

ADVIES Nr. 1.508

Zitting van donderdag 24 maart 2005

Omzetting van richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap

x x x

1.944-1

ADVIES Nr. 1.508

Onderwerp : Omzetting van richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap

Op 18 april 2002 heeft mevrouw L. ONKELINX, toenmalig minister van Werkgelegenheid, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over de omzetting van de voornoemde Europese richtlijn van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap.

De Raad heeft het onderzoek van die adviesaanvraag toevertrouwd aan zijn commissie Ondernemingsraden, die er verscheidene vergaderingen aan heeft gewijd.

Op verslag van die commissie heeft de Raad tijdens zijn zitting van 24 maart 2005 navolgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft een onderzoek gewijd aan de adviesaanvraag van de minister van Werkgelegenheid betreffende het probleem van de omzetting van de richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap.

Op grond van dat onderzoek hebben de in de Raad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties over die kwestie geen overeenstemming kunnen bereiken.

Hun uiteenlopende standpunten worden hierna weergegeven.

I. STANDPUNT VAN DE LEDEN DIE DE WERKNEMERSORGANISATIES VERTEGENWOORDIGEN

A. Standpunt van de leden die het ABVV en het ACV vertegenwoordigen

1. Basisprincipes

De leden die het ABVV en het ACV vertegenwoordigen merken op dat de vraag aan de Nationale Arbeidsraad om advies over de omzetting van de richtlijn 2002/14 raakt aan de kwestie van de sociale dialoog in KMO's.

Zij zijn het daarbij eens over volgende basisprincipes :

- 1° er dient een regeling vastgelegd voor KMO's vanaf 20 werknemers;
- 2° een bedrijfsinterne regeling met werknemersvertegenwoordigers;
- 3° voorzien in de oprichting van een comité voor preventie en bescherming met een uitbreiding van de bevoegdheden tot economische en financiële informatie;

- 4° minstens via aanduiding door de syndicale organisaties;
- 5° voorzien in een normale bescherming van de werknemersvertegenwoordigers zoals deze van verkozenen voor het comité voor preventie en bescherming / de ondernemingsraad;
- 6° een interprofessionele basisregeling over alle sectoren heen.

2. Instrument

De leden die het ABVV en het ACV vertegenwoordigen zijn van oordeel dat voornoemde krachtlijnen bij koninklijk besluit in wetgeving kunnen worden omgezet.

Dienaangaande wijzen zij erop dat artikel 51 van de wet welzijn van 4 augustus 1996 de Koning de bevoegdheid verleent om bij koninklijk besluit de "verplichting om een comité op te richten uit (te) breiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen. Hij bepaalt de bevoegdheid van voornoemde comités en regelt er de werkingsmodaliteiten van".

Die bepaling maakt het dus mogelijk door middel van een koninklijk besluit te voorzien in de oprichting van comités in alle ondernemingen vanaf 20 werknemers.

3. Motivering

Volgens de leden die het ABVV en het ACV vertegenwoordigen dienen de minimumvoorschriften van de richtlijn conform artikel 1 van die richtlijn vastgesteld en uitgevoerd te worden overeenkomstig de nationale wetgeving en de gebruikelijke praktijken inzake sociaal overleg. Met het oog op het verbeteren van de sociale dialoog in KMO's en gelet op het advies van de experts in deze materie is het daarom aangewezen om bij de omzetting van de richtlijn uit te gaan van de daarin opgenomen minimumdrempel van 20 werknemers.

Die leden laten dienaangaande ook opmerken dat België een grote achterstand heeft op de overige lidstaten van de Europese Unie inzake consultatie van werknemers rond economische materies en rond veiligheidsmateries. Uit de nota's die door de administratie werden meegegeeld aan de Nationale Arbeidsraad blijken de drempels van 100 werknemers voor een ondernemingsraad en 50 voor een comité, die in België gelden, schril af te steken in vergelijking met de rest van Europa: zo kennen Duitsland en Oostenrijk werknemersparticipatie vanaf 5 werknemers, heeft Nederland een personeelsvertegenwoordiging vanaf 10 werknemers, Frankrijk een regeling vanaf 11 werknemers, Luxemburg en Italië vanaf 15 werknemers, Spanje vanaf 6 werknemers, Zweden in alle ondernemingen, Griekenland en Finland vanaf 20. Deze landen dienden dan ook slechts kleine technische wijzigingen aan te brengen aan hun overlegsysteem om zich geheel te conformeren aan alle bepalingen van de richtlijn.

