
Over Europese regelgeving en een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen

WILLEM DE NIJS, AD NAGELKERKE EN WIL MARTENS*

Samenvatting

In dit artikel wordt onderzocht hoe twee vormen van Europese regelgeving worden vormgegeven in drie nationale systemen van arbeidsverhoudingen. Het betreft de Europese Richtlijn Europese Ondernemingsraden en de Aanbeveling Financiële Participatie. De geselecteerde landen zijn Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk die alle drie bekend staan om hun zeer onderscheiden vormgeving van arbeidsverhoudingen. De analyse toont aan dat deze landen de Europese regelgeving implementeren op een wijze die zeer nauw aansluit bij de specifieke kenmerken van hun stelsels van arbeidsverhoudingen. In die zin is er sprake van een grote mate van nationale diversiteit in regelgeving op dit gebied. Dit zou er op er kunnen wijzen dat deze regelgeving geen bijdrage levert aan de ontwikkeling van een stelsel van arbeidsverhoudingen op Europees niveau. Uiteindelijk wordt beargumenteerd dat het "open-ended" karakter van de beide vormen van Europese regelgeving de mogelijkheid van de ontwikkeling van een stelsel van arbeidsverhoudingen op Europees niveau niet in de weg staat en dat er ook momenteel al, met name in de praktijk van de overeenkomsten van Europese ondernemingsraden, bepaalde convergerende ontwikkelingen zijn waar te nemen.

Inleiding

In deze bijdrage wordt onderzocht in welke mate bepaalde Europese regelgeving kan leiden naar de ontwikkeling van een stelsel van arbeidsverhoudingen op Europees niveau met behoud van de bestaande diversiteit van nationale stelsels. De achtergrond hiervoor is de 'paradigm shift' (Höland 1997) die te constateren valt in de Europese regelgeving. In plaats van uniformerende voorschrijvende regelgeving is er meer en meer sprake van 'open-ended' regulering welke het mogelijk maakt om Europese regels binnen bestaande nationale stelsels te implementeren. Als eerste willen we uitzoeken wat de introductie van deze 'open-ended' regelgeving betekent voor de verschillende nationale systemen van arbeidsverhoudingen. Zijn zij in staat om deze regels te absorberen zonder daarbij de typische kenmerken van hun

* Prof. Dr. Willem de Nijs is verbonden aan de Faculteit Managementwetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen. Dr. Ad Nagelkerke is verbonden aan de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de Universiteit van Tilburg. Dr. Wil Martens is verbonden aan de Faculteit Managementwetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen. Zij danken twee anonieme referenten voor hun opmerkingen en suggesties.

stelsels geweld aan te doen? In de tweede plaats willen we weten wat deze maatregelen betekenen voor de ontwikkeling van een stelsel op Europees niveau. Leiden deze initiatieven wel of niet tot een integrerend kader op Europees niveau?

Wij verwachten dat de betrokken partijen binnen de nationale stelsels zoveel mogelijk zullen proberen Europese voorstellen te implementeren in overeenstemming met hun eigen typische kenmerken en dat er geen sprake zal zijn van uniforme toepassing. Desondanks is het mogelijk dat met deze nationale oplossingen tegelijkertijd toch bijgedragen wordt aan de ontwikkeling van een stelsel op Europees niveau. Het is niet mogelijk om alle relevante richtlijnen en aanbevelingen van de Europese Commissie en om alle nationale stelsels van arbeidsverhoudingen binnen de Europese Unie te analyseren. We beperken ons tot de Richtlijn Europese Ondernemingsraden en de Aanbeveling betreffende Financiële Participatie van werknemers. Van deze beide regelgevingen zullen wij de implementatie onderzoeken in drie lidstaten, te weten Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. Deze landen zijn uitgekozen omdat zij ieder gekenmerkt worden door een zeer onderscheiden 'logica' in de vormgeving van hun arbeidsverhoudingen (Nagelkerke en De Nijs, 1998). De centrale vraag in de analyse is nu in hoeverre de invoering van de twee genoemde Europese regels overeenstemt met de logica van deze nationale systemen en of dit bijdraagt tot de ontwikkeling van een stelsel van arbeidsverhoudingen op Europees niveau.

Het betoog is als volgt opgebouwd: Na een korte typering van de onderscheiden logica's in de drie geselecteerde landen (paragraaf 1) zullen we de implementatie analyseren van de richtlijn Europese ondernemingsraden (paragraaf 2) en die van de aanbeveling financiële participatie (paragraaf 3). In de slotparagraaf zullen we de uitkomsten van de analyse betrekken op de twee door ons gestelde hoofdvragen.

1 De drie logica's

Het lijkt geen gewaagde veronderstelling dat de unieke specificiteit van nationale stelsels van arbeidsverhoudingen er toe zal leiden dat de implementatie van Europese regelgeving niet universeel zal zijn. Om dit te kunnen vaststellen zullen we eerst de typische structurele kenmerken van de stelsels van arbeidsverhoudingen van de drie landen omschrijven. Deze eigenschappen zullen we, zoals gezegd, benoemen als de onderliggende logica van de stelsels van arbeidsverhoudingen.

Frankrijk: logica van oppositie en wettelijke regels

Het Franse stelsel staat bekend om zijn relatief antagonistische relaties tussen werknemers/vakbonden en werkgevers. Stakingen zijn vaak fel en escaleren relatief gemakkelijk naar een nationale schaal. Een ander kenmerk is de dominante rol van de overheid in de regulering van de arbeidsverhoudingen en de wijze waarop ze de partijen tot overleg probeert te bewegen over belangrijke arbeidsvraagstukken. Dit geeft de Franse arbeidsverhoudingen een sterk centralistisch en legalistisch karakter welke op haar beurt aanleiding geeft tot felle interacties tussen vakbonden, werkgevers en de overheid. De werknemers zijn matig georganiseerd en

staan relatief zwak ten opzichte van de paternalistische en anti-vakbond ingestelde werkgevers. De werkgever is niet echt van zins zijn macht te delen en ook de vakbonden/werknemers zijn niet echt geneigd verantwoordelijkheid te willen dragen voor het ondernemingsbeleid. Beide partijen zijn niet oprecht geïnteresseerd in participatie en medezeggenschap. Hoewel de wetgever ondernemingsraden heeft voorgeschreven, spelen deze een marginale rol als het gaat om effectieve invloed op het ondernemingsbeleid. Ondernemingsraden worden nog altijd voorgezeten door de werkgever. Collectieve onderhandelingen leiden vaak tot openlijke conflicten, waarbij de overheid regelmatig als partij betrokken raakt.

Duitsland: logica van integratie en medezeggenschap

Duitsland wordt gekenmerkt door redelijk vreedzame en op samenwerking gerichte verhoudingen tussen werknemers en werkgevers. Werknemers zijn betrokken tot op het hoogste niveau van het ondernemingsbestuur. Ondernemingsraden spelen daarin een vitale en invloedrijke rol. De verhoudingen worden niet alleen vormgegeven vanuit het principe van belangentegenstelling maar zijn ook gebaseerd op de erkenning van de centrale rol van de factor arbeid in het productieproces. Vakbonden spelen hun rol vooral op sectoraal niveau, waar in het onderhandelingsproces weliswaar stakingen niet zijn uitgesloten maar waar de partijen zich over het algemeen toch als verantwoordelijke partners gedragen. Boven het sectorale niveau bestaan er geen nationale interactiestructuren. De overheid voorziet door middel van wetgeving in de noodzakelijke instrumentering en facilitering, zowel voor de medezeggenschap op ondernemingsniveau als voor het collectieve onderhandelingsproces.

