



Study to evaluate the effectiveness of European Works Councils in the transport sector

Executive Summary

A report produced by ICF International
Written by: Tina Weber, Anne-Mari Hall, Helen Quaresma, Ines Maillart

EUROPEAN COMMISSION

Directorate-General for **Mobility and Transport**

Directorate **DG MOVE**

Unit **D4**

Contact: **[First name Last name]**

E-mail: **[...]**@ec.europa.eu (functional e-mail if existing, or **Firstname.Lastname**)

European Commission

B-1049 Brussels

Table of Contents

Table of Contents	2
Executive summary	4
Introduction	4
The practice and potential of EWCs in the transport sector	4
The structure, scope and function of existing EWCs	5
The reality of information and consultation structures and the role of EWCs in restructuring situations.....	6
Themes being addressed by transport sector EWCs.....	7
Strength, weaknesses and particular challenges facing EWCs in the transport sector	8
Policy recommendations	8
Zusammenfassung.....	10
Einleitung	10
Praxis und Potenzial von EBR im Transportsektor	10
Struktur, Umfang und Funktion bestehender EBR.....	11
Die Realität von Informations- und Konsultationsstrukturen und die Rolle von EBR in Restrukturierungssituationen.....	12
Von Transportsektor-EBR adressierte Thematiken	14
Stärken, Schwächen und spezielle Herausforderungen für EBR im Transportsektor.	14
Politikempfehlungen	15
Résumé analytique	17
Introduction	17
Les pratiques et le potentiel des CEE dans le secteur des transports.....	17
La structure, le champ d'action et la fonction des CEE existants.....	18
La réalité des structures d'information et de consultation et le rôle des CEE dans les situations de restructuration.....	19
Les thèmes traités par les CEE du secteur des transports.....	21
Forces, faiblesses et problèmes spécifiques rencontrés par les CEE dans le secteur des transports	21
Recommandations politiques	22

Executive summary

Introduction

This study was commissioned by DG MOVE in the context of a growing emphasis on social issues within the transport agenda of DG MOVE, including in relation to social dialogue. Its goal was to establish:

- The practice and potential of EWCs in the sector by assessing how many EWCs are currently active (by mode of transport); how many have become defunct and for what reason; and how many companies in the sector could qualify for the creation of an EWC in line with the conditions laid down in Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council (hereinafter "Recast Directive");
- The structure, scope and function of existing EWCs;
- The reality of information and consultation structures, the determination of 'transnational issues' and their effectiveness particularly in times of restructuring;
- The themes EWCs in the transport sector are addressing, both in regard to their core information and consultation tasks, as well as broader work, for instance in working groups;
- The strengths, weaknesses and particular challenges facing EWCs in the sector and how they can be overcome.

The practice and potential of EWCs in the transport sector

The European transport industry is characterised by intensified internationalisation, regulatory changes and restructuring since the 1990s. As a result, more transport companies fall under the scope of the Directive as mergers and acquisitions create larger, more transnational entities in some sub-sectors of the industry. Other characteristics of specific transport sectors also influence the number of EWCs which have/can be established. For instance, market concentration is far greater in the air and rail transport sub-sectors than in the road and logistics transport sub-sector. Although some large employers can be found in maritime transport services sectors (in many cases maritime transport companies tend not to employ seafarers under EU contracts) it has to be kept in mind that seafarers were initially not covered by the provisions of the Recast Directive¹. This situation has recently changed with the adoption of Directive 2015/1794 amending Directives 2008/94/EC, 2009/38/EC and 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council, and Council Directives 98/59/EC and 2001/23/EC². In the cases of port authorities including some terminal operators, many (though not all) only provide services in one Member State thus do not qualify as Community-scale undertaking. Furthermore, while a number of logistics / transport service companies are large, they have rather small national representations, thus remaining below the criteria of 150 employees in at least two Member States.

Overall, large (multinational) transport companies account for less than two per cent of the total number of companies in the transport sector in the EU-27³. However, nearly half of the workers in the transport sector are employed by large companies⁴.

¹ Unless Member States have explicitly included seafarers under the scope of the implementing provisions of the Recast Directive.

² Directive of the European Parliament and of the Council of 6 October 2015 on seafarers amending Directives 2008/94/EC, 2002/14/EC, 2009/38/EC, 98/59/EC and 2001/23/EC, COM(2013) 798 final – to be accessed at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1448012463074&uri=CELEX:32015L1794>.

³ A recovery on the horizon? Annual Report on European SMEs 2012/2013, European Commission, October 2013

With these market developments in mind, a total of 29 active transport sector EWCs have been identified⁵ and it can be estimated that at least a further 73 transport companies meet the size threshold to establish an EWC⁶ but have not (yet) established one⁷. The precise number of EWCs in the sector and the potential for creation depends on the precise delimitation of the sector, which can lead to the number of actual EWCs in the sector to increase to in the region of 40 EWCs and potential of around 80 further companies with the potential to establish such bodies. This includes EWCs that have been established on paper, but have not been active since (e.g. Lufthansa and Alitalia).

Based on the transport sectors agreed to be covered for this study⁸ (and extended to the tourism sector), the figures show that the 29 active EWCs in the sector account for approximately 29% of all potentially 'eligible' companies in the sector and some 2.8% of all active EWCs.

Findings suggest that the greatest potential for additional transport sector EWCs exists in the sub-sector 'post, passenger, road transport and logistic' (52 %), followed by 'aviation' (19%) and maritime transport/services (27%).

The barriers for the set-up of new EWCs in the transport sector are diverse and include, for example, complex corporate structures of transport companies, making it difficult to establish which entities belong to the same company and therefore the total number of employees, as well as difficulties for employee representatives from different countries to establish contact with each other; a lack of legal requirement to report numbers of employees in different countries; intensified competition and corporate restructuring in the industry leading to fluid corporate structures; geographical dispersion of employees; declining union membership and absence of worker representatives resulting in lack of knowledge or 'drive' on the part of employee representatives of companies to drive forward the set-up of new EWCs. Management resistance is also encountered in some cases⁹.

Thus, because of the scale and frequency of restructuring in the sector, the picture is a fluid one which needs to be monitored and updated on a regular basis.

The structure, scope and function of existing EWCs

The active transport sector EWCs operate largely in the 'post, passenger, road transport and logistics' sub-sector with 55% of all active EWCs in the transport sector, followed by 'aviation' and 'maritime transport'. Nearly a third of the active EWC in the sector are headquartered in Germany (31%), followed by France (24%), the UK (14%) and the Netherlands (7%)¹⁰. Key characteristics of transport EWCs are outlined in the box below.

CHARACTERISTICS OF TRANSPORT COMPANIES HOSTING EWCs

Transport companies operating EWCs tend to be very large, multi-national companies: the average global number of employees is 130,000 of which around 82,000 are employed in the EU/EEA.

These companies operate, on average, in 16 different EU/EEA countries.

CHARACTERISTICS OF TRANSPORT EWCs

Transport EWCs include both brand new as well as some of the oldest EWCs in the EU. The average time EWCs in the sector have operated is 9.4 years.

⁴ Ibid.

⁵ Further 10 were identified through www.ewcdb.eu which had however ceased to exist or were never set up

⁶ In particular employing more than 1,000 Employees in the EEA area – though the criteria of employing more than 150 employees in two Member States could not be verified.

⁷ According to ETF, the figure may be a slightly higher with up to 80 transport companies qualifying for an EWC but no operating one.

⁸ Land transport, water transport, air transport, warehousing and support activities for transportation, postal and courier activities

⁹ Based on interviews and surveys undertaken as part of the research as well as material of ETF.

¹⁰ Other countries where transport EWCs are 'located' include: AT, FI, SE, US, UE, CH

The sector is dominated (74%) by EWC agreements following the rules of the Recast Directive (as a result of many new agreements and renegotiation of existing ones).

The EWC agreements in the sector are largely governed by the national legislation of the country where the company's European headquarters are located; no evidence of companies in the sample preferring a governing legislation of a country where the legislation related to work information and consultation is deemed as being weaker than in other countries.

Transport EWCs largely considered as 'workers only' bodies with an average number of employee delegates of 24 (ranging between 8 and 50). This is in line with sizes of average EWCs across all sectors.

EWCs in the transport sector appear to operate a slightly more frequent programme of plenary meetings than EWCs across all sectors (half with one and the other half with two plenary meetings)

Almost all have a select committee, which tends to meet three times a year. A third of EWCs have set up at least one working group.

RIGHTS AND ROLES OF EWC EMPLOYEE DELEGATES

The procedure for appointing employee delegates is mainly in line with each country's rules and regulations; but the appointment of delegates is a significant challenge for a small share of EWCs in the sector, particularly affecting countries with limited or a more recent tradition of worker information and consultation.