Ook wijzen die leden er op dat de Europese kaderrichtlijn 89/391 verplicht om in alle ondernemingen een overleg met de werknemers rond veiligheid te organiseren. De omzetting van de richtlijn 2002/14 door te voorzien in de oprichting van een comité preventie en bescherming met een bevoegdheidsmix van het comité preventie en bescherming en laatstgenoemde richtlijn is daarom aangewezen.

Voorts zijn die leden van oordeel dat de aanwezigheid van een stelsel van sociaal overleg in een onderneming sterk bepalend is voor de naleving van het arbeidsrecht en de veiligheidswetgeving. Dit blijkt uit tal van officiële gegevens. Zo heeft ruim twee derden van alle procedures bij de arbeidsrechtbanken tussen werkgevers en werknemers betrekking op KMO's zonder intern -overleg: problemen die elders in sociaal overleg worden opgelost, worden bij gebrek aan overleg langs rechterlijke weg afgedwongen. De jongste jaarverslagen van de inspectie van de sociale wetten en van de administratie arbeidsveiligheid bewijzen het positief effect van sociaal overlegorganen op de naleving van de wetgeving. De drempels voor werknemersvertegenwoordiging leggen namelijk een forse breuklijn bloot in de naleving van de arbeidswetgeving. Dit blijkt ook uit de gegevens inzake arbeidsongevallen die in de meeste sectoren wijzen op een beduidend hogere frequentie van arbeidsongevallen en bovendien meer ernstige arbeidsongevallen in KMO's zonder sociaal overleg. Meer dan de helft van de zware arbeidsongevallen doet zich voor in KMO's (54 %). Anders dan de werkgeversvertegenwoordigers voorhouden, blijken de vaststellingen van een hoger ongevalsrisico systematisch binnen een hele reeks van uiteenlopende sectoren. Telkens hebben KMO's zonder werknemersvertegenwoordiging meer frequente arbeidsongevallen. Dit geldt voor uiteenlopende sectoren als de voeding, chemie, metaalverwerkende nijverheid, metallurgie, meubels, energie, horeca, vervoer, kleding, leder, hout, papier, enz. De verklaring dat de hogere frequentie van arbeidsongevallen in KMO's veroorzaakt wordt door de hoge risico's van de aard van de activiteiten in enkele typische KMO-sectoren gaat niet op.

Onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek bij KMO-werknemers wijst er volgens de leden die het ABVV en het ACV vertegenwoordigen op dat 86 % van die werknemers een belangenverdediging door een collega met wettelijke bescherming zeer belangrijk vinden. Het voorzien in een beschermde werknemersvertegenwoordiging is trouwens expliciet opgenomen in artikel 7 van de richtlijn 2002/14. Ook blijkt betrokkenheid van werknemers via overleg een belangrijke determinant van arbeidstevredenheid.

Verder wijzen die leden erop dat het merendeel van de sectoren al inspanningen doet voor sociaal overleg via de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 arbeiders of bedienden. De praktijk bewijst voldoende dat er geen sprake is van een remmend effect op de tewerkstelling.

Tenslotte vestigen zij de aandacht erop dat artikel 23 van de grondwet bepaalt dat ieder het recht heeft een menswaardig leven te leiden (...) "Die rechten omvatten inzonderheid: (...) het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen". Op grond van dit artikel werd in eerdere ophefmakende rechtspraak een ad hoc procedure van consultatie en overleg opgelegd aan werkgevers van ondernemingen onder de 50 werknemers die flagrant elk overleg weigerden. Het is daarom aanbevolen dat de wetgever en niet de rechtbank deze lacune in ons arbeidsrecht aanvult.

