabel 4.3 is te zien dat dit percentage iets hoger ligt bij Nederlandse EOR's dan wanneer een EOR onder ander recht is opgesteld. Ook is te zien dat de werkgevers vaker aangeven dat de EOR als volwaardige gesprekspartner betrokken wordt (69%) dan werknemers (36%). Dit komt ook overeen met de bevindingen uit de voorgaande tabel over het moment waarop EOR-leden worden betrokken.

Tabel 4.3 Het management betreft de EOR als voorwaardige gesprekspartner (N=75)

	Werkgever	Werknemer	Nederlandse rechtsgrondslag	Andere EU rechtsgrondslag	Totaal
Helemaal mee oneens	0%	18%	10%	18%	15%
Mee oneens	8%	18%	18%	15%	16%
Neutraal	23%	32%	33%	29%	31%
Mee eens	46%	24%	30%	27%	28%
Helemaal mee eens	23%	8%	10%	12%	11%

* We vergelijken hier werkgevers en werknemers, maar het kan dat werkgevers en werknemers bij andere organisaties werken, en dat dat de verschillen verklaart. In de categorieën per rechtsgrondslag en bij het totaal zijn de antwoorden van de werknemers en werkgevers samengevoegd.

Van de bevroegde werkgevers en werknemers (N=75) geeft 32 procent aan dat de EOR voldoende wordt gefaciliteerd om met een opinie te komen op een voorgenomen besluit van het hoofdbestuur. Deze percentages verschillen tussen respondenten al naar gelang de verschillende functies die ze bekleden in relatie tot de EOR (zie tabel 4.4). Zo valt het op dat de helft van de reguliere EOR-leden neutraal staat tegenover deze stelling, en slechts een klein deel (12%) vindt dat ze voldoende worden gefaciliteerd. Deze percentages liggen aanzienlijk hoger bij leden uit het beperkt comité. Werkgevers vinden over het algemeen dat de EOR voldoende gefaciliteerd wordt om met een opinie te komen op een voorgenomen besluit. Respondenten van Nederlandse EOR's vinden iets vaker dat de EOR voldoende wordt gefaciliteerd in het geven van een opinie dan wanneer de EOR niet onder Nederlands recht valt (zie tabel 4.5).

Tabel 4.4 De EOR/BC wordt voldoende gefaciliteerd om met een opinie te komen op een voorgenomen besluit van het hoofdbestuur (N=75)

	Werkgever	Werknemers gemiddeld	Regulier EOR-lid	Lid beperkt comité
Helemaal mee oneens	0%	15%	13%	14%
Mee oneens	15%	21%	25%	21%
Neutraal	23%	39%	50%	35%
Mee eens	38%	19%	6%	23%
Helemaal mee eens	23%	6%	6%	7%

* We vergelijken hier werkgevers en werknemers, maar het kan dat werkgevers en werknemers bij andere organisaties werken, en dat dat de verschillen verklaart.

Tabel 4.5 De EOR/BC wordt voldoende gefaciliteerd om met een opinie te komen op een voorgenomen besluit van het hoofdbestuur (N=75)

	Nederlandse rechtsgrondslag	Andere EU rechtsgrondslag	Gemiddeld
Helemaal mee oneens	5%	18%	12%
Mee oneens	20%	21%	20%
Neutraal	40%	32%	36%
Mee eens	25%	21%	23%
Helemaal mee eens	10%	9%	9%

Dat er een verschil is tussen reguliere EOR-leden, en leden van het beperkt comité in de mate waarin zij zich gefaciliteerd voelen om met een opinie te komen op besluiten van het hoofdbestuur is niet geheel onlogisch. De EOR-vertegenwoordiging komt vanuit alle lagen van een organisatie. Voor veel leden is hun blik op de eigen regio, en niet zo breed als die van het hoofdbestuur. Daarmee voorzien zij minder snel consequenties van beslissingen, of hebben ze te beperkte kennis om advies te kunnen geven. Hier komt bij dat in veel gevallen bij onderhandelingen tolken worden 'ingeruild' voor andere zaken zoals meer vergaderdagen. Dit wordt gedaan omdat volgens enkele EOR-leden het gebruik van tolken de vergaderingen kan vertragen of doen stagneren. Dit heeft echter wel als gevolg dat niet meer elke werknemer in staat is om zitting te nemen in de EOR vanwege de taalbarrière, en de EOR daarmee per definitie minder gefaciliteerd wordt in het kunnen geven van een opinie. Manieren waarop EOR-voorzitters omgaan met verschillen in kennis en begrip van de te bespreken onderwerpen zijn bijvoorbeeld door input vanuit EOR-leden te standaardiseren door iedereen hetzelfde (online) formulier in te laten vullen, of door tijdens de vergaderingen met de EOR voorafgaand aan de vergaderingen met het bestuur veel aandacht te besteden aan het kennisniveau en begrip van EOR-leden. Door gezamenlijk kennis te delen en de EOR-leden op gelijk niveau te krijgen, zijn EOR's in staat om beter een opinie te vormen op besluiten van het hoofdbestuur. Ook komt het met regelmaat voor dat vaker en sneller afgestemd wordt met alleen het beperkt comité in plaats van met de gehele EOR wanneer de belangen die op het spel staan zwaarder wegen.

Een suggestie die werd geopperd tijdens de gesprekken die bijdragen aan het op peil houden van kennis en begrip van EOR-leden is meer tijd voor onderzoek. Hiermee zou de EOR meer te rade kunnen gaan bij de afdelingen/regio's en personen die het onderwerp betreft of die er het meest verstand van hebben. Daarnaast helpt het wanneer er langere zittingsperiodes worden afgestemd; iemand suggereerde dat een periode van 5 tot 10 jaar nodig is om voldoende kennis en begrip op te bouwen.