The typical term of office for employee delegates of transport EWCs is four years.

No areas of significant concern, apart from individual cases, were detected in the rights of employee representatives of transport EWCs; where problems had been encountered, they were often due to differences in local management practices.

Source: Based on a sample of 23 EWCs from the transport sector

The reality of information and consultation structures and the role of EWCs in restructuring situations

According to the stakeholders consulted for this study, most transport EWCs have delivered against their objective of facilitating and improving information exchange. However, several shortcomings were identified in relation to consultation concerning transnational matters. Typically, the fact that decisions were discussed in EWCs after they had been taken by management was the main reason why they felt that little or no consultation had taken place.

Overall, traditions of information and consultation, effective communication between the select committee and the wider EWC members, a higher meeting frequency and stability in EWC composition were identified among the factors contributing to the achievement of EWC consultation objectives.

It generally appears from the sample that the specific Directive provisions under which transport EWCs operate have had little influence on the way in which consultations are conducted in practice. For instance, there are no discernible improvements among EWCs with agreements established or renegotiated under the Recast Directive.

Overall, EWC consultation activities were shown to have a limited impact on restructuring decisions; indeed, in practice the role of transport sector EWCs in many restructuring situations is limited to that of an information exchange forum. In most cases, this is because the needed information is not communicated in a timely manner. In other cases, employee representatives may not be in a position to alter decisions made by central management. The low frequency of meetings is seen by many employee representatives as preventing them from following up on transnational issues. While extraordinary meetings would be the ideal format to discuss restructuring decisions, some employee representatives argued that even these meetings often come too late to influence decision making.

For some employer representatives, the fact that certain employee representatives bring up national or local issues at EWC meetings weakens the consultative role of EWCs. More generally, problems around the interpretation of the notion of *transnationality* and *substantial impact on employees* are considered to be detrimental to the role of transport sector EWCs in restructuring situations.

In a small number of cases, however, evidence has been gathered on the positive effects of EWC consultations in restructuring situations. These effects are relatively modest in scope, meaning that EWC employee representatives are understood as not being in a position to overturn or radically alter decisions made by central management in multinational transport companies. But there is evidence to suggest that EWCs can change central management's approach to communicating and discussing restructuring plans with employee representatives. In this regard, certain EWCs have generated so-called *process effects*. For example, while they have not managed to achieve changes to restructuring plans, in some cases outcomes for employees could be improved and consultation processes led to a better understanding of the reasons why decisions were being taken.

A number of EWC have specifically worked (or are working on) on agreeing process descriptions for information and consultation which set down on paper what type of information needs to be provided and when; what shape consultation should take (issuing opinions etc). In some cases this was building on national information and consultation traditions (e.g. the Netherlands) and in some cases processes were being developed specifically for the EWC.

Factors that strengthen the consultative role of transport sector EWCs in restructuring situations include:

- Clarity in agreements regarding the description of the process of information exchange and consultation procedures (including for example definitions of topics and level of detail);
- Timely flow of relevant information from central management to employee representatives;
- Stability in the composition of the EWC and experience of members, including an understanding among members as to the remit of an EWC;
- Engaged select committee;
- Trust between EWC employer and employee representatives;
- Expert advice on technical issues; and
- Clarity in agreements regarding the transnational scope of EWC activities.

Themes being addressed by transport sector EWCs

The economic performance and developments in employment within the company dominate transport EWC meetings, followed by corporate strategy, restructuring and organisational questions. Discussions around the skills agenda have tended to focus on the general availability of staff training within the company or skills shortages. Health and safety has become an issue for individual EWCs as a result of work accidents and differences in procedures between national sites. The attractiveness of the sector is not one of the most commonly debated matters, albeit it is increasing in importance now that some companies, after some years of staff reductions, are experiencing skill shortages.

EU transport policy is rarely a direct topic of EWCs in the sector, unless they have an immediate impact on the company in question with practical competitiveness, levels of employment, working conditions or strategy implications. EU transport policy does not play an important role as such due to the fact that the EWCs core task is information and consultation on company related issues such as restructuring situations affecting jobs and employment conditions. However, half of the respondents in the interview carried out for this study saw potential for a more political role for EWCs. One of the reasons was that EU transport policies have an impact on company strategies and market positions, thereby affecting the work of EWCs. The EU policies and tools mentioned include, for example the 4th Railway Package, environmental policies,

safety policies, EU investment and sector strategic policies (e.g. TEN-T, DG REGIO and structural funds, Roadmap to a Single European Transport Area and Motorways of the Sea). Also, employment policies have been a subject of reflection in relation to overall employment strategies, sector skills development and EU labour legislation (i.e. related to Temporary Agency Work Directive 2008/104/EC or the Posting of Workers Directive 96/71/EC). EWCs can discuss the direct impact coming from European transport policies on their company. The outcomes of such discussions can be fed into the European social partners and social dialogue process where relevant in order to be taken up at EU level in discussions with the European Commission (or could be taken up by European social partner representatives invited by EWC members).

Strength, weaknesses and particular challenges facing EWCs in the transport sector

Perceived strengths and weaknesses vary relatively considerably from one EWC to the other. Evidence gathered so far however suggests that there are a small number of recurring strengths and weaknesses affecting the performance of EWCs and these have also been included in table below.

Strengths	Weaknesses
Improved trust between management and staff representatives	Only a forum for information exchange and not so much for consultation; discussions only happen once decisions have already been made
Ensuring a European representation level of staff to central management	The frequency of EWC meetings too low; too few face to face meetings
Improved flow of information between management and staff representatives	Lack of time to undertake EWC duties for EWC members, or lack of engagement or interest from EWC members or management
Strengthening trust between employee representatives from different countries; ability to come together to develop common positions for the good of all employees across all countries	Difficulties in finding EWC delegates from certain countries and related high turnover
Engagement of the select committee	Focus shifting to national or local issues as opposed to transnational ones
Support from external experts on technical issues	Inexperience within newly established EWCs
Stable composition or membership within the EWC	Differences in national approaches to industrial relations
	Language barriers

Source: Interviews with management and employee representatives of transport EWCs

Policy recommendations

The following policy recommendations can be made arising from the study: The establishment of further EWCs in the transport sector (and beyond) remains an important goal and was part of the agenda behind the Recast Directive. However, this should not be at the expense of attention being paid to the quality of discussions in such bodies. The performance and relevance of existing EWCs should be seen to have an important signalling affect for other companies and employee representatives aspiring to set up transnational information and consultation bodies. The establishment of further EWCs can furthermore be supported by overcoming some of the barriers identified in this study:

- The complexity and lack of knowledge of corporate structures and whether companies meet relevant size thresholds can on the one hand be addressed by employees making requests to the company for relevant information (the requirement for companies to provide this information is enshrined in the Recast Directive). European social partner organisations also have a role to play in

identifying further companies which might qualify for the establishment of EWCs. The present study can also make a contribution in this regard.

- The study revealed the important impact of transport policy (alongside other factors) in the reorganisation of the sector and the restructuring of companies.
- An important challenge is the geographical dispersion and language difficulties (not only at the moment of establishment but also once established), which can often make it challenging to communicate in the preparation for the request of the establishment of a Special Negotiating Body (SNB - the body that negotiates the setup of the European Works Council) when resources for interpretation become available. The same is also true for the exchange of experiences and practices of established EWC. Use could be made of budget lines available in DG Employment to facilitate such dialogue and exchanges. Social partners at European level have an important co-ordinating function in this regard and may be given a more formal role at the moment of intention of establishment of a EWC.
- It is also clear that efforts to establish EWCs are more likely to arise in larger companies based in countries with a strong tradition of employee representation. Financial and other support for the establishment of such dialogues could therefore be focussed particularly on smaller companies and countries with a greater requirement for capacity building among employees' organisations and employers in relation to transnational information and consultation mechanisms.

The functioning of existing (and planned) EWCs can be enhanced by ensuring clarity in the definitions of information, consultation and transnationality within EWC agreements. A study carried out by DG Employment is assessing the transposition and implementation of the Recast Directive which includes an assessment of the impact of the new definition of transnationality. In the absence of this, process agreements setting out how information and consultation should be organised in practice can provide a solution.

Trade union and employer capacity to organise agreed and legitimate processes for the election of EWC representatives are also of significance and European social partner organisations can play a role in providing relevant expertise and support in this area. EWC Agreements should also be clear on how the views of employees from countries which may not qualify for their own representative on the EWC can be heard.

The Recast Directive provided rights to training and appropriate facilities to EWC members. Information on the enforcement of such rights in practice should be shared within the fora offered by European social partners and concerns should be raised within EWCs as experience shows that such matters can usually be addressed when brought to the attention of the company headquarter.