B. Standpunt van de leden die de ACLVB vertegenwoordigen

De leden die de ACLVB vertegenwoordigen, onderschrijven ten volle elk van de inhoudelijke argumenten die hierboven onder punt 3 zijn aangevoerd en die betrekking hebben op de motivering van een noodzakelijke vakbonds aanwezigheid in de KMO's, op zijn minst vanaf 20 werknemers. Ook vinden zij dat er vandaag geen grond meer is voor het feit dat werknemers, gewoon omdat zij in een minder grote onderneming tewerkgesteld zijn, niet via vrij gekozen vertegenwoordigers op de hoogte kunnen blijven van de economische en sociale situatie van hun onderneming of geraadpleegd kunnen worden over de toekomstige ontwikkeling ervan.

Zij zijn het echter niet eens met de instrumenten die worden voorgesteld om die doelstelling te bereiken.

Volgens de leden die de ACLVB vertegenwoordigen, moet voor het vraagstuk van de vertegenwoordiging van de werknemers in de KMO's een oplossing worden gevonden die rekening houdt met de specificiteit van die ondernemingen. Zij opteren dan ook veeleer voor een oplossing die gebruik kan maken van de reeds vandaag in België bestaande organen. Eerst en vooral zouden de bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, onder de huidige werkingsvoorwaarden, verruimd moeten worden tot de economische en sociale materies in de ondernemingen waar er geen ondernemingsraad is. Verder zou, in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers, die per definitie geen comité voor preventie en bescherming op het werk hebben, de vakbondsafvaardiging een mogelijk denkspoor kunnen zijn, op voorwaarde dat een aantal elementen worden aangepast opdat altijd een ruime en democratische oprichting en werking kan worden gewaarborgd.

Zo vinden die leden :

- dat de dekking volledig moet zijn : in iedere onderneming moet een vakbondsafvaardiging kunnen worden opgericht, ongeacht de bedrijfssector, en een en ander moet systematischer verlopen door, indien nodig, de drempels op sectorniveau aan te passen;
- dat alle ondertekenaars van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen ten volle moeten kunnen deelnemen aan de oprichting en de vernieuwing van de vakbondsafvaardigingen en dat alle struikelblokken die er soms voor de werking van de vakbondsafvaardiging kunnen zijn, uit de weg moeten worden geruimd.

De leden die de ACLVB vertegenwoordigen, vinden dat zo'n gestructureerde oplossing, waarbij de sociale partners rechtstreeks betrokken worden, het mogelijk zal maken alle werknemers die onder het toepassingsgebied van de Europese richtlijn vallen op alomvattende wijze te bereiken, zoals hierboven is aangegeven.

II. STANDPUNT VAN DE LEDEN DIE DE WERKGEVERSORGANISATIES VERTEGENWOORDIGEN

A. Strikte uitvoering van de richtlijn

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen dat er niet verder getalmd mag worden met de omzetting van de Europese richtlijn inzake informatie en consultatie. Wel moet die omzetting strikt worden uitgevoerd. België beschikt immers al over een sterk uitgewerkte regelgeving op dit vlak. De Belgische wetgever moet er over waken dat hij aan bedrijven niet meer verplichtingen oplegt dan diegene die de richtlijn voorziet.

Ook Nederland heeft , in het kader van de administratieve vereenvoudiging, beslist dat de één op één regel zal worden toegepast. Dit wil zeggen dat Nederland bij de omzetting van richtlijnen nooit bijkomende voorwaarden zal stellen aan de Nederlandse bedrijven.

B. Wat legt Europa strikt op?

De werkgeversleden wijzen erop dat de richtlijn naar keuze van de lidstaten van toepassing is op hetzij ondernemingen die in een lidstaat ten minste 50 werknemers in dienst hebben, hetzij vestigingen die in een lidstaat ten minste 20 werknemers in dienst hebben.

