

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het thema „Participatie en betrokkenheid van werknemers als sleutelfactoren voor goede bedrijfspraktijken en evenwichtige oplossingen om uit de crisis te geraken” (initiatiefadvies)

(2013/C 161/06)

Rapporteur: **Wolfgang GREIF**

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 12 juli 2012, overeenkomstig artikel 29, lid 2, van zijn reglement van orde, besloten een initiatiefadvies op te stellen over

"Participatie en betrokkenheid van werknemers als sleutelfactoren voor goede bedrijfspraktijken en evenwichtige oplossingen om uit de crisis te geraken"

(initiatiefadvies).

De afdeling Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap, die met de voorbereiding van de desbetreffende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 26 februari 2013 goedgekeurd.

Het Comité heeft tijdens zijn op 20 en 21 maart 2013 gehouden 488e zitting (vergadering van 20 maart) het volgende advies uitgebracht dat met 85 voor en 3 tegen, bij 8 onthoudingen, werd goedgekeurd:

1. Samenvatting

1.1 De financiële crisis heeft zich in het bedrijfsleven sterk doen gevoelen. Het overwinnen ervan vergt in het belang van alle geraakte groepen, beleggers, werkgevers, werknemers en regio's (de "multistakeholders"-aanpak) gemeenschappelijke inspanningen en gedeelde doelstellingen zoals bedrijfsontwikkeling op de lange termijn, en een functionerende sociale dialoog die wordt gekenmerkt door vertrouwen en een positieve houding. Het Comité wil hier de aanzet geven tot een nieuwe aanpak, o.a. met betrekking tot het Europees kader voor bedrijfsvoering ("Corporate Governance").

1.2 Het Comité is ervan overtuigd dat "goede" en in dit verband ook "duurzame" bedrijfsvoering dient te steunen op de juridische structuren en praktijken betreffende de betrokkenheid van de werknemers (informatie, consultatie en waar mogelijk medezeggenschap) die op de interne markt hun waarde hebben bewezen.

1.3 Daarbij dient duurzaamheid het resultaat te zijn van de combinatie van economische efficiëntie en sociale en milieudoelstellingen. Voorwaarde daarvoor is dat een onderneming wordt beschouwd als een "sociale instelling" waarin alle stakeholders samenwerken en samen naar een duurzaam bedrijfs perspectief, economische concurrentiekracht en sociaal evenwicht zoeken en daarnaar handelen. Het Comité wil hier het managementconcept van een "Sustainable Company" naar voren brengen. Daartoe behoort ook dat "de stem" van de werknemers bij ondernemingsbesluiten wordt gerespecteerd.

1.4 Met dit concept kunnen ondernemingen succesvol worden bestuurd, mits de bedrijfsvoering gebaseerd is op het beginsel van "Fair Relationship" tussen werknemers, management en eigenaren waardoor alle betrokkenen de mogelijkheid hebben om doeltreffend en probleemoplossend mee te werken aan de benodigde omschakeling, en zulks zonder afbreuk te doen aan de bestuursrechten van het management. Daarvoor staat reeds heden op nationaal en Europees niveau een reeks instrumenten

ter beschikking voor de verplichte betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers en daarvan dient efficiënt gebruik te worden gemaakt. Op die manier kunnen herstructureringen binnen ondernemingen in tijden van crisis beter worden aangepakt en kan er beter op worden geanticipeerd.

1.5 Om dit ideaal in de praktijk te verankeren en sterker te maken worden ook de Europese politici verzocht om in het kader van hun bevoegdheden betreffende de vormgeving van de interne markt de nodige prikkels te verschaffen en de daartoe benodigde Europese regelgeving te verbeteren, zonder evenwel aan de nationale bevoegdheden te raken. In deze zin doet het Comité voorstellen om het bestaande Europese grondrecht van werknemersparticipatie in het nationale recht op te nemen en beter in het EU-recht tot uitdrukking te laten komen.