Verenigd Koninkrijk: logica van competitie en contract

Het stelsel van arbeidsverhoudingen in het Verenigd Koninkrijk vertoont kenmerken die fundamenteel anders zijn dan die van Duitsland en Frankrijk. Collectieve onderhandelingen worden beschouwd als het geijkte en het beste instrument om de relatie tussen werkgevers en werknemers te reguleren. De wetgeving is van dien aard dat onderhandelingen en contracten een voluntaristisch karakter hebben en dat in principe elke arbeidsaangelegenheid voorwerp van onderhandelingen kan zijn tussen vakbonden en werkgevers op ondernemingsniveau.

Arbeidsverhoudingen worden gereguleerd vanuit het principe van belangentegenstelling. Desondanks is er sprake van een zekere consensus die is gebaseerd op het inzicht dat eigen onderhandelingskracht bepalend is voor het resultaat en dat de hulp van een derde partij (de overheid) ongewenst is. Dit model van regulering vereist dat er ook een vorm van wederzijdse erkenning bestaat van elkaars handelingsdomein. Het management heeft de 'right to manage' en er bestaat vanuit werknemerskant weinig aandrang betrokken te worden in het bestuur van de onderneming. Daar staat tegenover dat het management moet erkennen dat werknemers het recht hebben maatregelen van het management tot voorwerp van onderhandeling te maken. De overheid speelt als wetgever een bescheiden rol. Er bestaan geen landelijke overlegstructuren en ook sectorale en intersectorale onderhandelingen komen met uitzondering van de publieke sector niet voor.

2 De Europese ondernemingsraad

Op 22 september 1994 besluit de Europese Raad van Ministers de richtlijn voor de oprichting van Europese ondernemingsraden (EOR) aan te nemen. Deze richtlijn is bedoeld voor ondernemingen die op een Europese schaal opereren, dat wil zeggen voor multinationale ondernemingen met meer dan 1000 werknemers en met minimaal 150 werknemers in elk of tenminste twee lidstaten. Deze richtlijn is ook van kracht voor ondernemingen met een thuisbasis buiten de Europese Unie, indien zij voldoen aan de geformuleerde eisen. De richtlijn voorziet zowel in een aantal dwingende procedures om tot een overeenkomst te komen over de instelling van een formeel orgaan voor informatie en overleg als in een aantal minimumeisen als de betrokken partijen niet in staat zijn een dergelijke overeenkomst af te sluiten. In artikel 13 is een tweejarige periode bepaald waarbinnen de richtlijn in nationale wetgeving zal moeten zijn omgezet. Daarbij is gesteld dat de invoering zoveel mogelijk in overeenstemming mocht zijn met nationale gebruiken en gewoonten in de arbeidsverhoudingen. Bovendien is bepaald dat binnen deze tweejarige periode, dat wil zeggen voor 22 september 1996, aan zelfregulatie door sociale partijen op ondernemingsniveau de voorkeur wordt gegeven. Ook stelt de richtlijn dat ondernemingsraden of andere vormen van overleg die al bestaan voor de aanvaarding van de richtlijn, als Europese ondernemingsraden kunnen worden beschouwd. Na de gestelde termijn van twee jaar moeten de nieuwe raden worden vormgegeven volgens de artikelen 5 en 6 van de richtlijn die een aantal eisen formuleren waaraan de overeenkomst tot instelling van Europese ondernemingsraden dan moet voldoen. Artikel 5 betreft het zogeheten Bijzonder Onderhandelingsorgaan (BO), waarin onder andere regels worden gesteld over het starten van de onderhandelingen en over de samenstelling van dit orgaan. Dit BO is een commissie die de instelling van een EOR moet voorbereiden. Artikel 6 handelt over de inhoud van de overeenkomst zoals de samenstelling van de Europese ondernemingsraad, aantal leden, procedures voor informatie en overleg en dergelijke meer.

In de annex van de richtlijn is tot slot een aantal minimumvoorzieningen opgenomen waaraan de wetgeving van de lidstaten moet voldoen, indien de leiding van een multinationale onderneming en het onderhandelingsorgaan daaraan de voorkeur geven, of indien de leiding van een multinationale onderneming weigert onderhandelingen te beginnen binnen zes maanden na een schriftelijk verzoek daartoe door tenminste 100 werknemers (of hun vertegenwoordigers) in tenminste twee vestigingen in tenminste twee landen of indien de partijen na drie jaar nog niet in staat zijn gebleken een overeenkomst af te sluiten.

In lijn met de eerder gestelde hoofdvraag verwachten we dat nationale wetgeving en de overeenkomsten die hierop gebaseerd zijn, zullen corresponderen met de door ons geformuleerde logica's van de nationale systemen, zeker als we daarbij in aanmerking nemen dat in de bijna 25 jarige discussie over de Europese ondernemingsraden het principe van subsidiariteit daarin steeds zeer bepalend is geweest. In onze analyse hebben we gebruik gemaakt van wettelijke documenten en van comparatieve rapporten over de vestiging van Europese ondernemingsraden (Marginson et al., 1998, Carley and Marginson 2000), Carley and Hall, 1996, Blanke, 1999, Lecher, Nagel and Platzer, 1999, ETUI 2001, Kerckhofs 2001, Müller and Hoffmann, 2001). Daarbij hebben we ons voornamelijk gericht op die aspecten die het

mogelijk maken opvallende variaties vast te stellen in de wettelijke regulering en in de concrete overeenkomsten die multinationale ondernemingen hebben afgesloten. Deze aspecten hebben vooral te maken met de voorschriften zoals in de artikelen 5, 6 en 13 en in de annex zijn gesteld.

2.1 De Franse wet en de EOR

Afwijkend van de richtlijn maar in overeenstemming met de regels van de Code du Travail, heeft de Franse wetgever aan werkgevers en vakbonden prominente rechten toegekend. Zo is bepaald dat de bestuurder van de onderneming niet alleen volwaardig lid is van de Europese ondernemingsraad, maar ook voorzitter van de raad is. In deze positie heeft de werkgever veel invloed op het functioneren van de raad. Vanuit het gezichtspunt van werknemers is de raad dan ook minder onafhankelijk, ook al kan deze voor intern beraad zonder voorzitter bij elkaar komen voorafgaande aan een vergadering. Ook verplicht de wet het management uitdrukkelijk rekening te houden met de vitale werknemersbelangen bij belangrijke grensoverschrijdende besluiten. In tegenstelling tot de meeste andere lidstaten en zonder daartoe door de richtlijn te worden aangemoedigd, heeft de Franse wetgever exclusieve rechten toegekend aan vakbonden met betrekking tot selectie en benoeming van werknemersleden in de EOR en het bijzondere onderhandelingsorgaan. Deze toegekende rechten stemmen grotendeels overeen met die van de bestaande Franse wet op de ondernemingsraden en lijken stevig gegrondvest op de traditionele opvattingen over machtsongelijkheid en belangenconflict tussen werkgevers en werknemers. Opvallend is verder dat, in tegenstelling tot de Duitse en Britse wetgeving, de Franse wet heeft afgezien van de oproep uit de richtlijn om aan de partijen expliciet de opdracht te geven in de geest van samenwerking te handelen. Ook in dit geval kan men stellen dat de Franse wetgever aansluit bij de Franse regulatieve, etatistische traditie welke zorgvuldig de bevoegdheidsdomeinen van de twee opposerende belangengroepen respecteert.