De keuze wordt bepaald door de nationale wetgeving en de in de lidstaten gebruikelijke praktijken op het gebied van sociaal overleg (art. 1.2 van de richtlijn). Hierbij wordt onderstreept dat het begrip 'vestiging' op verzoek van Duitsland in de Europese richtlijn werd ingevoerd tijdens de voorbereidende werkzaamheden. Dit begrip verschilt van de begrippen die in het Belgisch sociaal recht gehanteerd worden nl. juridische entiteit en technische bedrijfseenheid. België voldoet dan ook perfect aan de richtlijn door te stellen dat deze toepasselijk is op 'ondernemingen' met tenminste 50 werknemers die in België gevestigd zijn.

C. Waar moet de Belgische regelgeving worden aangepast?

De werkgeversleden merken op dat de door de Europese richtlijn bepaalde bevoegdheden die aan de werknemersvertegenwoordigers worden toegekend, betrekking hebben op een recht op:

- 1° informatie over de activiteiten en de economische situatie van de onderneming;
- 2° informatie en raadpleging over de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming, alsmede over eventuele geplande anticiperende maatregelen;
- 3° informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen.

Deze bevoegdheden zijn reeds grotendeels voorzien in België.

Op het stuk van sociale informatie en raadpleging

- De syndicale afvaardiging moet worden geïnformeerd en geraadpleegd in geval van invoering van nieuwe technologieën (CAO nr. 39), bij invoering van nieuwe arbeidsregimes (CAO nr. 42) en in geval van collectief ontslag (CAO nr. 24),

- Daarenboven is de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis van ondernemingsraad, bevoegd om de taken, rechten en opdrachten uit te oefenen die aan de ondernemingsraad door CAO nr. 9 van 9 maart 1972 worden toegekend. Hieronder vallen :
 - * de algemene vooruitzichten inzake de tewerkstelling (art. 4);

 - * de jaarlijkse inlichtingen op het stuk van tewerkstelling: structuur, evolutie, vooruitzichten en genomen of geplande sociale maatregelen (art. 5);

 - * de driemaandelijke inlichtingen op het stuk van tewerkstelling: stand van verwezenlijking van de jaarlijkse aangekondigde vooruitzichten en eventuele wijzigingen in die vooruitzichten (art. 6);

 - * de occasionele inlichtingen op het stuk van tewerkstelling, wanneer in afwijking van de jaarlijkse of driemaandelijke vooruitzichten collectieve aanwervingen of ontslagen worden overwogen (art. 7);

 - * de vooruitzichten inzake tewerkstelling, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert (art. 11).

- Bovendien, is de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis van comité voor preventie en bescherming op het werk, belast met de uitoefening van de (veiligheids)-opdrachten van de comités (wet welzijn van 4 augustus 1996, art. 52).

Op het stuk van economische informatie

De bedrijven publiceren jaarlijks hun balans en jaarrekeningen evenals een sociale balans. Al deze documenten zijn voor het publiek beschikbaar via de Nationale Bank. De sociale balans is trouwens een document dat ter inzage moet gesteld worden aan alle werknemers. Deze documenten worden toegelicht in de ondernemingsraad.

Het comité voor preventie en bescherming en de vakbondsafvaardiging zijn evenwel niet bevoegd inzake informatie over de recente en vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming en over haar economische toestand. Enkel op dit punt moet de Belgische regelgeving dus worden aangepast.

D. Hoe kan de richtlijn het best in Belgisch recht worden omgezet?

De werkgeversleden vestigen er de aandacht op dat in de overwegingen van de richtlijn uitdrukkelijk wordt gesteld dat "Het communautaire kader voor informatie en raadpleging van werknemers de last voor de ondernemingen tot een minimum dient te beperken, doch zonder de effectieve uitoefening van de toegekende rechten in het gedrang te brengen". De omzetting van de richtlijn dient dus vlot, soepel en zonder zware administratieve lasten te gebeuren.