1.6 Daarbij moeten de mogelijkheden voor werknemersbetrokkenheid bij de strategische oriëntering van de onderneming een standaardelement van het Europese vennootschapsrecht worden, zoals de Commissie dat in de nabije toekomst wil. Voorts moeten de bepalingen aangaande de verplichte werknemersparticipatie op basis van gerealiseerde normen in het EU-recht worden samengevat en gegeneraliseerd en dienen met name definities in verband met informatie, consultatie en betrokkenheid te worden geüniformeerd.

1.7 De EP-resolutie van 15.1.2013 is een voorlopige nieuwe stap in deze discussie. Daarin wordt met grote meerderheid opgeroepen tot een rechtskader met minimumnormen voor herstructureringen om de sociale en economische kosten te minimaliseren en de anticipatie te bevorderen. Daarvan zouden onder meer verplichtingen tot strategische planning en maatregelen op het vlak van onderwijs en vervolgopleiding deel uit moeten maken, alsook maatregelen voor het behoud van banen bij herstructureringen en bepalingen op grond waarvan ondernemingen ter zake van herstructureringen gehouden zijn tot preventieve samenwerking met regionale instanties (bijv. administratie, arbeidsbureaus) en lokale toeleveranciers.

2. Inleiding

2.1 In dit advies wil het Comité beschrijven hoe beleggers en ondernemingen in samenwerking met hun werknemers evenwichtige en duurzame wegen kunnen vinden om uit de financiële en economische crisis te geraken en hoe ze aan oplossingen op het gebied van klimaatverandering kunnen werken. Verder wordt geschetst welke maatschappelijke en juridische randvoorwaarden zij daarvoor nodig hebben en waar in dit verband ook de regelgeving van de Unie moet worden verbeterd, daarbij terdege rekening houdend met de verschillende omstandigheden en uiteenlopende regelingen op nationaal niveau.

2.2 Een op de lange termijn gerichte bedrijfsvoering stoelt op een juridisch beschermde dialoog met wederzijds vertrouwen tussen management en werknemers. Volgens het Comité bestaat daarvoor een diep in de geschiedenis van het integratieproces verankerde politieke overeenstemming tussen regeringen, sociale partners en het maatschappelijk middenveld. Verplichte betrokkenheid van de werknemers bij het reilen en zeilen van hun onderneming is, zoals in talrijke EU-richtlijnen vastgelegd, onmisbaar voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het feit dat er duizenden belangenvertegenwoordigers in de Europese bedrijven actief zijn en ongeveer 17 000 in zo'n 1 000 Europese ondernemingsraden toont aan dat het beginsel van participatiegerichte bedrijfsvoering daadwerkelijk in de praktijk wordt gebracht.

2.3 Deze politieke consensus wordt weergegeven in Europese rechtsbronnen die in verscheidene tijdvakken zijn ontstaan: het Europees recht ⁽¹⁾ schrijft voor dat de werknemers niet alleen op nationaal (o.a. met betrekking tot kleine en middelgrote ondernemingen), maar ook op transnationaal niveau ⁽²⁾ moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd. Hetzelfde geldt bovendien voor hun eventuele betrokkenheid op ondernemingsniveau, wat standaardpraktijk is in de Europese vennootschap (SE) en de Europese coöperatieve vennootschap (SCE) ⁽³⁾. Verder worden in talrijke EU-richtlijnen ⁽⁴⁾, met betrekking tot onder andere de bescherming van werknemers en de gezondheid, en in het Europese vennootschapsrecht informatie en consultatie voorgeschreven. Daarnaast bevat artikel 27 van het Handvest van grondrechten van de Unie het individuele grondrecht op informatie en raadpleging als een bindend bestanddeel van het Gemeenschapsrecht. De verplichte betrokkenheid van de werknemers bij het reilen en zeilen van de onderneming behoort daarmee zonder twijfel tot de juridische basiskennmerken van de Europese democratie.

2.4 Waar het om gaat is dat deze ingewortelde en in het alledaagse economische leven doeltreffende manier van werken, die zeker ook in het belang van de maatschappelijke samenhang in Europa functioneert, wordt versterkt om de huidige crisis te boven te komen. Het is namelijk zo dat bedrijven die niet alleen ten behoeve van hun investeerders functioneren maar ook een maatschappelijke bijdrage geacht worden te leveren, vandaag de dag met onzekere randvoorwaarden te maken hebben:

— de meerwaardeketens zijn vanwege het noodzakelijke concurrentievermogen transnationaler geworden en daarom

vallen ondernemingen moeilijker te besturen. Herstructureeringen en bedrijfsverplaatsingen zijn voor de betrokkenen, met name voor de werknemers, moeilijk te begrijpen.

