



Arbeidsverhoudingen in Europa 2012

Samenvatting

Noch de Europese Commissie, noch enige persoon die optreedt in naam van de Commissie kan verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik dat kan worden gemaakt van de gegevens in deze publicatie.

© Omslagfoto: iStockphoto

Voor elk gebruik of elke reproductie die niet valt onder het auteursrecht van de Europese Unie, dient rechtstreeks van de auteursrechthouder(s) toestemming te worden verkregen.

***Europe Direct helpt u antwoord te vinden op uw
vragen over de Europese Unie.***

Gratis nummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Als u mobiel belt, hebt u misschien geen toegang tot gratis nummers of kunnen kosten worden aangerekend.

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op internet via de Europaserver (<http://europa.eu>).
Catalografische gegevens en een samenvatting bevinden zich aan het einde van deze publicatie.
Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2013

ISBN 978-92-79-29117-3

ISSN: 1831-2950

doi:10.2767/3718

© Europese Unie, 2013

Overneming met bronvermelding toegestaan.

Arbeidsverhoudingen in Europa 2012

Samenvatting

Europese Commissie

Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie
Eenheid B.1

Manuscript voltooid in december 2012

SAMENVATTING

De economische en financiële crisis die Europa al verscheidene jaren treft, zou wel eens diepgaande en langdurige opschudding kunnen veroorzaken in de instellingen en praktijken op het vlak van arbeidsverhoudingen. Terwijl in *Arbeidsverhoudingen in Europa 2010* werd opgemerkt dat de sociale dialoog mee had gezorgd voor de nodige veerkracht om de vroege effecten van de crisis te boven te komen, wordt in deze editie 2012 vastgesteld dat de inspanningen ter verlaging van de overheidsschuld en het beleid tot begrotingsconsolidatie in een hele reeks landen de arbeidsverhoudingen in Europa fundamenteeler veranderen.

In *Arbeidsverhoudingen in Europa 2010* werd aangestipt dat in de beginperiode van de recessie, toen de inkrimpende economie hoofdzakelijk de particuliere sector trof, overheden en sociale partners vaak samenwerkten om de negatieve invloed op de werkgelegenheid te temperen. Ondanks de substantiële verschillen tussen landen en sectoren die in 2010 al naar voren kwamen, waren zulke oplossingen vaak gebaseerd op een intensief gebruik van interne flexibiliteit en gericht op regelingen voor arbeidstijdverkorting en op ondersteuning voor het banksysteem en specifieke sectoren, zoals de auto-industrie, via speciale fiscale regelingen. Sociale dialoog, zowel met twee als met drie partijen, werd beschouwd als een nuttig, flexibel en efficiënt mechanisme dat positief bijdroeg aan het bevorderen van veerkracht en het komen tot sociale consensus om met de crisis om te gaan.

Sindsdien is de crisis verergerd en uitgebreid naar andere sectoren van de economie, waaronder ook de overheidssector, aangezien de financiële crisis is uitgegroeid tot een staatsschuldcrisis, waardoor fiscale consolidatie een hoofddoel is geworden van het macro-economische aanpassingsbeleid. Dat heeft geleid tot een ongunstig klimaat voor de sociale dialoog, die in vele landen en sectoren met conflicten gepaard ging, een tendens die vooral is gebleken in de overheidssector. Een belangrijke eigenschap van de overheidssector is dat arbeidsbetrekkingen worden gereguleerd door andere wetten dan de wetten die gelden voor de particuliere sector. Een essentieel kenmerk van de arbeidsverhoudingen in de overheidssector is de hoedanigheid van vastbenoemde werknemers met een levenslange carrière en de hoedanigheid van de staat als enige werkgever. Daar vloeien andere rechten en plichten uit voort voor werknemers uit de overheidssector, waaronder enkele beperkingen op collectief onderhandelen en op het stakingsrecht. Deze afwijkende wettelijke regeling en de speciale rol van de overheidssector verklaren deels de verschillen tussen beide sectoren wat betreft de belangrijkste dimensies van de arbeidsverhoudingen, zoals collectief onderhandelen en de organisatie en rol van de sociale partners. In dit verslag wordt ervan uitgegaan dat de overheidssector de centrale en lokale overheden omvat, met inbegrip van de sectoren gezondheid en onderwijs.

Het antwoord van de nationale overheden op de staatsschuldcrisis bestond erin bestaande structurele langetermijnhervormingen voor de overheidssector dramatisch te versnellen en te versterken, en bij de methoden gebruikt om beslissingen ten uitvoer te leggen, was er veelal geen sprake van sociale dialoog. Twee situaties kunnen worden onderscheiden: enerzijds is er een klein aantal landen waar de langlopende tendens om de overheidssector te herstructureren, en zo de efficiëntie ervan te verhogen, voortduurt met een evenwichtigere benadering en beperking van conflicten, en waarbij de ruimte voor collectief overeengekomen oplossingen tussen vakbonden en werkgevers uit de overheidssector wordt behouden. Anderzijds zijn er landen waar programma's voor fiscale consolidatie ten uitvoer worden gelegd, en dat zijn niet alleen landen die financiële hulp krijgen van de Europese Unie en het Internationaal Monetair Fonds. Voor landen getroffen door de schulden crisis zijn fiscale consolidatie, financiële stabiliteit en structurele hervormingen voorwaarden om het vertrouwen en de fiscale solventie te herstellen en economische groei te bevorderen op middellange termijn. In deze landen zijn de maatregelen onvermijdelijk strenger dan de maatregelen genomen door privébedrijven tijdens de recessie van 2008-2010.

Gezonde overheidsfinanciën stellen overheden beter in staat om een beleid te voeren dat duidelijk aansluit bij elementen van het Europees sociaal model, zoals de bevordering van de sociale cohesie en aanzienlijke financiering voor essentiële overheidsdiensten zoals gezondheid en onderwijs. Zo werden heel wat maatregelen uitgewerkt om fiscale wanverhoudingen te corrigeren en het vertrouwen van de financiële markten te herstellen in het vermogen van nationale overheden om een verantwoord en duurzaam fiscaal beleid te voeren. In sommige landen omvatten deze maatregelen hervormingen van systemen voor collectief onderhandelen indien deze werden beschouwd als deel van de aan te pakken problemen. Ofschoon de Commissie altijd het belang van de sociale dialoog, autonome sociale partners en aandacht voor nationale omstandigheden en praktijken heeft benadrukt, zijn de hervormingen niet altijd gepaard gegaan met een efficiënte sociale dialoog.

Deze hervormingen hebben gewezen op het gebrek aan flexibiliteit van de klassieke instrumenten voor collectief onderhandelen en andere systemen ter preventie van conflicten, zoals indexerings- en extensieclausules. In zulke omstandigheden is er weinig onderhandelingsruimte waarbinnen de sociale dialoog kan worden gevoerd, en de eerder positieve algemene evaluatie van *Arbeidsverhoudingen in Europa 2010* kan niet worden herhaald voor de volgende periode.

De invloed van de crisis op de arbeidsverhoudingen in de overheidssector is verrijkend, vooral voor de vakbonden. Al enige tijd levert de overheidssector een kerngroep van vakbondsleden. De vakbondsdichtheid is in vele lidstaten allang aanzienlijk hoger in de overheidssector dan in de particuliere

sector, en door de combinatie van bezuinigingsmaatregelen die leiden tot een afgeslankte overheidssector enerzijds en demografische tendensen anderzijds zal de vakbondsdichtheid in de dienstensector in het algemeen waarschijnlijk verder dalen in de komende jaren. Als gevolg van de hervormingen in de overheidssector en het huidige klimaat van onvrede zijn de arbeidsverhoudingen in de overheidssector vrijwel zeker fundamenteel gewijzigd.