In de nieuwe voorgestelde richtlijn is, naast het tijdig betrekken van EOR-leden, ook opgenomen dat het hoofdbestuur een onderbouwd schriftelijk antwoord moet geven voordat ze een beslissing nemen. In ons onderzoek zegt 41,9 procent van de respondenten dat het management een onderbouwde reactie geeft op de EOR-opinie (tabel 4.6). Er is een duidelijk verschil zichtbaar tussen werkgevers en werknemers, waarbij werkgevers het grotendeels (helemaal) eens zijn met de stelling dat zij een onderbouwde reactie geven op de EOR-opinie. Bij werknemers zijn de meningen wat meer verspreid. Tussen Nederlands en ander recht is relatief weinig verschil te zien.

In de focusgroep benoemde een deelnemer dat zij als EOR bewust bezig zijn met het zo specifiek mogelijk formuleren van een opinie of advies, om op die manier ook een zo specifiek mogelijk antwoord van het hoofdbestuur af te dwingen. Een werkgever lichtte in het gesprek toe dat zij als bestuur altijd reageren op de opinie van de EOR, en dat zij proberen een balans aan te brengen in welke adviezen wel en niet worden meegenomen.

Tabel 4.6 Onderbouwde reactie op EOR opinie door hoofdbestuur (N=75)

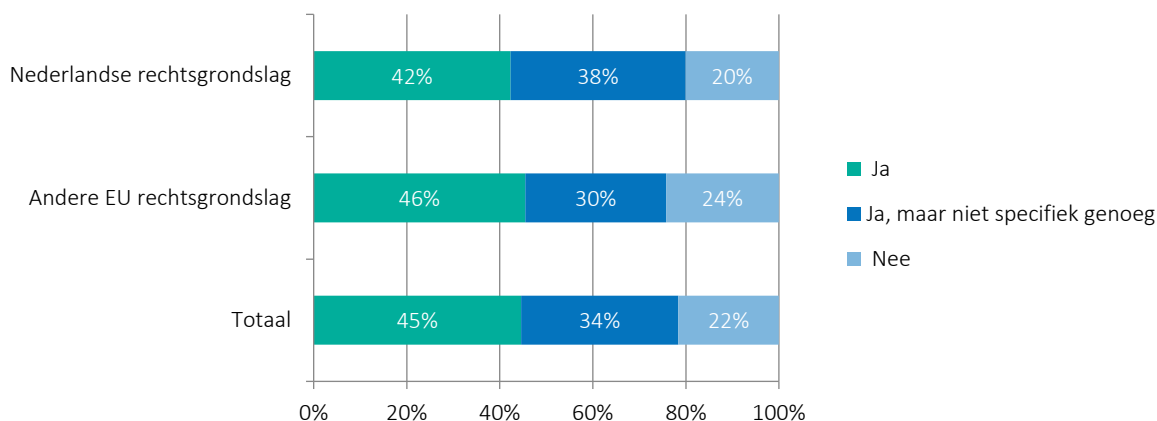
	Werkgever	Werknemer	Nederlandse rechtsgrondslag	Andere EU rechtsgrondslag	Totaal
Helemaal mee oneens	0%	8%	5%	9%	7%
Mee oneens	0%	26%	20%	24%	21%
Neutraal	23%	32%	33%	27%	31%
Mee eens	62%	31%	35%	38%	36%
Helemaal mee eens	15%	3%	8%	3%	5%

* We vergelijken hier werkgevers en werknemers, maar het kan dat werkgevers en werknemers bij andere organisaties werken, en dat dat de verschillen verklaart. In de categorieën per rechtsgrondslag en bij het totaal zijn de antwoorden van de werknemers en werkgevers samengevoegd.

4.2.3 Facilitering financiële en materiële middelen

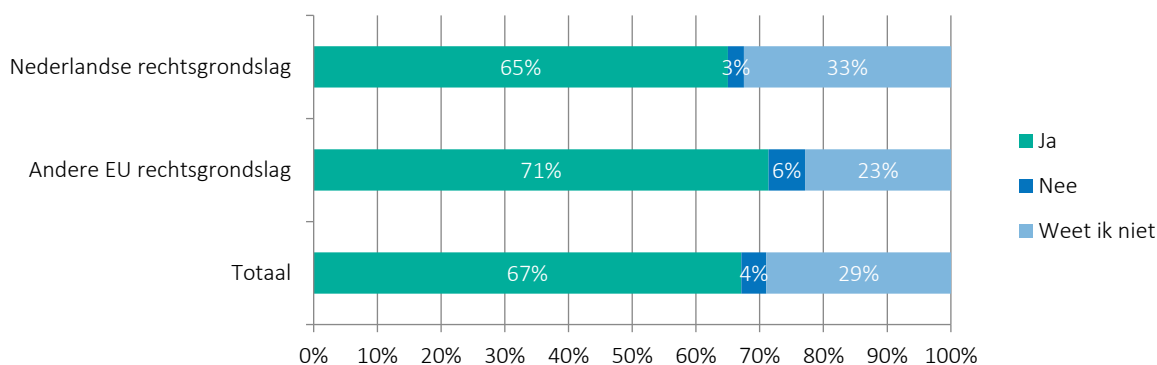
In de nieuwe voorgestelde richtlijn is opgenomen dat in EOR-overeenkomsten duidelijk moet worden opgenomen welke financiële en materiële hulpmiddelen worden toegewezen aan EOR's. Van de bevroegde werkgevers en werknemers (N=74) geeft de meerderheid (79%) aan dat er in hun EOR-overeenkomst iets is vastgelegd over financiële en materiële hulpmiddelen (zie figuur 4.7), al vindt 34 procent dat dit niet specifiek genoeg is. Er zijn weinig verschillen te zien tussen Nederlandse EOR's in vergelijking met EOR's die vanuit ander Europees recht zijn opgericht. Uit de gesprekken blijkt dat hoe afspraken worden gemaakt over uitgaven door de EOR uiteenlopen, maar dat dit niet vaak leidt tot discussies over hoe middelen besteed worden, mits hier van te voren overleg over wordt gepleegd.