With regard to existing legislation, an assessment of its implementation is currently under way, but this study provided an indication that some issues remain with the practice of consultation in restructuring situations and the interpretation of transnational matters. Again process agreements on how such information and consultation should be organised in practice could be of assistance in this regard.

The issue of the availability of dissuasive sanctions in cases of failures to consult in a timely fashion was raised at the workshop held on 10 September as part of this study and could be considered in more detail.

Overall, there was significant interest in the better exchange of information which could be facilitated by enhancing existing databases with updated materials on EWC agreements, contact names and the content of agreements reached within EWCs.

Zusammenfassung

Einleitung

Diese Studie wurde von DG MOVE im Kontext einer wachsenden Bedeutung sozialer Problematiken innerhalb des Transportprogrammes der European Kommission in Auftrag gegeben, einschließlich in Verbindung mit der Entwicklung des sozialen Dialogs. Sie hatte zum Ziel, folgendes darzustellen:

- Die Praxis und das Potenzial von EBR im Sektor durch die Feststellung, wie viele EBR derzeit aktiv sind (nach Transportart); wie viele EBR nicht mehr aktiv sind und aus welchen Gründen; und wie viele Unternehmen im Sektor sich für die Gründung eines EBR entsprechend den Bedingungen der Richtlinie 2009/38/EC bzgl. der Gründung eines Europäischen Betriebsrates (nachfolgend „Neufassungsrichtlinie“) qualifizieren;
- Die Struktur, den Umfang und die Funktion bestehender EBR;
- Die Realität von Informations- und Konsultationsstrukturen, die Bestimmung von „transnationalen Problemen“ und ihre Effektivität besonders in Zeiten der Restrukturierung;
- Die Thematiken, die EBR im Transportsektor adressieren, sowohl in Bezug auf deren Kerninformationen und Konsultationsaufgaben, als auch im Sinne einer weit gefassten Arbeit (zum Beispiel in Arbeitsgruppen);
- Die Stärken, Schwächen und speziellen Herausforderungen, denen sich EBR im Sektor stellen müssen, und wie sie diese überwinden können.

Praxis und Potenzial von EBR im Transportsektor

Die europäische Transportindustrie ist seit den 1990er Jahren charakterisiert durch eine intensive Internationalisierung, regulatorische Veränderungen und eine Restrukturierung. Infolgedessen fallen immer mehr Transportunternehmen unter den Wirkungsbereich der Richtlinie, während Fusionen und Übernahmen immer größere, transnationale Einheiten in einigen Teilsektoren der Industrie schaffen. Andere Charakteristika spezifischer Transportsektoren haben außerdem einen Einfluss auf die Anzahl an EBR, die gegründet wurden bzw. gegründet werden können. Beispielsweise ist die Marktkonzentration in den Teilsektoren Luftfahrt und Schienenverkehr deutlich höher als im Teilsektor Straßenverkehr und Transportlogistik. Obwohl sich in Seeverkehrsdienstleistungssektoren einige große Arbeitgeber finden lassen (in vielen Fällen neigen Seeverkehrsunternehmen dazu, keine Seefahrer unter EU-Verträgen einzustellen), muss beachtet werden, dass Seefahrer ursprünglich nicht von den Bestimmungen der Neufassungsrichtlinie erfasst wurden¹¹. Die Situation hat sich vor Kurzem mit dem Erlass der Richtlinie 2015/1794 geändert, welche die Richtlinien 2008/94/EC, 2009/38/EC und 2002/14/EC des Europäischen Parlaments und Rats sowie die Ratsrichtlinien 98/59/EC und 2001/23/EC ergänzt¹². Im Falle von Hafenbehörden, einschließlich einiger Terminalbetreiber, bieten viele (aber nicht alle) nur Dienstleistungen in einem Mitgliedsstaat an und qualifizieren sich daher nicht als gemeinschaftsweites Unternehmen. Außerdem verfügen viele große Logistik- bzw. Transportdienstleistungsunternehmen über eine verhältnismäßig geringe nationale Repräsentanz und liegen daher unter dem Kriterium von 150 Angestellten in mindestens zwei Mitgliedsstaaten.

¹¹ Es sei denn, Mitgliedsstaaten haben Seefahrer explizit in den Erfassungsbereich der Bestimmungen der Neufassungsrichtlinie mit eingeschlossen.

¹² Richtlinie des Europäischen Parlaments und Rats vom 6. Oktober 2015 bzgl. Seefahrer, ergänzt Richtlinien 2008/94/EC, 2009/38/EC, 2002/14/EC, 98/59/EC und 2001/23/EC, COM(2013) 798 Endfassung – Zugriff unter: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1448012463074&uri=CELEX:32015L1794> .

Generell machen große (multinationale) Transportunternehmen weniger als zwei Prozent der Gesamtzahl an Unternehmen im Transportsektor in der EU-27 aus¹³. Allerdings ist fast die Hälfte aller Arbeiter im Transportsektor bei großen Unternehmen angestellt¹⁴.

Vor dem Hintergrund dieser Marktentwicklungen wurden insgesamt 29 aktive EBR im Transportsektor identifiziert¹⁵ und es wird geschätzt, dass mindestens 73 weitere Transportunternehmen der erforderlichen Mindestgröße für die Gründung eines EBR¹⁶ entsprechen, aber (noch) keinen aufgestellt haben¹⁷. Die exakte Anzahl an EBR im Sektor und die Befähigung zur Gründung hängen von der genauen Abgrenzung des Sektors ab, wonach die Menge tatsächlicher EBR im Sektor in der Region auf 40 EBR und 80 weitere Unternehmen mit dem Potenzial zur Gründung solcher Informations- und Konsultationsgremien steigen kann. Dies schließt EBR mit ein, die zwar auf dem Papier gegründet worden sind, aber seitdem nicht aktiv waren (z. B. Lufthansa und Alitalia).

Basierend auf den für diese Studie vereinbarten Transportsektoren¹⁸ (und ausgeweitet auf den Tourismussektor) zeigen die Werte an, dass die 29 aktiven EBR im Sektor ungefähr 29 % aller potenziell „berechtigten“ Unternehmen im Sektor und etwa 2,8 % aller aktiven EBR ausmachen.

Die Ergebnisse zeigen, dass das größte Potenzial für zusätzliche Transportsektor-EBR im Teilsektor „Post-, Personen-, Straßenverkehr und Logistik“ (52 %) liegt, gefolgt von den Teilsektoren „Luftfahrt“ (19 %) und „Seeverkehr(sdienste)“ (27 %).

Die Barrieren bei der Errichtung neuer EBR im Transportsektor sind vielseitig und beinhalten zum Beispiel komplexe Unternehmensstrukturen von Transportunternehmen, die es schwierig machen, eindeutig festzustellen, welche Geschäftseinheiten zum selben Unternehmen gehören oder wie groß die Gesamtanzahl der angestellten Mitarbeiter ist; Schwierigkeiten für Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Ländern, miteinander in Kontakt zu treten; einen Mangel an gesetzlicher Verpflichtung in verschiedenen Ländern, Mitarbeiterzahlen anzugeben; intensiven Wettbewerb und Unternehmensrestrukturierung in der Industrie, die zu fließenden Unternehmensstrukturen führen; geographische Verteilung von Mitarbeitern; Verweigerung von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Fehlen von Arbeitnehmervertretern, was zu einem Mangel an Wissen oder „Motivation“ auf Seite der Mitarbeiter führt, das Unternehmen zur Gründung eines neuen EBR anzutreiben. In einigen Fällen findet sich auch Widerstand bei der Konzernleitung¹⁹.

Daher ist das Bild aufgrund von Umfang und Häufigkeit der Restrukturierung im Sektor ein fließendes und benötigt regelmäßiger Kontrolle und Ergänzung.

Struktur, Umfang und Funktion bestehender EBR

Die aktiven Transportsektor-EBR operieren mit 55 % aller EBR des Sektors vor allem im Bereich „Post-, Personen-, Straßenverkehr und Logistik“, gefolgt von den Bereichen „Luftfahrt“ und „Seeverkehr“. Beinahe ein Drittel der aktiven EBR im Sektor haben ihren Hauptsitz in Deutschland (31 %), gefolgt von Frankreich (24 %), dem

¹³Eine Besserung am Horizont? („A recovery on the horizon?“) Jährlicher Bericht über europäische KMUs 2012/2013, Europäische Kommission, Oktober 2013

¹⁴ Ebd.

¹⁵Weitere 10 wurden durch www.EBRdb.eu identifiziert, allerdings hatten diese aufgehört zu existieren oder waren nie errichtet worden

¹⁶ Insbesondere die Beschäftigung von mehr als 1.000 Angestellten im EWR – obwohl das Kriterium der Beschäftigung von 150 Angestellten in zwei Mitgliedsstaaten nicht überprüft werden konnte.