Opmerkelijk is echter dat van de weinige proactieve Europese ondernemingsraden, dat wil zeggen raden gebaseerd op overeenkomsten die voortgaande participatie van werknemers mogelijk maken (Marginson et al., 1998), het merendeel juist te vinden is in wat de Franco-Belgische groep wordt genoemd¹. Anderzijds gaat het hier om slechts weinig raden die bovendien al voor september 1994 zijn ingesteld. Uit het onderzoek van Marginson et al. komt ook naar voren dat in deze landengroep de Europese ondernemingsraden weliswaar bijna allemaal zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van werknemers én management, maar dat in de meeste gevallen de voorbereidende selectiecommissies uitsluitend uit werknemers bestonden. Voorzichtig zou men hieruit kunnen concluderen dat er in Frankrijk in de praktijk toch meer sprake is van vertrouwen tussen werkgevers en werknemers dan eerder gesuggereerd. Maar vergeleken met de Europese ondernemingsraden in Duitse en Nederlandse multinationals blijken de Franse EOR's minder met bevoegdheden te zijn uitgerust

¹ Het onderzoek van Marginson et al. clustert landen met gelijksoortige systemen van arbeidsverhoudingen. Alhoewel dat de vergelijking tussen afzonderlijke landen minder scherp maakt, denken wij niettemin dat gebruik van de gegevens van de feitelijke EOR-overeenkomsten hier zinvolle aanvullende informatie verschaft voor onze analyse.

om zelfstandig te kunnen opereren.

Concluderend: de Franse wet die de Europese richtlijn over Europese ondernemingsraden van nationale regels moet voorzien weerspiegelt grotendeels de Franse wetgevende tradities. Terwijl dit weliswaar ook geldt voor de formele overeenkomsten in grote ondernemingen, blijken deze overeenkomsten in de praktijk echter op een aantal punten bepalingen te bevatten die verder gaan dan de wet (minimaal) aangeeft.

2.2 *De Duitse wet en de EOR*

Zoals in paragraaf 1 gesteld is het belangrijk te constateren dat in het Duitse stelsel van arbeidsverhoudingen een duidelijke scheiding bestaat tussen medezeggenschap in ondernemingen en collectief onderhandelen op sectorniveau. Deze twee onderscheiden vormen van coördinatie kennen ieder hun eigen thema's en vinden plaats in verschillende, zij het niet geheel van elkaar gescheiden, interactiestructuren. Het sterk ontwikkelde systeem van industriële democratie in Duitsland is de uitdrukking en de erkenning van de coöperatieve relaties tussen management en werknemers. Binnen het Duitse model is het economisch conflict als het ware geëxternaliseerd van de individuele onderneming, terwijl de relaties tussen de sociale partners ook op dit niveau niet gekenmerkt worden door hevige arbeidsconflicten.

De Duitse wetgeving met betrekking tot transnationale informatie en overleg vertoont duidelijk trekken van deze formele afgrenzing tussen medezeggenschap en collectief onderhandelen. Anders dan in de Franse wet worden aan vakbonden overwegend advies- en informatierechten toegekend. Het is aan de bestaande ondernemingsraden om de leden van het bijzondere onderhandelingsorgaan te nomineren en te benoemen. De invloed van de lokale ondernemingsraden is nog sterker vanwege hun informatierechten en vanwege het feit dat het door de wetgever is toegestaan om een tussen werkgever en ondernemingsraad afgesloten transnationale overeenkomst onder de paraplu te brengen van artikel 13 van de richtlijn. Ook in formele termen zijn de Duitse Europese ondernemingsraden meer autonoom dan hun collega's in de twee andere landen. Dit kan geïllustreerd worden met de regel dat de werkgever geen lid, laat staan voorzitter kan zijn van de Europese ondernemingsraad. De Duitse EOR wordt verondersteld uitsluitend uit werknemers te bestaan. Het is ook twijfelachtig of het lid dat de hogere staf vertegenwoordigt en bij gelegenheid vergaderingen kan bijwonen, als representant van het management kan worden beschouwd.

De Duitse wetgeving moedigt uitdrukkelijk een klimaat van samenwerking aan tussen werkgever en werknemers, wat volledig in lijn is met de naoorlogse nationale traditie van medezeggenschap. Het is dan ook niet verwonderlijk dat veel uitgebreider en meer gedetailleerd allerlei voorzieningen zijn omschreven die het functioneren van de EOR kunnen versterken (besluiten bij meerderheid van stemmen, schriftelijke procedures, regels over aanlevering van documenten et cetera). Dit in tegenstelling tot de Britse wetgeving waar de extensieve opsomming van bepaalde voorzieningen eerder in de richting lijkt te wijzen van het vermijden van mogelijke belangenconflicten of, als deze zich voordoen, van een oplossing te voorzien. Op bepaalde onderdelen echter biedt de wetgeving van het Verenigd Koninkrijk meer ruimte om het een en ander naar eigen believen van de onderhandelende

partijen te regelen (zie hierna). Voorts, alleen in de Duitse wetgeving treft men bepalingen aan over de participatie van werknemers uit andere, betrokken landen als de partijen tot overeenstemming komen over een EOR conform artikel 13. Ook sprekend is de 'vertaling' van de Duitse wetgever van de oproep uit de richtlijn tot samenwerking: 'Vertrauenvolle Zusammenarbeit'.

Volgens het onderzoek van Marginson et al. (1998) komen Europese ondernemingsraden die volledig uit werknemersvertegenwoordigers bestaan meer voor (dat wil zeggen in 58% van de gevallen) in de Duits-Nederlandse groep dan in de Frans-Belgische en Angelsaksische landengroepen. Toch is het nog altijd verbazend dat zo'n 42% van de artikel 13 overeenkomsten een gezamenlijke werkgever-werknemer samenstelling regelen van de EOR. Marginson et al. (1998) geven een tweetal verklaringen voor het overnemen van het 'Franse model' in de Duits-Nederlandse landengroep. Zo kan het duiden op (1) een zekere erosie van de bestaande en robuuste overlegrechten, maar het kan ook betekenen dat (2) de werknemersvertegenwoordigers bewust hebben gekozen voor minder sterke rechten om zo de bestaande (nationale) rechten van werknemers in multinationale ondernemingen te beschermen. De laatste interpretatie zou wat steun kunnen vinden in het gegeven dat volgens het onderzoek van 1998 de Duits-Nederlandse groep van landen relatief achterloopt in het oprichten van Europese ondernemingsraden. Een ander resultaat van empirisch onderzoek lijkt de scherpe afgrenzing tussen industriële democratie en collectieve onderhandelingen wat op de tocht te zetten. Carley en Marginson (2000) stelden vast dat in Oostenrijk en Duitsland de invloed van vakbonden op ondernemingsraden vaak veel verder gaat dan de marginale taken die hen volgens de wet zijn toegekend.

Afsluitend kunnen we concluderen dat de Duitse wetgeving op het gebied van Europese ondernemingsraden en de empirische gegevens tot zover die ons ter beschikking staan, wijzen in de richting van een sterke 'fit' met de door ons omschreven logica van het Duitse stelsel van arbeidsverhoudingen. Dat neemt niet weg dat in de praktijk de onderhandelende partijen op bepaalde onderdelen van de Duitse wet afwijkende voorzieningen kunnen treffen die in de buurt komen van regelingen zoals men die kan aantreffen bij multinationale ondernemingen uit andere landen. Dit zou kunnen duiden op een tendens om op Europees niveau tot een gemeenschappelijke vorm van informatie en overleg te komen binnen multinationale ondernemingen.