- Financiering door pure beleggers is vooral gericht op winst op de korte termijn en dat gaat ten koste van de bedrijfsplanning voor de lange termijn. Dit doet fors afbreuk aan het partnerschap en de vertrouwensband tussen de directie en de werknemers.
- Ambitieuze klimaatdoelstellingen dwingen tot innovatie en principieel nieuwe producten en diensten. Dit vereist een vaak radicale omschakeling, die van de betrokken werknemers en ondernemingen veel inspanning en nieuwe werkwijzen vergt.
- Met behulp van het Europese vennootschaps- en financiële recht bewegen ondernemingen zich steeds gemakkelijker grensoverschrijdend op de interne markt. Nationale rechten betreffende deelname aan ondernemingsorganen en praktijken in verband met vertrouwensvolle samenwerking kunnen daarbij overeind blijven, tenzij zij "meeverhuizen".

2.5 Dit toont duidelijk aan dat er een correctiemechanisme moet komen om te voorkomen dat ondernemingswaarden door korte-termijndenken worden uitgehold. De Europese politiek moet worden getoond hoe het huidige overheersende standpunt (uitsluitend transparantie voor de aandeelhouders) in het belang van de ontwikkeling van het bedrijf op lange termijn kan worden vervangen door een bredere opvatting van een onderneming als "Sustainable Company". ⁽⁵⁾

2.6 Crisisbeheer, oriëntatie op de lange termijn, goede bedrijfsvoering, innovatief vermogen en vertrouwensvolle samenwerking tussen werkgevers en werknemers op basis van bindende participatierechten maken deel uit van één en hetzelfde kader voor de toekomst van Europa. Daarom stelt het Comité voor om het concept van "Sustainable Company" als nieuwe doelstelling in de Europese politiek te verankeren en vervolgens te versterken. Dat zou moeten resulteren in nieuwe perspectieven voor wetgeving en bestuurlijke en bedrijfsmaatregelen om de mensen in het veld in dit verband te motiveren en hun richtsnoeren te bieden om duurzame bedrijfsvoering in praktijk te brengen. Er moet overeenstemming bestaan over de elementen waaruit deze "Company" bestaat, en de concrete invulling ervan moet met de situatie van de individuele onderneming stroken. In de praktijk zal dat van land tot land verschillen.

3. De ideale vorm van de "Sustainable Company"

3.1 Het idee van de "Sustainable Company" ⁽⁶⁾ leent zich ervoor om de doelstellingen van Europees beleid middels een uniforme methode voor bedrijfsvoering uit te voeren, waarbij economische efficiëntie en sociale en milieudoelstellingen in een samenhangend geheel worden gebundeld. De "Sustainable Company" volgt het concept dat ondernemingen "sociale

⁽¹⁾ Richtlijn 2002/14/EG.

⁽²⁾ Richtlijn 2009/38/EG inzake de Europese ondernemingsraad.

⁽³⁾ Richtlijnen 2001/86/EG en 2003/72/EG met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE en de SCE.

⁽⁴⁾ Onder meer Richtlijn 77/187/EEG (massaontslag) en Richtlijn 2001/23/EG (bedrijfsvergang).

⁽⁵⁾ Zie ook commissaris Barnier (belast met interne markt en diensten): "We need to reduce harmful short-term tendencies. Sound corporate governance can help achieving this." Opening Speech at the 11. European Corporate Governance Conference, Warsaw, 15.11.2011.

⁽⁶⁾ Vitols, Sigurt /Norbert Kluge (eds) (2011) "The Sustainable Company: a new approach to corporate governance". Brussel: ETUI.

organisaties" zijn waarin "de stem" van de werknemers moet worden gerespecteerd. Bedrijfsbesluiten worden daarmee voor beide zijden – en ook voor de klanten – voorspelbaarder. Verder wordt een onderneming aldus minder kwetsbaar voor externe interventies die uitsluitend op korte-termijnwinst zijn gericht.