¹⁷ Laut ETF könnte dieser Wert noch ein wenig höher sein, mit bis zu 80 Transportunternehmen, die sich für einen EBR qualifizieren, aber keinen betreiben.

¹⁸Landverkehr, Seeverkehr, Luftfahrt, Lagerhaltung und Förderaktivitäten für Transport, Post- und Kurierdienste

¹⁹ Basierend auf Interviews und Umfragen im Rahmen der Untersuchung sowie auf Material der ETF.

Vereinigten Königreich (14 %) und den Niederlanden (7 %)20. Hauptmerkmale von Transport-EBR sind im nachfolgenden Kästchen dargestellt.

MERKMALE VON TRANSPORTUNTERNEHMEN MIT EBR

Bei Transportunternehmen, die EBR betreiben, handelt es sich in der Regel um sehr große, multinationale Unternehmen: die weltweit durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitern beträgt 130.000, von denen etwa 82.000 in der EU bzw. dem EWR angestellt sind.

Diese Unternehmen sind im Durchschnitt in 16 verschiedenen EU/EWR-Ländern tätig.

MERKMALE VON TRANSPORT-EBR

Transport-EBR beinhalten sowohl brandneue als auch einige der ältesten EBR in der EU. Der durchschnittliche Zeitraum, über den EBR im Sektor tätig sind, beträgt 9,4 Jahre.

Der Sektor ist dominiert (74 %) von EBR-Vereinbarungen, die den Vorschriften der Neufassungsrichtlinie folgen (als Ergebnis vieler neuer Vereinbarungen und Verhandlung der bereits existierenden).

Geregelt werden die EBR-Vereinbarungen im Sektor in der Regel von der nationalen Gesetzgebung des Landes, in dem das europäische Hauptquartier des Unternehmens liegt; die Untersuchung lieferte keinen Hinweis auf Unternehmen, die die Rechtsvorschriften eines Landes bevorzugen, in denen die Gesetzgebung bezüglich Arbeitsinformationen und Konsultation als schwächer als in anderen Ländern erachtet wird.

Transport-EBR gelten allgemein als Körperschaften „nur für Arbeiter“, mit einer durchschnittlichen Anzahl an Belegschaftsvertretern von 24 (schwankt zwischen 8 und 50). Dies entspricht der Größe durchschnittlicher EBR in allen Sektoren.

EBR im Transportsektor scheinen etwas häufiger Programme für Plenarversammlungen zu betreiben als EBR in anderen Sektoren (die eine Hälfte mit einer und die andere Hälfte mit zwei Plenarversammlungen).

Fast alle EBR haben einen Vorstand gewählt, der sich in der Regel dreimal im Jahr trifft. Ein Drittel aller EBR hat mindestens eine Arbeitsgruppe aufgestellt.

RECHTE UND AUFGABEN VON EBR-BELEGSCHAFTSVERTRETERN

Das Verfahren zur Ernennung von Belegschaftsvertretern richtet sich generell nach den Vorschriften und Regulierungen jedes Landes; aber die Ernennung von Vertretern ist eine große Herausforderung für einen kleinen Anteil von EBR im Sektor, besonders in Ländern mit einer begrenzten oder noch sehr jungen Tradition bezüglich der Information und Konsultation der Arbeitnehmer.

Die übliche Amtszeit für Belegschaftsvertreter in Transport-EBR beträgt vier Jahre.

Abgesehen von Einzelfällen ließen sich keine größeren Probleme bezüglich der Rechte von Belegschaftsvertretern in Transport-EBR feststellen; wo Probleme auftraten, war dies häufig eine Folge der Unterschiede zu örtlichen Managementpraktiken.

Quelle: Basierend auf einer Stichprobe von 23 EBR aus dem Transportsektor

Die Realität von Informations- und Konsultationsstrukturen und die Rolle von EBR in Restrukturierungssituationen

Laut der für diese Studie befragten Interessenvertreter haben die meisten Transport-EBR ihr Ziel erreicht, den Austausch von Informationen zu vereinfachen und zu verbessern. In Verbindung mit der Konsultation bezüglich transnationaler Angelegenheiten wurden jedoch verschiedene Defizite identifiziert. Vor allem aufgrund der Tatsache, dass Entscheidungen im EBR diskutiert wurden, nachdem sie bereits vom der Konzernleitung getroffen worden waren, bekamen sie das Gefühl vermittelt, dass wenig oder gar keine Konsultation stattgefunden hatte.

Insgesamt wurden folgende Faktoren zum Erreichen der EBR-Konsultationsziele identifiziert: Traditionen der Information und Konsultation, effektive Kommunikation zwischen dem gewählten Vorstand und den allgemeinen EBR-Mitgliedern sowie häufigere Versammlungen und Stabilität in der EBR-Zusammensetzung.

Aus der Studie geht generell hervor, dass die spezifischen Richtlinienbestimmungen, unter denen die Transport-EBR agieren, wenig Einfluss darauf haben, wie Konsultationen in der Praxis durchgeführt werden. Es gibt beispielsweise keine

²⁰Andere Länder, in denen sich Transport-EBRs finden lassen, sind u. a.: AT, FI, SE, US, UE, CH

erkennbaren Verbesserungen bei EBR mit Vereinbarungen, die unter der Neufassungsrichtlinie aufgestellt oder verhandelt wurden.

Insgesamt ließ sich feststellen, dass EBR-Konsultationstätigkeiten eine begrenzte Auswirkung auf Restrukturierungsentscheidungen haben; tatsächlich ist die Rolle der Transportsektor-EBR in der Praxis in vielen Restrukturierungssituationen auf die eines Forums zum Informationsaustausch beschränkt. In den meisten Fällen liegt dies daran, dass die benötigten Informationen nicht rechtzeitig übermittelt werden. In anderen Fällen sind Belegschaftsvertreter gegebenenfalls nicht in der Position, Entscheidungen des zentralen Managements anfechten zu können. Die geringe Häufigkeit von Versammlungen wird von vielen Belegschaftsvertretern als Hindernis bei der Nachverfolgung transnationaler Probleme erachtet. Obwohl Sonderversammlungen einen geeigneten Rahmen zur Diskussion von Restrukturierungsentscheidungen bilden würden, erwähnten einige Belegschaftsvertreter, dass selbst diese Versammlungen häufig zu spät stattfinden würden, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen.

Einige Belegschaftsvertreter sind der Meinung, dass die Tatsache, dass gewisse Belegschaftsvertreter nationale oder lokale Probleme bei EBR-Versammlungen anbringen, die konsultative Rolle der EBR schwächt. Generell ausgedrückt werden Probleme bezüglich der Interpretation von *Transnationalität* und *erheblichen Auswirkungen auf Mitarbeiter* als nachteilig für die Rolle von Transportsektor-EBR in Restrukturierungssituationen angesehen.

Allerdings wurden in einer geringen Anzahl an Fällen positive Effekte auf EBR-Konsultationen in Restrukturierungssituationen nachgewiesen. Diese Effekte sind in ihrem Umfang relativ bescheiden, was bedeutet, dass generell verstanden wird, dass EBR-Belegschaftsvertreter nicht in einer Position sind, Entscheidungen der zentralen Geschäftsleitung in multinationalen Transportunternehmen anzufechten oder radikal zu verändern. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass EBR die Vorgehensweise der Konzernleitung bei der Kommunikation und Diskussion von Restrukturierungsplänen mit Belegschaftsvertretern ändern können. In diesem Sinne haben bestimmte EBR sogenannte *Verfahrenseffekte* erzeugt. Obwohl sie es nicht geschafft haben, Änderungen an Restrukturierungsplänen zu bewirken, konnten so in einigen Fällen die Ergebnisse für Mitarbeiter verbessert werden, während die Konsultationsprozesse zu einem besseren Verständnis der Gründe hinter den Entscheidungen führten.

Mehrere EBR arbeiteten explizit (oder arbeiten derzeit) an Vereinbarungsprozessbeschreibungen für Information und Konsultation, die schriftlich festhalten, welche Art von Informationen übermittelt werden muss und zu welchem Zeitpunkt und welche Form die Konsultation annehmen sollte (Stellungnahmen, etc.). In einigen Fällen baute dies auf nationalen Informations- und Konsultationstraditionen auf (z. B. in den Niederlanden) und in anderen Fällen wurden Prozesse speziell für den EBR entwickelt.

