



De Vredeling-richtlijn

DRS. E. A. VAN TRAA

Inleiding

Zelden in de 25-jarige geschiedenis van de Europese samenwerking heeft een voorstel van de Europese Commissie in Brussel zoveel gemoederen in beweging gebracht in zakenkringen en ook daarbuiten als het uit 1980 daterende voorstel van onze landgenoot ir. Henk Vredeling, toen vice-voorzitter van de Europese Commissie, voor een richtlijn „inzake de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder een transnationale structuur”. Ir. Vredeling is inmiddels alweer bijna twee jaar uit Brussel verdwenen, doch de tijdbom die hij bij zijn vertrek achterliet begint steeds sterker te roken.

Aanvankelijk had dit voorstel een eenvoudiger titel moeten dragen, nl. „richtlijn inzake de voorlichting en raadpleging van de werknemers in multinationale ondernemingen”, doch ir. Vredeling en de overige leden van de Europese Commissie hadden al snel door dat men met zulk een recht-toe-recht-aan-titel waarschijnlijk een tactische fout zou begaan. In de eerste plaats omdat tijdens het vooroverleg tussen Commissie en Europese werkgevers reeds was komen vast te staan dat een richtlijn als oorspronkelijk bedoeld een discriminatie zou inhouden ten gunste van grote ondernemingen met verschillende dochters die alleen nationaal werken, laat ons zeggen de Bijenkorf. En voorts herinnerde men zich in Brussel tijdig dat er een zekere ontstemming bij het Europese bedrijfsleven heerste als uitvloeisel van de campagne die enige jaren heeft gevoed tegen de multinationals. En met deze constatering raken we meteen de kern van het probleem.

Enkele achtergronden

Wanneer de bewuste richtlijn heden ten dage zowel binnen als buiten de EG op zoveel achterdocht stuit, dan is dat voor een zeer groot deel toe te schrijven aan de Europese vakbeweging en de linkse politieke partijen die in het midden van de jaren zeventig fel ten strijde meenden te moeten trekken tegen de

multinationals. In dit licht bezien is het niet meer dan logisch dat de multinationale ondernemingen nog steeds niet van hun schrik over de campagne tegen hen bekomen zijn en derhalve geneigd zijn de Vredeling-richtlijn met grote reserve tegemoet te treden. De Vredeling-richtlijn, zoals deze richtlijn verder in dit artikel zal heten, vindt dus haar oorsprong in de eerste plaats in politieke gronden. En dat wordt reeds heel snel duidelijk wanneer men in dat voorstel duikt. De ontwerp-richtlijn is in feite één grote concessie aan de werknemers en aan de linkse partijen en is geheel geschreven vanuit de optiek der vakbeweging. Bescherming van de belangen der werknemers en inspraak staan centraal, doch zijn veelal zó uitgewerkt dat men zich mag afvragen of de opstellers inderdaad ooit enige ervaring hebben opgedaan met de gang van zaken binnen een onderneming en of men, behalve de huisjuristen, ooit juristen op bij voorbeeld het gebied van het vennootschapsrecht heeft geraadpleegd.

Nu valt er op zich zelf wel iets voor te zeggen dat in het Europese concert ook de werknemers eens een partij meeblazen. Men behoeft immers geen radicaal te zijn om te beamen dat het Verdrag van Rome in 1958 primair een economisch verdrag is geweest, gericht op de vrijmaking van het intra-Europees goederen- en geldverkeer. Kort gezegd, het Verdrag van Rome bevordert in de eerste plaats de economische ontplooiing van Europa. Wanneer men met die realiteit rekening houdt, kan men de huidige situatie, waarin in toenemende mate wordt tegemoet gekomen aan de belangen van de Europese werknemers en aan hun bescherming, slechts prijzen.