3.2 De "Sustainable Company" kan aan de hand van de volgende hoofdkenmerken worden beschreven (7):

- 1) Het concept stoelt op een "multistakeholder"benadering: de eigenaren van een onderneming werken samen met andere sleutelactoren zoals werknemers of belanghebbenden uit de regio waar de onderneming actief is.
- 2) De beschrijving van de ondernemingsdoelen en de tenuitvoerlegging ervan is het resultaat van de gezamenlijke inspanningen van de werknemers en het management, waarbij het niet de bedoeling is dat afbreuk wordt gedaan aan de bestuursrechten van de directie. Daarvoor bestaan verschillende vormen van betrokkenheid van de werknemers die hun praktijkwaarde reeds hebben bewezen.
- 3) De bedrijfsvoering is op de lange termijn gericht. De beschrijving van het ondernemingsdoel komt overeen met de duurzaamheidsdoelstellingen van het bedrijf.
- 4) Het management heeft een volledig beeld van de onderneming nodig voor zijn leidende werkzaamheden. De vereisten voor het rapportagesysteem moeten aan de verschillende dimensies van duurzame bedrijfsvoering voldoen (8).
- 5) De vergoeding voor managers en andere leidinggevende personen moet mede afhankelijk zijn van hun bereidheid om duurzaamheidsdoelstellingen met succes te verwezenlijken. Daartoe behoren ook inspanningen op sociaal gebied, zoals arbeids- en gezondheidsbescherming, beroeps(vervolg)opleiding of gelijke kansen.
- 6) De "Sustainable Company" heeft behoefte aan investeerders die eerder geïnteresseerd zijn in winstdoelstellingen voor de lange termijn.

3.3 De "Company" kan uitsluitend succesvol functioneren wanneer zij een speciaal bestuursbeginsel volgt, nl "Fair Relationship", waarbij alle betrokkenen (management, werknemersvertegenwoordigers, investeerders en de regio's in kwestie) de mogelijkheid hebben om doeltreffend en probleemoplossend mee te werken aan de veranderingen waar de onderneming om vraagt, en zulks zonder afbreuk te doen aan de bestuursrechten van het management. Op die manier kan juist in tijden van crisis beter op herstructureringen worden geïntercepteerd en kunnen deze beter worden beheerd.

3.4 Dit concept van "Fair Relationship" stoelt bij verkoop of overname op bindende overeenkomsten tussen de betrokkenen m.b.t. de bedrijfsperspectieven voor de lange termijn en op de sociale dimensie, waarmee zo veel mogelijk wordt gezorgd voor

het behoud van vestigingen en arbeidsplaatsen. Juist bij grensoverschrijdende aan- en verkoop van ondernemingen of delen daarvan en bij herstructureringen gelden de volgende punten als basis:

- een vastomlijnd bedrijfseconomisch en industrieel concept voor de lange termijn,
- verbindende toezeggingen over investeringen en behoud van vestigingen en arbeidsplaatsen,
- onderzoek van alle alternatieven voor ontslag in het geval van herstructureringen,
- behoud van sociale verworvenheden en cao's,
- de mogelijkheid om te controleren of afspraken en toezeggingen nagekomen worden.

3.5 De verwezenlijking van de "Sustainable Company" en de verplichte betrokkenheid van de werknemers middels informatie, consultatie en deelname aan de werkzaamheden van ondernemingsorganen (waar deze bestaan) op nationaal en transnationaal niveau gaan hand in hand. In dit verband heeft de ervaring geleerd dat landen met sterkere participatierechten voor werknemers en goed functionerende betrekkingen tussen de sociale partners beter uit de recente crisis zijn gekomen dan andere landen. Als we van die voordelen willen profiteren in het belang van ondernemingsontwikkeling op de lange termijn, dan moeten de Europese politici via hun bevoegdheden betreffende de vormgeving van de interne markt in het kader van Corporate Governance de juiste prikkels verschaffen en de juiste juridische verplichtingen in het leven roepen.