Für die Stärkung der konsultativen Rolle von Transportsektor-EBR in Restrukturierungssituationen sind (u. a.) die folgenden Faktoren von Bedeutung:

- Verständlichkeit der Vereinbarungen bezüglich der Beschreibung des Informationsaustausch- und Konsultationsverfahrens (beinhaltet beispielsweise Themendefinitionen und Detailtiefe);
- Rechtzeitige Übermittlung relevanter Informationen vom zentralen Management an die Belegschaftsvertreter;
- Stabilität in der Zusammensetzung des EBR und Erfahrung der Mitglieder, einschließlich einem gemeinsamen Verständnis aller Mitglieder bezüglich des Aufgabenbereichs eines EBR;
- Engagement des gewählten Vorstands;
- Vertrauen zwischen dem EBR-Arbeitgeber und den Belegschaftsvertretern;

- Fachkundige Beratung in Bezug auf technische Schwierigkeiten; und
- Verständlichkeit der Vereinbarungen bezüglich des transnationalen Umfangs von EBR-Aktivitäten.

Von Transportsektor-EBR adressierte Thematiken

Die wirtschaftliche Leistung sowie Entwicklungen in der Beschäftigung innerhalb des Unternehmens dominieren Versammlungen von Transport-EBR, gefolgt von Unternehmensstrategie, Restrukturierung und organisatorischen Fragen. Diskussionen zur Aus- und Weiterbildung konzentrieren sich in der Regel auf die generelle Verfügbarkeit von Personalschulungen innerhalb des Unternehmens oder auf Fachkräftemangel. Infolge von Arbeitsunfällen und Unterschieden in Verfahren zwischen nationalen Standorten sind Gesundheit und Sicherheit für vereinzelt EBR zum Problem geworden. Die Attraktivität des Sektors ist keine der am häufigsten diskutierten Angelegenheiten, obwohl dies nun an Bedeutung gewinnt, nachdem einige Unternehmen infolge langjähriger Personalkürzungen einen Fachkräftemangel erfahren.

EU-Transportpolitik ist selten ein direktes Thema für EBR im Sektor, es sei denn sie hat eine unmittelbare Auswirkung auf das entsprechende Unternehmen bezüglich praktischer Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungsniveaus oder Arbeitsbedingungen sowie strategische Auswirkungen. EU-Transportpolitik als solche spielt keine bedeutende Rolle, da die Kernaufgabe der EBR in der Information und Konsultation unternehmensbezogener Probleme liegt, wie etwa Restrukturierungssituationen mit Auswirkungen auf Jobs und Arbeitsbedingungen. Allerdings sah die Hälfte aller im Interview für diese Studie befragten Personen das Potenzial für eine politischere Rolle von EBR. Einer der Gründe dafür war, dass EU-Transportrichtlinien eine Auswirkung auf Unternehmensstrategien und Marktstellungen haben und dadurch die Arbeit von EBR beeinflussen. Erwähnte EU-Richtlinien und Instrumente beinhalten zum Beispiel das vierte Eisenbahnpaket („Railway Package“), Umweltrichtlinien, Sicherheitsrichtlinien, EU-Investment- sowie sektorale Strategierichtlinien (z. B. TEN-T, DG REGIO und Strukturfonds, „Roadmap to a Single European Transport Area“ und „Motorways of the Sea“). Außerdem waren Beschäftigungsrichtlinien ein Thema, in Verbindung mit generellen Beschäftigungsstrategien, Kompetenzentwicklung im Sektor sowie dem EU-Arbeitsrecht (d. h. bezüglich der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EC oder der Arbeitnehmerentsendungsrichtlinie 96/71/EC). EBR können die direkte Auswirkung europäischer Transportrichtlinien auf ihr Unternehmen diskutieren. Die Ergebnisse solcher Diskussionen können bei bestehender Relevanz an die europäischen Sozialpartner und die Verfahren des Sozialdialogs weitergeleitet und so auf EU-Ebene in Diskussionen mit der Europäischen Kommission aufgenommen werden (oder von Vertretern der europäischen Sozialpartner, die von EBR-Mitgliedern eingeladen wurden).

Stärken, Schwächen und spezielle Herausforderungen für EBR im Transportsektor

Die wahrgenommenen Stärken und Schwächen variieren relativ deutlich von einem EBR zum anderen. Bisherige Ergebnisse deuten allerdings darauf hin, dass es eine geringe Anzahl wiederkehrender Stärken und Schwächen gibt, die die Leistung von EBR beeinflussen; diese wurden in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Stärken	Schwächen
Verstärktes Vertrauen zwischen Management und Personalvertretern	Nur ein Forum für Informationsaustausch und nicht wirklich für Konsultation; Diskussionen geschehen erst, nachdem die Entscheidungen bereits getroffen wurden
Sicherung einer europäischen Präsenzebene des Personals gegenüber dem zentralen Management	Zu geringe Häufigkeit der EBR-Versammlungen; zu seltene Treffen von Angesicht zu Angesicht
Verbesserter Informationsfluss zwischen	

Stärken	Schwächen
Management und Personalvertretern	Zeitmangel seitens der EBR-Mitglieder bei der Ausführung von EBR-Pflichten bzw. Mangel an Engagement oder Interesse seitens der EBR-Mitglieder oder des Managements
Stärkung des Vertrauens zwischen Belegschaftsvertretern aus verschiedenen Ländern; Möglichkeit zur Entwicklung gemeinsamer Standpunkte zum Wohl aller Mitarbeiter in allen Ländern	Schwierigkeiten bei der Suche nach EBR-Abgeordneten aus bestimmten Ländern und diesbezüglich starke Fluktuation
Engagement des gewählten Vorstands	Schwerpunktverlagerung auf nationale oder lokale Probleme im Gegensatz zu transnationalen Problemen
Unterstützung durch externe Fachkräfte bei technischen Schwierigkeiten	Unerfahrenheit innerhalb neu gegründeter EBR
Stabile Zusammensetzung oder Mitgliedschaft innerhalb des EBR	Unterschiede in nationalen Herangehensweisen an industrielle Beziehungen
	Sprachbarrieren

Quelle: Interviews mit dem Management und Belegschaftsvertretern von Transport-EBR

Politikempfehlungen

Ausgehend von der Studie können die folgenden Politikempfehlungen unterbreitet werden:

Die Gründung weiterer EBR im Transportsektor (und darüber hinaus) bleibt ein wichtiges Ziel und war Teil der Agenda hinter der Neufassungsrichtlinie. Dies darf jedoch nicht auf Kosten der Aufmerksamkeit geschehen, die der Qualität der Diskussionen in solchen Körperschaften gewidmet sein sollte. Die Leistung und Relevanz bestehender EBR sollte eine bedeutende Signalwirkung auf andere Unternehmen und Belegschaftsvertreter haben, die mit dem Gedanken spielen, transnationale Informations- und Konsultationskörperschaften zu gründen.

Darüber hinaus kann die Gründung weiterer EBR unterstützt werden, indem man einige der in dieser Studie identifizierten Barrieren überwindet:

- Die Komplexität und der Mangel an Wissen über Unternehmensstrukturen und darüber, ob Unternehmen die erforderliche Mindestgröße erfüllen, kann einerseits dadurch adressiert werden, dass Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen Anfragen auf relevante Informationen stellen (die Voraussetzung für Unternehmen, solche Informationen bereitzustellen, ist in der Neufassungsrichtlinie festgehalten). Europäische Sozialpartnerorganisationen spielen ebenfalls eine Rolle bei der Identifizierung weiterer Unternehmen, die sich für die Gründung von EBR qualifizieren. Die vorliegende Studie kann diesbezüglich ebenfalls einen Beitrag leisten.
- Die Studie offenbarte die Bedeutung der Transportpolitik (neben anderen Faktoren) bei der Reorganisation des Sektors und der Restrukturierung der Unternehmen.
- Eine bedeutende Herausforderung liegt in der geographischen Verteilung sowie in den Sprachbarrieren (nicht nur zum Zeitpunkt der Gründung, sondern auch darüber hinaus), welche die Kommunikation unter verfügbaren Dolmetschressourcen in Vorbereitung auf den Antrag auf ein besonderes Verhandlungsgremium („Special Negotiating Body“, SNB – ein Gremium, das die Gründung des EBR verhandelt) häufig schwierig machen. Dasselbe gilt für den Austausch von Erfahrungen und Methoden in bestehenden EBR. Es könnte ein Nutzen aus den Haushaltslinien der GD Beschäftigung gezogen werden, um einen solchen Dialog und Austausch zu vereinfachen. Sozialpartner auf europäischer Ebene haben diesbezüglich eine wichtige koordinierende Funktion und könnten zum Zeitpunkt der Planung der Gründung eines EBR gegebenenfalls eine förmlichere Rolle einnehmen.

- Es ist ebenfalls klar, dass Bemühungen zur Gründung von EBR eher in großen Unternehmen in Ländern mit einer langen Tradition im Bereich Arbeitnehmervertretung unternommen werden. Finanzielle und anderweitige Unterstützung bei der Aufstellung solcher Dialoge könnte sich dementsprechend besonders auf kleinere Unternehmen und auf Länder mit einem größeren Bedarf an Kapazitätsaufbau für Mitarbeiterorganisationen und Arbeitgeber in Bezug auf transnationale Information und Konsultation konzentrieren.