En om de wordingsgeschiedenis van de Vredeling-richtlijn nog beter te begrijpen, dient men verder te bedenken dat die tot stand is gekomen in een tijdvak dat in Europa „de koek op is”, en waarin de werknemers nauwelijks nog uitzicht hebben op reële loonsverbeteringen. In een tijdvak derhalve dat eventuele materiële verbeteringen voor de werknemer alleen nog kunnen worden gezocht in het vlak van de secundaire arbeidsvoorwaarden. In één woord samengevat: inspraak. En over het in toe-

nemende mate betrekken van de Europese werknemers bij de economische en sociale besluiten zowel binnen als buiten de onderneming waren de Europese ministers het reeds sedert eind 1973 eens. Men raadplege slechts het Sociaal Actieprogramma van de Europese Gemeenschappen van 21 januari 1974, zoals dat door de Raad werd vastgesteld. Vandaar dan ook dat vice-voorzitter Vredeling, die wel eens de indruk wekte behalve Europees Commissaris ook nog de vooruitgeschoven post in Brussel van de Partij van de Arbeid te zijn, zich met bekwame spoed achter de verdere uitwerking heeft gezet van een richtlijn die aanwijzingen moest geven voor het gedrag van grote ingewikkelde ondernemingen in het bijzonder m.b.t. „de informatie en consultatie van de werknemer in alle beslissingen binnen de onderneming waar hij werkzaam is, waardoor zijn belangen ernstig kunnen worden beïnvloed” (artikel 6 van de ontwerp-richtlijn). Op zich zelf is dit waarschijnlijk geen revolutionair streven, zeker niet binnen het Europese eenwordingsproces dat reeds een aantal Raadsbesluiten heeft zien tot stand komen m.b.t. het vennootschapsrecht en meer in het bijzonder de bescherming van de belangen der werknemer. Men denke daarbij slechts aan de richtlijnen van 17 februari 1975 en 14 februari 1977 m.b.t. respectievelijk het collectief ontslag in de EG en het behoud van de rechten der werknemers in geval van fusies. Beide richtlijnen, om ons slechts tot die twee te beperken, bevatten bindende bepalingen m.b.t. de informatie en consultatie van werknemers door de onderneming die voor een belangrijk deel *woordelijk* zijn overgenomen in de Vredeling-richtlijn. Toch herinnert de schrijver van dit artikel, die aan de totstandkoming van beide richtlijnen een werkzaam aandeel heeft gehad, zich niet dat bij de totstandkoming van die beide richtlijnen de informatie- en consultatieprocedure, die ook destijds wel degelijk consequenties kon hebben voor het besluitvaardigheidsproces van de ondernemer in Europa, op veel weerstand is gestuit. En hem is evenmin bekend dat de informatie- en consultatieprocedure die in die richtlijnen is neergelegd in de praktijk tot problemen of conflicten aanleiding heeft gegeven. Dat een van die richtlijnen de laatste tijd andere problemen heeft opgeroepen — denk aan de formulering van art. 1639 BW en aan de z.g. Gilda-affaire — kan in dit artikel buiten beschouwing blijven.

Waarom stuit die zelfde informatie- en consultatieprocedure thans wél op weerstand, zowel bij het bedrijfsleven als in ambtelijke kringen? Moet men de oorzaak daarvoor dan toch alleen bij psychologische motieven zoeken, wanneer er bij voorbeeld in Nederland een Wet op de ondernemingsraden bestaat die model voor Europa kan staan en de werknemers reeds verzekert van ruime inspraak in de onderneming? Wat voegt

de Vredeling-richtlijn nog toe wat zo zeer schijnt te doen? En waarom heeft ook een deel van het Nederlandse bedrijfsleven zoveel achterdocht tegen de ontwerp-richtlijn?

De sterke weerstand tegen de richtlijn

Een deel van de sterke weerstand laat zich mede verklaren uit de indianenverhalen die enige lobby-isten van grote Nederlandse ondernemingen over het bedrijfsleven hebben uitgestort, waarbij zij uiteraard steun ontvingen uit de hoek van Amerikaanse en Japanse zakenkringen. De democratiseringsgedachte binnen de onderneming is in die landen meestal niet verder voortschreden dan „Hi Boss, Hi Joe, how are you and your wife today?“, of dan de paternalistische arbeidsverhoudingen die kenmerkend zijn voor Japan. Elk Europees initiatief tot verdere verbetering van het economisch stelsel en van de arbeidsverhoudingen wordt in die landen nu eenmaal met de uiterste reserve begroet. Zo is het altijd geweest en zo zal het voorlopig nog blijven.