Figuur 4.7 In de EOR-overeenkomst is gespecificeerd welke financiële en materiële middelen worden toegewezen (N=74)



In de nieuwe richtlijn is ook opgenomen dat uitgaven gerelateerd aan onderhandelingen moeten worden vergoed door het hoofdbestuur. In onze vragenlijst geeft de meerderheid van de respondenten (67%) aan dat dit wat betreft kosten voor onderhandelingen door de BOG ook zo is (figuur 4.8). Een groot deel is hiervan ook niet op de hoogte. We zien in de resultaten weinig verschil tussen Nederlandse EOR's en EOR's onder ander Europees recht.

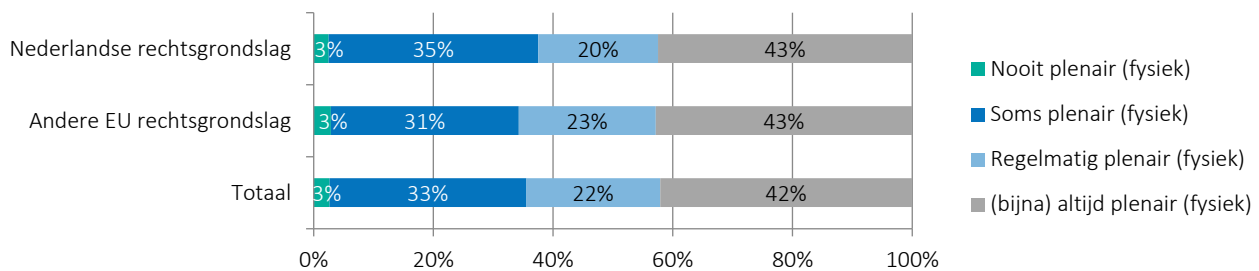
Figuur 4.8 Worden kosten voor onderhandelingen van de BOG vergoed? (N=76)



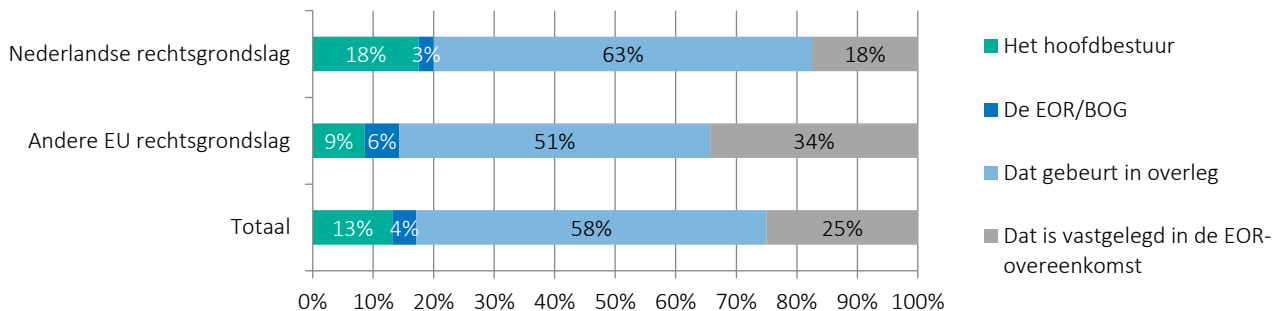
4.2.4 Vormen van vergadering vastgelegd

In de nieuwe voorgestelde richtlijn staat dat de vormen van vergaderingen (fysiek of online) tussen EOR en hoofdbestuur moeten worden vastgelegd. Uit figuur 4.9 blijkt dat de vergaderingen veelal fysiek⁴⁰ zijn. Daarin zien we geen verschillen tussen Nederlandse EOR's en EOR's die onder ander recht zijn opgericht. In de meeste gevallen wordt de vorm van de vergadering in overleg afgestemd (zie figuur 4.10); dit is in de meerderheid van de gevallen niet vastgelegd in de EOR-overeenkomst. Opvallend is dat bij Nederlandse EOR's minder vaker in EOR-overeenkomsten is vastgelegd in welke vorm de vergaderingen plaatsvinden dan bij EOR's onder ander Europees recht.

Figuur 4.9 Welke vorm hebben vergaderingen tussen EOR en hoofdbestuur? (N=76)



Figuur 4.10 Wie beslist over de vorm van de vergadering? (N=76)



4.2.5 Vertrouwelijke informatie

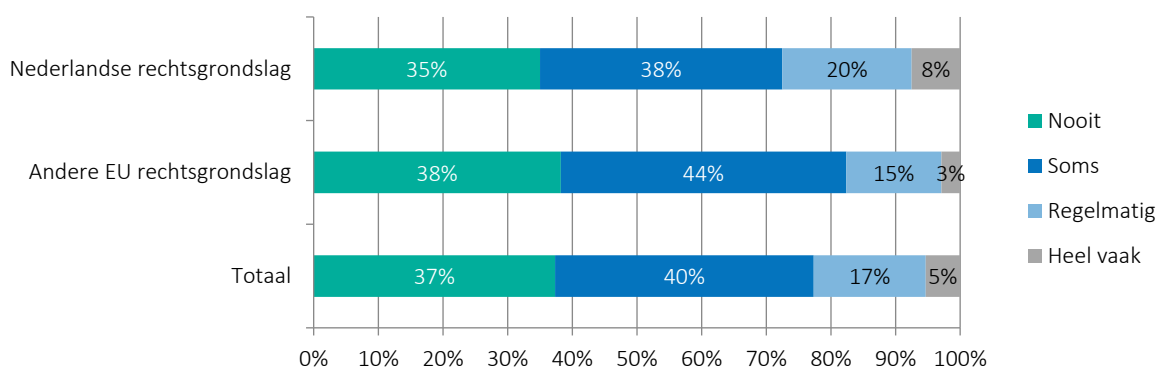
Uit de vragenlijst blijkt dat de afgelopen drie jaar bij 57% soms of regelmatig vertrouwelijkheid (geheimhouding)⁴¹ is opgelegd door het hoofdbestuur. Bij 5% van de respondenten is dit heel vaak gebeurd (zie figuur 4.11). Bij Nederlandse EOR's gebeurt dit net iets vaker dan bij EOR's onder andere wetgeving. De onderwerpen waarover geheimhouding is opgelegd betreffen dan meestal regorganisaties (51,1%); daarop volgen fusies en overnames (19,1%) en veranderingen in de organisatiestructuur (10,6%). Bij EOR's onder niet-Nederlands recht wordt er vaker geheimhouding opgelegd wanneer het thema's als fusies en overnames of veranderingen in de organisatiestructuur betreft. In de nieuwe voorgestelde richtlijn is opgenomen dat het hoofdbestuur de reden van geheimhouding gemotiveerd kan opleggen, zoals in Nederland al vastgelegd in de WEOR⁴². Iets meer dan de helft van de respondenten (53,2%) vindt dat het hoofdbestuur dit de afgelopen drie jaar ook heeft gedaan. Twee derde van die groep is betrokken bij een EOR onder Nederlands recht.