De recente tendensen in de arbeidsverhoudingen in heel Europa mogen dan zorgwekkend zijn, toch is duidelijk bewezen dat een goed gestructureerde sociale dialoog kan leiden tot positieve resultaten, en sommige daarvan worden in dit verslag besproken. Zoals al in 2010 het geval was, is de economische en sociale situatie over het algemeen nog altijd veerkrachtiger en minder onderhevig aan druk in de landen met een goed verankerde sociale dialoog en met sterke instellingen voor arbeidsverhoudingen. Dat weerspiegelt tevens de traditioneel routeafhankelijke aard van de arbeidsverhoudingen.

In dit verslag wordt aangevoerd dat de mechanismen en instrumenten voor sociale dialoog, die Europa al vele decennia goed van pas komen, nog altijd relevante middelen zijn om de crisis aan te pakken en bij te dragen tot gunstige omstandigheden voor groei en werkgelegenheid. Los van de vele verschillen tussen nationale systemen voor arbeidsverhoudingen, is de sociale dialoog een belangrijk onderdeel van het Europees sociaal model en wordt de cruciale rol ervan erkend in de Europese Verdragen, met inbegrip van het Handvest van de grondrechten. Arbeidsverhoudingen, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, zijn essentieel om conflicten te beheren en tot oplossingen te komen in moeilijke omstandigheden. Om doeltreffend te zijn, moeten arbeidsverhoudingen evenwel tot ontwikkeling komen in een klimaat van wederzijds vertrouwen en begrip, dat bevorderlijk is voor economische efficiëntie en motivatie, productiviteit en de ontwikkeling van werknemers. De Commissie heeft van haar kant de behoefte benadrukt aan de modernisering van loonbepalingsmechanismen, met aandacht voor de rol van de sociale partners en collectieve onderhandelingen. De Commissie ijvert voor de bevordering en ondersteuning van de sociale dialoog in de hele EU, en respecteert daarbij de autonomie van de sociale partners en de veelheid aan nationale systemen voor arbeidsverhoudingen.

Arbeidsverhoudingen in Europa 2012 geeft een globaal beeld van de huidige toestand van de arbeidsverhoudingen in de EU. Het document is deels gebaseerd op bijdragen van experts en vat meningen samen die geuit zijn door belanghebbenden, en die kunnen verschillen van het standpunt van de Commissie. Hoofdstuk 1 geeft een overzicht van de voornaamste kwantitatieve tendensen die zich aftekenen in de indicatoren voor arbeidsverhoudingen in de hele EU. Hoofdstuk 2 van het verslag gaat dieper in op de arbeidsverhoudingen in de „nieuwe lidstaten” in Midden- en Oost-Europa. In hoofdstuk 3 komt een

typologie aan bod van de structuur van de arbeidsverhoudingen in de overheidssector op basis van specifieke eigenschappen en een clusteranalyse. Hoofdstuk 4 geeft een analyse van het aanpassingsproces in de overheidssector tijdens de crisis op het gebied van de intensiteit ervan en de vormen van sociale dialoog die het hardst getroffen zijn. Er komt ook een update aan waarin de sociale partners de kwestie van groene banen aansnijden (hoofdstuk 5) en een onderzoek naar de rol die de sociale partners spelen in gesprekken over hervormingen van de uitkerings- en pensioensystemen in de lidstaten (hoofdstuk 6). De publicatie wordt vervolledigd met een overzicht van ontwikkelingen en reacties in de sociale dialoog op Europees niveau (hoofdstuk 7) en een beschrijving van de belangrijkste ontwikkelingen in het Europees arbeidsrecht (hoofdstuk 8).

Hoofdstuk 1: Overzicht van de arbeidsverhoudingen op Europees, nationaal en overheidsniveau

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de arbeidsverhoudingen in de EU, met de belangrijkste trends en verschillen. Het zet de toon voor de rest van dit verslag door een overzicht te bieden van de arbeidsverhoudingen in de overheidssector en die te vergelijken met de particuliere sector in de hele EU. De arbeidsverhoudingen in de 27 EU-lidstaten worden gewoonlijk omschreven als sterk verschillend van land tot land. In de overheidssector worden de arbeidsverhoudingen echter gekenmerkt door een hogere mate van homogeniteit in de verschillende landen, weliswaar met een reeks verschillen tussen de landen, toe te schrijven aan factoren zoals nationale tradities en de precieze aard van de rol van de staat.

De arbeidsverhoudingen in de EU hebben over het algemeen de seculaire trends gevolgd die al zijn opgetekend in vorige verslagen over de arbeidsverhoudingen in Europa. Zo is er een neiging tot decentralisatie van de collectieve onderhandelingen, waarvan de index sinds het verslag uit 2010 is gezakt van 2,15 naar 1,98. De dekking van collectieve onderhandelingen varieert sterk binnen de EU, van ongeveer 20 tot 100%, en is tot op zekere hoogte afhankelijk van de typologie van het model voor arbeidsverhoudingen in elk land (zie *Arbeidsverhoudingen in Europa 2008*, tabel 2.2). Het gemiddelde voor de EU-27 is 66%, maar slechts 44% in de Midden- en Oost-Europese landen. Het ledenaantal van de vakbonden vertoont al sinds de jaren tachtig een dalende trend, die zich nog steeds voortzet, en ook de versplintering van de vakbonden houdt aan, ondanks verschillende grote fusies bedoeld om die daling te beperken. De vakbondsgraad is enigszins gestabiliseerd op 24% en blijft in de meeste lidstaten veel lager in de particuliere sector dan in de overheidssector. De situatie van werkgeversorganisaties is dan weer grotendeels stabiel gebleven, vooral in landen waar het zo goed als verplicht is om aangesloten te zijn bij

zulke organisaties, hoewel zulke overeenkomsten ietwat versoepeld zijn.

Algemeen geldt dat de dekking van collectieve onderhandelingen en de mate van centralisatie van collectieve onderhandelingen in zowat alle EU-lidstaten hoger zijn in de overheidssector dan in de particuliere sector. De hogere dekking van collectieve onderhandelingen kan worden toegeschreven aan factoren zoals meer erkenning van de staat als werkgever voor collectieve onderhandelingen per se, en van vakbonden als partners in het bijzonder. De hogere mate van centralisatie van de collectieve onderhandelingen berust op het feit dat centrale staatsoverheden er baat bij hebben om het loonvormingsproces te blijven beïnvloeden en controleren. Voorts is de vakbondsgraad doorgaans hoger in de overheidssector dan in de particuliere sector, wat kan worden verklaard door de collectieve bepaling van hun beroepsstatus en meer erkenning van de rol van de vakbonden bij werknemers in de overheidssector.

De voorbije jaren zijn de arbeidsverhoudingen steeds vaker gekenmerkt door bepaalde seculaire trends: het dalende ledenaantal van de organen van de sociale partners, de decentralisatie van collectieve onderhandelingen, en minder coördinatie en concentratie. De arbeidsverhoudingen in de overheidssector zijn onderhevig aan grondige structurele hervormingen voor meer kostenefficiëntie, vooral onder druk van doelstellingen voor fiscale consolidatie, maar ook als gevolg van de invoering van nieuwe technologieën. Zulke hervormingen hebben geleid tot besparingen bij overheidsdiensten en tot de uitbesteding van openbare diensten aan particuliere organisaties of de privatisering van delen van de overheidssector, en hebben bijgedragen tot de metamorfose van de arbeidsverhoudingen in de overheidssector. Opmerkelijker nog is dat er de afgelopen decennia ook trends zijn geweest in de richting van differentiatie tussen groepen arbeiders en decentralisatie. De omvang van deze trends en de snelheid waarmee ze evolueren, zijn echter niet gelijk in de verschillende EU-lidstaten en in de particuliere sector en de overheidssector. De crisis van de afgelopen jaren heeft een aantal al geplande hervormingen in de overheidssector versneld, maar de snelheid waarmee de crisis toesloeg, heeft grote gevolgen gehad voor de werkgelegenheid, met zware consequenties voor de toekomst van de arbeidsverhoudingen in de overheidssector.