2.3 De Britse wet en de EOR

Op het eerste gezicht lijken rechten op informatie en consultatie een vreemde eend in de beet van de Britse arbeidsverhoudingen te zijn. Met de traditionele scheiding tussen de verantwoordelijkheden van management en werknemers als uitgangspunt vormt het proces van collectief onderhandelen het zwaartepunt in het reguleren van de betrekkingen tussen deze partijen. Tot voor kort bestond er geen verplichtend regelgevend kader voor het verlenen van werknemersrechten op het gebied van informatie en overleg. Als er al overlegorganen bestonden, was dit vooral te danken aan het invoeren van nieuwe organisatie- en managementconcepten zoals 'empowerment' van werknemers en waren deze sterk verbonden met

het 'shop steward'-systeem. Onder het 'Statutory Instrument on Transnational Information and Consultation' kunnen deze organen een belangrijke rol vervullen bij de selectie en benoeming van leden van de commissie die de instelling van de EOR moet voorbereiden (het BO) en van de EOR. Met de ondertekening van het Sociale Protocol in 1997 hebben de Britten ontegenzeggelijk een ferme stap richting het Europese continent gezet als het gaat om vormen van regulering op het gebied van arbeidsverhoudingen.

Ondanks dit gegeven is het nog altijd zo dat de omzetting van de richtlijn sterk de Britse voluntaristische trekken vertoont. Hoewel hier en daar wat geknabbeld is aan de zogeheten voorrechten van het management blijven deze toch nog steeds goed beschermd. Sterker nog de Britse wetgeving maakt hier expliciet melding van. Zo hebben de Britten in aanvulling op de vertrouwelijkheidsvoorzieningen uit de richtlijn regels geformuleerd met betrekking tot juridische stappen die kunnen worden ondernomen als vertrouwelijke informatie openbaar wordt gemaakt of wanneer de ontvanger van deze informatie overtuigd is dat deze verplichting tot vertrouwelijkheid niet redelijk is. Verder is het zo dat ook onderhandelingen mogelijk zijn op meer aspecten dan in de andere twee landen, zoals het voorzitterschap van de EOR. In het algemeen wordt meer waarde gehecht aan vrijwillige onderhandelingen dan aan wettelijke voorschriften ter zake. Tegelijkertijd moet echter worden geconstateerd dat de Angelsaksische overeenkomsten in de 'praktijk' meer expliciete uitsluitingen van specifieke aangelegenheden kennen die door de EOR aan de orde kunnen worden gesteld, dan die van de andere twee groepen van landen. Bovendien wordt de vertegenwoordiger van de vakbond een preferente positie toegekend als het op verkiezing aankomt in de EOR. Het is interessant om te zien dat zowel werkgevers- als werknemersorganisaties er bij de regering op hebben aangedrongen om daarvoor meer ruimte in de wet te maken. Dit zou kunnen wijzen op een gebrek aan ervaring met een binair systeem van werknemersvertegenwoordiging, maar het zou ook kunnen worden beschouwd als een poging om meer voeling te blijven houden met de bestaande Britse tradities op dit punt. In de overeenkomsten van het Verenigd Koninkrijk treffen we dan ook vaker rechten aan op het gebied van het bijwonen van EOR-vergaderingen door vakbondsbestuurders dan in de overeenkomsten in de andere twee landen (groepen). Dit kan aanleiding geven tot de suggestie dat vanwege het ontbreken van een medezeggenschapstraditie in het Verenigd Koninkrijk de participatie van werknemers in de EOR toch gemodelleerd wordt in de richting van een onderhandelingsmodel.

In lijn met de nadruk die in het Britse model van 'corporate governance' wordt gelegd op aandeelhouderswaarde, wordt in de wetgeving uitvoerig gewezen op de begrenzings van bevoegdheden, taken en thema's van overleg en informatie. Dit geldt ook voor zaken die onder de geheimhoudingsplicht vallen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat Marginson et al. (1998) tot de conclusie komen dat in de Angelsaksische overeenkomsten meer van dit soort bepalingen zijn opgenomen dan in overeenkomsten uit de twee andere door hem gegroepeerde landen. Onderzoek naar de artikel 13 overeenkomsten toont ook aan dat een aanzienlijk groter aantal Britse multinationale ondernemingen een vrijwillige EOR hebben ingesteld. Het ligt in de rede te verwachten dat een aantal van deze Europese ondernemingsraden zijn opgericht om niet te vallen onder artikel 6 of onder de voorzieningen van de annex

van de richtlijn. Toch kan dit niet helemaal de bereidheid van Britse ondernemingen verklaren om zich met deze vorm van belangenvertegenwoordiging in te laten, temeer als men in aanmerking neemt dat volgens het onderzoek van Carley en Marginson (2000) het aantal vrijwillige artikel 6 overeenkomsten in het Verenigd Koninkrijk hoog genoemd kan worden in vergelijking met Duitsland en Frankrijk.

Concluderend kunnen we stellen dat hoewel de rechten op transnationale informatie en consultatie, zoals geregeld in de Britse wetgeving, een breuk betekenen met de traditionele Britse arbeidsverhoudingen, veel van wat geregeld is nog altijd een afspiegeling vormt van de Britse 'custom and practice' op dit gebied.

3 Financiële participatie

Sinds het verschijnen in 1992 van de Europese aanbeveling betreffende de 'Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results', ook wel bekend als de Pepper-aanbeveling, heeft de Europese Commissie de lidstaten actief aangemoedigd om de ontwikkeling van regelingen op het gebied van financiële participatie te faciliteren. In de aanbeveling wordt een aantal voorzieningen en instrumenten vermeld die de lidstaten bij de implementatie in acht kunnen nemen, waaronder het ontwikkelen van nationale wettelijke kaders en het inzetten van fiscale en andere financiële prikkels. Ook worden er principes geformuleerd, waaraan regelingen en vormen op het gebied van financiële participatie dienen te voldoen. De belangrijkste daarvan zijn onder andere: financiële participatie mag de normale loononderhandelingen niet frustreren, financiële participatie moet open staan voor alle werknemers en werknemers moeten goed worden geïnformeerd over de risico's van financiële participatie.

In het navolgende zullen we nagaan hoe de Pepper-aanbeveling in de drie geselecteerde landen is geïmplementeerd.

3.1 *De Franse wet en financiële participatie*

Al sinds de jaren vijftig van de vorige eeuw kent Frankrijk een lange traditie op het gebied van wetgeving en overheidssteun om vormen van financiële participatie te introduceren.

De Franse wetgeving stimuleerde in het bijzonder drie vormen van financiële participatie.

Allereerst een 'cash based' winstdelingsprogramma ('Intéressement des salaires de l'entreprise uit 1959'): een vrijwillige regeling als onderdeel van een collectieve arbeidsovereenkomst. Daarnaast is er een verplichte regeling tot winstdeling uit 1967 (Participation aux fruits de l'expansion). Deze regeling geldt voor alle ondernemingen met meer dan 100 werknemers waarbij de winst niet direct jaarlijks wordt uitgekeerd maar in een speciaal fonds wordt gestort. Tot slot bestaat er een spaarplan op ondernemingsniveau (Plan d'épargne entreprise uit 1967). Dit spaarplan kan op initiatief van de werkgever worden ontwikkeld of door middel van een arbeidsovereenkomst, waarvoor de overheid fiscale voorzieningen heeft getroffen.

Sinds het verschijnen van de Pepper-aanbeveling heeft de Franse overheid nieuwe wetgeving geïntroduceerd om deze drie pijlers van financiële participatie te verstevigen. Zo heeft een wet uit 1994 de fiscale voordelen voor deelname aan de regelingen vergroot en de

verplichte regeling uitgebreid naar ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Daarnaast wordt in deze wet de zogeheten 'Conseil Supérieur de Participation' (CSP) geïntroduceerd. Deze raad heeft vooral als taak het monitoren van de toepassing van financiële participatie en het coördineren van alle initiatieven die leiden tot een verdere toename daarvan. De raad dient jaarlijks verslag te doen aan de Eerste Minister en het Parlement. Tezamen met enkele latere wetten heeft de wetgeving uit 1994 ervoor gezorgd dat de regelingen op het gebied van financiële participatie in overeenstemming zijn gebracht met de algemene condities die in de Europese aanbeveling zijn geformuleerd (zoals regels met betrekking informatie, vaststellen van de methode van berekening en criteria van verdeling etc).