4 Behoeft aan Europese maatregelen – beleidsaanbevelingen

4.1 De regelgeving in het licht van duurzame bedrijfsvoering verbeteren

4.1.1 Arbeid, investeringen en ondernemerschap moeten lonend zijn in Europa en de "Sustainable Company" biedt daarvoor de gelegenheid bij uitstek. Zij is namelijk gericht op langetermijndoelstellingen op economisch, sociaal en milieugebied. Een dergelijke onderneming wordt overeenkomstig het beginsel van "Fair Relationship" bestuurd en binnen zo'n bedrijf wordt verandering als een uitdaging en lonende ondernemerstaak beschouwd, waarbij de sociale verworvenheden en rechten van de werknemers niet worden aangetast.

4.1.2 Het Comité is van mening dat de Europese politiek zich moet inspannen om de basis voor de samenwerking tussen de belangrijkste economische groepen te versterken, en pleit ervoor dat de Commissie, voortbouwend op de bestaande normen voor werknemersparticipatie in Europa, er weer werk van gaat maken om de rechten van de werknemers en hun vertegenwoordigers aan te passen aan de realiteit van de interne markt en deze te versterken. Het Comité doet daarbij op wetgeving en maatregelen om de uitvoering van het hierboven geschetste model te verbeteren.

(7) Vgl. Vitols, S. (2011): "What is the Sustainable Company?" Vitols, S. and N. Kluge (eds): The Sustainable Company: a new approach to corporate governance. Brussels, 15-37

(8) Een ambitieus voorbeeld is het duurzaamheidsverslag 2011 van Volkswagen AG; <http://www.volkswagen.de/de/Volkswagen/nachhaltigkeit.html>.

4.1.3 Ondernemingen die "Fair Relationship" in de praktijk brengen, kunnen zeer goed op de structurele omslag anticiperen en daaraan vorm geven. Het is daarom economisch gezien alleen maar verstandig om de werknemers hier meer bij te betrekken en daartoe is er behoefte aan verbetering van de Europese regelgeving. Met dergelijke maatregelen zou de samenwerking tussen de belangrijkste economische groeperingen in overeenstemming met de duurzaamheidsstrategie van Europa 2020 versterkt kunnen worden, zulks in het belang van de democratie in Europa en het concurrentievermogen van het Europese bedrijfsleven.

4.2 *De participatierechten van de werknemers bundelen en in de praktijk brengen*

4.2.1 Het Europese vennootschapsrecht wordt voortdurend uitgebouwd om de vestigingsvrijheid en de mobiliteit van ondernemingen op de interne markt te verbeteren. Er worden op Europees niveau steeds meer regels voor ondernemingsbestuur (corporate governance) uitgevaardigd. Het Comité dringt erop aan dat alle relevante economische actoren (ondernemingen, investeerders en werknemers) met dezelfde intensiteit als op (trans)nationaal niveau bij die regelgeving worden betrokken.⁽⁹⁾ De door de Commissie aangekondigde "Fitness-Check" van Europese richtlijnen inzake de verplichte betrokkenheid van werknemers mag niet als alibi dienen om substantiële beleidsinitiatieven achterwege te laten. Het Comité sluit zich in dit verband aan bij het standpunt van het Europees Parlement volgens welke nieuwe politieke inspanningen geboden zijn om de participatierechten van de werknemers op de werkplek en binnen de onderneming op transnationaal niveau te versterken.

4.2.2 Daarom acht het EESC het noodzakelijk dat het Europese grondrecht van werknemersparticipatie in het nationale recht wordt opgenomen en beter in het EU-recht tot uitdrukking komt en dat vooral de bepalingen betreffende verplichte participatie op basis van hetgeen reeds bereikt is in de Europese regelgeving, worden gebundeld⁽¹⁰⁾.