Hoofdstuk 2: De arbeidsverhoudingen in de nieuwe lidstaten in Midden- en Oost-Europa

Door de uitbreiding van de EU in 2004 en 2007 is de diversiteit van de systemen voor arbeidsverhoudingen toegenomen. Vooral de nieuwe lidstaten in Midden- en Oost-Europa (de „LMOE's“) hebben gezorgd voor meer variatie in de structurele en institutionele kenmerken van de arbeidsverhoudingen in de EU. In

vergelijking met de EU-15 worden de LMOE's gekenmerkt door zwakkere vakbonden en een snellere afname van de vakbondsgraad, een gebrek aan gevestigde werkgeversverenigingen, geen traditie van collectieve tweepartijonderhandelingen met meerdere werkgevers, een standvastig lagere onderhandelingsdekking (deels te wijten aan een onderontwikkeld systeem voor de uitbreiding van collectieve overeenkomsten) en tot slot een verregaand formeel tripartisme dat de onderontwikkelde systemen voor collectieve onderhandelingen op sectorniveau deels compenseert.

Toch verschillen de rol van tripartisme en sociale pacten, en de manier van informatie en raadpleging van werknemers, ook binnen de LMOE's, afhankelijk van de verschillende belangen van overheden bij het invoeren van stabiele onderhandelingsstructuren en van de mate van lidmaatschap van alle organen van de sociale partners. Gewoonlijk wordt van de LMOE's gezegd dat ze vergelijkbare systemen voor arbeidsverhoudingen hebben, maar in dit hoofdstuk wordt de diversiteit van de bestaande schema's en modellen belicht. Sommige LMOE's (Estland, Bulgarije, Letland, Litouwen en Roemenië) worden in de eerste plaats gekenmerkt door driepartijeninstellingen met een zwakke verankering of met gebrekkige naleving, versplinterde onderhandeling (met uitzondering van Roemenië) en een variërende vakbondsdekking in enerzijds de Baltische staten (Estland, Letland, Litouwen) en anderzijds de Balkanstaten (Bulgarije, Roemenië). In de vier Visegrad-landen (Tsjechië, Hongarije, Polen en Slowakije) zijn tripartisme, instellingen voor collectieve onderhandelingen en werknemersvertegenwoordiging sterk verankerd. In Tsjechië en Slowakije is er meer sprake van een traditie van sociale dialoog en in hogere mate gecoördineerde onderhandelingen dan in Polen en Hongarije. Toch is er ook een overlegstructuur op nationaal niveau in Hongarije, een land dat nochtans net als Polen een gedecentraliseerde en versplinterde onderhandelingsdekking heeft. In Slovenië, het enige corporatistische LMOE, is de institutionalisering van gecoördineerde onderhandelingen, werknemersvertegenwoordiging, sociale pacten en onderhandelingsdekking al het verst gevorderd.

Ofschoon er grote verschillen zijn tussen de landen, blijven de instellingen (en actoren) voor arbeidsverhoudingen in de LMOE's zwak en versplinterd, en bepaalde ontwikkelingen op dit gebied zijn onrustwekkend. Zo wordt er aan hervormingen gewerkt die de consensus ondermijnen die nodig is voor een doeltreffende betrokkenheid van de sociale partners bij de aanpassingen aan verandering: in enkele van deze landen zorgen reacties op de crisis voor steeds meer conflicten in de arbeidsverhoudingen. Het is nodig om nationale systemen voor arbeidsverhoudingen nieuw leven in te blazen en hun acties te ondersteunen om consensus te bevorderen en te herstellen, zodat de in gang gezette economische en sociale hervormingen op lange termijn houdbaar zijn.

Dit hoofdstuk onderzoekt het potentieel van de sociale partners in de LMOE's om stabiliserend en innoverend in te werken op hun structuren voor arbeidsverhoudingen door te reageren op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt na de EU-uitbreiding en de economische crisis. Een van de belangrijkste uitdagingen in de periode na de uitbreiding is migratie van de LMOE's naar de EU-15 gebleken, en dat heeft vakbonden in sommige LMOE's en sectoren ertoe aangezet om te onderhandelen over betere werkomstandigheden om de migratiestroom in te dijken. Voorts hebben multinationale bedrijven na de toetreding gezorgd voor stimulansen om de arbeidsverhoudingen in de LMOE's te europeaniseren, in die zin dat ze Europese ondernemingsraden (EOR's) hebben opgericht, die ook actief zijn. Bewijzen voor de overbrenging van sociale normen naar de LMOE's via multinationale bedrijven zijn weliswaar nog gefragmenteerd, maar er zijn al enkele positieve voorbeelden van zulke bedrijven die de bevoegdheden van werkgeversorganisaties in de LMOE's hebben vergroot.

De economische crisis heeft in deze landen ook reacties van de sociale partners losgemaakt op nationaal, sector- en bedrijfsniveau, en dat zowel in de overheids- als in de particuliere sector. In sommige landen heeft dat geleid tot onderhandelde reacties op de crisis via sociale pacts en de consolidatie van collectieve onderhandelingen, maar in andere landen en gevallen zijn meer conflicten ontstaan in de arbeidsverhoudingen en hebben vakbonden opgeroepen tot collectieve acties om hun eisen kracht bij te zetten nadat ze werden buitengesloten van rechtstreekse onderhandelingsronden. Deze trends, die ook al werden opgetekend in de EU-15 in de eerste fase van de crisis in 2008-2010, wijzen erop dat er een zekere vertraging is in de reacties in de LMOE's, van zowat één tot anderhalf jaar. In dit hoofdstuk wordt besproken hoe zo'n actie kan helpen om de rol van instellingen voor arbeidsverhoudingen en de sociale partners in de LMOE's bij te sturen. Enerzijds brengt dit hoofdstuk het *potentieel* voor georganiseerde actie in kaart in landen waar de vakbonden structureel zwak staan en hun aantal leden zien dalen. Anderzijds moet onder ogen worden gezien dat zulke acties niet altijd hebben gezorgd voor aanzienlijke verbeteringen voor werknemers, overwinningen voor vakbonden of consolidatie in de onderhandelingsinstellingen en de sociale dialoog. Essentieel daarbij zijn de capaciteiten van de sociale partners: zowel de werkgeversorganisaties als de vakbonden moeten hun administratieve en organisatorische capaciteiten verhogen. De mate waarin de sociale partners actie hebben ondernomen na de uitbreiding en na de crisis, en de wezenlijke resultaten van die actie, zijn vaak betwist of beperkt in de tijd. De sociale partners in de LMOE's moeten hun structurele positie verder versterken en hun capaciteit uitbreiden om tot duurzame resultaten te komen en de sociale dialoog en nationale systemen voor arbeidsverhoudingen zo veel mogelijk te consolideren in de richting van een model voor collectieve onderhandelingen met twee partijen.

Hoofdstuk 3: Veranderende arbeidsverhoudingen in de overheidssector

De arbeidsverhoudingen zijn gelijkvormiger in de overheidssector dan in de particuliere sector, maar van land tot land zijn er verschillen met betrekking tot de omvang en structuur van de werkgelegenheid in de overheidssector; de beroepsstatus van overheidspersoneel, vakbonden en werkgeversorganisaties; loonbepalingsmechanismen; de mate van centralisatie/decentralisatie van de collectieve onderhandelingen, sociale onrust en regeling van geschillen. Zelfs het begrip „overheidssector” is aan het evolueren door structurele veranderingen in de organisatie en het verlenen van diensten van algemeen belang.