Wat Frankrijk betreft kunnen we concluderen dat de overheid de verspreiding van financiële participatie actief heeft gestimuleerd door middel van wetgeving en fiscale voordelen. In de wetgeving van 1994 is de Pepper-aanbeveling uitdrukkelijk verwerkt en vooral gebruikt om bestaande nationale praktijken te versterken. Het is opmerkelijk dat Frankrijk het enige land in de EU is waarin de overheid ondernemingen verplicht om winstdelingsprogramma's te ontwikkelen. De Pepper-aanbeveling op zich heeft overigens slechts een marginale invloed gehad en niet geleid tot de introductie van andere dan de al bestaande vormen van financiële participatie. Zo is het opvallend dat financiële participatie in de vorm van aandelenbezit van werknemers nauwelijks voorkomt en ook niet als zodanig wordt gestimuleerd. Een en ander past dan ook goed in de door ons beschreven logica van Franse arbeidsverhoudingen, dat is uitgemond in een stelsel waarin de regulering wordt gedomineerd door centraal door de staat geformuleerde rechten van werknemers en waarin industriële democratie of medezeggenschap van werknemers geen hoge prioriteit heeft. Dit betekent dan ook dat financiële participatie niet wordt ingezet als middel om werknemers aan te moedigen deel te nemen aan het bestuur van de onderneming.

3.2 De Duitse wet en financiële participatie

Al lang voor de Pepper-aanbeveling kent Duitsland een traditie op het gebied van financiële participatie. Deze is voornamelijk gericht op aandelenbezit en vermogensvorming door werknemers met als doel bij te dragen aan een herverdeling van kapitaal door middel van het opbouwen van werknemerskapitaal in investeringsplannen (Poutsma en De Nijs 1999). Deze vormen van financiële participatie worden gereguleerd door wetten op het gebied van inkomstenbelasting en vermogensvorming ('Vermögensbildungsgesetze'). Werknemers worden hierdoor aangemoedigd om deel te nemen in het kapitaal van de eigen ondernemingen, vooral door specifieke spaarvormen. De wet biedt prikkels in de vorm van premies welke gerelateerd zijn aan het spaarbedrag van de individuele werknemer en de bijdrage van de werkgever. Daarboven biedt de wet bepaalde vrijstellingen van inkomstenbelasting en premies sociale verzekeringen. Daarbij worden ook nog speciale voorzieningen getroffen voor de 'minst verdienenden'.

Deze aanmoediging van werknemersparticipatie in het kapitaal van de onderneming past in de lange traditie van de politiek van herverdeling en het Duitse concept van de sociale markteconomie ('Soziale Marktwirtschaft'). Vormen van economische democratie worden

hierin voorgestaan om het conflict tussen kapitaal en arbeid te verminderen. Dit betekent ook dat het aan de partijen zelf wordt overgelaten dit in specifieke regelingen te vertalen

Na de Pepperaanbeveling worden in de periode 1992-1994 kleine aanpassingen in de wetgeving gedaan die in het bijzonder gaan over investeringen in bouwen en wonen ('Bausparen') en over de wijze waarop bijdragen worden gedaan. Meer ingrijpende veranderingen vinden plaats in september 1998 als er nieuwe wettelijke regels komen voor ruimere fiscale aftrekmogelijkheden en voor verbreding van de pensioengrondslag voor de lagere inkomensgroepen door middel van kapitaalvorming en sparen. In 1999 is dit gevolgd door een nieuwe voorziening welke het mogelijk maakt om het gespaarde kapitaal niet alleen te investeren in hypotheekleningen, spaarcontracten en levensverzekeringen, maar ook in aandelenkapitaal. Dit is voor het eerst dat de Duitse overheid aandelenbezit van werknemers aanmoedigt. Deze verandering in oriëntatie is mede veroorzaakt door de toenemende praktijk op dit gebied van grote (transnationale) ondernemingen en door de groeiende invloed van Angelsaksische investeringsfondsen op Duitse ondernemingen als gevolg van fusies en overnames. Of deze ontwikkeling zal leiden tot een breuk met de Duitse traditionele 'link' tussen financiële participatie enerzijds en welvaartsverdeling en sociale zekerheid anderzijds valt nog te bezien.

Uit het bovenstaande kunnen we concluderen dat financiële participatie in Duitsland sterk wordt bepaald door vormen van spaarloon die door de overheid worden gestimuleerd. Het is aan de sociale partners, management en ondernemingsraden om concrete vormen te ontwikkelen, wat in de praktijk leidt tot een grote diversiteit van modellen van financiële participatie in Duitse ondernemingen. Dit patroon past goed in de logica van Duitse arbeidsverhoudingen. Het wettelijke kader speelt op de verschillende institutionele niveaus een bepalende rol in het structureren van de onderlinge verhoudingen op basis van 'social partnership'. Vormen van financiële participatie worden op ondernemingsniveau geregeld tussen management en ondernemingsraad en aldus ontkoppeld van het collectieve onderhandelingsproces. Vakbonden accepteren financiële participatie als additionele beloning op de collectief overeengekomen lonen.

3.2 De Britse wet en financiële participatie

Evenals Frankrijk kent het Verenigd Koninkrijk een traditie op het gebied van financiële participatie die in dit geval zelfs teruggaat tot in de 19de eeuw. Sinds 1978 is er sprake van een aanmerkelijke groei dankzij wetgeving die voorziet in belastingvoordelen voor regelingen op het gebied van winstdeling en aandelenbezit voor werknemers. Een belangrijke voorwaarde van de fiscus is dat de regelingen moeten zijn goedgekeurd door de 'Inland Revenue'. Deze Britse wetgeving is 'permissive' in die zin dat zij belastingprijkkels biedt aan werknemers en werkgevers die deze op vrijwillige basis al dan niet kunnen benutten. Het Verenigd Koninkrijk had al een breed en goed ontwikkeld patroon van financiële participatie lang voordat er sprake was van de Pepper-aanbeveling. Daarbij zijn vooral de volgende vormen relevant:

Profit-related pay schemes (PRP)

In deze regeling wordt een deel van de beloning van werknemers gekoppeld aan de ontwik-

keling van de winst van de onderneming. Omdat PRP betrekking heeft op loonsubstitutie biedt de Finance Act van 1987 nogal genereuze belastingvoordelen om de weerstand van werknemers te helpen overwinnen: belastingvoordelen die in de opvolgende wetten van 1989 en 1991 alleen nog maar zijn vergroot.

Employee share schemes

Regelingen voor aandelenbezit van werknemers worden aanzienlijke voordelen gegund, mits zij zijn goedgekeurd door de Inland Revenue. Zij maken het werknemers mogelijk aandelen te verwerven gratis of tegen gereduceerd tarief zonder daarbij belasting te hoeven betalen over de waarde van deze aandelen. De kosten die de onderneming maakt voor het implementeren van deze regelingen zijn ook aftrekbaar voor de belasting. Er bestaan drie van dergelijk goedgekeurde regelingen:

Save-as-you-earn share option schemes (SAYE)

Deze regeling is geïntroduceerd met de Finance Act van 1980. Werknemers krijgen daarin de mogelijkheid aandelenopties te verwerven tegen een vastgestelde prijs en met een korting oplopend tot 20 % met een looptijd van 3,5 of 7 jaar. Het belangrijkste voordeel voor werknemers is dat zij geen belasting hoeven te betalen over de gunstige aanschafprijs van deze aandelen en ook niet over de toegenomen waarde van deze aandelen, wanneer zij de opties effectueren.