- Het Parlement heeft onlangs opdracht gegeven tot een studie waarin wordt voorgesteld om de EU-kaderrichtlijn inzake informatie en raadpleging (2002/14/EG) over de gehele lijn bij te stellen en aan te vullen met betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers bij de werkzaamheden van ondernemingsorganen.
- De reeds bestaande richtlijnen aangaande betrokkenheid van de werknemers bij bedrijfsoverdrachten of -overnames⁽¹¹⁾, normen voor informatie en raadpleging⁽¹²⁾, oprichting van een Europese ondernemingsraad⁽¹³⁾ en betrokkenheid van werknemers binnen een SE of SCE⁽¹⁴⁾ zijn op verschillende tijdstippen uitgevaardigd. Er zou serieus moeten worden overwogen in hoeverre consolidering in één kaderrichtlijn in ieder geval zou kunnen resulteren in uniformering van

de respectieve definities in verband met informatie en consultatie en, waar van toepassing, betrokkenheid bij het werk van ondernemingsorganen.

4.2.3 Dergelijke maatregelen zouden het Europese rechtskader ten goede komen. Investeren, produceren en werken in Europa zou eenvoudiger worden. Het Comité kan zich daarom ten eerste in deze aanbevelingen vinden en hoopt dat de Europese instellingen snel aan de tenuitvoerlegging van de voorstellen gaan werken.

- Op die manier zouden de bestaande bindende rechten op participatie ook bij toekomstige regelgeving automatisch worden gegeneraliseerd en zouden zij in nationaal recht moeten worden opgenomen.⁽¹⁵⁾ Dat verschaft ondernemingen meer rechtszekerheid.
- Daarmee zou ook op baanbrekende wijze de nodige samenhang in de Europese regelgeving aangebracht kunnen worden, want het beginsel van werknemersparticipatie is immers al in een meerdere richtlijnen verankerd. Maar deze zijn in verschillende periodes uitgevaardigd en onderscheiden zich vooral wat betreft de wijze waarop begrippen als informatie en consultatie en, waar van toepassing, werknemersparticipatie in ondernemingsorganen worden gedefinieerd.

4.2.4 Het Comité pleit voor consolidering van de bepalingen inzake werknemersparticipatie in de gehele EU-regelgeving waarbij met de relevante onderwerpen rekening dient te worden gehouden. De inhoud van die rechten moet op basis van de volgende richtlijnen wordt vastgelegd: de nieuwe versie van Richtlijn 2009/38/EG inzake Europese ondernemingsraden (vooral m.b.t. de definitie van voorlichting en raadpleging en van structurele veranderingen) en Kaderrichtlijn 2002/14/EG (werknemersparticipatie in de SE) m.b.t. betrokkenheid bij de werkzaamheden van ondernemingsorganen.

4.2.5 Daarbij moeten middels het Europees recht de huidige nationale participatierechten en de bestaande Europese voorschriften worden beschermd en versterkt. Dat geldt vooral voor de werknemersparticipatie in ondernemingsorganen. Gelet op de uiteenlopende omstandigheden en de verschillende regelingen die op nationaal niveau bestaan, is het echter niet aan te raden en zou het contraproductief zijn om één Europees model voor werknemersparticipatie op te leggen.

- De Europese voorschriften betreffende de grensoverschrijdende verplaatsing van maatschappelijke zetels van ondernemingen en fusies alsmede betreffende Europese vennootschapsvormen mogen niet worden misbruikt om werknemersparticipatie te omzeilen.
- Er zijn goede gronden voor een algemene invoering van verplichte werknemersparticipatie in het Europese vennootschapsrecht, hoewel rekening moet worden gehouden met de verschillen in de nationale vennootschapswetgevingen.

⁽⁹⁾ Vgl. de resolutie van het Europees Parlement van 14.6.2012 over de toekomst van het Europese vennootschapsrecht.

⁽¹⁰⁾ Zie ook EP 2012/2061.

⁽¹¹⁾ (Richtlijn 2001/23/EG).

⁽¹²⁾ (Richtlijn 2002/14/EG).

⁽¹³⁾ (Richtlijn 2009/38/EG).

⁽¹⁴⁾ (Richtlijnen 2001/86/EG en 2003/72/EG).

⁽¹⁵⁾ Zie ook de studie: Relations between company supervisory bodies and the management. National systems and proposed instruments at the EU level with a view to improving legal efficiency. (Europees Parlement (2012) PE 462.454), <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/juri/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=75509>.