⁴⁰ Aan de respondenten is gevraagd of hun vergaderingen plenair (fysiek) of online worden gefaciliteerd.

⁴¹ We spreken in deze paragraaf van geheimhouding, in navolging van de terminologie uit de WEOR. Aan de respondenten is gevraagd of er vertrouwelijkheid is opgelegd.

⁴² WEOR, art. 10 lid, 7

Figuur 4.11 Hoe vaak is de afgelopen drie jaar vertrouwelijkheid opgelegd door het hoofdbestuur? (N=75)

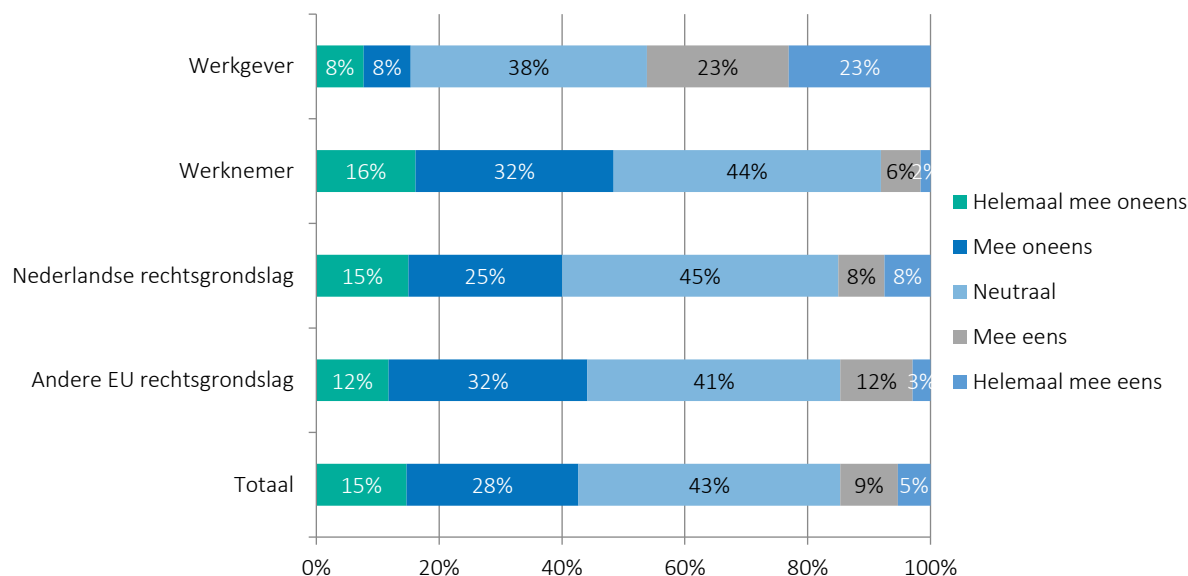


4.2.6 Voorzien in effectieve sancties

6,7 procent van de respondenten heeft ooit met de EOR overwogen om naar de rechter te stappen. Dit is een klein gedeelte van de respondenten uit de vragenlijst. De redenen om juridische escalatie te overwegen hadden in deze gevallen te maken met onvolledige (tijdige) informatie. Het daadwerkelijk juridisch escaleren gebeurt echter zelden; in veel gevallen leidt het dreigen met escalatie al tot de ruimte die nodig is voor de EOR om het gesprek met het bestuur te openen. Er werd in de focusgroep benoemd dat de route van juridisch escaleren ook in verschillende mate wordt ingezet, afhankelijk van het land dat het betreft. Specifiek voor Nederlandse EOR's is toegang tot de rechter een minder relevant thema omdat de WEOR hierin voorziet.

In de nieuwe voorgestelde richtlijn is opgenomen dat er bij overtreding van een EOR-overeenkomst of subsidiaire bepalingen effectieve, afschrikkende en evenredige sancties moeten zijn. De respondenten in de vragenlijst vinden dat dit nog onvoldoende het geval is (zie figuur 4.12). Slechts 14 procent is het eens met de stelling dat er voldoende sancties zijn. Onder werkgevers vindt een groter deel dat er wel voldoende afschrikkende sancties zijn dan onder werknemers. Tussen Nederlandse EOR's en EOR's opgericht onder andere wetgeving zien we kleinere verschillen.

Figuur 4.12 Er zijn voldoende afschrikkende sancties als een organisatie zich niet aan de overeenkomst of bepalingen houdt (N=75)



* We vergelijken hier werkgevers en werknemers, maar het kan dat werkgevers en werknemers bij andere organisaties werken, en dat dat de verschillen verklaart. In de categorieën per rechtsgrondslag en bij het totaal zijn de antwoorden van de werknemers en werkgevers samengevoegd.