Wanneer men in Brussel met Amerikaanse zakenlieden van gedachten wisselt, krijgt men dan ook snel de indruk dat het Europese landbouwbeleid of de staalpolitiek — stenen des aanstoots voor de Amerikanen — nog op meer sympathie kunnen rekenen dan de Vredeling-richtlijn. De Nederlandse opposanten tegen de Vredeling-richtlijn, doch ook die elders in Europa, worden derhalve mede beïnvloed door reacties van buiten de Gemeenschap. Vooral wanneer bepaalde zakenkringen buiten Europa met dreigementen komen aandragen om hun investeringen terug te trekken of elders onder te brengen. En ten slotte koesteren de aarzelaars binnen Europa de op zich zelf altijd wel verklaarbare vrees voor de zogenaamde salami-politiek. Ieder dag een plakje van de worst en na de Vredeling-richtlijn weer iets anders.

Wel kan men begrip hebben voor het standpunt waarop ook de Britse regering zich voorlopig schijnt te willen stellen, of een Europese *bindende* regeling wel noodzakelijk is. Binnen het verband van de OECD, de ILO, de UNO, zijn immers in het recente verleden reeds een aantal gedragscodes tot stand gekomen die op basis van *vrijwilligheid* bepaalde procedures uitstippelen die door de multinationals moeten worden gevolgd t.a.v. hun investeringen. De handicap van al die codes is evenwel dat daarin een essentieel element ontbreekt, nl. de overlegprocedure met de werknemers, en ieder mens met voldoende politiek inzicht zal begrijpen dat die procedure door velen onontbeerlijk wordt geacht. Het is zelfs een prestigezaak voor de Europese vakbeweging geworden om die procedure veilig te stellen en men heeft al verschillende malen kunnen vernemen dat uit dien hoofde de vakbeweging de Vrede-

ling-richtlijn als een „testcase“ ziet voor de geloofwaardigheid van de EG.

Kort en goed komen artikel 5 en 6 van de ontwerp-richtlijn op het volgende neer:

- de ondernemer is halfjaarlijks verplicht duidelijke informatie aan de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming te verschaffen opdat die zich een helder beeld kunnen vormen van de activiteiten van de onderneming;
- wanneer hij een beslissing wil nemen m.b.t. de onderneming of de dochtermaatschappijen waardoor de belangen van de werknemers ernstig kunnen worden beïnvloed, is de werkgever verplicht uiterlijk 40 dagen voor het treffen van die beslissing nauwkeurige gegevens te doen toekomen aan de vertegenwoordigers der werknemers en hen om advies te vragen binnen een termijn van niet minder dan 30 dagen.

Ter verduidelijking diene nog dat deze informatie- en consultatieprocedure alleen geldt voor werknemers in ondernemingen van minstens 100 werknemers. Dat men in sommige kringen als het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité dat getal van 100 hoger of lager wil stellen, is verder in dit betoog irrelevant. Wel mag men zich afvragen of men kleinere en middelgrote ondernemingen ook met de richtlijn moet belasten.

Is die procedure dus de kern van het voorstel en tegelijk een „testcase“ voor de vakbeweging, voor de werkgevers vormt die procedure juist het zere been. De zogenaamde *duidelijke* informatie die de werkgever halfjaarlijks moet verschaffen — en ook in deze samenhang is het van minder betekenis dat mensen in sommige kringen daarvan driemaandelijks willen maken, anderen jaarlijks — is niet erg naar de zin van de werkgevers. De Europese werkgevers worden namelijk geacht vrijwel hun hele hebben en houden bloot te leggen. Artikel 5, lid 2, geeft daarbij een niet-uitputtende opsomming van zaken, zoals structuur en personeelssterkte van de onderneming, economische en financiële toestand, ontwikkeling van werkgelegenheid, productie- en investeringsprogramma's, rationaliseringsplannen, enz., enz.