Approved profit-sharing schemes (APPS)

In het geval van een APPS regeling creëert de onderneming een fonds waarin bijdragen worden gestort vanuit de winst van een onderneming. Daaruit worden aandelen gegeven aan individuele werknemers zonder bijkomende kosten. Wanneer deze aandelen voor 5 jaar binnen dit fonds blijven, zijn ze vrijgesteld van belasting. Indien de aandelen vóór deze periode te gelde worden gemaakt, kan de belasting worden verlaagd omwille van 'compassionate reasons' als pensionering, ontslag wegens ongeval of arbeidsongeschiktheid en dergelijke.

Company or discretionary share option schemes

In aanvulling op de regeling die geldt voor alle werknemers introduceert de Finance Act van 1984 belastingvermindering voor aandelenopties voor werknemers die door de onderneming daarvoor zelf worden geselecteerd (vooral managers en sleutelwerknemers)

Naast deze 'approved' regelingen kent het Verenigd Koninkrijk nog tal van andere praktijken op het gebied van winstdeling en aandelenbezit. Het grote verschil is dan dat deze niet gekenmerkt worden door allerlei belastingvoordelen.

Met het verschijnen van de Pepper-aanbeveling is het Britse wettelijke kader op het gebied van financiële participatie slechts marginaal aangepast. Er zijn sindsdien geen nieuwe vormen van financiële participatie voorgesteld en ook de wetgeving heeft zijn permissieve karakter behouden. Het zijn nog altijd de werknemers en werkgevers zelf die onderling uitmaken of,

en in welke vorm, financiële participatie in hun onderneming wordt geïmplementeerd. Er zijn in de wetgeving wel wijzigingen doorgevoerd, maar deze hebben weinig van doen met de Pepper-aanbeveling. Zo is bijvoorbeeld de wet gewijzigd op de PRP: niet omdat de regeling niet in lijn zou zijn met de bedoelingen van de Pepper-aanbeveling, maar omdat deze voor de schatkist uiteindelijk te duur bleek. Als er al invloed is geweest van de Pepper-aanbeveling dan heeft deze vooral de bestaande traditie op dit punt versterkt. De belangrijkste actoren zijn werkgevers en werknemers. De Britse regelingen zijn ook veel meer flexibel dan vergelijkbare regelingen in Frankrijk, waar de wetgever strikte regels en criteria oplegt. Dit weerspiegelt de nadruk die in het Verenigd Koninkrijk wordt gelegd op financiële participatie als een 'tool of management' en niet als een instrument om inkomens en kapitaal te herverdelen. Om het nog stilliger uit te drukken: in het Verenigd Koninkrijk wordt financiële participatie als een onderdeel beschouwd van 'human resource management' en niet als een onderdeel van het collectieve onderhandelingsproces. De ondernemingen hebben veel vrijheid in de wijze waarop zij de regelingen invoeren en in de meeste gevallen worden de regelingen niet uitonderhandeld met vakbonden en is ook de instemming van de werknemers om ze in te voeren, niet nodig.

Het Britse patroon van financiële participatie correspondeert goed met de door ons omschreven logica van de arbeidsverhoudingen aldaar. De overheid intervenueert nauwelijks in de regulering van de arbeidsverhoudingen en collectief onderhandelen is een proces waarin vakbonden en werkgevers vrijwillig de inhoud, voorwaarden en duur van arbeidsovereenkomsten vastleggen. Collectieve arbeidsovereenkomsten hebben geen wettelijke status en zijn ook niet wettelijk afdwingbaar. Dat is ook meteen de reden waarom financiële participatie gescheiden wordt gehouden van de collectieve onderhandelingen over lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Dit weerspiegelt zowel de belangen van werkgevers die zoveel mogelijk vrijheid van handelen willen behouden als die van vakbonden die geen behoefte hebben om financiële participatie deel te laten worden van de reguliere loonvorming.

3 Conclusies

Uit de voorgaande analyse kunnen we vaststellen dat de manier waarop de drie landen de richtlijn Europese ondernemingsraden en de aanbeveling met betrekking tot financiële participatie hebben geïmplementeerd in grote mate de logica's van hun stelsels van arbeidsverhoudingen weerspiegelt. Deze overeenstemming is herkenbaar in hun nationale overlegstructuren en de daarin prevalerende specifieke patronen van interpretatie en waardering. Tegelijkertijd kunnen we constateren dat de richtlijn en aanbeveling getrouw zijn omgezet in nationale wetgeving. Het samenvallen van een implementatie in overeenstemming met de nationale kenmerken en een getrouwe omzetting in nationale wetgeving van Europese regels is niet verrassend, gezien het feit dat van beide vormen van Europese regulering verwacht werd dat zij zoveel mogelijk naar 's lands wetten en gebruiken zouden worden uitgevoerd. Deze beide vormen van 'open-ended'-regulering verschaffen als het ware een geheel van metaregels voor de productie van nationale regels die een soepele integratie mogelijk maken met het nationale stelsel van arbeidsverhoudingen.

Ten aanzien van de Europese ondernemingsraad vinden we deze overeenstemming terug in de Franse en Duitse wetgeving op het gebied van transnationaal overleg en consultatie die nauw aansluit bij hun respectievelijke wetten op het gebied van nationale medezeggenschap en bij hun nationale gebruiken op dit gebied. Zo is bijvoorbeeld de Franse bestuurder van een onderneming niet alleen lid maar ook de voorzitter van de EOR en is het de vakbonden toegestaan een belangrijke rol te spelen in de samenstelling en het functioneren van de raad. Volgens de Duitse wetgeving echter bestaat de EOR uitsluitend uit vertegenwoordigers van werknemers en worden de vakbonden op een zijspoor geplaatst. Hoewel werknemersrechten op het gebied van medezeggenschap als vreemd kunnen worden beschouwd aan de Britse traditie, en dus als afwijking van de veronderstelde logica, is er toch sprake van een zekere conformiteit in die zin dat onderhandelingen tussen werknemersvertegenwoordigers en management in de implementatie een doorslaggevende rol vervullen en waarbij ook wordt gezorgd dat het zogeheten 'management prerogative' niet echt in gevaar komt.

Daarnaast kunnen we vaststellen dat deze overeenstemming behalve in de nationale wetgevingen ook herkenbaar is in de actuele overeenkomsten die met transnationale ondernemingen in de drie betrokken landen zijn gemaakt. Toch is het opvallend dat op verscheidene aspecten hierbij gesproken kan worden van afwijkingen met de nationale wetgeving op het gebied van transnationaal overleg. Dit heeft grotendeels te maken met de beslissing van ongeveer 30 tot 40% van de multinationale ondernemingen om vrijwillig zogeheten artikel 13 overeenkomsten af te sluiten. Dit zijn overeenkomsten die afgesloten konden worden in de periode voordat de richtlijn in nationale wetgeving was omgezet, dat wil zeggen tussen september 1994 en september 1996. Dankzij de openheid en flexibiliteit van de richtlijn konden deze overeenkomsten blijven bestaan, ook al weken zij af van de overeenkomsten onder het regiem van de latere nationale wetgeving (de zogeheten artikel 6 overeenkomsten). Hierbij is ook sprake geweest van een zeker leereffect. Zoals onder andere Marginson et al. (1998) en Carley en Marginson (2000) hebben waargenomen heeft de richtlijn de communicatie tussen management, werknemers en vakbonden over nationale grenzen heen sterk geactiveerd en heeft men lering getrokken uit zogeheten 'good practices' op het gebied van transnationale medezeggenschap. Dit heeft geleid tot enige convergentie als men de concrete overeenkomsten vergelijkt van transnationale ondernemingen in de drie betrokken landen. Een goed voorbeeld hiervan is de toename en de verspreiding van Europese ondernemingsraden die alleen uit werknemers bestaan.