Wat daarbij centraal staat, is of het arbeidscontract wordt bepaald door de publiekrechtelijke status of door het arbeidsrecht. Dat onderscheid houdt verband met de twee traditionele benaderingen van arbeidsverhoudingen in de overheidssector, namelijk de „soevereine werkgever” en de „modelwerkgever”. In het eerste geval genieten ambtenaren speciale voorrechten, zoals werkzekerheid, maar moeten ze zich schikken naar specifieke dienstverplichtingen en eventueel enkele beperkingen van hun recht op collectieve onderhandelingen en hun stakingsrecht. Dat is kenmerkend voor landen met een lange traditie als rechtsstaat, en in meer of mindere mate ook voor enkele andere landen, zoals die in Midden- en Oost-Europa. De tweede benadering is eigen aan het gewoonterecht (common law) in het Verenigd Koninkrijk, waar geen fundamenteel onderscheid bestaat tussen de arbeidswetgeving voor de overheidssector en die voor de particuliere sector: collectieve onderhandelingen zijn hier de gangbare methode om de werkomstandigheden vast te leggen, waarbij de houding van werkgevers jegens de vakbonden „gemoedelijker” is dan in de particuliere sector.

De structuur van de arbeidsverhoudingen in de overheidssector heeft zeer specifieke kenmerken, maar vele aspecten ervan zijn vergelijkbaar met de particuliere sector. Collectieve onderhandelingen en loonbepalingsmechanismen in de overheidssector zijn onderhevig geweest aan twee onderling verbonden trends: decentralisatie — binnen of buiten een centraal gecoördineerd kader — en gedeeltelijke vervanging van automatische salaris- en carrièrebestelsels gebaseerd op anciënniteit door prestatiegebonden systemen, wat heeft geleid tot verschillen in de loopbaan en arbeidsvoorwaarden van overheidspersoneel.

De arbeidsverhoudingen in de overheidssector vertonen nog altijd een grote diversiteit in de EU-27, die voortvloeit uit wettelijke en institutionele tradities eigen aan elk land, ondanks sommige trends naar convergentie, zowel tussen landen als tussen de overheids- en de particuliere sector van landen.

De landen kunnen worden opgedeeld in vijf groepen. Ten eerste zijn er de Noordse landen, gekenmerkt door een hoog aandeel

banen in de overheidssector; een significante aanwezigheid van vrouwen; harmonisering tussen ambtenaren in vaste dienst en werknemers onder gewoon contract; een zeer hoge vakbonds-dichtheid; verreichende praktijken voor collectieve onderhandelingen met vormen van prestatiegebonden loon, met een gedecentraliseerd dualistisch onderhandelingsstelsel met sterke coördinatiemechanismen; en weinig beperkingen op het stakingsrecht, maar met een speciaal arsenaal van methoden voor het collectief oplossen van geschillen.

De tweede groep omvat Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, België en Nederland, gekenmerkt door een lange traditie als rechtsstaat en een sterke aanwezigheid van ambtenaren in vaste dienst, met verregaande beperkingen van de vrijheid van collectief onderhandelen en in sommige gevallen ook het stakingsrecht. In alle landen zijn de loonbepalingsmechanismen relatief gecentraliseerd; het aandeel banen in de overheidssector is in sommige landen hoog en in andere laag; de arbeidsdeelname van vrouwen is hoog in alle gevallen; het aandeel deeltijds werk en uitzendarbeid varieert.

De derde landengroep omvat de Zuid-Europese landen, met eigenschappen zoals de speciale beroepsstatus van een groot deel van het overheidspersoneel en geen of beperkte reikwijdte van collectieve onderhandelingen — hoewel Italië de voorbije jaren is opgeschoven in de richting van de groep Noordse landen. De vakbonds-dichtheid is hoog tot middelhoog en het aandeel banen in de overheidssector is relatief middellaag. Het aandeel vrouwen en deeltijdse werkrachten op de arbeidsmarkt is doorgaans laag; de graad van uitzendarbeid varieert.

De laatste groep is die van de landen in Midden- en Oost-Europa („LMOE's”). In de meeste van die landen is er relatief weinig overheidspersoneel en een relatief hoge vrouwelijke aanwezigheid op de arbeidsmarkt. De hoeveelheid deeltijds werk en uitzendarbeid is er beperkt. De vakbonden staan er in het algemeen zwak, vooral bij de centrale overheid. Er wordt zeer weinig collectief onderhandeld en in de gevallen waar dat wel gebeurt, wordt alleen met een individuele werkgever onderhandeld. De onderhandelingsdekking is bijgevolg zeer laag. In sommige landen bestaan er wel instellingen voor sociale dialoog, maar hun rol is de voorbije jaren sterk afgenomen. Er gelden ook beperkingen op het stakingsrecht, vooral bij de centrale overheid. Globaal beschouwd wordt deze groep gekenmerkt door zwakke instellingen en praktijken voor arbeidsverhoudingen, met Slovenië als uitzondering.

Het Verenigd Koninkrijk is een geval apart, om een aantal redenen: er is geen speciaal statuut voor het overheidspersoneel, zelfs niet voor ambtenaren. Onderhandelingspraktijken zijn er wijdverspreid, binnen een structuur van onderhandelingen op één niveau, maar wel geflankeerd door het systeem van loonherzieningsorganen. Er zijn geen speciale beperkingen van het recht van vereniging en het stakingsrecht, behalve

binnen enkele groepen. De onderhandelingen zijn gedecentraliseerd in het overheidsapparaat, hoewel er sinds eind jaren negentig maatregelen in voege zijn om versplintering en loonvariatie tegen te gaan. De vakbonds-dichtheid is relatief gesproken middelhoog, en bijna vier keer hoger dan in de particuliere sector.

Afgezien van heel deze diversiteit, heeft de crisis in bepaalde domeinen toch overal een zekere druk uitgeoefend. Zo keren overheden en werkgevers in de overheidssector terug naar unilateralisme, ten nadele van de sociale dialoog, soms nodig voor het invoeren of versterken van praktijken voor personeelsbeheer zoals in de particuliere sector; de speciale voorrechten van overheidspersoneel, waar die al bestaan, worden afgezwakt; de lonen worden van boven af bepaald en de rol van de vakbonden neemt af, zowel qua dichtheidsgraad als qua vermogen om invloed uit te oefenen op het beleid van de overheid en van werkgevers uit de overheidssector.

Hoofdstuk 4: De gevolgen van de crisis voor de arbeidsverhoudingen in de overheidssector

De economische en financiële crisis heeft de arbeidsverhoudingen in de overheidssector onder druk gezet. Er wordt kritischer gekeken naar de doelmatigheid en efficiëntie van overheidsuitgaven; de rol van de grootste belanghebbenden, zoals vakbonden uit de overheidssector, is ter discussie gesteld; en centrale overheden oefenen strengere financiële en bestuurlijke controle uit op formeel autonome werkgevers met overgedragen autoriteit. Hoewel de reactie op de eerste fase van de crisis voornamelijk de particuliere sector betrof, staat onmiskenbaar vast dat overheden de overheidssector hebben geïsoleerd als belangrijkste sector om aan te passen, ook om een billijkere verdeling van de last van de veranderingen te verkrijgen en om sectorale herverdeling te bevorderen ten voordele van verhandelbare sectoren.

Met fiscale consolidatie in gedachten hebben overheden getracht hun uitgaven te verlagen door in verregaande mate salarissen te bevroren en te verlagen, banen te schrappen en pensioenregelingen te wijzigen. Bovendien is de arbeidstijd hervormd en is de organisatie van de arbeid bijgestuurd om de rendabiliteit te verhogen. Gezien de aard van die maatregelen zijn ze niet altijd ten uitvoer gelegd met de volle eensgezindheid van de vakbonden. In het algemeen is het aanpassingsproces sterk verschillend geweest van de strategieën gevolgd door de particuliere sector, zoals beschreven in *Arbeidsverhoudingen in Europa 2010*. Ook al kunnen sommige maatregelen in sommige gevallen worden gerechtvaardigd door de behoefte aan fiscale aanpassing, dan nog is het klimaat in de arbeidsverhoudingen erop achteruitgegaan.

