



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 29 november 2019
(OR. en)

14340/19

SOC 760
EMPL 574

NOTA

van:	het voorzitterschap
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
Betreft:	De toekomst van het sociaal acquis van de EU op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen - Oriënterend debat

Voor de delegaties gaat hierbij een oriënterende nota van het voorzitterschap ter facilitering van de bespreking tijdens de Raad Epsco op 10 december 2019.

DE TOEKOMST VAN WERK EN het sociaal acquis van de EU op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen

We zijn getuige van snelle veranderingen op de arbeidsmarkt en in de arbeidsverhoudingen als gevolg van onder meer klimaatverandering, globalisering, migratie en nieuwe technologieën. De nieuwe zittingsperiode begint in de EU en de nieuwe Commissie zal binnenkort aantreden. Daarom dringt zich een toekomstgerichte bespreking op over de vraag of het sociaal acquis op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen moet worden ontwikkeld. Tegen de achtergrond van de veranderingen in het beroepsleven moeten we nagaan of het bestaande acquis en eventuele resterende lacunes in de wetgeving moeten worden geactualiseerd. Het is ook van essentieel belang de uitvoering van het acquis te verbeteren.

Op grond van artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie kan de EU minimumnormen vaststellen voor onder meer de arbeidsvoorwaarden en de informatie en de raadpleging van de werknemers. De Europese pijler van sociale rechten kondigt minimale sociale rechten af, waarvan sommige reeds deel uitmaken van het acquis, terwijl andere gezamenlijk door de EU en haar lidstaten moeten worden uitgevoerd. De sociale pijler helpt om vast te stellen waar acties moeten worden ondernomen om de sociale grondrechten te versterken.

De EU heeft onlangs vooruitgang geboekt met de minimumharmonisatie waarin de Verdragen voorzien, bijvoorbeeld door de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden aan te nemen. Ondanks deze verbeteringen is het noodzakelijk om ervoor te zorgen dat niemand achterblijft in de tijd van de snelle veranderingen en dat het wetgevingskader werknemers en ondernemingen op evenwichtige wijze blijft dienen.

De digitalisering, met inbegrip van het toenemende gebruik van kunstmatige intelligentie (KI), is een belangrijke motor voor het scheppen van nieuwe banen. Zij creëert ook nieuwe mogelijkheden voor flexibele werkmethoden op het gebied van de werklocatie, ook in situaties met een grensoverschrijdende dimensie. In sommige gevallen heeft de digitalisering het echter moeilijker gemaakt om alle werknemers, ook die in de platformeconomie, goede arbeidsvoorwaarden te laten genieten. Er bestaat ook een risico op dienstverlening door schijnzelfstandigen. Wanneer technologische en digitale ontwikkelingen, waaronder KI, de arbeidsmarkt veranderen, moet het sociale acquis worden ontwikkeld om de sociale rechten te handhaven.

De nieuwe voorzitter van de Commissie, Ursula von der Leyen, heeft de minimumlonen en arbeidsvoorwaarden van werknemers in de platformeconomie als aandachtspunten aangemerkt. In het kader van de minimumlonen benadrukt zij de waarde van de sociale dialoog tussen werkgevers en vakbonden — de mensen die hun sector en regio het best kennen. Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zijn belangrijke instrumenten voor het bereiken van overeenstemming over arbeidsomstandigheden en voor loonvorming. Het recht van platformwerkers op collectieve onderhandelingen wordt steeds belangrijker.

Naast een adequate dekking door het sociaal acquis op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen, is het van belang te zorgen voor een doeltreffende uitvoering ervan. De handhaving hangt met name af van voldoende middelen en van de bekwaamheid van degenen die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op de uitvoering. Een manier om de uitvoering te verbeteren is de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken tussen de lidstaten en in internationale fora zoals de IAO.

De arbeidsmobiliteit binnen de EU en vanuit derde landen neemt toe. Om mobiele werknemers te beschermen en hun gelijke behandeling op de arbeidsmarkt te bieden, moet de wetgeving up-to-date zijn. Samenwerking tussen de lidstaten en met derde landen kan de arbeidsnormen en de uitvoering ervan verbeteren, onder meer wat betreft de arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketens. Internationale organisaties, waaronder de IAO en de OESO, kunnen ook goede voorbeelden en beste praktijken opleveren.

De sociale dialoog helpt zowel ondernemingen als hun werknemers zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt en is dus een succesfactor bij de uitvoering van het sociaal acquis. De door de Commissie geconstateerde problemen op het gebied van informatie en raadpleging van werknemers¹ en de Europese ondernemingsraden² moeten worden aangepakt.

Tegen deze achtergrond wordt de ministers verzocht zich in hun bijdragen vooral op de volgende vragen te richten:

1. *Hoe moet, naast de door de nieuwe Commissie geplande initiatieven, het sociaal acquis op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen in de toekomst worden ontwikkeld?*
2. *Wat zijn de belangrijkste uitdagingen bij de uitvoering van het sociaal acquis en hoe kan de handhaving ervan worden verbeterd?*

¹ Werkdocument van de Commissiediensten, 'Fitness check' on EU law in the area of Information and Consultation of Workers (alleen beschikbaar in het Engels); 26.7.2013, SWD(2013) 293 final.

² Verslag over de toepassing door de lidstaten van Richtlijn 2009/38/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (Herschikking); 14.5.2018, COM(2018) 292 final.