Op het gebied van financiële participatie is er sinds de Pepper-aanbeveling in de drie landen slechts bij hoge uitzondering sprake van nationale wetgeving die indruist tegen de logica van het nationale stelsel van arbeidsverhoudingen of van de introductie van vormen van financiële participatie die niet passen bij de nationale gebruiken en praktijken. Zo ziet men in Duitsland bijvoorbeeld sinds de introductie van de Pepper-aanbeveling een groei van aandelenbezit van werknemers in transnationale beursgenoteerde ondernemingen. Hoewel dit in lijn is met de Pepper-aanbeveling kan het toch eerder als een teken worden beschouwd van de groeiende invloed van Angelsaksische managementconcepten. Ook de aanscherping van de Britse wetgeving op bepaalde onderdelen kan men beschouwen als een zekere aantasting van

hun traditionele logica. Om belastingvoordelen te genieten moeten regelingen op het gebied van financiële participatie voortaan de goedkeuring hebben van de Inland Revenue. Deze belastingvoordelen worden alleen gegeven als de regelingen openstaan voor alle werknemers van de onderneming. Dit soort voorschriften zou men kunnen zien als een inperking van het gebruik van financiële participatie als een management instrument.

Alles overziende kunnen we vaststellen dat beide Europese regels geleid hebben tot een aanmerkelijke diversiteit in de wetgeving van de drie landen zonder al te veel invloed op hun respectievelijke veronderstelde logica's. Elk van deze landen kent nu een grotere diversiteit in regels en praktijken dan voorafgaand aan de introductie van genoemde Europese regelgeving. Een opmerkelijk gevolg van deze ontwikkeling is dat de landen ook meer regels en praktijken met elkaar delen dan daarvoor. In die zin zou men kunnen spreken van een zekere convergentie. Desondanks is het zo dat de wettelijke regels en de overeenkomsten de specifieke kenmerken van hun stelsels van arbeidsverhoudingen niet hebben uitgehold. De regels en praktijken zijn daarmee een integraal deel geworden van de nationale systemen van arbeidsverhoudingen.

Het tweede deel van onze vraagstelling heeft betrekking op de bijdrage van deze twee vormen van regulering aan de ontwikkeling van een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen. Op dit gebied kunnen we slechts spreken van een bescheiden bijdrage. Naar onze mening zijn hier wel drie aspecten het noemen waard.

Allereerst draagt het optreden tegelijkertijd van toenemende diversiteit en convergentie in regels en praktijken bij tot het delen van gemeenschappelijke ervaringen en van leerprocessen. Dit kan weer de basis vormen voor meer overleg en uitwisseling van ervaringen op Europees niveau. Daarnaast heeft het overleg dat nodig is voor de ontwikkeling van deze Europese regels en de omzetting daarvan in nationale wetgeving in de betrokken landen, geleid tot een discussie over de betekenis en functies van deze regels. Deze discussie kan ondersteunend werken voor de uitwisseling van informatie en ervaringen tussen de actoren in de verschillende landen. Het laatste aspect betreft de toename van het reguliere, transnationale (Europese) overleg, zoals dit concreet in multinationale ondernemingen zelf gestalte krijgt. Deze drie bijdragen aan een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen pakken voor de EOR en regelingen op het gebied van financiële participatie overigens wel verschillend uit.

De diversiteit in regels en praktijken die voortgekomen zijn uit de richtlijn EOR heeft inderdaad tot effect dat in de EU landen sprake is van gemeenschappelijke ervaringen en leerprocessen. We hebben wat dit betreft al verwezen naar de aantrekkingskracht van 'good practices'. Ook Carley en Marginson (2000) en Lecher, Nagel en Platzer (1999) doen expliciet verslag van leerprocessen, terwijl Veersma (2001) op het belang daarvan wijst voor toekomstige ontwikkelingen. Zeker op het gebied van EOR en haar verdere ontwikkeling vindt er veel discussie plaats: een discussie die niet geëindigd is met de omzetting van de richtlijn in nationale wetgeving en de afsluiting van overeenkomsten met transnationale ondernemingen, maar ook nieuwe Europese medezeggenschapsvoorstellen heeft opgeleverd.²

2 Het gaat om de richtlijnen 2001/86/EC over het Europese Ondernemingsstatuut en 2002/14/EC over een kader voor overleg- en informatierechten voor werknemers. Overigens blijkt ook uit de omzettingen van laatstgenoemde richtlijn in nationale wetgeving dat de landen sterk inzetten op de eigen wettelijke en juridische uitgangspunten.

Ook de ervaringen met het overleg dat in Europese ondernemingsraden zelf plaatsvindt, wijzen uit dat dit vaak verder gaat dan volgens de richtlijn wordt voorgeschreven. Zo geeft Waddington (2002) aan, dat de ervaringen en de uitwisseling van informatie ertoe hebben geleid dat de regels met betrekking tot training, fusie en overnames moeten worden verbeterd. Wat dit betreft kunnen we concluderen dat de richtlijn EOR en de daarmee verbonden EOR overeenkomsten aanleiding hebben gegeven tot een gerichte discussie op Europees niveau over wat men toch als de eerste grondslag moet zien van een stelsel van arbeidsverhoudingen op Europees niveau.

In het geval van financiële participatie heeft de Pepper-aanbeveling niet alleen geleid tot de aanvaarding van een Europees kader van metaregels, maar ook het gemeenschappelijke idee doen postvatten dat financiële participatie voordelig is voor zowel werkgevers als werknemers. Sprekend is in dit verband dat de Europese Commissie in juni 2002 gewag kon maken van een breed gedragen consensus met betrekking tot de principes van financiële participatie. Echter, in tegenstelling tot de EOR is er op het gebied van financiële participatie veel minder sprake van gerichte transnationale Europese communicatie tussen de actoren binnen de verschillende niveaus van arbeidsverhoudingen. Mogelijk kan de bereikte consensus binnen de Europese Commissie over een beleid van intensivering van Europese informatie-uitwisseling een impuls geven aan de ontwikkeling van een Europees discussie platform op dit gebied.

Bovenstaande opmerkingen kunnen niet verhullen dat regelingen, zoals de richtlijn Europese ondernemingsraad en de Pepper-aanbeveling, niet hebben geleid tot een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen. Beide Europese regels kunnen hier alleen maar aan bijdragen als ze een coherent onderdeel zijn van een Europees complex van regels, onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden, overleg met betrekking tot opleiding en scholing, arbeidsmarktbeleid en dergelijke. Op dit gebied is er slechts sprake van een aarzelende aanzet.

Tot slot merken we op dat de bijdragen van de Richtlijn EOR en de Pepper-aanbeveling aan de ontwikkeling van een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen grotendeels afhankelijk is van het "open-ended" karakter van deze regels. Deze vorm van regulering, welke bestaat uit metaregels, wat op zich weer regels voor zelfregulatie zijn, leidt als het ware tot reflectie binnen de nationale systemen van arbeidsverhoudingen. Europese regels verschijnen zo als veranderingen in de context van nationale systemen die nopen tot een reflectie op bestaande nationale regels. Alleen deze vorm van Europese regulering die de bestaande structuren van nationale systemen van arbeidsverhoudingen respecteert, kan bijdragen aan de vitaliteit zowel van de nationale als van een ontwikkelend Europees systeem van arbeidsverhoudingen. De recente Europese regulering in het domein van arbeidsverhoudingen lijkt meer en meer van dit idee doordrongen te zijn.