Alle lidstaten zijn getroffen door de crisis, maar de aanpak en de mate van aanpassing zijn van land tot land verschillend geweest. In tegenstelling tot wat vaak wordt aangenomen, valt hier geen eenvoudig onderscheid te maken tussen landen in Noord- en Zuid-Europa. In een eerste groep landen, met als typevoorbeelden Griekenland, Ierland en Portugal, zijn de aanpassingsprogramma's het grootst, omdat zij voor de complexe uitdaging staan om tot fiscale consolidatie te komen en de doeltreffendheid van de overheidsdiensten te verbeteren. Aangezien in deze landen slechts een beperkte traditie van structurele hervorming van de overheidssector bestaat, is het effect van fiscale consolidatie relatief groter geweest en is de sociale dialoog in de overheidssector moeilijker verlopen. In een andere politieke en economische context zijn de bezuinigingsprogramma's in de Baltische staten, maar ook in Hongarije en Roemenië, een voorbeeld van dit aanpassingspatroon. Met uitzondering van Ierland, is het in die gevallen echter niet zo geweest dat de overeengekomen veranderingen in de arbeidsverhoudingen in de overheidssector door de overheid ten uitvoer zijn gelegd via een proces van sociale dialoog. In plaats daarvan zijn — vaak meermaals — unilaterale veranderingen in salarissen en werkomstandigheden opgelegd aan het overheidspersoneel.

Een tweede groep landen is niet immuun gebleven voor de druk om meer fiscaal te consolideren, maar de timing en de vorm van de aanpassingsprogramma's zijn eerder rechtstreeks gecontroleerd door hun eigen respectieve nationale overheden. Dat is meestal gepaard gegaan met de aanpassing of voortzetting van structurele hervormingen om de efficiëntie en doelmatigheid van de overheidssector te verhogen. Door de ernst van de economische en financiële crisis hebben bezuinigingsmaatregelen nog steeds een voelbare invloed op het overheidspersoneel, maar er is minder discontinuïteit met vorige organisatorische en beleidsmatige hervormingen. Deze landen hebben weliswaar besparingsmaatregelen aangewend, maar in mindere mate: lonen bevroren in plaats van ze te verlagen en nieuwe aanwervingen beperken in plaats van onmiddellijk banen te schrappen. Een belangrijk verschil met de eerste groep landen is niet de grootte van de overheidssector, maar wel dat moderniseren er ingeburgerd is. Typevoorbeelden van deze groep zijn Duitsland en de Noordse landen, maar ook Frankrijk, Nederland en — enkele afwijkende aspecten daar gelaten — het Verenigd Koninkrijk. Deze landen kwamen niet onmiddellijk voor een fiscale crisis en turbulentie op de markten te staan, maar hebben lopende hervormingen van de arbeidsverhoudingen in de overheidssector voortgezet. De sociale dialoog was vaak gespannen, maar er zijn meer gezamenlijke inspanningen geweest om met het overheidspersoneel te overleggen en te onderhandelen.

De reactie op bezuinigingen geeft grote verschuivingen weer in de trends op langere termijn. De ingevoerde bezuinigingsmaatregelen consolideren bewegingen richting unilateralisme

van boven af in de arbeidsverhoudingen in de overheidssector. Dat heeft gevolgen voor zowel de werkgevers als de werknemers in de sector. Aan de kant van de werkgevers krijgen overheidsmanagers nu aanzienlijk minder manoeuvreerruimte omdat ze minder middelen ter beschikking hebben om te investeren, maar wel onder druk staan om fiscale doelstellingen te bereiken. Dat werkt strategieën in de hand om arbeidskosten terug te dringen met minder personeel, dat bijgevolg aan minder voordelige voorwaarden moet werken, en dat doet de vraag rijzen in hoeverre de overheidssector nog een modelwerkgever is. Daarenboven kunnen arbeidsverhoudingen maar in zeer beperkte mate worden gereguleerd via collectieve onderhandelingen, aangezien er minder middelen beschikbaar zijn, de lonen bevroren en normale onderhandelingsmechanismen opgeschort zijn. Een nieuwe vorm van gecentraliseerd unilateraalisme maakt opgang, lijkend op de traditionele unilaterale regulering van de arbeidsverhoudingen in de overheidssector door centrale politieke overheden, maar nu met de klemtoon eerder op efficiëntie en doelmatigheid, dan op onpartijdigheid en billijkheid.

Voor de vakbonden blijft de overheidssector proberen om een modelwerkgever te zijn, maar dit principe krijgt nu een veel lagere prioriteit dan in het verleden. De vakbonden in de overheidssector zijn onder druk komen te staan, en bij de meeste al in gang gezette hervormingen is hun invloed afgenomen. Het risico bestaat dat hervormingen, bij gebrek aan wederzijds begrip, alleen zullen leiden tot besparingen, en dat de kwaliteit van de dienstverlening en het vermogen om die diensten te leveren, daarbij een vraagteken blijven.

Hoofdstuk 5: Naar een groenere sociale dialoog

Een grote verbintenis in de Europa 2020-strategie is het bewerkstelligen van de overgang naar klimaat- en milieuduurzaamheid, vooral wat de inkoop van energie betreft. Men wil dat doel bereiken door een „beleidsgestuurd” traject ten uitvoer te leggen om tot minder broeikasgasuitstoot te komen, meer energie uit hernieuwbare grondstoffen te halen en het energieverbruik terug te dringen. Om nieuwe banen te creëren en bestaande banen „groen(er)” te maken, zullen nieuwe vaardigheden en een andere houding nodig zijn. Hierbij kunnen de sociale partners een belangrijke rol spelen, op eigen initiatief of op vraag van de overheid. De sociale partners zijn geleidelijk aan steeds meer betrokken bij deze thematiek, maar op Europees niveau is het plaatje lang niet homogeen, met grote verschillen in de gangbare praktijken en de mate van betrokkenheid en mobilisatie. Er is weinig geweten over de mogelijke effecten van de overgang naar een groenere economie op de kwaliteit van banen, maar men mag niet zomaar uitgaan van een positief resultaat. De sociale actoren zijn van mening dat die overgang in de eerste plaats de grootste invloed zal hebben

op de vaardigheden en training die de kwaliteit van een baan bepalen, terwijl de invloed eerder beperkt zal blijven op werk- en loopbaanzekerheid, de balans tussen werk en vrije tijd, gezondheid en veiligheid, en de sociale infrastructuur.

Voorbeelden van sociale dialoog over deze kwesties zijn vooral te vinden in sectoren waar de sociale partners al goed vertegenwoordigd zijn. Er is weinig tot geen dialoog te vinden in nieuwe opkomende sectoren. In de elektriciteitssector, en bij de opwekking van elektriciteit uit hernieuwbare energiebronnen, wordt die bepaald door de mate waarin de energiebron „ingeburgerd” is. Alleen als in een bepaald land elektriciteit al vrij lang wordt opgewekt uit hernieuwbare energiebronnen (bijvoorbeeld via waterkracht) of als gevestigde energieleveranciers beduidend meer hernieuwbare energie zijn gaan inkopen, wordt deze subsector goed vertegenwoordigd door de traditionele actoren in gevestigde bedrijven. In de nieuwe opkomende sectoren (zoals energieopwekking uit biomassa, wind en fotovoltaïsche bronnen) is de verzameling bedrijven zeer heterogeen. Vele bedrijven zijn hele kleine spelers in afgelegen gebieden en vallen dan ook buiten de reikwijdte en aandacht van de sociale partners. Aan de kant van de werkgevers zijn heel wat ondernemersorganisaties gevormd met het oog op de vertegenwoordiging van bedrijven in de sector, maar die organisaties zijn nog niet uitgegroeid tot volwaardige organen van de sociale partners met onderhandelingsrecht. Aan de kant van de vakbonden zijn er slechts in enkele landen, waaronder Duitsland, Portugal en het Verenigd Koninkrijk, voorbeelden te vinden van actieve rekruteringsstrategieën in nieuwe opkomende sectoren. In andere landen, zoals Malta en Cyprus, staat de sector van hernieuwbare energie nog in zijn kinderschoenen en zijn er geen pogingen te bespeuren om vertegenwoordiging te realiseren.