Afgezien van het feit dat deze periodieke rapportage — in aanvulling op het jaarverslag ten behoeve van de aandeelhouders — een grote extra-belasting meebrengt voor het administratieve apparaat van de onderneming — men moet immers rapporteren over wat zich afspeelt binnen de moederonderneming én de dochterondernemingen zowel binnen als buiten de Gemeenschap — krijgt men de indruk dat de werknemer met dit artikel voor goed de voet binnen de deur van de onderneming zet en — voor zover dat in bepaalde landen niet reeds het geval is — voortaan in staat wordt gesteld zich over het gehele wel en wee

van de onderneming een oordeel te vormen met inbegrip van de vertrouwelijkste bedrijfs- en productiegegevens. En nu mag men wel beweren dat de lijst van artikel 5, lid 2, zó is overgenomen uit de Duitse wet op de ondernemingsraden en veel verwantschap vertoont met artikel 25 van de Nederlandse wet, het feit blijft dat de lijst van verlangde gegevens vele Europese werkgevers steekt. Zij krijgen de indruk dat de informatie en consultatie van artikel 6 de vlag vormt die een andere lading moet dekken. Een lading die men populair zou kunnen noemen „voet tussen de deur“. Zij willen het argument van ex-vice-voorzitter Vredeling gewoon niet aannemen dat stelt dat de werknemer er ook recht op heeft te weten hoe de zaken gaan wanneer er geen vuiltje aan de lucht is, en er derhalve nog geen sprake is van belangen van de werknemer die ernstig worden beïnvloed. De werkgevers stellen evenwel, en hebben daarmee overigens een sterk punt, dat artikel 15 m.b.t. de geheimhoudingsplicht met grote lichtvaardigheid is geschreven en onvoldoende waarborgen biedt m.b.t. de bescherming van bedrijfs- of zakengeheimen. Bovendien koesteren zij ernstige bezwaren tegen de zogenaamde sancties die de Commissie wil opleggen aan werkgevers die de procedures niet of onvoldoende naleven.

En ten slotte nog — om ons tot de hoofdlijnen van de kritiek van werkgeverszijde te beperken — is men zeer ontstemd over artikel 8, dat stelt dat wanneer de hoofdzetel van een multinational *buiten* de Gemeenschap ligt en derhalve buiten het Europees rechtsterritoir, de directie van de dochteronderneming met het grootste aantal werknemers in de Gemeenschap verantwoordelijk wordt voor de toepassing van de verplichtingen die de richtlijn oplegt. Anders gezegd, wanneer de rechter binnen de Gemeenschap van oordeel is dat General Motors en haar dochters in Europa de werknemers niet voldoende hebben geconsulteerd, kan hij, omdat General Motors buiten zijn jurisdictie ligt, de Opelwerke in Duitsland tot schadevergoeding veroordelen voor een verzuim dat elders is begaan. Dit artikel, dat overigens juridisch zeer aanvechtbaar is, heeft veel stof ontketend. Nochtans zien de critici van artikel 8 over het hoofd dat de richtlijn valt of staat met het beginsel dat in dit artikel is neergelegd. Wordt deze stok achter de deur immers weggenomen, dan bestaat het risico dat alle multinationals van Europese oorsprong hun hoofdzetel buiten de Gemeenschap kiezen en zich bij voorbeeld in Liechtenstein vestigen om de Europese rechter te ontlopen. Artikel 8 heeft dus wel degelijk een „raison d'être“, hoewel men het erover eens kan zijn dat dit artikel geheel anders zou moeten worden geformuleerd. Men zou bij voorbeeld kunnen denken aan een regeling om een door de hoofdzetel aan te wijzen gevolmachtigd vertegen-

woordiger of gewoon de directie van de betrokken dochteronderneming aansprakelijk te stellen. Maar voorshands lijkt het gewenst dat de idee van artikel 8 blijft gehandhaafd, al ware het alleen maar om de Europese multinationals niet te discrimineren t.o.v. de multinationals welke buiten de EG gevestigd zijn.