4.3 Ervaringen met de bepalingen uit de WEOR

In deze paragraaf beantwoorden we onderzoeksvraag 6. We gaan in op de ervaringen van Nederlandse EOR-leden met bepalingen uit de WEOR die toezien op specifieke rechten voor Nederlandse BOG- en EOR-leden. Achtereenvolgens gaan

we in op het aanwijzen van EOR-leden, recht op loondoorbetaling en overleg onder werktijd, recht op scholing en vorming, geheimhoudingsplicht, bescherming tegen benadeling en de plicht om de achterban te informeren.

4.3.1 Aanwijzen EOR-leden

In het overgrote deel van de EOR's worden EOR-leden aangewezen door hun OR, COR of GOR (zie tabel 4.7). In mindere mate vindt er een verkiezing plaats. In sommige gevallen wordt er een verkiezing gehouden wanneer er meerdere gegadigde kandidaten binnen de OR zijn, of wordt de OR-voorzitter automatisch EOR-lid. De rol van OR-voorzitter wordt dan wel verkregen via verkiezingen.

Tabel 4.7 Hoe worden EOR-leden aangewezen? (N=52)

	Nederlandse rechtsgrondslag	Andere EU rechtsgrondslag	Totaal
De OR, COR of GOR wijst een vertegenwoordiger aan	84%	85%	85%
Er vindt een verkiezing plaats	24%	22%	23%
Anders, namelijk	8%	7%	8%

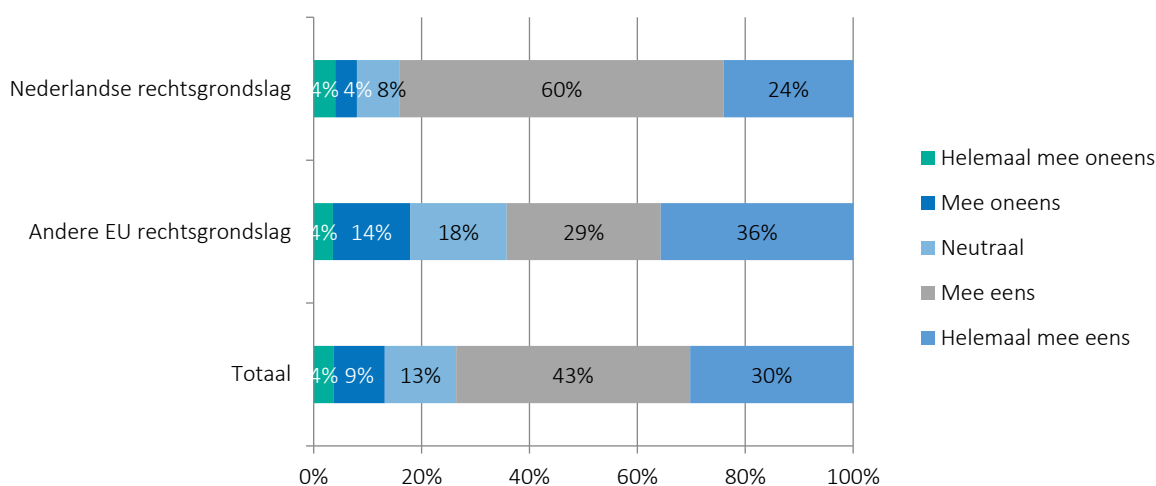
4.3.2 Recht op loondoorbetaling en overleg onder werktijd

Loondoorbetaling bij uitvoering van EOR-werkzaamheden gebeurt in 94 procent van de gevallen. Bij EOR's onder Nederlands recht gebeurt dit altijd (zie tabel 4.8). Het overgrote deel van de EOR-leden (73%) worden ook voldoende door het hoofdbestuur gefaciliteerd om overleg onder werktijd te voeren (figuur 4.13). Bij Nederlandse EOR's gebeurt dat net iets vaker. In de focusgroep werd hier de nuance gemaakt dat er vaak officieel wel tijd wordt gefaciliteerd, maar dat het in de praktijk vaak bovenop de reguliere werkzaamheden komt. Een aantal deelnemers vertelt dat zij (voor bepaalde periodes) al dan niet gedeeltelijk, vrijgesteld worden van hun reguliere werkzaamheden om EOR-taken op te pakken.

Tabel 4.8 Wordt het loon doorbetaald voor de uitvoering van EOR-werkzaamheden? (N=53)

	Nederlandse rechtsgrondslag	Andere EU rechtsgrondslag	Totaal
Ja	100%	89%	94%
Nee	0%	4%	2%
Weet ik niet	0%	7%	4%

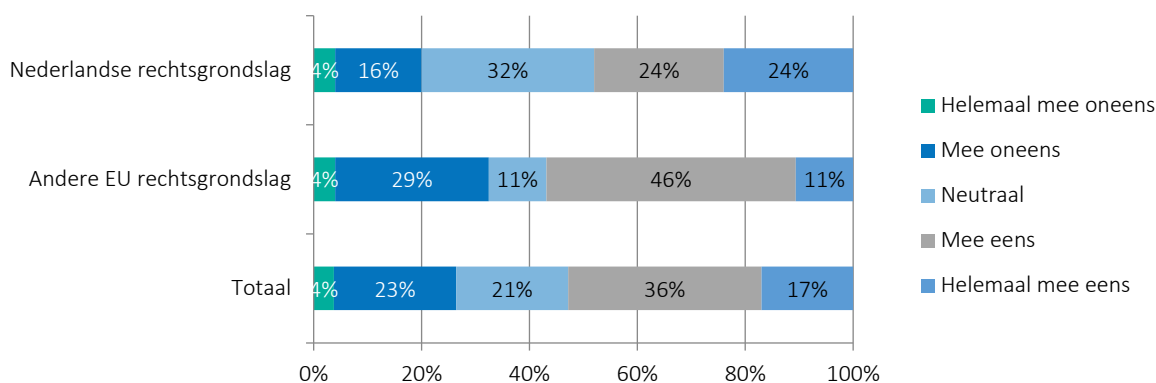
Figuur 4.13 EOR-leden worden voldoende gefaciliteerd om overleg onder werktijd te voeren (N=53)



4.3.3 Recht op scholing en vorming

Iets meer dan de helft van de respondenten zegt dat het hoofdbestuur voldoende faciliteert in de scholingsbehoefte van de EOR (zie figuur 4.14). Opvallend is dat het percentage respondenten dat het hier mee eens is hoger ligt bij niet-Nederlandse EOR's.