Dit kan verwezenlijkt worden door :

- in bedrijven van meer dan 50 werknemers (want de richtlijn beperkt zich hiertoe), met een syndicale afvaardiging, de bevoegdheden voorzien in de richtlijn, toe te kennen aan de afvaardiging wanneer deze in de onderneming bestaat. De bevoegdheden inzake informatie en consultatie liggen immers in het verlengde van de rol die ze actueel reeds vervult.
- in bedrijven van meer dan 50 werknemers, zonder syndicale afvaardiging, is het aangewezen om deze bevoegdheden toe te kennen aan de comités.

Wat de praktische modaliteiten betreft, moet de informatie en raadpleging beantwoorden aan de volgende vereisten:

- omvang en inhoud: beperkt tot wat de richtlijn oplegt;

- vorm: overdreven formalisme moet vermeden worden;
- frequentie van de informatie: conform de doelstelling van de richtlijn, redelijk en niet overdreven. Zo zou bijvoorbeeld de economische informatie éénmaal per jaar gegeven worden.

E. Waarom mag deze richtlijn niet gebruikt worden om de drempel te verlagen?

Vooreerst wijzen de werkgeversleden erop dat het wettelijk niet nodig is. De richtlijn laat aan België perfect toe om de drempel op 50 werknemers te stellen (zie punt B)

Voorts bestaat er geen behoefte aan een wijziging van de bij ons gekende drempel van 50 werknemers (drempel van 50 werknemers voor de organisatie van sociale verkiezingen, drempel van 50 werknemers voor de oprichting van een comité voor preventie en bescherming).

Voor kleinere ondernemingen geldt er immers geen uniek model van sociale dialoog, gekopieerd op dit van grotere bedrijven. In sommige sectoren gebeurt sociale dialoog via de syndicale delegatie, in andere bedrijven gebeurt deze rechtstreeks tussen de werkgever en de werknemers op een informele manier. In kleine bedrijven is de leiding immers toegankelijker en wordt gemakkelijker gecommuniceerd. Een recente studie, uitgevoerd door het SVO, studiecentrum van Ondernemerschap¹, bevestigt dat deze situatie de goedkeuring wegdraagt van de meeste bedrijfsleiders en werknemers en dat er geen behoefte bestaat aan een wettelijk vastgelegde dialoogstructuur. Integendeel zelfs, zowel werkgevers als werknemers stellen in hoge mate de huidige praktijk op prijs en verzetten zich in grote meerderheid tegen een rol van de vakbonden in kleine bedrijven.

De ongewenste gevolgen waartoe het voorstel van de leden van de werknemersorganisaties zou leiden (comités vanaf 20 werknemers), zijn niet te onderschatten.

¹ Sociaal overleg in KMO's: door de lens van de werkgevers en van de werknemers. SVO, studiecentrum van Ondernemerschap (EHSAL + KUB) -Juni 2004.

Zo zal een verlaging van de drempel een zwaar impact hebben op de groei van kleine bedrijven en op het werkgelegenheidsscheppend proces. Nu reeds wordt vastgesteld dat de groei van bedrijven stagneert, wanneer zij de drempel van 50 en 100 werknemers naderen (respectievelijke drempels voor de organisatie van sociale verkiezingen & oprichting van een comité en voor de oprichting van een ondernemingsraad). De verlaging van de huidige drempel van 50 werknemers naar 20 werknemers zal nog een bijkomend remmend effect hebben op de doorgroei van en de tewerkstelling in kleine bedrijven die onder de drempel van 20 werknemers zullen trachten te blijven.

Die stagnatie houdt verband met de zware verplichtingen waarmee Belgische bedrijven te maken hebben ten gevolge van het opzetten van wettelijke overlegstructuren: het monopolie van de vakbonden bij de voordracht van kandidaten, het hoog aantal beschermden (zowel de effectieve, plaatsvervangende leden als de niet-verkozen kandidaten²), de uitgebreide graad en hoge kost van bescherming (gaande tot 8 jaar loon), het aantal organen, het forfaitair karakter van de beschermingsvergoedingen, de zware en stroeve ontslagprocedures, het sterk formalisme en de sterke toename van administratieve lasten (maandelijkse formele vergaderingen met dito voorbereiding, formele notulen, formele opvolging, enz) die men in geen enkele van onze buurlanden aantreft.