Die Funktionalität bestehender (und geplanter) EBR kann durch eine Sicherung der Verständlichkeit der Definitionen von Information, Konsultation und Transnationalität innerhalb von EBR-Vereinbarungen verbessert werden. Eine Studie der GD Beschäftigung bewertet derzeit die Umsetzung und Durchführung der Neufassungsrichtlinie und beurteilt außerdem die Auswirkungen der neuen Definition von Transnationalität. In der Zwischenzeit können Verfahrensvereinbarungen darüber, wie Information und Konsultation in der Praxis organisiert sein sollten, eine Lösung bieten.

Gewerkschafts- und Arbeitgeberkapazität sind bei der Organisation vereinbarter und legitimer Verfahren zur Wahl von EBR-Vertretern ebenfalls von Bedeutung und die europäischen Sozialpartnerorganisationen können in diesem Bereich durch Vermittlung relevanter Expertise und Unterstützung eine Rolle spielen. EBR-Vereinbarungen sollten außerdem deutlich vermitteln, wie Mitarbeiter aus Ländern, die sich nicht für ihre eigene EBR-Repräsentanz qualifizieren, ihre Meinung beitragen können.

Die Neufassungsrichtlinie stellte das Recht auf Schulung und auf angemessene Einrichtungen für EBR-Mitglieder. Informationen zur Durchsetzung dieses Rechts in der Praxis sollten innerhalb der Foren der europäischen Sozialpartner geteilt und Bedenken innerhalb der EBR vorgebracht werden, da die Erfahrung zeigt, dass solche Angelegenheiten in der Regel adressiert werden können, wenn sie dem Unternehmenshauptsitz gegenüber deutlich gemacht werden.

Momentan wird eine Bewertung der Implementierung der bestehenden Gesetzgebung vorgenommen, aber diese Studie hat bereits darauf hingewiesen, dass bezüglich der Konsultationspraxis in Restrukturierungssituationen und der Interpretation transnationaler Angelegenheiten noch einige Probleme bestehen. Auch hier könnten die erwähnten Verfahrensvereinbarungen darüber, wie solche Information und Konsultation in der Praxis organisiert werden sollten, von großer Hilfe sein.

Während des Workshops am 10. September (im Rahmen dieser Studie) wurde das Problem der Verfügbarkeit abschreckender Sanktionen im Falle der Versäumnis einer rechtzeitigen Konsultation angebracht und könnte stärker in Erwägung gezogen werden.

Insgesamt bestand ein bedeutendes Interesse am besseren Austausch von Informationen, welcher durch die Erweiterung bestehender Datenbanken um aktuelles Material zu EBR-Vereinbarungen, Inhalten dieser Vereinbarungen sowie Namen von Kontaktpersonen erleichtert werden könnte.

Résumé analytique

Introduction

Cette étude a été commissionnée par la DG MOVE dans un contexte où l'accent est mis de plus en plus sur les problèmes sociaux dans le secteur des transports dans le programme de travail de la DG MOVE, notamment concernant le dialogue social. Son objectif était d'établir:

- les pratiques et le potentiel des CEE dans le secteur en évaluant le nombre de CEE actuellement actifs (par mode de transport), le nombre de CEE ayant disparu et pour quelle raison, et le nombre d'entreprises du secteur pouvant prétendre à la création d'un CEE en accord avec les conditions définies dans la directive 2009/38/CE sur la mise en place d'un comité d'entreprise européen (ci-après « Directive de refonte ») ;
- la structure, le champ d'action et la fonction des CEE existants ;
- la réalité des structures d'information et de consultation, la détermination des « problèmes transnationaux » et leur efficacité, en particulier en période de restructuration ;
- les thèmes traités par les CEE dans le secteur des transports, à la fois en ce qui concerne leurs tâches premières d'information et de consultation, ainsi que les travaux allant au-delà de celle-ci, par exemple dans les groupes de travail ;
- les forces, les faiblesses et les défis spécifiques que rencontrent les CEE dans le secteur et la manière de les surmonter.

Les pratiques et le potentiel des CEE dans le secteur des transports

L'industrie des transports en Europe est caractérisée par une internationalisation accrue, des changements réglementaires et des restructurations depuis les années 1990. Par conséquent, davantage d'entreprises de transports se retrouvent dans le cadre de la directive, les fusions-acquisitions créant des entités plus grandes et transnationales dans certains sous-secteurs de l'industrie. D'autres caractéristiques spécifiques de secteurs des transports influencent aussi le nombre de CEE qui peuvent être mis en place ou qui l'ont déjà été. Par exemple, la concentration des marchés est bien plus importante dans les sous-secteurs des transports aériens et ferroviaires que dans ceux des transports routiers et logistiques. Bien qu'on trouve certains grands employeurs dans les secteurs des services de transports maritimes (dans de nombreux cas, les entreprises de transports maritimes tendent à ne pas employer de marins sous contrats européens), nous devons garder en tête qu'à l'origine, les marins n'étaient pas couverts par les dispositions de la Directive de refonte²¹. La situation a récemment changé avec l'adoption de la directive 2015/1794 amendant les directives 2008/94/CE, 2009/38/EC et 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, et les directives du Conseil 98/59/EC et 2001/23/CE²². Dans le cas des autorités portuaires, y compris de certains opérateurs de terminaux, beaucoup (pas tous néanmoins) ne fournissent de services que dans un seul État membre et ne répondent donc pas aux critères de projet à l'échelle de la Communauté. En outre, même si de nombreuses entreprises de services de transports/logistiques sont de grande taille, elles ont des représentations nationales de taille relativement petite, restant de ce fait en dessous du critère des 150 employés dans au moins deux États membres.

²¹ À moins que les États membres n'aient explicitement inclus les marins dans le cadre des dispositions de mise en oeuvre de la Directive de refonte.

²² Directive du Parlement européen et du Conseil du 6 octobre 2015 sur les marins amendant les directives 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/EC et 2001/23/CE, COM(2013) 798 finale - accessible sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1448012463074&uri=CELEX:32015L1794>.

De manière générale, les grandes entreprises de transports (multinationales) représentent moins de deux pour cent du nombre total d'entreprises du secteur des transports dans l'UE des 27²³. Toutefois, presque la moitié des travailleurs du secteur des transports sont employés par de grandes entreprises²⁴.

Avec ces informations de marché en tête, 29 CEE actifs dans le secteur des transports ont été identifiés au total²⁵, et on peut estimer qu'au moins 73 autres entreprises de transports ont la taille limite requise pour mettre en place un CEE²⁶, mais ne l'ont pas (encore) fait²⁷. Le nombre précis et le nombre potentiel de création de CEE dans le secteur dépendent de la délimitation précise du secteur. Ce qui pourrait amener le nombre de CEE effectifs du secteur à environ 40 CEE et leur nombre potentiel à environ 80 autres entreprises pouvant mettre en place de telles entités. Ceci inclut les CEE ayant été mis en place sur le papier, mais n'ayant jamais été actifs (par ex., Lufthansa et Alitalia).

Pour les secteurs de transports couverts par cette étude²⁸ (et étendus au secteur du tourisme), les chiffres montrent que les 29 CEE actifs dans le secteur représentent environ 29 % de toutes les entreprises potentiellement « éligibles » et 2,8 % de tous les CEE actifs.

Notre analyse montre que le plus grand potentiel de création de CEE supplémentaires dans le secteur des transports se trouve dans le sous-secteur des « transports postaux, de passagers, routiers et logistiques » (52 %), suivi de l'« aviation » (19 %) et des « services liés au transport maritime » (27 %).

Les barrières à la mise en place de nouveaux CEE dans le secteur des transports sont diverses. Elles comprennent, par exemple, les structures internes complexes des entreprises de transports qui compliquent, l'identification des entités appartenant à la même entreprise et par conséquent, du nombre total d'employés ; des difficultés pour les délégués du personnel de différents pays d'établir des contacts entre eux ; un manque d'obligation légale de communiquer le nombre d'employés dans les différents pays ; une concurrence accrue et des restructurations d'entreprises dans l'industrie, menant à des structures organisationnelles fluctuantes ; une dispersion géographique des employés ; une adhésion aux syndicats en déclin et une absence de représentants des employés, entraînant un manque de connaissance ou de « volonté » de la part des délégués du personnel des entreprises pour faire avancer la mise en place de nouveaux CEE. On rencontre également dans certains cas une résistance de la part de la direction²⁹.

Par conséquent, en raison de l'échelle et de la fréquence des restructurations dans le secteur, le tableau est fluctuant et doit être suivi et mis à jour régulièrement.