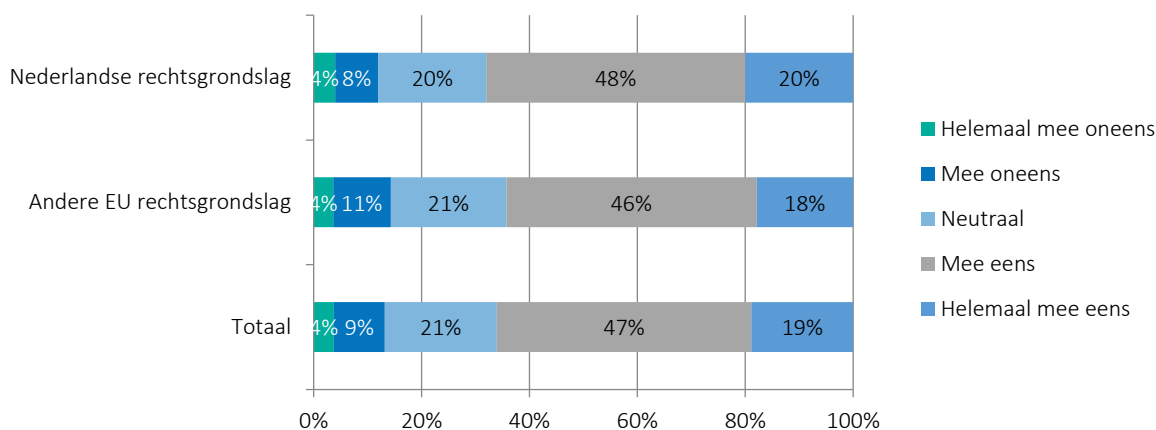
Figuur 4.14 Het hoofdbestuur faciliteert de EOR voldoende in de scholingsbehoefte (N=53)



4.3.4 Bescherming tegen benadeling

De meeste Nederlandse EOR-leden (66%) vinden dat zij niet benadeeld worden in hun positie in de onderneming (figuur 4.15).

Figuur 4.15 EOR-leden worden niet benadeeld in hun positie in de onderneming (N=53)

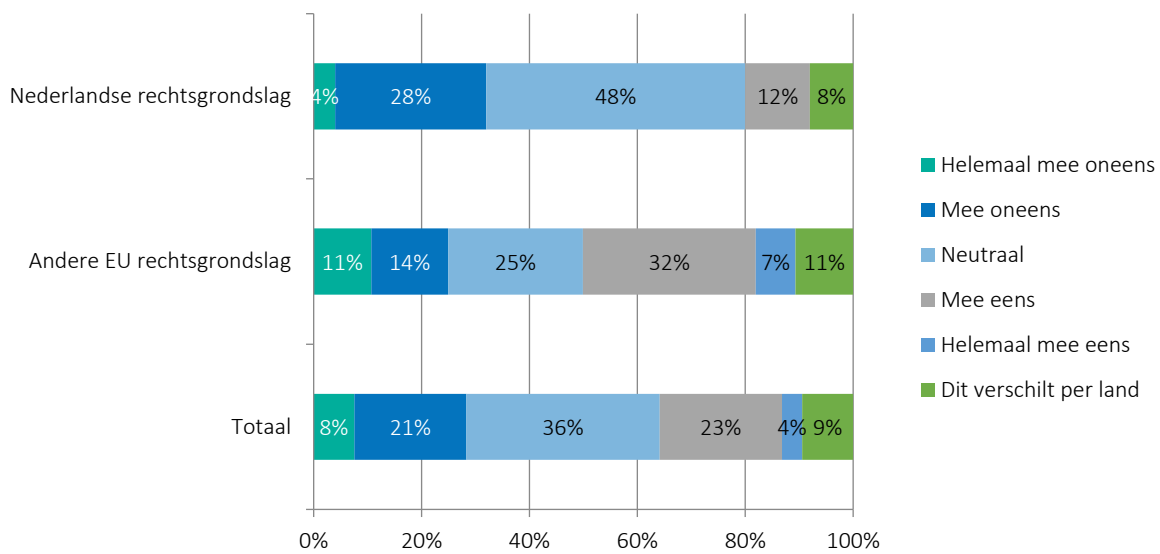


4.3.5 Informeren van de achterban

In figuur 4.16 is te zien dat een klein deel van de respondenten vindt dat de EOR diens achterban tijdig en volledig informeert (27%). Dit percentage is wezenlijk lager bij EOR-leden van een Nederlandse EOR dan bij EOR's onder ander recht (12% tegenover 39%). De EOR of BOG informeert de achterban met name via nationale EOR-vertegenwoordigingen (68%), zoals ook is vastgelegd in de WEOR.⁴³ Andere manieren van informeren van de achterban zijn via websites, intranetsites of andere online applicaties (36%), door het delen van notulen (34%), via nieuwsbrieven (30%) of door het delen van uitgebrachte opinies (23%).

⁴³ WEOR, artikel 4, lid 8 (<https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0008508&hoofdstuk=1&artikel=4&z=2017-12-16&g=2017-12-16>).