Daarnaast kan ook worden gewezen op kostenverzwarende factoren als gevolg van de geringere bijdrage van de afgevaardigden aan de productie, om in een aantal gevallen nog maar te zwijgen van relationele problemen (feitelijkheden enz.) tengevolge van die buitengewone bescherming.

Wanneer de werknemersleden stellen dat België een achterstand zou vertonen inzake sociale dialoog, vergelijken zij alleen de drempels voor de instelling van paritaire organen, maar vergeten zij de bredere verplichtingen (en tov. het buitenland uitzonderlijke) die hieruit voortvloeien voor Belgische bedrijven.

Daarom dringen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen aan op een strikte uitvoering van de richtlijn met name voor 'ondernemingen' met 50 werknemers.

² Voorbeeld: berekening van aantal beschermde werknemers volgens de bestaande regels voor een bedrijf van 20 werknemers. Indien slechts 2 mandaten beschikbaar zijn, kan dit aanleiding geven tot 12 beschermde werknemers (formule = aantal mandaten x 2 (effectieve + plaatsvervangende leden) x 3 (aantal vakbonden). Deze werknemers kunnen nooit afgedankt worden om redenen eigen aan de kwaliteit van hun werk of persoon maar enkel om economische of technische redenen (vooraf erkend door het paritair comité van de sector) of wegens een dringende reden (vooraf erkend door de arbeidsrechter).

1. Naleving van het arbeidsrecht en de veiligheidswetgeving

De werkgeversleden stellen vast dat van werknemerszijde erop gewezen wordt dat de aanwezigheid van een stelsel van sociaal overleg in een onderneming sterk bepalend is voor de naleving van het arbeidsrecht en de veiligheidswetgeving. Ze verwijzen hierbij naar cijfergegevens waarvan de interpretatie erg wordt betwist.

Uit studies van het Fonds voor Arbeidsongevallen blijkt namelijk dat arbeidsongevallen hoofdzakelijk gebeuren in sectoren met risicoactiviteiten. Veel van die 'risicosectoren' tellen verhoudingsgewijs veel KMO's en veel handarbeiders (bv bouw) in tegenstelling tot dienstensectoren met vooral grote ondernemingen en hoofdarbeiders (bv banken en verzekeringen). Vandaar dus dat globaal de ongevallencijfers in KMO's hoger liggen. Echter, zoals de sectorstudies (of subsectorstudies) van het Fonds voor Arbeidsongevallen het aanduiden, bestaat er geen enkele relatie met vakbondsvertegenwoordiging. Ook in bedrijven met gestructureerde vakbondsvertegenwoordiging gebeuren nog altijd veel (te veel) arbeidsongevallen.

2. Artikel 23 van de grondwet

De werkgeversleden constateren dat de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties hun stelling onderbouwen door te stellen dat volgens de Belgische grondwet iedere burger het recht heeft (...) "op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen".

Niemand betwist dat dit een grondrecht is voor alle burgers. Maar het is duidelijk dat de wetgever niet de bedoeling had om te stellen dat deze grondrechten enkel kunnen gevrijwaard worden door de invoering van een vakbondsvertegenwoordiging in elk bedrijf vanaf 20 werknemers.

Trouwens indien men deze redenering zou doortrekken, nl. dat deze individuele rechten enkel via een vakbondsvertegenwoordiging kunnen gevrijwaard worden, dan zou een vakbondsvertegenwoordiging moeten ingevoerd worden in elk bedrijf vanaf 2 werknemers. Bovendien moet dat principe, dat niet absoluut is (cf. het geval van personen die niet in dienstverband zijn aangenomen), worden verzoend met het fundamentele principe van de vrijheid van vereniging.

F. Besluit

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen verzetten zich met klem tegen de brede interpretatie die de leden van de werknemersvertegenwoordiging aan de richtlijn willen geven en die tot gevolg zou hebben dat voortaan een rigide en dure sociale dialoog aan KMO's wordt opgelegd zonder dat er toegevoegde waarde wordt gecreëerd.