De intentie van Europa om over te gaan naar een koolstofarme economie mag duidelijk zijn, maar recente bezuinigingen op overheidssubsidies, fiscale stimulansen, feed-intarieven en andere mechanismen voor overheidssteun zouden een rem kunnen zetten op de vergroening. Gegevens van de European Restructuring Monitor (ERM) wijzen erop dat groene sectoren, net als elke jonge sector, onderhevig zijn aan aanzienlijke turbulentie. Het gaat vooral over bedrijven die zonne-energie en windenergie opwekken, want beide energievormen zijn enigszins onder druk komen te staan door overcapaciteit en toegenomen concurrentie uit China, waar nog bij komt dat sommige lidstaten hun steunverlening aan deze sectoren hebben gewijzigd. Toch is de banengroei in de groene economie positief geweest gedurende de hele recessie, en naar verwachting zal die groei vrij sterk blijven. Er zijn al gevallen opgetekend waar kennisintensieve banen zijn gecreëerd in de sectoren van hernieuwbare energie en energiebesparing.

De activiteiten van de sociale partners versterken en stimuleren op alle niveaus (op Europees, nationaal, sectoraal, regionaal en bedrijfsniveau) is cruciaal voor een geslaagde overgang

naar een koolstofarme economie. Er zijn interessante initiatieven van de sociale partners op verschillende niveaus die aangeven wat kan worden ondernomen. Toch volgen er nog belangrijke uitdagingen. Faciliteiten voor beroepsopleiding en omscholing aanbieden op sectoraal niveau is bijvoorbeeld een veelbelovende benadering, en de beschikbaarheid van zulke maatregelen garandeert dat kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) ook toegang hebben tot deze faciliteiten. Het is essentieel om kmo's erbij te betrekken en daarbij indachtig te zijn dat opkomende subsectoren vaak versplinterd zijn. Een andere uitdaging zal erin bestaan koolstofarme vaardigheden te mainstreamen in alle soorten opleidingen, curricula en leercontracten. Tot slot zou het nuttig kunnen zijn om organisatorische „eco-innovaties” te zoeken in samenwerking op bedrijfsniveau. Die aanpak zou erin kunnen bestaan om werknemers- of vakbondsvertegenwoordigers te betrekken bij groene beheerstructuren met verantwoordelijkheid voor opleidingen rond het milieu of energieaudits, of door doelstellingen voor energiezuinigheid en voordelen voor werknemers op te nemen in collectieve overeenkomsten. Op Europees niveau is het Europees Sociaal Fonds een belangrijk instrument om de overgang te ondersteunen van de beroepsbevolking naar groenere vaardigheden en banen.

Hoofdstuk 6: Betrokkenheid van de sociale partners bij werkloosheidsuitkeringen en pensioensystemen in de EU

Er zijn brede verschillen tussen nationale systemen voor werkloosheidsuitkeringen en pensioenen, maar bij alle systemen heerst polemiek rond de gepercipieerde voor- en nadelen van het betrekken van de sociale partners bij de beleidsbepaling. Niettemin hangt de precieze aard daarvan af van kwesties zoals de verhouding tussen de sociale partners en de beleidsmakers, en de rol die ze concreet spelen. De betrokkenheid van de sociale partners in de ontwikkeling van sociaal beleid is gelegen in de interactie tussen arbeidsverhoudingen en sociaal beleid, aangezien heel wat resultaten van sociaal beleid, zoals sociale lasten, een rechtstreekse invloed hebben op de nettolonen. Daardoor zijn de sociale partners nauwer verweven in discussies over sociaal beleid en uitkeringshervormingen. In het verleden moest men een afweging maken tussen loonmatiging en sociale rechten (lagere loonstijgingen in ruil voor betere sociale rechten), maar door de huidige internationale economische concurrentie en de beperkingen op de sociale uitgaven van de staat is een dergelijke uitwisseling niet meer mogelijk. Een evenwichtige kijk op de rol van werkgevers en vakbonden is nodig voor een goed begrip van de voortdurende uitdagingen voor werkgevers en vakbonden, verschuivingen van verantwoordelijkheden tussen de overheid en niet-overheidsactoren en de gevolgen daarvan op het gebied van inkomensongelijkheid en sociale zekerheid.

Er zijn gemeenschappelijke trends en uitdagingen voor de betrokkenheid van de sociale partners bij systemen voor werkloosheidsuitkeringen, en de invloed die ze erop hebben, zoals proberen zich aan te passen aan de arbeidsmarkt en de economische ontwikkelingen van de afgelopen twintig jaar, en de reactie van de sociale partners daarop. Recent nog heeft de economische crisis een enorme uitdaging gevormd voor de systemen voor werkloosheidsuitkeringen.

De betrokkenheid van de sociale partners bij pensioenen en pensioenhervormingen is een beleidsterrein dat in het licht van de veranderende demografie wordt gezien als een extreem hoge prioriteit voor overheden. De sociale partners aanmoedigen om zich in de pensioenhervormingen te mengen, heeft duidelijk voordelen, verbonden met het garanderen van duurzame oplossingen voor die op lange termijn belangrijke beleidskwestie. Er wordt echter gevreesd dat de sociale partners niet in staat zullen zijn om de radicale hervormingen door te voeren die in sommige gevallen nodig zijn. In de voorbije jaren is er in vele EU-lidstaten immers grootschalige tegenkanting van de vakbonden geweest tegen geplande pensioenhervormingen. In sommige gevallen hebben overheden tegenvoorstellen van de sociale partners aan boord genomen, maar in andere gevallen was de invloed van de sociale partners verwaarloosbaar. Aanvullende pensioenvoorzieningen via de tweede en derde pijler zijn een domein in volle groei, want ze compenseren de lagere voorziening van de staat. Dat is een kans voor de sociale partners om veel actiever te worden in het formuleren en beheren van voorzieningen, vooral in het geval van bedrijfspensioenen.

Er blijven echter belangrijke uitdagingen bestaan, niet in het minst de aanhoudende effecten van de crisis. Overheden zijn onder druk komen te staan om kostenbesparende hervormingen door te voeren om te bezuinigen, met het oog op de noodzaak om te reageren op demografische ontwikkelingen. Vakbonden en soms ook werkgeversorganisaties zijn in vele gevallen gekant geweest tegen plannen van de overheid en zijn er nu en dan in geslaagd om het beleid te beïnvloeden, maar door de snelheid waarmee ontwikkelingen elkaar opvolgen en de noodzaak om hervormingen dan ook onmiddellijk door te voeren, is de invloed van de sociale partners soms beperkt geweest.

Al deze ontwikkelingen vormen substantiële uitdagingen voor de sociale partners. Overheden staan duidelijk onder druk om oplossingen te vinden voor enerzijds de zeer acute uitdagingen die de crisis meebrengt en anderzijds de uitdagingen op langere termijn die voortvloeien uit demografische en economische verschuivingen. Tot een consensus komen met belanghebbenden zoals de sociale partners, is alvast één manier om dat te bereiken. Niettemin zullen de sociale partners strategieën moeten ontwikkelen om ervoor te zorgen dat ze aan de onderhandelingstafel blijven wanneer overheden snelle reacties op de crisis formuleren. De ontwikkeling van pensioenvoorzieningen

via de tweede en derde pijler vormt een reële kans voor de sociale partners om invloedrijke belanghebbenden bij de hervormingen te worden. Toch moeten ze als antwoord daarop een strategie op langere termijn uitdenken om hun positie als spelers in de ontwikkeling van dat soort voorziening veilig te stellen in plaats van zich gewoon te verlaten op regulering door de staat.