Evalutatie van de Vredeling-richtlijn

Tot zover de grote lijnen van het voorstel dat in wezen voor een land als Nederland niet zoveel nieuws brengt, met dien verstande dat voortaan Philips kan worden gedwongen ook tekst en uitleg te verschaffen over het openen van een bedrijf in Zimbabwe of het sluiten van een fabriek in Chili. Dat is natuurlijk vervelend voor de betrokken multinational, maar anderzijds dient te worden bedacht dat in het Vredeling-voorstel de werkgever altijd het laatste woord heeft. Met andere woorden, de werkgever is verplicht de vertegenwoordigers der werknemers te informeren en te horen, doch niets kan hem ervan afhouden na 40 dagen gewoon zijn gang te gaan. Dat is dan weliswaar niet elegant, doch het is wel de realiteit. De richtlijn geeft de werknemers geen reële macht. Zij kunnen, wanneer de onderneming niet wil meewerken, de plannen niet veranderen. Hun invloed is dus hoogstens die van een „nuisance value”. Men kan zich afvragen of dit aspect van de richtlijn wel voldoende bij de opposanten is doorgedrongen. Anderzijds is duidelijk dat men niet kan ontkennen dat de richtlijn tot vertragingen in de besluitvaardigheid van de ondernemer kan leiden en dat bovendien het risico aanwezig is dat de plannen van de onderneming naar buiten bekendheid krijgen, met alle verdere risico's van beurspeculatie. Dat risico kan echter worden beperkt door de mogelijkheid in de richtlijn op te nemen om in bepaalde gevallen zeer vertrouwelijke gegevens achter te mogen houden en door een meer waterdichte formulering van het artikel inzake de geheimhoudingsplicht.

Voorts hoort men geregeld de vrees uiten dat de richtlijn bij zijn toepassing tot geschillen zal kunnen leiden. In het voorbeeld van de vestiging van Philips in Zimbabwe zou men zich de situatie kunnen voorstellen dat de werknemers van Philips in Palermo stellen dat dat nieuwe bedrijf met hen in concurrentie treedt en dat daarmee hun belangen ernstig worden beïnvloed. Doch de leiding van Philips ontkent dat met stelligheid. Wat dan? Wie maakt uit of die belangen worden geschaad? Volgens de richtlijn zou de rechter dat uiteindelijk moeten uitmaken. De vraag is echter of de rechter in staat is zich een oordeel te vormen of er belangen zijn geschaad. Doch aan de uitspraak van de rechter is meestal eerst lang touwtrekken tus-

sen werkgever en werknemers voorafgegaan in de welles-nietes-stijl, hetgeen niet altijd bevorderlijk is voor de goede betrekkingen binnen het bedrijf. Voorts zal het beroep op de rechter tot ernstige vertraging t.a.v. de besluitvorming kunnen leiden en dat is nu juist ook een van de zaken waarvoor de werkgever beducht is. Vandaar dan ook het verzet tegen een bindende regeling en het pleiten voor het voortbestaan van de thans geldende vrijwillige gedragscodes.

Toch lijkt de vraag zich op te dringen of de tegenstanders van de richtlijn de zaken niet wat te somber zien. Mag men werkelijk verwachten dat de vakbeweging op alle slakken zout zal leggen? Zou een verstandige vakbeweging met het opmerkelijke realisme dat zij de laatste tijd demonstreert, waarlijk behoefte voelen de bedrijfsleiding te interpellieren over allerlei wisselwasjes die in Paraguay, Pakistan of Panama plaatsvinden? Actiegroepen buiten de onderneming zullen zich misschien nog kunnen opwinden over allerlei vermeend onrecht dat ergens is begaan, doch zou een verstandige vakbewegingsvertegenwoordiging binnen het bedrijf werkelijk zo onzakenlijk kunnen zijn om de betreffende diensten van de onderneming te verlammen door allerlei tijdrovende vragen te stellen over details of onbenulligheden? Is de richtlijn niet veeleer bedoeld om te voorkomen dat zich dicht bij huis situaties voordoen zoals men nog niet zo lang geleden heeft kunnen beleven bij de stillegging van Ford Nederland en bij British Leyland in België, om ons slechts tot die twee voorbeelden te beperken, waarbij de werknemers voor een „fait accompli” werden gesteld? Mag men veronderstellen dat wanneer in die twee concrete gevallen de Vredeling-richtlijn zou zijn toegepast, misschien de uiteindelijke uitkomst van het conflict niet veel anders zou zijn geweest, doch wel de thans ontstane verbittering onder de werknemers had kunnen worden voorkomen? Men zou dan immers de gelegenheid hebben gehad door te dringen tot de moederonderneming wanneer Ford Amsterdam er niet in zou zijn geslaagd voldoende duidelijkheid t.a.v. de beweegredenen voor de sluiting te brengen.