La structure, le champ d'action et la fonction des CEE existants

Les CEE actifs dans le secteur des transports opèrent en grande partie dans le sous-secteur des « transports postaux, de passagers, routiers et logistiques » avec 55 % de tous les CEE actifs, suivi de l'« aviation » et des « transports maritimes ». Presqu'un tiers des CEE actifs dans le secteur ont leur siège en Allemagne (31 %), puis en

²³ Une reprise à l'horizon ? Rapport annuel sur les PME européennes 2012/2013, Commission européenne, octobre 2013

²⁴ Ibid.

²⁵ Dix autres identifiés via www.ewcdb.eu, ont toutefois cessé d'exister ou n'ont jamais été constitués

²⁶ D'après ETF, le chiffre pourrait être légèrement plus élevé avec plus de 80 entreprises de transports remplissant les conditions pour le CEE, mais n'en ayant institué aucun.

²⁷ Particulièrement ceux employant plus de 1 000 personnes dans la zone EEE, même si le critère d'emploi de plus de 150 personnes dans deux États membres n'a pu être vérifié.

²⁸ Transports routiers, maritimes et fluviaux, aériens, activités de stockage et d'assistance pour les transports, activités de poste et de coursier.

²⁹ D'après les interviews et les enquêtes menées dans le cadre de la recherche, ainsi que des informations de ETF.

France (24 %), au Royaume-Uni (14 %) et aux Pays-Bas (7 %) ³⁰. Les caractéristiques principales des CEE des transports sont présentées dans l'encadré ci-dessous.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS HÉBERGEANT DES CEE

Les entreprises de transports ayant institué des CEE sont souvent de très grandes entreprises multinationales : le nombre total moyen d'employés est de 130 000, parmi lesquels environ 82 000 sont employés dans l'UE/EEE.

Ces entreprises sont actives en moyenne dans 16 pays différents de l'UE/EEE.

CARACTÉRISTIQUES DES CEE DES TRANSPORTS

Les CEE des transports comprennent à la fois tous des CEE très récentes, et certains des plus anciens CEE de l'UE. La durée moyenne d'activité des CEE dans le secteur est de 9,4 années.

Le secteur est dominé (74 %) par des accords de CEE suivant les règles de la Directive de refonte (résultat de nombreux nouveaux accords et de la renégociation d'accords existants).

Les accords de CEE dans le secteur sont en grande partie régis par la législation nationale du pays dans lequel l'entreprise a son siège européen. Parmi les entreprises de l'échantillon, aucune n'a choisi la législation d'un pays où les lois concernant les informations relatives au travail et à la consultation sont estimées plus faibles que dans d'autres pays.

Les CEE des transports généralement considérés comme des entités « travailleurs seuls » comptent un nombre moyen de 24 délégués du personnel (allant de 8 à 50). Ces chiffres correspondent aux tailles moyennes des CEE, tous secteurs confondus.

Les CEE dans le secteur des transports semblent suivre un programme de réunions plénières légèrement plus fréquentes que dans l'ensemble des CEE, tous secteurs confondus (la moitié avec une réunion plénière et l'autre avec deux).

Quasiment tous ont un comité restreint, qui tend à se réunir trois fois par an. Un tiers des CEE ont établi au moins un groupe de travail.

DROITS ET RÔLES DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DES CEE

La procédure de nomination des délégués du personnel est en général conforme aux lois et aux réglementations de chaque pays, mais la nomination de délégués est un problème de taille pour une petite partie des CEE du secteur, en particulier dans les pays ayant une tradition limitée ou plus récente d'information et de consultation des travailleurs.

Le mandat type pour les délégués du personnel des CEE des transports est de quatre ans.

Aucune zone de préoccupation importante, en dehors de cas individuels, n'a été détectée dans les droits des délégués du personnel des CEE des transports. Là où des problèmes avaient été rencontrés, ils étaient souvent dus à des différences dans les pratiques locales de gestion.

Source : d'après un échantillon de 23 CEE du secteur des transports

La réalité des structures d'information et de consultation et le rôle des CEE dans les situations de restructuration

D'après les partis prenantes consultées pour cette étude, la plupart des CEE des transports ont rempli leur objectif de faciliter et d'améliorer l'échange d'informations. Cependant, plusieurs défauts liés à la consultation concernant des sujets transnationaux ont été identifiés. Généralement, le fait que des décisions aient été débattues dans les CEE après avoir été prises par la direction était la raison principale du sentiment que peu de consultations, voire aucune, n'avaient eu lieu.

De manière générale, les traditions d'information et de consultation, une communication efficace entre le comité restreint et les membres du CEE dans son ensemble, une fréquence de réunion plus élevée et une stabilité dans la composition des CEE ont été identifiées parmi les facteurs contribuant à la réalisation des objectifs de consultation des CEE.

D'après l'échantillon, il apparaît généralement que les dispositions spécifiques de la directive en vertu desquelles les CEE des transports opèrent, ont eu peu d'influence sur la manière dont les consultations sont menées dans la pratique. Par exemple, il n'y

³⁰ Les autres pays où l'on trouve des CEE des transports incluent : l'Autriche, la Finlande, la Suède, les États-Unis, l'Union européenne, la Suisse.

a pas d'améliorations visibles parmi les CEE avec des accords établis ou renégociés dans le cadre de la Directive de refonte.

Dans l'ensemble, les activités de consultation des CEE n'ont eu qu'un impact limité sur les décisions de restructuration. En effet, dans la pratique, le rôle des CEE dans le secteur des transports, dans beaucoup de situations de restructuration, est limité à celui d'un forum d'échange d'informations. Dans la plupart des cas, cela arrive car les informations nécessaires ne sont pas communiquées en temps et en heure. Dans d'autres cas, les délégués du personnel ne sont peut-être pas en position d'altérer les décisions prises par la direction centrale. La fréquence faible des réunions est perçue par beaucoup de délégués du personnel comme un obstacle au suivi des problèmes transnationaux. Les réunions extraordinaires étant le format idéal pour débattre des décisions de restructuration, certains délégués du personnel affirment que même ces réunions arrivent souvent trop tard pour influencer la prise de décision.

Pour certains représentants des employeurs, le fait que certains délégués du personnel soulèvent des questions nationales ou locales lors de réunions des CEE affaiblit le rôle consultatif des CEE. De façon plus générale, des problèmes autour de l'interprétation de la notion de *transnationalité* et d'*impact important sur les employés* sont considérés comme préjudiciables au rôle des CEE du secteur des transports dans des situations de restructuration.

Dans un petit nombre de cas cependant, des preuves ont été apportées concernant les effets positifs des consultations des CEE dans des situations de restructuration. Ces effets sont de portée relativement modeste. Autrement dit, les délégués du personnel des CEE ne se retrouvent pas en position de renverser ou d'altérer radicalement les décisions prises par la direction centrale dans les entreprises de transports multinationales. Mais il existe des preuves suggérant que les CEE peuvent changer l'approche de la direction centrale en matière de communication et de débat des plans de restructuration avec les délégués du personnel. À cet égard, certains CEE ont généré des *effets de processus*. Par exemple, bien qu'ils n'aient pas réussi à apporter des changements aux plans de restructuration, dans certains cas, les résultats pour les employés ont pu être améliorés, et les processus de consultation ont mené à une meilleure compréhension des raisons pour lesquelles les décisions ont été prises.

Des CEE ont travaillé en particulier (ou travaillent actuellement) sur des descriptions de processus d'accords pour l'information et la consultation qui mettent sur papier le type d'informations qui doit être fourni et quand, la forme que devrait prendre la consultation (publications d'avis, etc.). Dans certains cas, cela a été fait à partir des traditions d'information et de consultation nationale (par ex., aux Pays-Bas) et dans certains cas, les processus ont été développés spécifiquement pour le CEE.

Les facteurs qui renforcent le rôle consultatif des CEE du secteur des transports dans les situations de restructuration comprennent :

- une clarté dans les accords concernant la description du processus d'échange d'informations et les procédures de consultation (y compris, par exemple, la définition des sujets traités et le niveau de détail) ;
- une circulation dans les meilleurs délais des informations pertinentes de la direction centrale à l'attention des délégués du personnel ;
- une stabilité dans la composition du CEE et l'expérience des membres, y compris une entente entre les membres sur les compétences d'un CEE ;
- un comité restreint impliqué ;
- une confiance entre les représentants des employeurs et les délégués du personnel au sein du CEE ;
- un conseil d'expertise sur les questions techniques ; et

- une clarté dans les accords concernant le champ d'action transnational des activités du CEE.