Hoofdstuk 7: Ontwikkelingen in de Europese sociale dialoog 2010-2012

De structuren voor sociale dialoog op Europees niveau blijven een belangrijk platform voor gesprekken en onderhandelingen tussen de sociale partners, zowel op intersectoraal als op sectoraal sociaal niveau in de hele EU. In de voorbije twee jaar hebben de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers meer dan 70 gezamenlijke teksten goedgekeurd, tal van projecten gerealiseerd en samenwerkingsverbanden opgestart in nieuwe economische sectoren. In totaal werd in 2012 een aanzienlijk aantal overeenkomsten ondertekend door de sociale partners. Twee daarvan, die minimumnormen vastleggen voor het binnenwatervervoer enerzijds en in de kappersbranche anderzijds, werden aangevraagd door de sociale partners om via de EU-wetgeving ten uitvoer te worden gelegd krachtens artikel 155, lid 2, van het VWEU. Verwacht wordt dat de sociale partners een soortgelijk verzoek zullen doen aan de zeevisserijsector, als hun overeenkomst eenmaal is afgewerkt. Die aanvragen, en dan vooral de overeenkomst voor de kappersbranche, kregen bijzondere aandacht van de media en de politiek in 2012. De Commissie, van haar kant, evalueert beide overeenkomsten onpartijdig en heeft nog niet beslist of ze de wettelijke invoering ervan zal voorstellen. Een nieuwe overeenkomst in de professionele voetbalsector zullen de sociale partners echter autonoom ten uitvoer leggen, in overeenstemming met de procedures en praktijken eigen aan de sociale partners en de lidstaten. Bovendien hebben de intersectorale sociale partners sinds december 2011 onderhandelingen gevoerd over de herziening van de arbeidstijdrichtlijn, maar die onderhandelingen zijn aan het einde van 2012 beëindigd zonder dat een akkoord werd bereikt.

De sociale gevolgen en de invloed op de werkgelegenheid van de financiële en economische crisis zijn een prioriteit gebleven voor de intersectorale sociale partners, evenals voor vele sectorale comités voor sociale dialoog. In het bijzonder zijn de effecten van de herstructurering van de overheidssector naar aanleiding van de zware schulden crisis aangepakt door verscheidene comités die werkgevers en werknemers uit de overheidssector vertegenwoordigen. Eind 2012 hebben de sociale partners in de sector van nationale overheden een actiekader aangenomen rond kwaliteitsdiensten, waarbij ze zich ertoe verbinden om de kernwaarden van diensten

van algemeen belang uit te voeren en zo de ontwikkeling, zichtbaarheid en aanpasbaarheid te verbeteren van overheidsdiensten in tijden van crisis. Nog in 2012 hebben de sociale partners van lokale en regionale overheden een reeks aanbevelingen aangenomen die een actiekader vormen om bij te dragen tot een sociaal en duurzaam Europa op lokaal en regionaal niveau, waarbij de overheidssector als werkgever wordt ondersteund. Het overkoepelende doel is om werknemers, en lokale en regionale overheden in hun hoedanigheid als werkgevers, beter voor te bereiden op scenario's van veranderingen op de werkplek. De sociale partners van nationale overheden en van lokale en regionale overheden hebben ook gemeenschappelijke standpunten aangenomen over de impact van de economische crisis. De vertegenwoordigers van de sectoren onderwijs, ziekenhuizen en gezondheidszorg hebben gewerkt aan de bredere herstructureringsprocessen.

De sociale partners van de energiesector hebben actief gereageerd op het beleid van de Europese Commissie om de klimaatverandering tegen te gaan. De sociale dimensie van de Energie 2050-routekaart en een vlotte en correcte overgang naar een „groenere” en duurzame energiesector waren de kernpunten. De energiesector zal naar verwachting in de komende jaren een ingrijpende transformatie ondergaan en de sectorale sociale partners hebben het belang onderstreept van de sociale dialoog en overleg in deze turbulente tijden.

Afgezien van de uitdagingen ten gevolge van de crisis en de overgang naar een „groenere” economie, hebben ook andere kwesties een belangrijke rol gespeeld in het werk van comités voor sociale dialoog. Naast de eigen initiatieven van de sociale partners geven de raadgevingen van de Commissie en de betrokkenheid van de sociale partners bij effectbeoordelingen de aanzet voor het werk van de comités voor sociale dialoog. Gezondheid en veiligheid zijn een belangrijk beleidsterrein gebleven voor vele comités en de afgelopen twee jaar zijn verschillende nieuwe initiatieven opgestart in dat domein, waaronder projecten, gemeenschappelijke verklaringen en uitwisselingen van informatie in diverse sectoren, van de landbouw en de bouwsector tot de overheidsdiensten. Het gerelateerde thema van werkomstandigheden werd besproken door de sociale partners in de sectoren particuliere beveiliging, burgerluchtvaart en wegtransport. De sociale partners hebben ook verder gewerkt aan hun capaciteitsopbouw, vooral in de nieuwe lidstaten. Maatregelen voor capaciteitsopbouw, doorgaans in de vorm van verschillende projecten en opleidings sessies, werden onder meer georganiseerd in de bouw-, de landbouw-, de bank- en de verzekeringssector.

Werkgelegenheidsbeleid, beroepsopleiding en vaardigheden waren de onderwerpen die aan bod kwamen in zowel intersectorale als sectorale comités voor sociale dialoog. Een

gezamenlijke studie over flexizekerheid, gevoerd door de intersectorale sociale partners, leverde het bewijs dat flexizekerheid, op de juiste manier ten uitvoer gelegd, een oplossing kan zijn waaruit zowel de vakbonden als de werkgevers voordeel halen. De studie wees echter ook op tal van uitdagingen die flexizekerheid meebrengt en bevatte onrustwekkende resultaten van verschillende lidstaten.

Gendergelijkheid bleef een belangrijk onderwerp voor de sociale partners. Het is nodig om verbintenissen en acties nog te versterken om de gendergelijkheid te bevorderen via sociale dialoog en *tripartisme*. Er zijn projecten uitgevoerd rond de tewerkstelling van vrouwen in het stedelijk openbaar vervoer en rond vrouwen bij het spoorvervoer om gegevens te verzamelen, goede praktijken te benadrukken en aanbevelingen te formuleren. In de audiovisuele sector is een actiekader aangenomen om kwesties aan te pakken zoals gelijk loon of de combinatie van beroep en gezin. Gelijk loon voor mannen en vrouwen was ook het hoofdthema van een gemeenschappelijke verklaring die de sociale partners in de sector van nationale overheden zijn overeengekomen. Het is echter nodig om de dekking van sectoren uit te breiden en de Europese sociale partners aan te moedigen om gendergelijkheid hoog op de agenda te houden als horizontale prioriteit en specifieke acties ten uitvoer te leggen, niet alleen wat de loonongelijkheid betreft, maar ook voor de andere prioriteiten die voordien vervat waren in het actiekader. In het bijzonder zijn stappen nodig om gendersegregatie terug te dringen, het evenwicht tussen beroep en gezin te verbeteren in door mannen gedomineerde sectoren en de loonongelijkheid aan te pakken in door vrouwen gedomineerde sectoren.