Het Britse Hogerhuis kwam in een hoorzitting tot de voorlopige conclusie dat het voorstel van de Europese Commissie te gedetailleerd is en te doctrinair. En dat het moet worden vereenvoudigd, waarbij men terloops eraan herinnerd wordt dat de ontwerp-richtlijn uit twee delen bestaat. Eén deel m.b.t. de multinationals, en één deel m.b.t. nationaal opererende ondernemingen met verschillende branches. Waarom niet beide zaken te zamen regelen, zo vraagt men? Voorts rammelt een aantal definities en ten slotte verwerpt het Hogerhuis de artikelen m.b.t. sancties en geheimhouding.

Interessant is tevens om te vernemen

dat de opvolger van ir. Vredeling, de Britse beroepsdiplomaat Richard, de kritiek van het Hogerhuis reeds ter harte heeft genomen. Hoewel hij aanvankelijk stelde niet met de Vredeling-richtlijn getrouwd te zijn, is hij als goed Labourman en inmiddels bewerkt door de Europese vakbeweging en het Europees Parlement, tot de overtuiging gekomen dat het voorstel „erdoor moet”. Wel is de heer Richard realist genoeg om te beseffen dat hij in dat geval concessies moet doen en een geheel herzien — lees: afgezwakt — voorstel op tafel zal moeten leggen wil het kans van slagen hebben. Zijn collega's in de Commissie zullen daar overigens niet rouwig om zijn. De vorige Commissie heeft de ontwerp-richtlijn immers niet dan met aarzeling aanvaard nadat commissaris Davignon zich er ten slotte achter had geschaard. En de huidige Commissie is in haar samenstelling waarschijnlijk nog behoudender dan de vorige.

Het is verder geen geheim dat mevrouw Thatcher ernstige bezwaren tegen het ontwerp koestert en zeker niet zal aarzelen haar veto over het voorstel uit te spreken wanneer haar dat past. En daar de ontwerp-richtlijn is gebaseerd op artikel 100 van het EEG-Verdrag, moet er met unanimitieit van stemmen worden beslist. De richtlijn kan dus zeer wel stranden op het verzet van één lidstaat. Welke lidstaat dat zal zijn, valt niet van te voren te voorspellen. Er zijn immers ieder jaar in minstens één of twee lidstaten verkiezingen en derhalve wijzigt de politieke kleur van de EG-ministerraad voortdurend. De uitkomst van stemmingen in die raad is daarom onzeker en onvoorspelbaar. Wat vandaag nog door Mitterrand wordt omhelsd, wordt volgende week misschien door Chirac vergeuisd en het is de waarheid dat Michael Foot beslist prettiger over de Vredeling-richtlijn oordeelt dan mevrouw Thatcher.

Daarbij dient men er altijd rekening mee te houden dat ook binnen de lidstaten verschil van opvatting kan bestaan over een voorstel als de Vredeling-richtlijn. Het is nu eenmaal zo, en dat is ook reeds gebleken, dat ministers van Arbeid of Sociale Zaken positiever over zo'n richtlijn zullen oordelen dan de ministers van Economische Zaken die de belangen van de werkgevers voor ogen houden. Men kan dus reeds op nationaal plan een touwtrekken in de Ministerraad verwachten, waarbij echter voor de Arbeidsministers van doorslaggevende betekenis de gedachte is dat men iets in ruil zal moeten geven voor loonmatiging in de sfeer van de sociale zekerheid. Het is derhalve geenszins denkbeeldig dat de lidstaten zich t.z.t. bij hun stellingname t.a.v. de richtlijn zullen laten leiden door de wens toegevingen te doen in de sfeer van de zogenaamde secundaire arbeidsvoorwaarden die de richtlijn regelt.