Les thèmes traités par les CEE du secteur des transports

La performance économique et le développement de l'emploi au sein de l'entreprise dominent les réunions des CEE des transports, suivis par la stratégie de l'entreprise, les restructurations et les questions organisationnelles. Les discussions des questions de compétences ont eu tendance à se concentrer sur la disponibilité générale de formation du personnel au sein de l'entreprise ou la pénurie de compétences. La santé et la sécurité sont devenues des sujets de préoccupation pour des CEE particuliers, suite à des accidents du travail et des différences de procédures entre des sites nationaux. L'attractivité du secteur n'est pas un des sujets les plus communément débattus, bien que son importance grandisse maintenant que certaines entreprises, après quelques années de réduction du personnel, doivent faire face à des pénuries de compétences.

La politique de l'UE sur les transports est rarement un sujet direct des CEE dans le secteur, à moins qu'elle n'ait un impact immédiat sur l'entreprise en termes de compétitivité réelle, de niveaux d'emploi, de conditions de travail ou d'implications stratégiques. La politique des transports de l'UE ne joue pas un rôle important en tant que telle, car la tâche principale des CEE est l'information et la consultation sur des questions liées à l'entreprise, comme des situations de restructuration affectant les emplois et les conditions de travail. Cependant, la moitié des personnes interrogées lors des entretiens menés pour cette étude ont vu un potentiel pour un rôle plus politique des CEE. L'une des raisons était que les politiques de l'UE en matière de transport ont un impact sur les stratégies des entreprises et les positions sur les marchés, affectant par conséquent le travail des CEE. Les politiques de l'UE et les outils mentionnés incluent, par exemple, le 4^e paquet ferroviaire, des politiques environnementales, des politiques de sécurité, des politiques d'investissement de l'UE et de stratégie par secteur (par ex., TEN-T, DG REGIO et les fonds structurels, la feuille de route pour un espace européen unique des transports et les autoroutes de la mer). En outre, les politiques de l'emploi ont été un sujet de réflexion, en ce qui concerne les stratégies globales d'emploi, le développement des compétences par secteur et le droit du travail de l'UE (c.-à-d., en relation avec la directive Travailleurs intérimaires 2008/104/CE ou la directive Détachement des travailleurs 96/71/CE). Les CEE peuvent débattre de l'impact direct des politiques européennes des transports sur leur entreprise. Les résultats de telles discussions peuvent, le cas échéant, être amené au niveau de l'UE dans les discussions avec la Commission européenne via le dialogue entre les partenaires sociaux européens (ou peuvent être repris par des délégués des partenaires sociaux européens invités par des membres du CEE).

Forces, faiblesses et problèmes spécifiques rencontrés par les CEE dans le secteur des transports

Les forces et les faiblesses perçues varient de manière considérable d'un CEE à un autre. Les indices rassemblés jusqu'à présent suggèrent néanmoins qu'il existe un petit nombre de forces et de faiblesses récurrentes qui affectent les performances des CEE. Celles-ci sont incluses dans le tableau ci-dessous.

Forces	Faiblesses
Confiance améliorée entre la direction et les délégués du personnel	Un simple forum pour l'échange d'informations et pas vraiment pour la consultation ; les discussions n'ont lieu qu'une fois les décisions déjà prises
Assurer un niveau européen de représentation du personnel face à la direction centrale	Trop faible fréquence des réunions de CEE ; trop peu de réunions en face à face
Circulation améliorée de l'information entre la direction et les délégués du personnel	Manque de temps pour les membres du CEE pour remplir leurs obligations relatives au CEE, ou manque

Forces	Faiblesses
Renforcer la confiance entre les délégués du personnel de différents pays ; la capacité à se réunir pour développer des positions communes pour le bien de tous les employés, tous pays confondus	d'implication ou d'intérêt de la part des membres du CEE ou de la direction
Implication du comité restreint	Difficultés à trouver des délégués du CEE dans certains pays et fort taux de renouvellement
Assistance de la part d'experts externes sur les questions techniques	Concentration sur les problèmes nationaux ou locaux, plutôt que sur les sujets transnationaux
Composition ou adhésion stable au sein du CEE	Inexpérience dans les CEE récemment mis en place
	Différences dans les approches nationales des relations industrielles
	Barrières linguistiques

Source : entrevues avec la direction et les délégués du personnel des CEE des transports

Recommandations politiques

Les recommandations politiques suivantes peuvent être faites suite à l'étude :
La mise en place de nouveaux CEE dans le secteur des transports (et au-delà) reste un objectif important et faisait partie des finalités de la Directive de refonte. Cependant, cela ne doit pas se faire aux dépens de l'attention portée à la qualité des discussions au sein de telles entités. Le bon fonctionnement et la pertinence des CEE existants doivent être vus comme un signal important donné aux autres entreprises et délégués du personnel aspirant à mettre en place des organes d'information et de consultation transnationaux.

La mise en place d'autres CEE peut en outre être soutenue en dépassant certaines des barrières identifiées dans cette étude :

- La complexité et le manque de connaissances des structures d'entreprise et le fait que les entreprises sachent si elles atteignent la taille minimale requise sont des problèmes auxquels les employés peuvent remédier en demandant les informations pertinentes à l'entreprise (l'obligation pour les entreprises de fournir ces informations est inscrite dans la Directive de refonte). Les organisations de partenaires sociaux européens ont aussi un rôle à jouer dans l'identification d'autres entreprises pouvant remplir les conditions pour la mise en place de CEE. La présente étude peut aussi y contribuer.
- L'étude a révélé l'impact considérable de la politique des transports (conjointement à d'autres facteurs) dans la réorganisation du secteur et la restructuration d'entreprises.
- Un des problèmes importants est la dispersion géographique et les difficultés linguistiques (non seulement au moment de la mise en place, mais aussi après), qui entravent souvent la communication lors de la préparation de la demande de création d'un groupe spécial de négociation (GSN : l'organe qui négocie la mise en place d'un comité d'entreprise européen) avant que les ressources pour l'interprétation ne deviennent disponibles. Cela est aussi vrai pour l'échange d'expériences et de pratiques de CEE mis en place. Des lignes de budget disponibles à la DG Emploi pourraient être utilisées pour faciliter de tels dialogues et échanges. Les partenaires sociaux au niveau européen ont une fonction importante de coordination à cet égard et pourraient avoir un rôle plus formel au moment de l'intention de mettre en place un CEE.
- Il est aussi évident que les efforts nécessaires à la mise en place des CEE sont plus susceptibles de naître dans des entreprises plus grandes, établies dans des pays à forte tradition de représentation du personnel. Un soutien financier et autre pour l'établissement de tels dialogues pourrait donc particulièrement se concentrer sur les entreprises plus petites et sur les pays faisant preuve d'un plus

grand besoin de renforcement des capacités parmi les organisations d'employés et les employeurs en relation avec les mécanismes transnationaux d'information et de consultation.

Le fonctionnement des CEE existants (et prévus) peut être amélioré en assurant la clarté des définitions d'information, de consultation et de transnationalité dans les accords de CEE. Une étude menée par la DG Emploi évalue la transposition et la mise en œuvre de la Directive de refonte qui inclut une évaluation de l'impact de la nouvelle définition de la transnationalité. En l'absence de celle-ci, des accords de processus établissant la manière dont l'information et la consultation doivent être organisées dans la pratique peuvent fournir une solution.

La capacité des syndicats et de l'employeur à organiser des processus convenus et légitimes pour l'élection des représentants des CEE sont aussi importants, et les organisations de partenaires sociaux européens peuvent jouer un rôle en fournissant une expertise pertinente et une assistance dans ce domaine. Les accords de CEE doivent aussi préciser la manière dont les opinions d'employés de pays pouvant ne pas remplir les conditions pour avoir leurs propres délégués au CEE peuvent être entendues.

La Directive de refonte a fourni des droits à la formation et à des équipements appropriés pour les membres du CEE. Des informations sur l'application de ces droits dans la pratique doivent être partagées dans les forums mis en place par les partenaires sociaux européens, et les problèmes devraient être soulevés dans les CEE, l'expérience montrant que de tels sujets peuvent être généralement traités lorsqu'ils sont portés à l'attention du siège de l'entreprise.

Quant à la législation existante, une évaluation de sa mise en œuvre est actuellement en cours, mais cette étude a indiqué que certains problèmes persistent dans la pratique de la consultation dans des situations de restructuration et dans l'interprétation de sujets transnationaux. A nouveau, des accords de processus sur la manière dont l'information et la consultation doivent être organisées dans la pratique pourraient aider à cet égard.

La question de la disponibilité de sanctions dissuasives en cas d'échec de la consultation dans des délais respectables a été soulevée à l'atelier tenu le 10 septembre, dans le cadre de cette étude, et pourrait être considérée plus en détail. De manière générale, un grand intérêt a été montré pour un meilleur échange d'informations, qui pourrait être facilité en améliorant les bases de données existantes avec des documents à jour sur les accords de CEE, les noms des contacts et le contenu des accords conclus dans les CEE.