Literatuur

- Blanke, Thomas (1999a), European Works Councils as an institution of employee information and consultation: an overview of typical features of national transposition provisions, outstanding legal questions and demands for amendments to EWC Directive 94/45/EC. *Transfer*, (3), 366-384.
- Blanke, Thomas (1999b), *Europäische Betriebsrätegesetz; EBRG-Kommentar*. Baden-Baden: Nomos.
- Buschak, Willy, (1999), Five years after: a look forward to the revision of the EWC Directive. *Transfer*, (3), 384-393.
- Carley, M. (2000), *Negotiating European Works Councils: A comparative study of Article 6 and Article 13 Agreements*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Carley, M. (2002), *Industrial relations in the EU member states and candidate countries*. European industrial relations observatory on-line. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Carley, M. and M. Hall (1996), Comparative analysis of agreements. In: Bonneton, P., Caley, M., Hall, M. and H. Krieger, *Review of current agreements on information and consultation in European multinationals*. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. 13-41.
- Carley, M. and P. Marginson (2000), *Negotiating European Works Councils; A comparative study of Article 6 en Article 13 agreement*. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Däubler, W., Kittner, M. and T. Klebe eds. (2000), *Kommentar zum BetrVG*. Köln: Bund-Verlag.
- European Industrial Relations Review*, (1996), Vol. 1996, (264) (EIRR 1996).
- European Commission (1992), Council Recommendation of 27 July 1992 concerning the Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results. *Official Journal of the European Communities*, (L. 245), 26-08, 53-55 (EC 1992).
- European Commission (2000), *Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purpose of informing and consulting employees*. Brussels (EWCD 94/45).
- European Commission (2000), *Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of the Directive 94/45/EC*. Brussels, 04/04/2000, COM (2000) 188 (EC 2000).
- European Commission (2001), EU council reaches agreement on employee consultation directive. *European works councils bulletin*, (34), 5-9 (ECWB, 2001).
- European Commission (2002), *Directive of 11 March 2002, establishing a general framework for informing and consulting employees in the European community*. Brussels (EC 2002/14/).
- European Commission (2002), *Communication from the commission to the council, the European parliament, the economic and social committee and the committee of the regions. On a framework for the promotion of employee financial participation*. Brussels (EC COM 364, 2002).
- European Commission (2002), *Industrial Relations in Europe*. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Serie Employment and Social Affairs, May, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (EC 2002DG).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000), *Commission reports on implementation of European Works Councils Directive*. Dublin, (EFILWC 2000) www.eiro.eurofound.ie/2000/05.
- European Trade Union Institute (1999), *Transposition of the EWC-Directive into national law*. Brussels (ETUI).
- European Trade Union Institute (2001), *European Works Councils*. An excerpt from the databases by Peter Kerckhofs, Brussels, October (ETUI 2001).
- France, (1996), *Loi No. 96 - 985 du 12 Novembre 1996 relative à l'information en à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective*. L'Article L. 439-1 du code du travail. Paris (Liccc-F). As English Internet version on: www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/Directive9445.
- Germany, (1999), *Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) vom 28 Oktober 1996*. Bundesgesetzblatt I, 1548. Geändert durch Gesetz vom 22 Dezember 1999 (BGB I, 2809. Bonn (Ebrg-D). As English Internet Version on: www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/Directive9445 (Ebrg-E).
- Höland, A. (1997), *Mitbestimmung und Europa*. Expertise im Rahmen des Projektvorhabens Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen - Bilanz und Perspektiven. Bremen (unpublished paper).
- Kerckhofs, Peter (2001), *20 years of European Works Council dynamics*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Lecher, W. and H-W. Platzer (1994), *Europäische Union - europäische Arbeitsbeziehungen? Nationale Voraussetzungen und internationaler Rahmen*. Köln: Bund-Verlag.
- Lecher, W., Nagel, B. and H-W. Platzer (1999), *The Establishment of European Works Councils; From information committee to social actor*. Aldershot: Ashgate.
- Marginson, P., Gilman, M., Jacobi, O. and H. Krieger (1998), *Negotiating European Works Councils; An Analysis of Agreements under Article 13*. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.

- Marginson, P. and Schulten (2002), The Europeanisation of collective bargaining. European industrial relations observatory on line. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Martens, W., Nagelkerke, A., and W. de Nijs (2001), Das gesellschaftliche System der Arbeitsbeziehungen. In: *Industrielle Beziehungen*, Vol 8, (3), 229-354.
- Müller, Torsten and Hoffman, Aline (2001), *EWC Research: A Review of the Literature*. Warwick: Industrial Relations Research Unit, University of Warwick. Warwick Papers in Industrial Relations, No. 65, November 2001.
- Nagelkerke, A. De Nijs, W. (1998), Institutional dynamics in European industrial relations: In: *Labour*; Vol. 12, (4), 745-772.
- Pendleton, A. and V. Perotin, eds. (2001), *Profit-sharing in Europe: The Characteristics and Impact of Profit-sharing in France, Germany, Italy and the United Kingdom*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Platzer, H.W. and S. Rüb (1999), Europäische Betriebsräte: Genese, Formen und Dynamiken ihrer Entwicklung - Eine Typologie. *Industrielle Beziehungen* Vol 6, (4), 393-426.
- Pendleton, A. and E. Poutsma, eds. (2001), *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Poutsma, E. and W. de Nijs eds. (1999), Financial Participation in the 1990s; Dissemination and Challenges. *Economic and Industrial Democracy, Special Issue*, Vol 20, (2), May, 171-296.
- Poutsma, E. (2001), *Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Poutsma E. and W. de Nijs (2003), Broad-based employee financial participation in the European Union. *Journal of International Human Resource Management*, Vol.14, (6)
- Poutsma E., Nijs, W. de, and M. Poole (2003), The global phenomenon of financial participation. *Journal of International Human Resource Management*, Vol. 14, (6) .
- Rigaux, M. and F. Dorsemont eds. (1999), *European Works Councils: A legal analysis of the European Works Council: towards a revision of Directive (EC) No 94/45?* Antwerpen - Groningen: Intersentia Rechtswetenschappen.
- UK Ministry of Trade and Industry (2000), *The Transnational Information and Consultation of Employee Regulations*. Statutory Instrument 1999, No. 3323. London (Tieer).
- UK Ministry of Trade and Industry (1999), *Outcome of the public consultation on implementation of the European Works Council Directive*. London (OPC).
- UK Ministry of Trade and Industry (1999), *Implementation in the UK of the European Works Council Directive: A consultative document*. July, URN 99/926. London (IUK).
- Veersma, U. (2001), Between European and national institutions. European Works Councils in Dutch-owned MNC's as a new form of workers representation. In: R. Markey, A. Chouraqui, P. Gollan, A. Hodgkinson and U. Veersma, eds., *Models of employee participation in a changing global environment: diversity and interaction*. Aldershot: Ashgate, 212-231.
- Waddington, J. (2002), Views on the agenda of European Works Councils and on the revision of the directive: a perspective from five countries. In: E. Gabaglio and R. Hoffmann, eds., *European Trade Union Yearbook 2001*. Brussels: European Trade Union Institute.

Abstract

This contribution analyses the implementation of two forms of European regulation in three different national systems of industrial relations. The European rules under study are the European Directive on European Works Councils and the Recommendation with respect to financial participation. The countries we have selected for this study are France, Germany and the United Kingdom because of their specific and distinct system of industrial relations. Our analysis provides evidence for a close relationship between the way the two European rules are implemented in the selected countries and the specific features of their systems of industrial relations. In this respect one may speak of a high degree of diversity in regulation. This result could indicate a rather limited contribution of these two forms of regulation towards the development of a kind of European system of industrial relations. Nevertheless: at the end of the article it is argued that the so-called open-ended character of both forms of regulation certainly doesn't preclude the coming of a European system of industrial relations in the future. It is for instance notable that the Directive on European Works Councils has also furthered some light convergent developments as far as the actual agreements of works councils are concerned.