Voor Nederland komt daarbij dat de

richtlijn, zoals reeds werd gesteld, in wezen weinig nieuws of revolutionairs bevat. In de Gemeenschap als geheel beschouwd zal de richtlijn immers het meest ingrijpen in de verhoudingen in Engeland en Ierland. Vandaar dan ook dat het grootste verzet van die kant zal kunnen komen. Landen als bij voorbeeld Denemarken en Duitsland en het Frankrijk van Mitterrand zullen daar veel minder moeite mee hebben. Bovendien, en dat is een belangrijk punt, kan niemand vandaag de dag nog precies voorspellen hoe de herziene tekst, na de amputaties die het huidige voorstel stellig zal ondergaan, er zal uitzien. De Europese Commissie zal immers ook nog rekening moeten houden met de stellingname van de twee adviesorganen, het Economisch en Sociaal Comité (ESC) en het Europees Parlement.

Het advies van het ESC ligt sinds eind januari van dit jaar op tafel. Met 80 tegen 60 stemmen bij 11 onthoudingen keurde dit college, na lange moeizame discussies tussen werkgevers en werknemers die vaak het karakter van een dovemansgesprek hadden, de richtlijn goed. Het Europees Parlement zal zich medio september over de richtlijn uitspreken. Daar liggen de kaarten uiteraard iets anders, omdat politici de richtlijn vanuit een andere optiek zullen benaderen. Velen onder hen hebben reeds de lof proberen te zingen van de Europese Commissie en van haar voorstel. Zij ontkennen dat de bestaande gedragscodes, zoals die van de OECD, bevreemdend functioneren en halen voorbeelden aan van multinationals die niet of onvoldoende met de belangen van de werknemers hebben rekening gehouden bij het treffen van belangrijke beslissingen. Men krijgt bij het lezen van verschillende verslagen die werden opgesteld de indruk dat, ondanks de kritiek die hier en daar valt te lezen, vele parlementariërs zelfs nog verder willen gaan dan ir. Vredeling en de Europese Commissie. Hier en daar — er liggen liefst 284 amendementen te wachten — worden namelijk strengere en ook ingewikkelder teksten voorgesteld dan in het ontwerp van de Commissie. De Commissie zal daarom geen gemakkelijke taak hebben wanneer zij de herziening van het huidige voorstel gaat uitwerken en zij zal voortdurend de hete adem van het Parlement in de nek voelen.

Men mag verwachten dat de Commissie ernaar zal streven zo weinig mogelijk tijd te verliezen. Vandaar

dat het waarschijnlijk lijkt dat het herziene voorstel nog voor het einde van dit jaar kan worden tegemoet gezien. Dat betekent dat de betreffende werkgroep van het Comité van Permanente Vertegenwoordigers van de Raad van de Europese Gemeenschappen reeds spoedig in 1983 met de werkzaamheden aan dit nieuwe voorstel zal kunnen aanvangen. 25 jaar Europese ervaring heeft geleerd dat de werkgroep een jaar nodig heeft om zulk een voorstel door te kauwen. De Raad kan dus vermoedelijk op zijn vroegst in 1984 (definitief) stelling nemen t.a.v. de richtlijn. Niemand kan voorspellen hoe op dat moment de politieke samenstelling van de Raad zal zijn en hoe de economische situatie er op dat moment uitziet. Het lijkt daarom wel wat voorbarig om zich te wagen aan voorspellingen m.b.t. de uitkomst van die Raadsdiscussie. Men moge er echter op vertrouwen dat de Europese Commissie gevoelig zal blijken voor de kritiek van degenen die het huidige ontwerp te gedetailleerd, te doctrinair, te rammeleend vinden en die een aantal verdere stappen des aanstoots uit de tekst zouden willen zien verwijderd. Een daarvan is, wat men in het Engels de „by pass” noemt, het voorschrift dat het de werknemers mogelijk moet maken zich rechtstreeks tot de hoofdzetel van de onderneming te wenden wanneer men vindt dat men bij de dochterondernemingen geen volledige informatie heeft ontvangen. Welnu, de werkgevers vrezen dat een dergelijke bepaling tot veel verwarring zal kunnen leiden, om nog niet te spreken van allerlei juridische complicaties die rijzen wanneer deze bepaling bovendien extra territoriale werking krijgt, m.a.w. ook in de VS en Japan van toepassing zou moeten zijn. Bovendien zal de richtlijn beslist meer verteerbaar worden wanneer de Commissie de werkingsfeer van artikel 6 zou beperken tot activiteiten die binnen de Gemeenschap plaatsvinden. Eventuele investeringen of desinvesteringen in Panama, Paraguay of Pakistan zouden, als zijnde van minder praktisch belang voor de Europese werknemers, om niet te spreken van pottekijkerij, buiten beschouwing moeten worden gelaten.