Bovendien hebben de sociale partners uit verschillende sectoren beslist om samen bepaalde problemen van sectoroverschrijdend belang aan te pakken. Als gevolg van die initiatieven hebben de Europese sociale partners in de sectoren onderwijs, handel, ziekenhuizen, regionale en lokale overheden en particuliere veiligheidsdiensten gezamenlijke richtsnoeren ondertekend om zo geweld door derden en pesten op het werk tegen te gaan. Naar analogie hebben de sociale partners uit de sectoren schoonmaak, catering en textiel zich aangesloten bij het initiatief van het Comité voor sociale dialoog voor de particuliere veiligheid om een gezamenlijk advies te formuleren over de sociale verplichtingen van inschrijvers.

Het aantal comités voor sociale dialoog is blijven toenemen. Het 41e sectorale Comité voor sociale dialoog werd gevormd in 2012, in de voedings- en drankenindustrie. Door deze ontwikkeling bestaan er nu Europese sectorale comités voor sociale dialoog in vrijwel alle industriële sectoren. Ook de sociale partners uit de grafische, haven-, sport- en vrijetijdssectoren werken momenteel aan de oprichting van comités voor sociale dialoog in de nabije toekomst.

Hoofdstuk 8: Herziening van de Europese arbeidswetgeving 2010-2012

In het kader van de volledige Europa 2020-strategie, en in het bijzonder de „Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen”, zijn er in 2010-2012 Europese wetgevingsinitiatieven gelanceerd om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en de kwaliteit van banen te verbeteren tegen de achtergrond van ongezien hoge werkloosheidscijfers, steeds slechtere werkomstandigheden tijdens de crisis, maar ook gemengde resultaten rond banenkwaliteit in Europa in het afgelopen decennium. In deze context heeft de Commissie zich eerst gebogen over een herziening van de EU-wetgeving en de bevordering van „zachte” instrumenten als onderdelen van een „slimmer” Europees wettelijk kader voor werkgelegenheid, en vervolgens over een herziening van de Europese strategie voor gezondheid en veiligheid op het werk. Op Europees niveau waren de sociale partners zeer actief en hebben ze met succes verscheidene Europese overeenkomsten gesloten (zie hoofdstuk 7 voor meer informatie). Dat hoofdstuk neemt tevens de interpretatie van de bepalingen in EU-richtlijnen onder de loep, met voorbeelden van meervoudige vonnissen van het Hof van Justitie van de Europese Unie betreffende de toepassing van de arbeidswetgeving, evenals gezondheid en veiligheid op het werk.

Grote sectoroverschrijdende ontwikkelingen in de EU-arbeidswetgeving zijn onder meer het wetgevingsvoorstel van de Commissie om de naleving te verbeteren van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers, en de momenteel lopende herziening van de arbeidstijdrichtlijn. Over die herziening hebben de grootste intrasectorale sociale partners op EU-niveau onderhandeld, maar eind 2012 zijn die onderhandelingen geëindigd zonder akkoord. De sectorale overeenkomsten gesloten tussen de sectorale sociale partners in het binnenwatervervoer en in de kappersbranche worden momenteel geëvalueerd door de Commissiediensten, om ze eventueel vervolgens ter aanneming voor te leggen bij de Raad (zie hoofdstuk 7 voor meer informatie). Richtlijn 2009/13/EG ter uitvoering van de Overeenkomst van de sociale partners over het Verdrag betreffende maritieme arbeid (ILO, 2006)

zal in werking treden op 20 augustus 2013, dus op het moment dat het Verdrag betreffende maritieme arbeid zelf in werking treedt. Volgend op de tweede fase van de raadpleging van de sociale partners over de herziening van de uitsluiting van zeevarende werknemers van de personele werkings sfeer van een aantal richtlijnen betreffende de EU-arbeidswetgeving, is de Commissie haar effectbeoordeling aan het afwerken en een voorstel aan het overwegen over follow-upinitiatieven in dat domein. Zowel de richtlijn betreffende uitzendwerk als de herschikte richtlijn betreffende Europese ondernemingsraden zijn ten uitvoer gelegd in de lidstaten.

In overeenstemming met de grondbeginselen voor „slimmere” regelgeving heeft de Commissie de werking en de effecten van verschillende richtlijnen geëvalueerd om te bepalen of ze geschikt zijn voor het beoogde doel, dan wel verduidelijkt of geactualiseerd moeten worden. Op het gebied van de arbeidswetgeving wordt momenteel een eerste geschiktheidscontrole van de informatie en een raadpleging van werknemers op het werk uitgevoerd. In de afgelopen twee jaar zijn zes verschillende evaluaties van de toepassing van richtlijnen uitgevoerd.

In het werkdocument van de diensten van de Commissie uit 2011 over de tussentijdse evaluatie van de EU-strategie op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk werd gemeld dat jaarlijks meer dan 5 500 arbeiders omkomen bij arbeidsongevallen. Het blijft dus van groot belang om op dat gebied actie te ondernemen. De huidige Europese strategie voor gezondheid en veiligheid op het werk 2007-2012 wordt momenteel geëvalueerd, en de bevindingen zullen bepalend zijn voor de strategische prioriteiten voor de periode 2013-2020. Het is de eerste keer dat een ex-postevaluatie een volledig domein van het sociale beleid bestrijkt.

Tot slot blijft de Commissie voortwerken aan de aanpassing van de huidige wetgeving aan opkomende of specifieke risico's (zoals elektromagnetische velden, tabaksrook op de werkplek en spier- en skeletaandoeningen) en heeft ze tevens deelgenomen aan de ontwikkeling van „zachte” beleidsinstrumenten, zoals richtsnoeren over de blootstelling aan asbest of beste praktijken in de landbouw.

Europese Commissie

Arbeidsverhoudingen in Europa 2012 — Samenvatting

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie

2012 — 13 blz. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-29117-3

ISSN 1831-2950

doi:10.2767/3718

Deze samenvatting van het verslag over de arbeidsverhoudingen in Europa 2012 geeft weer hoe de arbeidsverhoudingen zijn geëvolueerd sinds onze vorige editie in 2010. Nu de financiële crisis is uitgemond in een staatsschuldcrisis, hebben de hervormingen van de regeringen de banden tussen werkgevers, vakbonden en overheden fundamenteel gewijzigd. Terwijl sociale dialoog aanvankelijk nog zorgde voor de nodige veerkracht om de vroege effecten van de crisis te boven te komen, is het klimaat voor sociale dialoog intussen ongunstig geworden door de duur en omvang van de crisis. Niettemin wordt in deze samenvatting het belang van een aanhoudende, goed gestructureerde dialoog benadrukt en wordt onderstreept dat de Commissie ervoor blijft ijveren om die dialoog te bevorderen en voort te stuwen.

De samenvatting is beschikbaar in elektronisch formaat in alle officiële EU-talen; het volledige verslag is in gedrukt formaat beschikbaar in het Engels.

HOE KOM IK AAN EU-PUBLICATIES?

Gratis publicaties:

- bij de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bij de vertegenwoordigingen en delegaties van de Europese Unie.
Ga voor de contactgegevens naar <http://ec.europa.eu> of stuur een fax naar +352 2929-42758.

Betaalde publicaties:

- bij de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Betaalde abonnementen (bv. jaarreeksen van het *Publicatieblad van de Europese Unie* en de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie):

- via een van de verkoopkantoren van het Bureau voor publicaties van de Europese Unie (http://publications.europa.eu/others/agents/index_nl.htm).

U kunt de **publicaties** van het directoraat-generaal Werkgelegenheid,
Sociale Zaken en Inclusie downloaden of een gratis abonnement nemen via
<http://ec.europa.eu/social/publications>

U kunt zich ook opgeven voor de gratis elektronische nieuwsbrief
Sociaal Europa van de Europese Commissie op
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/socialeurope



Publicatiebureau

ISBN 978-92-79-29117-3



9 789279 291173

doi:10.2767/3718