4.3 De minimumnormen bij herstructurerings bindend vastleggen

4.3.1 Gegeven de toename van herstructurerings (¹⁶) en het agressievere klimaat voor ondernemingsfinanciering zijn volgens het Comité innovatieve nationale en Europese maatregelen geboden. Het gaat daarbij om een regeling die enerzijds Europa opener en aantrekkelijker voor investeerders maakt, en anderzijds, zoals reeds opgemerkt in het EESC-advies over "Herstructurering en anticipatie op veranderingen", zowel ondernemingen als werknemers op nieuwe uitdagingen voorbereidt om de negatieve sociale gevolgen van veranderingen te minimaliseren en het uitzicht op een succesvolle herstructurering te maximaliseren. (¹⁷)

4.3.2 De financiële crisis heeft aangetoond dat er nieuwe aanzetten nodig zijn om binnen bedrijven meer gewicht toe te kennen aan duurzame waardecreatie in plaats van aan winstverwachtingen op korte termijn. Een geïntegreerde aanpak die meerdere beleidsterreinen omvat (bijv. werkgelegenheids-, onderwijs-, innovatie- en industriebeleid) is geboden voor een doeltreffend antwoord van de politiek op de uitdagingen in verband met herstructurerings. Daarbij moet bij ondernemingsbesluiten ook op de belangen van de (eventueel geraakte) werknemers worden gelet. Het concept "Sustainable Company" is op de lange termijn georiënteerd en geeft een praktische invulling van de eis van de Europese politiek om ondernemingen bij het genereren van duurzame groei te ondersteunen.

4.3.3 Er kan volgens het Comité alleen op veranderingen worden geanticipeerd wanneer zowel de sociale partners als het maatschappelijk middenveld voortdurend bij een en ander betrokken worden. (¹⁸) Daar hoort ook bij dat de werknemers bij de aanloop naar bedrijfsbesluiten worden betrokken via hun recht op informatie en raadpleging en door te zorgen voor efficiënte oplossingen op lokaal niveau. (¹⁹) De Richtlijn inzake de Europese ondernemingsraad (2009) biedt hier overigens ruimte voor tijdige participatie in verband met grensoverschrijdende aangelegenheden.

4.3.4 De juiste omgang met herstructurerings is onderwerp van een al lang lopende discussie op Europees niveau, waaraan naast de Commissie actief wordt deelgenomen door de Europese sociale partners, het Europees Parlement en het EESC.

4.3.5 De EP-resolutie van 15.1.2013 is een voorlopige nieuwe stap in deze discussie. Daarin wordt met grote meerderheid opgeroepen tot een rechtskader met minimumnormen voor herstructurerings om de sociale en economische kosten te minimaliseren en de anticipatie te bevorderen. (²⁰) Daarvan zouden onder meer verplichtingen tot strategische planning en maatregelen op het vlak van onderwijs en vervolgopleiding deel uit moeten maken, alsook maatregelen voor het behoud van banen bij herstructurerings en bepalingen op grond waarvan ondernemingen ter zake van herstructurerings gehouden zijn tot preventieve samenwerking met regionale instanties (bijv. administratie, arbeidsbureaus) en lokale toeleveranciers.

Brussel, 20 maart 2013

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Staffan NILSSON

(¹⁶) Eurofound 2012 Report from the European Restructuring Monitor (ERM): After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction.

(¹⁷) EESC-advies van 11.7.2012 over Herstructurering en anticipatie op veranderingen, (PB C 299 van 4.10.2012), par. 1.3.

(¹⁸) EESC-advies van 11.7.2012 over Herstructurering en anticipatie op veranderingen, (PB C 299 van 4.10.2012), par. 1.3.

(¹⁹) Europese sociale partners:richtsnoeren voor het beheer van veranderingen en de sociale gevolgen ervan (16.10 2003). <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2750&langId=en>

(²⁰) Resolutie van 15.1 2013 met aanbevelingen aan de Commissie inzake informatie aan en raadpleging van werknemers, anticipatie op en beheer van herstructurerings, p.7, _TA-PROV(2013)005.