Wat echter niet waarschijnlijk is, is dat de Commissie een verplichte informatie- en consultatieprocedure zal laten vallen. Op dat punt zal zij stellig geen bereidheid tonen tot concessies of compromissen en wanneer de Raad dit bindende element uit de richtlijn zou verwijderen zou dat

ongetwijfeld een aanleiding voor de Commissie zijn om haar voorstel in te trekken. Zoals de zaken zich vandaag laten aanzien zal de Commissie onmogelijk kunnen aanvaarden dat de richtlijn zou worden omgezet in een aanbeveling of in een andere juridisch niet-bindende vorm zou worden gegoten.

Ten slotte

De Europese werknemer moet naar het oordeel van de Commissie de zekerheid hebben dat hij in de toekomst zal worden gehoord wanneer er binnen een multinationale onderneming belangrijke beslissingen worden genomen die consequenties hebben voor de arbeidsmarkt binnen een lidstaat. De vraag komt derhalve weer terug: laten de opposanten tegen het voorstel zich niet veeleer leiden door psychologische motieven dan door zakelijke? Krijgt niet voornamelijk achterdocht de overhand bij hun stellingname? Overdrijft men niet veelal de gevaren van de informatie- en consultatieprocedure en dient men niet te bedenken dat over de juiste inhoud van de te verstrekken informatie nog kan worden onderhandeld voor de uiteindelijke tekst van de richtlijn vaststaat?

Binnen het kader van het democratiseringsproces in het Europa van de Tien en meer in het bijzonder binnen de onderneming moet het beginsel van het Commissievoorstel toch een haalbare kaart zijn. Dient men niet te bedenken dat in de huidige situatie op de arbeidsmarkt in Europa en ook daarbuiten, waarin men wordt geconfronteerd met een werkloosheidspercentage van ruim 10, en met het vooruitzicht dat dit percentage nog zal oplopen, het een noodzakelijkheid is geworden de werknemers ten minste zo nauw mogelijk te betrekken bij beslissingen die hun arbeidsplaats in gevaar kunnen brengen? Zou bovendien het in de richtlijn voorziene overleg niet nieuwe gezichtspunten naar voren kunnen brengen die voor de onderneming aanleiding zouden kunnen zijn van haar plannen af te zien of die aan te passen? Gesteld dat de werknemers bepaalde rationalisatiemethodes kunnen suggereren of zelfs bereid blijken bepaalde offers te brengen op het gebied van lonen, werktijden of andere arbeidsvoorwaarden, is het dan niet van groot belang voor de onderneming om dat te weten voordat zij haar beslissing neemt? De overlegprocedure zou in zo'n geval voor beide partijen van het grootste belang kunnen blijken en reeds uit dien hoofde zou men de Vredeling-richtlijn niet te haastig moeten afwijzen, ook al kan men begrip hebben voor het argument dat in zaken dikwijls snel moet worden besloten en dat de Vredelingprocedure vertragend zal kunnen werken.