Figuur 4.16 De EOR of BOG informeert haar achterban tijdig en volledig (N=53)



5. Conclusie

5 Conclusie

Op 24 januari 2024 presenteerde de Europese Commissie het voorstel tot herziening van de richtlijn voor Europese ondernemingsraden (EOR-RL). De nieuwe richtlijn moet tekortkomingen in de huidige richtlijn aanpakken en ervoor zorgen dat Europese ondernemingsraden (EOR's) hun recht op informatie en raadpleging goed kunnen uitoefenen. Daarmee moet de richtlijn de EOR's versterken en ervoor zorgen dat ondernemingen effectiever beslissingen kunnen nemen.

Om tot een Nederlands standpunt te komen over het voorstel voor de wijziging van de richtlijn en een eventuele aanpassing van de Wet op de Europese Ondernemingsraden (WEOR) was het ministerie van SZW op zoek naar actuele kennis over EOR's. Dit onderzoek richt zich dan ook op het functioneren van Europese Ondernemingsraden (EOR's) onder Nederlands recht, de ervaring van werkgevers en werknemers met de WEOR en op de ervaring van werkgevers en werknemers met relevante thema's uit de voorgestelde nieuwe richtlijn.

Er zijn diverse methodieken ingezet, zoals een vragenlijst en interviews, om de ervaring van EOR-leden, werkgevers en andere betrokkenen in kaart te brengen. De uitkomsten geven een gedetailleerd beeld van de huidige stand van zaken en de impact van voorgestelde wijzigingen.

Aantal en type EOR's

Een van de doelen van de herschikking van de richtlijn in 2019 was het aantal EOR's verhogen. Er zijn echter weinig EOR's bijgekomen in de laatste jaren; de dekkingsgraad wordt geschat op 44 procent. Of dat in Nederland vergelijkbaar is, is niet duidelijk. Op basis van verschillende bronnen zijn we in dit onderzoek gekomen tot een lijst van 73 EOR's. Een klein deel daarvan, 5 procent, is opgericht onder subsidiaire bepalingen (het is niet bekend dat een rechter de subsidiaire bepalingen heeft opgelegd). De grootste groep EOR-overeenkomsten (79%) is tot stand gekomen ná 2009. Tot slot heeft zo'n 15 procent een vrijwillige overeenkomst (gesloten voor 1996). Het voorstel om deze vrijwillige overeenkomsten onder de nieuwe richtlijn te laten vallen, lijkt voor de Nederlandse EOR's dan ook geen grote gevolgen te hebben.

In onze onderzoeksgroep met Nederlandse en niet-Nederlandse EOR's is die verdeling iets anders. 45 procent heeft een EOR van na 2009, 3 procent een vrijwillige overeenkomst en 1 procent een overeenkomst onder subsidiaire bepalingen. Ook is er een grote groep respondenten die 'onbekend' heeft ingevuld bij hun type overeenkomst (24%).

Van het overgrote deel van de Nederlandse EOR's zetelt ook de moederonderneming in Nederland, daarna volgen de Verenigde Staten.

Definitie van transnationale kwesties en gevolgen

Van de respondenten stelt 52 procent dat de huidige definitie helder is. Een kleinere groep van 29 procent vindt de definitie voor verbetering vatbaar. De gevolgen van een niet heldere definitie zijn dat 72,2 procent van de respondenten vindt dat EOR's niet voldoende geraadpleegd worden op belangrijke onderwerpen, 63,6 procent geeft aan dat de EOR te laat betrokken worden bij beslissingen, en 59,1 procent dat de EOR informatie mist waar het recht op heeft. In veel overeenkomsten, 58 procent, is een nadere definitie van transnationaal overeengekomen om discussie met het hoofdbestuur te voorkomen.

Samenstelling EOR in gender en vakbondsfunctionaris

In 55 procent van de EOR's is geen vakbondsfunctionaris actief, 14,3 procent van de respondenten stelt geen zetel voor een vakbondsfunctionaris te hebben, maar hen wel te betrekken in de vergaderingen. 21 procent van de respondenten heeft in hun EOR een zetel voor een vakbondsfunctionaris. Met betrekking tot de man-vrouwsamenstelling van de EOR's ligt die met 34 procent vrouwelijke leden lager dan de in het voorstel gewenste 40 procent. Binnen de beperkt comités ligt dit een fractie lager met 30 procent. Het voorstel om naar een 40 procent minimum aan vrouwen en 40 procent minimum aan mannen te gaan lijkt voor de onderzochte EOR's haalbaar.

Effectiviteit beïnvloeding besluitvormingsproces

Een kleine groep van 19 procent zegt dat een beslissing van het hoofdbestuur nog beïnvloed kan worden door de Europese Ondernemingsraad. Van de respondenten geeft 81 procent aan neutraal of negatief te oordelen over het beïnvloeden van beslissingen van het hoofdbestuur. Het agenderen van punten op de agenda wordt door 71 procent van de respondenten als positief ervaren.

Informatie en raadpleging – tijdigheid en effectiviteit

Het informeren en raadplegen van de EOR is de kern van de richtlijn en de WEOR. Hier is een groot verschil zichtbaar in interpretatie van de toepassing van het recht op informatie en raadpleging tussen werkgevers en werknemers. Waar 23 procent van de EOR-leden stelt dat informatie en raadpleging plaatsvindt vóór het besluit heeft plaatsgevonden, antwoordt 54 procent van de werkgevers dat dit het geval is. Dit terwijl de WEOR duidelijk aangeeft dat de EOR tijdig

moet worden geïnformeerd, zodat het binnen een redelijke termijn advies kan uitbrengen waarmee rekening gehouden kan worden bij het besluit.

Een meerderheid, 60 procent, van de EOR's zegt wel betrokken te zijn in een informatie en raadpleging voordat het besluit openbaar is gemaakt. Verder zegt 12 procent van de EOR's dat informatie en raadpleging plaatsvinden nádat het besluit kenbaar is gemaakt. Deze 12 procent bestaat uit alleen werknemers.

Gelijktijdig informeren EOR en OR

In Nederland is het vastgelegd dat informatie- en raadplegingsprocedures met een EOR zo veel mogelijk gelijktijdig moeten aanvangen met de nationale informatie- en raadplegingsprocedure, tenzij dit anders is vastgelegd in de EOR-overeenkomst. Iets meer dan de helft van de respondenten, 55,2 procent, geeft aan zij de gelijktijdigheid van informatie inderdaad hebben vastgelegd in hun EOR-overeenkomst. Van deze groep zegt 48,6 procent dat deze gelijktijdige informatie en raadpleging (bijna) altijd gebeurt; bij 21,6 procent van de respondenten gebeurt dit regelmatig.

Onderbouwde reactie op EOR opinie door hoofdbestuur

In het onderzoek zegt 41,9 procent van de respondenten dat het management een onderbouwde reactie geeft op de EOR-opinie. Er is een duidelijk verschil zichtbaar tussen werkgevers en werknemers, waarbij werkgevers het grotendeels (helemaal) eens zijn met de stelling dat ze een onderbouwde reactie geven op de EOR-opinie.

Een of meerdere jaarlijkse vergaderingen

24 procent van de respondenten van Nederlandse EOR's zegt dat ze één keer per jaar een reguliere vergadering hebben met het hoofdbestuur, 62 procent vergadert twee keer per jaar. 2 procent van de respondenten heeft maar één vergadering per jaar, de overige 12 procent vergadert drie keer of vaker met het hoofdbestuur. De voorbespreking voor EOR's vindt plaats in bijna 70 procent en een nabespreking slechts in 52 procent van de gevallen. Het voorstel om standaard tot twee jaarlijkse vergaderingen te komen, zal dan waarschijnlijk ook niet tot grote wijzigingen leiden. Het kan de positie van de EOR wel versterken om minimaal twee maal per jaar met het hoofdbestuur samen te komen.

Vormen van vergadering

De vorm van de vergadering kan fysiek of online zijn. Zo wordt in 25 procent van de overeenkomsten aangegeven of de jaarlijkse vergadering fysiek of online wordt gehouden. In 58 procent van de gevallen wordt een dergelijk besluit in overleg genomen. Een grote meerderheid, 64 procent, komt fysiek bijeen en 33 procent soms fysiek en soms online. 3 procent van de EOR's vergadert altijd online. In het voorstel voor een nieuwe richtlijn is opgenomen dat de EOR-overeenkomsten zowel online als fysiek kunnen plaatsvinden en dat dit in de overeenkomst wordt vastgelegd.

Vertrouwelijkheid

Het hoofdbestuur legt in 37 procent van de gevallen nooit vertrouwelijkheid op, in 57 procent soms tot regelmatig en in 5 procent heel vaak. Het vaakst wordt vertrouwelijkheid opgelegd bij reorganisaties, 51,1 procent, daarop volgen fusies en overnames, 19,1 procent en veranderingen in de organisatiestructuur 10,6 procent.

Sancties

Weinig EOR's stappen naar de rechter. Het dreigen met een gang naar de rechter is vaak voldoende, waarbij de toegang tot de rechter in Nederland binnen WEOR voldoende is gewaarborgd. 6,7 procent van de EOR's heeft overwogen naar de rechter te stappen. Omdat de WEOR een duidelijke basis biedt tot toegang tot het recht, is er weinig discussie voor EOR's over de gang naar de rechter. Volgens EOR's zijn er op dit moment wel onvoldoende afschrikwekkende sancties, 48 procent vindt dat deze er onvoldoende zijn. Volgens werkgevers zijn er voldoende afschrikwekkende sancties, 46 procent is van mening dat de huidige sanctiemogelijkheden afdoende zijn.

Scholing

Ruim 70 procent van de respondenten zegt een vorm van scholing te hebben ontvangen. Een kleine meerderheid, 53 procent, van de EOR's is het ermee eens dat het hoofdbestuur de scholingsbehoefte voldoende faciliteert. Dit betekent dat het recht op scholing voor een grote minderheid onvoldoende geborgd is voor deze EOR's.

Bijlagen

Bijlage 1 – Literatuur

Commission staff working document impact assessment report. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2009/38/EC as regards the establishment and functioning of European Works Councils and the effective enforcement of transnational information and consultation rights. *SWD/2024/10 final*.

De Spiegelaere, S. (2022). Putting a number on it: a latent profile approach to the typology of European Works Councils. *Employee Relations*, 44(2), 493-510. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0081>.

De Spiegelaere, S., Jagodziński, R., & Waddington, J. (2022). *European Works Councils: contested and still in the making*. Brussels: European Trade Union Institute.

De Spiegelaere, S. & Jagodziński, R. (2019). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*. Brussels: European Trade Union Institute.

Gold, M. & Rees, C. (2013). *What makes an effective European works council? Considerations based on three case studies*.

Stoop, S., Berentsen, B., Snel, J., Van der Coelen, M. & Tros, F. (2008). *De Europese Ondernemingsraad en de Nederlandse Medezeggenschap*. Onderzoek voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door de EOR Service van FNV Formaat, ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, werkdocument 414.

ICF (2023). Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 200938EC on European Works Council.

Jellinghaus, S., van Drongelen, H., & van der Coelen, M. (2021). Processuele vraagstukken in de praktijk van de WEOR. *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2021(8), 4-13.

Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2009/38/EG wat betreft de instelling en werking van Europese ondernemingsraden en de doeltreffende handhaving van transnationale informatie- en raadplegingsrechten. *COM/2024/14 final*.

Pulignano, V. & Turk, J. (2016). *European Works Councils on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue*. [Working paper, Centre for Sociological Research (CeSO)]. Leuven: Centrum voor Sociologisch Onderzoek.

Verslag over de toepassing door de lidstaten van Richtlijn 2009/38/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers. *COM/2018/292 final*.

Wet op Europese Ondernemingsraden (<http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0008508>)

Regioplan

Transformatorweg 38
1014 AK Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl



REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT