



Arbeidsverhoudingen in Europa 2014

Samenvatting

Arbeidsverhoudingen in Europa 2014

Samenvatting

Europese Commissie

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

Manuscript voltooid in februari 2015

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

(* De informatie wordt gratis verstrekt en bellen is doorgaans gratis, maar sommige operatoren, telefooncellen of hotels kunnen kosten aanrekenen.

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op internet via de Europaserver (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2014

ISBN 978-92-79-43291-0

ISSN 1831-2950

doi:10.2767/59276

© Europese Unie, 2015

Overneming met bronvermelding toegestaan.

VOORWOORD VAN DE COMMISSARIS THYSSEN



© Europese Unie

Europa kan bogen op een lange en rijke traditie van sociale dialoog. Doeltreffende sociale dialoog helpt economieën, sectoren en bedrijven te anticiperen op veranderingen, om te gaan met schokken en sneller te herstellen. Net als in voorgaande jaren is het oordeel van *Arbeidsverhoudingen in Europa 2014* ondubbelzinnig: landen met sterke structuren voor sociale dialoog behoren tot best presterende en meest concurrerende economieën van de EU en hebben een betere en meer veerkrachtige sociale situatie. Sociale partners kunnen gebalanceerde en op maat gemaakte beleidsoplossingen identificeren als antwoord op complexe sociaaleconomische ontwikkelingen.

Arbeidsverhoudingen in Europa 2014 laat ook zien dat de sociale dialoog te lijden heeft gehad onder de crisis, in het bijzonder in de latere stadia van de recessie. Waar in sommige lidstaten sociale-dialoogstructuren een bijdrage konden leveren in de strijd tegen de crisis, hebben collectieve-onderhandelingsstructuren in andere landen veranderingen door-gemaakt waardoor ze zwakker en meer gefragmenteerd zijn geraakt.

In een aantal gevallen, ook in de lidstaten die het meest door de crisis getroffen zijn, heeft de economische crisis geleid tot een versnelling van reeds bestaande trends, zoals een dalende dekkinggraad van de collectieve onderhandelingen en een verschuiving naar meer gedecentraliseerde onderhandelingen.

Geconfronteerd met economische onzekerheid hadden werkgevers en werknemers meer moeite overeenstemming

te bereiken over de juiste beleidsmix of over de benodigde hervormingen. Waar geen consensus werd gevonden, hebben regeringen en overheden vaker unilaterale beslissingen genomen zonder de steun van de sociale partners.

Europa is herstellende en alle EU-lidstaten zullen naar verwachting in 2015 weer groeien. De positieve effecten van de economische opleving moeten nog doordringen in het dagelijks leven van veel Europese burgers. Dit geldt ook voor een grote groep jonge mensen die –aan een carrière willen beginnen.

Voor een krachtig en duurzaam herstel met goede banen moet Europa het concurrentievermogen en de billijkheid van haar sociale markteconomie versterken. Dit vraagt om een duurzame en gecoördineerde inspanning op alle niveaus. De sociale partners spelen een cruciale rol in de nieuwe agenda van de Commissie voor banen, groei, billijkheid en democratische verandering. Daarom moet de sociale dialoog een nieuwe impuls krijgen, met volledige inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

Om de EU en de lidstaten te laten slagen in hun uitdaging voor groei en in het creëren van meer banen is er behoefte aan een brede consensus over de juiste beleidsmix en de steun aan structurele hervormingen. Daarvoor is de steun van alle belanghebbenden, namelijk de sociale partners, nodig. Zoals verwoord in de Jaarlijkse groeianalyse van 2015, zal de Commissie zich inspannen om de sociale partners nauwer te betrekken bij het ontwerpen en implementeren van de hervormingen in het kader van het Europees semester.

Dit vraagt om voldoende middelen en steun voor capaciteitsopbouw, vooral in lidstaten waar de arbeidsverhoudingen het meest door de crisis zijn getroffen. *Arbeidsverhoudingen in Europa 2014* tracht een bijdrage te leveren aan dit debat door middel van gedegen

informatie en analyse over collectieve arbeidsverhoudingen in de Europese Unie.

We weten ook dat vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers het meest effectief zijn wanneer ze hun kennis uit eerste hand over de economie en de arbeidsmarkt kunnen combineren. Een bredere betrokkenheid van de sociale partners bij de verschillende beleidsagenda's is belangrijk, omdat daarmee een passend antwoord kan worden gegeven op de belangrijkste uitdagingen waarmee Europa wordt geconfronteerd. *Arbeidsverhoudingen in Europa 2014* biedt concrete voorbeelden van het nut dat gezamenlijke maatregelen van sociale partners oplevert, zoals initiatieven om werkgelegenheid voor jongeren te bevorderen.

We kijken ernaar uit om de krachten te bundelen met de Europese en nationale vakbonden en werkgeversorganisaties om Europa's meest dringende sociaaleconomische uitdagingen aan te pakken. Op deze manier kunnen we een belangrijke stap voorwaarts zetten en de Europese sociale markteconomie versterken.

Marianne Thyssen

Commissaris voor Werkgelegenheid,
Sociale Zaken, Vaardigheden
en Arbeidsmobiliteit

SAMENVATTING: ARBEIDSVERHOUDINGEN IN EUROPA 2014

Om de twee jaar presenteert het DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie van de Commissie een uitgave over de Arbeidsverhoudingen in Europa, met daarin een overzicht van trends en ontwikkelingen binnen de collectieve relaties tussen werknemers, werkgevers en hun respectieve vertegenwoordigers in de Europese Unie, met inbegrip van de tripartiete dimensie waar overheden op verschillende niveaus bij zijn betrokken. De uitgave van 2014 is de achtste in de reeks.

Een arbeidsverhoudingenstelsel gebaseerd op sociale dialoog vormt de hoeksteen van een concurrerende sociale-markteconomie waarop het Europese sociale model is geïnspireerd. In *Arbeidsverhoudingen in Europa 2012* werd vastgesteld dat als gevolg van de overheidsschuldencrisis en de begrotingsconsolidatie die in een groot aantal Europese landen werd nagestreefd, de sociale dialoog op verschillende manieren onder druk kwam. Met deze uitgave wordt nogmaals de conclusie bevestigd dat arbeidsverhoudingen in Europa onderhevig zijn aan veranderingen. Dit nieuwe rapport doet ook de vraag rijzen welke veranderingen tijdelijk zijn en welke waarschijnlijk blijvend. Het is nog niet volledig duidelijk welke vorm de sociale dialoog na de crisis zal nemen. Arbeidsverhoudingen in Europa staan op een kruispunt.

Zoals erkend door het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en het Handvest van de grondrechten, wordt het systeem van arbeidsverhoudingen in de EU gevormd door een diversiteit aan nationale stelsels. Er is geen superieur „arbeidsverhoudingenmodel” dat als standaard kan dienen voor alle lidstaten. Vele van de tijdens de crisis waargenomen veranderingen maken deel uit van lange termijntrends in arbeidsverhoudingen als reactie op een snel veranderende sociaaleconomische omgeving. Er is een langzame maar gestage afname van het percentage werknemers van wie de lonen in een collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld. Verder is er ook decentralisatie, van onderhandelingen met meerdere werkgevers op nationaal of sectorniveau, naar onderhandelingen in individuele bedrijven of werkplekken.

De voltooiing van de EMU eind jaren negentig had een diepgaande invloed op de arbeidsmarkten en arbeidsverhoudingen in de EU. Onder een verenigd monetair beleid vormden arbeidsmarkten een belangrijk aanpassingskanaal voor asymmetrische schokken in de eurozone. De voorbereidingen op de vereisten van de EMU (de „normen van Maastricht”) waren aantoonbaar een belangrijke factor voor het ontstaan van sociale pacts tussen sociale partners en overheden in veel EU-lidstaten, waarvan sommigen (zoals Portugal, Spanje, Ierland en Italië) nog geen traditie van zulk onderhandeld corporatisme kenden.

Nadat de EMU eenmaal in werking was getreden, volgden veranderingen in de nationale arbeidsverhoudingenstelsels tot aan de crisis een landspecifiek patroon, grotendeels gebaseerd op de tradities en gebruiken voor sociale dialoog in ieder land en

op de veranderende wereldeconomie. In de meeste gevallen gaf het veranderingsproces deelnemers in de sociale dialoog voldoende tijd en ruimte om zich geleidelijk aan te passen aan de veranderende sociaaleconomische en institutionele omstandigheden. In sommige landen beheerden sociale partners de decentralisatie van collectieve onderhandelingen door coördinatiemechanismen op te zetten tussen bedrijfs- en sectorniveau.

De recente crisis heeft tekortkomingen in het oorspronkelijke ontwerp van de EMU blootgelegd die - hoewel zij de crisis niet veroorzaakten - deels een verklaring bieden voor de ernstige gevolgen van de externe schokken voor veel EU-lidstaten. De crisis heeft de snelheid en intensiteit van de veranderingen in de arbeidsverhoudingen bespoedigd. Externe beperkingen werden belangrijker en de noodzaak werd steeds dringender om snelle verandering door te voeren en zo de randvoorwaarden voor groei te bevorderen. In vergelijking met de jaren voor de crisis zijn arbeidsverhoudingen op verschillende manieren, sneller en vaker veranderd.

De Europese Unie heeft een alomvattend pakket maatregelen geïntroduceerd om het Europees economisch bestuur te verbeteren en de coördinatie van het economisch, het begrotings- en het werkgelegenheidsbeleid in alle lidstaten te versterken. Het Europees semester opereert in een cirkelvormige manier, te beginnen met de Jaarlijkse groeianalyse, met daarin de brede economische beleidsprioriteiten van de EU, de nationale hervormingsprogramma's die de lidstaten hebben gepresenteerd, de voorstellen van de Commissie aan de Raad over landspecifieke aanbevelingen en de beoordeling van de Commissie van de acties die op nationaal niveau genomen worden als reactie op deze aanbevelingen, onder meer door adviezen van de Commissie over ontwerp-begrotingsplannen. Het nieuwe bestuurskader heeft de sociale dialoog op nationaal niveau beïnvloed. Op Europees niveau heeft dit geleid tot discussies over de mate waarin sociale partners betrokken moeten worden bij het Europees macro-economisch bestuur en de mate waarin de nationale loonontwikkelingen (en onderhandelingen) - een kernpunt voor nationale arbeidsverhoudingenstelsels - ook op EU-niveau moeten worden besproken.

Een aantal landspecifieke aanbevelingen waren gericht op bepaalde aspecten van de nationale collectieve-overeenkomstenstelsels en raakten dus de kern van nationale arbeidsverhoudingen. Het doel hierbij was te wijzen op de behoefte aan meer flexibiliteit in loonaanpassingen in landen met een groot intern of extern onevenwicht om zo aanpassingsprocessen te ondersteunen. Decentralisatie van de collectieve onderhandelingen werd gezien als een maatregel om lonen beter af te stemmen op de productiviteit op lokaal en bedrijfsniveau.

In lidstaten die financiële-stabiliteitssteun kregen, liet de noodzaak heel snel hervormingen door te voeren (met inbegrip van veranderingen binnen collectieve-overeenkomstenstelsels) om

de fiscale en economische situatie te stabiliseren weinig ruimte of tijd voor raadpleging van nationale sociale partners en/of consensusvorming. De Commissie heeft voortdurend gewezen op het belang van sociale dialoog en van respect voor nationale omstandigheden en gebruiken. Toch vormde de crisissituatie in combinatie met bepaalde tradities in arbeidsverhoudingen een ongunstig kader voor sociale dialoog, wat leidde tot toenemende conflicten tussen de sociale partners en tussen vakbonden en overheden. De kwaliteit van de sociale dialoog werd dan ook een belangrijk onderwerp van discussie. Recente aandacht voor de sociale dimensie van de EMU, waarbij de noodzaak werd benadrukt om een sociale dialoog gericht op samenwerking op Europees en nationaal niveau opnieuw op te starten, lijkt nieuwe perspectieven te bieden voor de arbeidsverhoudingen onder de EMU. Dit werd ondersteund door een hernieuwde nadruk op de dubbele rol van loonontwikkeling, niet alleen als een factor van concurrentievermogen, maar ook als ondersteuning van de koopkracht en het verminderen van ongelijkheid, vooral aan de onderkant van de inkomensverdeling.

Terwijl er in de afgelopen twee jaar bezorgdheid is ontstaan over de toestand van de arbeidsverhoudingen in Europa, tonen de meest succesvolle EU-lidstaten aan dat een goed gestructureerde sociale dialoog een bijdrage kan leveren tot aanpassingen aan de complexe sociaaleconomische veranderingen die nodig zijn in een moderne economie. Net als in voorgaande jaren is het oordeel ondubbelzinnig: landen met sterke structuren voor sociale dialoog behoren tot best presterende en meest concurrerende economieën van de EU en hebben een betere en meer veerkrachtige sociale situatie. Deze voorbeelden wijzen op de haalbaarheid van een strategie waarbij het probleemoplossend vermogen van de sociale dialoog wordt aangewend om de internationale concurrentiepositie te verbeteren. Een dergelijke strategie is niet alleen gebaseerd op arbeidskosten, maar ook op niet-loongebonden factoren van concurrentievermogen, zoals de kwaliteit en betrouwbaarheid van goederen en diensten en een hooggeschoolde en gekwalificeerde beroepsbevolking. Het huidige rapport laat met concrete voorbeelden zien hoe de sociale partners bijdragen aan sociale en economische vooruitgang, zoals hun inspanningen om de onaanvaardbaar hoge jeugdwerkloosheid te verhelpen. Dit bevestigt nogmaals het belang van de sociale dialoog als een hoeksteen van het Europese sociale model en van de concurrerende sociale markteconomie.

Arbeidsverhoudingen in Europa 2014 concludeert dat de uitdaging bestaat uit het vinden de juiste mix van continuïteit en verandering in arbeidsverhoudingen om zich aan de EMU-context en een snel veranderende gemonialiseerde wereld te kunnen aanpassen. In landen met zwakke stelsels van arbeidsverhoudingen moeten sociale-partnerorganisaties en sociale-dialoogstructuren worden versterkt en moet hun vermogen om te anticiperen op de noodzakelijke veranderingen toenemen. Het blijft daarom nodig de evolutie van nationale

arbeidsverhoudingenstelsels voortdurend te analyseren, zoals door middel van dit verslag is gedaan.

Nu de meest acute fase van de crisis voorbij is en Europa zich weer richting groei begeeft, kan er een tussentijdse evaluatie van de invloed van de crisis op de arbeidsverhoudingen worden gemaakt in samenhang met Europa's veranderende EMU. Dat heeft Arbeidsverhoudingen in Europa 2014 zichzelf tot taak gesteld. Hoofdstuk 1 geeft een overzicht van de belangrijkste kwantitatieve ontwikkelingen voor de indicatoren voor arbeidsverhoudingen in de hele EU. Het bevat een update over twee actuele onderwerpen uit het verslag van 2012: recente ontwikkelingen van de sociale dialoog in de lidstaten van Midden- en Oost-Europa, en de trends in de openbare sector. Hoofdstuk 2 gaat nader in op loonvormingsstelsels, waarvan sommige het laatste decennium een transformatie hebben ondergaan. In dit hoofdstuk wordt ook fundamenteel empirisch bewijs geleverd voor recente ontwikkelingen in collectieve lonen en productiviteit. Hoofdstuk 3 gaat over de arbeidsverhoudingen in de vijf landen die een vorm van financiële-stabiliteitssteun hebben ontvangen: Griekenland, Ierland, Portugal, Spanje en Cyprus, en wordt de wisselwerking tussen externe en interne beperkingen in de diepgaande transformatie van de sociale dialoog in elk land onderzocht. Hoofdstuk 4 analyseert de uitdagingen waarmee de sociale partners worden geconfronteerd bij hun poging het probleem van de jeugdwerkloosheid aan te pakken, door nadruk te leggen op de belangrijkste politieke standpunten, acties en initiatieven die de sociale partners op nationaal en EU-niveau ondernomen hebben. Het verslag wordt afgesloten met een overzicht van ontwikkelingen en reacties binnen de sociale dialoog op Europees niveau (hoofdstuk 5) en een beschrijving van de belangrijkste ontwikkelingen in het Europees arbeidsrecht (hoofdstuk 6). De eerste vier hoofdstukken zijn gebaseerd op concepten van externe auteurs. De laatste twee hoofdstukken zijn geschreven door diensten van de Commissie.

Hoofdstuk 1 - Ontwikkelingen in Europese arbeidsverhoudingen

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste veranderingen in arbeidsverhoudingsfactoren en -processen, zowel voor als tijdens de crisis, onderzocht. Er wordt onderzocht in welke mate recente ontwikkelingen in arbeidsverhoudingen een gevolg zijn van lange termijntrends, of dat ze juist ontstaan of versnelde zijn door de crisis.

Over het algemeen zijn de structuur en samenstelling van sociale-partnerorganisaties de laatste jaren relatief stabiel gebleven, maar dit is op zichzelf al een opvallende ontwikkeling. In de meeste landen was het lange tijd de trend dat vakbondsdichtheid gestaag afnam, een proces dat tijdens de eerste jaren van

de crisis aanzienlijk vertraagde omdat werkgelegenheid en vakbondslidmaatschap ruwweg in gelijke verhoudingen daalden. Of deze ontwikkeling doorzet wanneer de werkgelegenheid zich herstelt, is niet duidelijk. De stabiliteit qua dichtheid van werkgeversorganisaties is op de lang termijn onveranderd gebleven.

In de crisisjaren waren er echter diepgaande veranderingen in de arbeidsverhoudingsprocessen. Collectieve onderhandlungsstructuren werden verder gedecentraliseerd en de dekingsgraad van collectieve onderhandelingen daalde in veel landen, en in sommige Zuid-Europese landen zelfs tot ongekende diepten.

Zowel decentralisatie als afname van dekingsgraad van collectieve onderhandelingen waren ook voor de crisis al duidelijk zichtbare trends. Ze maken deel uit van een reeks lange termijnveranderingen in maatschappijen en economieën, waarvan de toenemende mondiale aard van concurrentie de belangrijkste is. Wat er sinds de crisis veranderd is, is de snelheid en de mate van de veranderingen die hebben plaatsgevonden. Hier zijn twee belangrijke redenen voor. Ten eerste hebben strengere regelgeving en veranderende gebruiken het moeilijker gemaakt om collectieve overeenkomsten algemeen bindend te verklaren. Ten tweede heeft nieuwe regelgeving over het al dan niet verlengen van aflopende collectieve overeenkomsten, in combinatie met economische onzekerheid, in verschillende landen geleid tot een verminderde dekingsgraad van collectieve arbeidsovereenkomsten, omdat vertragingen tot impasses hebben geleid. Daarnaast konden bedrijven door nieuwe clausules in collectieve onderhandlungsstructuren steeds makkelijker uit collectieve arbeidsovereenkomsten op hoger niveau stappen waardoor de trend naar decentralisatie werd versneld.

In dit hoofdstuk wordt gesteld dat deze veranderingen het gevolg waren van zowel interne als externe factoren. Sommige nationale actoren namen initiatieven die vervolgens werden aangepast aan een veranderende sociaaleconomische context. Dialoog onder sociale partners was al moeilijk, maar externe druk bracht overheden ertoe te handelen in reactie op de aanbevelingen van de Commissie, de Europese Raad en andere internationale organisaties. In landen met een programma voor financiële bijstand hebben nationale overheden onderhandeld met de Europese Commissie, de Europese Centrale Bank en het Internationaal Monetair Fonds over structurele hervormingen die doorgevoerd moesten worden, ook in de arbeidsmarkt, als onderdeel van een uitgebreide reeks beleidsmaatregelen om de economie weer in evenwicht te brengen en het groeipotentieel te verhogen. Veel aspecten van de maatregelen die in de voorwaarden voor financiële bijstand waren opgenomen, met inbegrip van maatregelen inzake arbeidsverhoudingsstelsels, waren niet in detail uitgewerkt, maar werden overgelaten aan het oordeel van de landen die financiële bijstand ontvingen.

Interne veranderingen verklaren de transformatie van arbeidsverhoudingsstelsels op lange termijn, maar externe druk verklaart de recente en diepgaande veranderingen die een duidelijke verschuiving van vroegere trends aangeven. Het één is onlosmakelijk verbonden met het ander, omdat ze beiden een reactie zijn op ontwikkelingen in het internationale economische systeem en de maatschappij. Bovendien wordt de relatie tussen de twee niveaus gevormd door machtsverhoudingen en institutionele factoren. Arbeidsverhoudingen zijn in de hele EU veranderd, maar de schaal en de snelheid van deze veranderingen verschillen aanzienlijk per lidstaat, vooral na 2008.

Hoofdstuk 2 - De evolutie van de crisis - ontwikkelingen in de loononderhandelingen

Collectieve onderhandelingen zijn een belangrijk kenmerk van arbeidsverhoudingen en vormen het belangrijkste instrument dat door werkgevers en vakbonden wordt gebruikt om gezamenlijk de arbeidsrelatie te regelen. Voor werknemers geldt dat collectieve onderhandelingen hen beschermen door uitgebreide minimumnormen op te stellen en het voorrecht te beperken van werkgevers om eenzijdig over de taken en de organisatie van het werk te beslissen. Voor werkgevers zijn collectieve onderhandelingen een handig middel om transactiekosten te beperken door uniforme normen toe te passen op werknemers en om arbeidsconflicten te verminderen. Onderhandelen met meerdere werkgevers vermindert het draagvlak van concurrentie op arbeidskosten. Dit kan waardevol zijn als de overeenkomsten voor alle belangrijke binnenlandse concurrenten in een sector gelden, vooral in sectoren met beperkte blootstelling aan mondiale concurrentie. Zodra de concurrentie echter meer mondiaal van aard wordt, zijn nationale loononderhandelingen met meerdere werkgevers minder goed in staat bescherming te bieden tegen concurrentie op loonkosten.

Tussen werknemers en werkgevers vormt onderhandelen een primaire factor in het conflict over hoe de toegevoegde waarde uit de economische activiteiten verdeeld moet worden. Voor individuele werknemers bieden loononderhandelingen een bepaalde mate van bescherming tegen arbeidsmarktfluctuaties, maar met collectieve onderhandelingen kunnen werknemers solidariteit tonen met andere werknemers in dezelfde sector door loondrempels in te stellen die van toepassing zijn op verschillende groepen werknemers met verschillende productiviteitsniveaus. Dit systeem houdt de lonen echter op een hoger niveau dan zonder collectief optreden mogelijk zou zijn, waardoor segmentering van arbeidsmarkten wordt bevorderd: werkgevers kunnen gebruik maken van alternatieve arbeidsvormen die niet onder de collectief afgesproken voorwaarden vallen.

In dit hoofdstuk worden de verschillende loonvormingsstelsels in de EU onderzocht en wordt geanalyseerd of collectieve

loononderhandelingen in het laatste decennium een aanzienlijke transformatie hebben ondergaan. Zoals benadrukt in hoofdstuk 1, heeft de economische crisis de reeds bestaande trend om loononderhandelingsstelsels te decentraliseren versneld, met name door meer afwijkingen aan sectorale normen in overeenkomsten op lager niveau toe te staan. Hoewel nationale patronen variëren, zit decentralisatie in veel gevallen echter nog steeds ingebed in gecoördineerde collectieve-onderhandelingsstructuren. In een context van gedecentraliseerde onderhandelingen stelt coördinatie de sociale partners in staat om de macro-economische doelstellingen en de mogelijke spill-overeffecten van loonontwikkelingen mee te nemen. Het hoofdstuk geeft een overzicht van de initiatieven om loononderhandelingen over landsgrenzen heen te coördineren.

Overheidsingrijpen in loononderhandelingsstelsels is in de afgelopen jaren toegenomen, omdat aanpassingen in de arbeidsmarkt en in de loonpatronen in het kader van een geïnternationaliseerde economie en in het bijzonder van de EMU steeds belangrijker werden. Overheden hebben een hoofdrol gespeeld bij de veranderingen in loonvormingsmechanismen, als onderdeel van bredere hervormingen om het economisch beleid en arbeidsmarktinstellingen te hervormen in reactie op de crisis en mondiale economische veranderingen. Autonome, bipartiete besluiten door sociale partners hebben een veel kleinere rol gespeeld. Door EU-beleidsinstrumenten zoals land-specifieke aanbevelingen zijn er ook voorstellen geweest voor hervormingen in de collectieve-loonvormingsstelsels, maar nationale regeringen hebben de transformatie zelf doorgevoerd (met uitzondering van landen die financiële-stabiliteitssteun ontvangen, waarbij nationale autoriteiten toezeggingen hebben gedaan over de hervorming in het kader van het EU/IMF-programma; zie hoofdstuk 3). Dit is niet zo verwonderlijk, aangezien de bevoegdheden van de EU inzake arbeidsmarkt-kwesties beperkt zijn en het respect voor de diversiteit van de nationale arbeidsverhoudingensstelsels is vastgelegd in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

In het hoofdstuk staat dat de economische crisis een duidelijke invloed heeft gehad op collectieve reële lonen. In de meeste gevallen zijn trends voor reële lonen aanzienlijk vertraagd en soms zelf negatief geworden. Slechts in een handvol gevallen konden lonen een duidelijke groei handhaven of versnellen. De hoogste collectieve loonstijging werd gevonden in Oost- en Midden-Europese landen, waar mogelijk een inhaalslag met „Europese lonen“ plaatsvindt, maar desondanks blijven de verschillen groot. In dit hoofdstuk wordt ook melding gemaakt van een hoge correlatie tussen de ontwikkeling van collectieve loonstijging en productiviteit in de periode vóór de crisis, hoewel reële loonstijgingen vaak lager waren dan de productiviteitswinsten. Recentelijk daarentegen stijgt de reële collectieve loonstijging vaak uit boven de productiviteitstoename, deels als gevolg van een onverwacht lage inflatie waarmee tijdens de onderhandelingen geen rekening is gehouden. Hierdoor konden

collectieve onderhandelingen werknemersinkomsten in zekere mate beschermen door de invloed van de crisis op loonniveau te beperken. Een aantal onderzoeksresultaten heeft nu aangevoerd dat de crisis grote druk heeft gezet de lonen, waarbij loonmatiging sterk bijdraagt aan het herstel van macro-economische evenwichten en van het concurrentievermogen.

Hoofdstuk 3 - Arbeidsverhoudingen in lidstaten die financiële-stabiliteitssteun ontvangen

Vanaf 2010 werd eerst Griekenland en daarna Ierland geconfronteerd met een zware schulden- en begrotingscrisis. In 2011 breide de schulden crisis zich uit naar Portugal en in de loop van 2012 werd de financiële sector van Spanje en Cyprus getroffen. Al deze landen hadden te maken met een zwakke economische groei en een toenemende werkloosheid, maar Ierland, Spanje en Cyprus werden ook geconfronteerd met een bankencrisis. Om deze acute uitdagingen het hoofd te bieden, hebben alle vijf landen vergaande programma's voor structurele hervormingen en begrotingsconsolidatie doorgevoerd. De achterliggende gedachte is dat er, door de bronnen van de schuld en het tekort te beteugelen, en zo stabiliteit in de banksector en het vertrouwen in de markt te herstellen, voorwaarden worden gecreëerd voor een terugkeer naar groei en het scheppen van banen.

In Cyprus, Griekenland, Ierland en Portugal werden overheden uit de internationale obligatiemarkten geprijsd en moesten ze om financiële leningen vragen voor de financiering van hun openbare sector en de herkapitalisatie van financiële instellingen. Als voorwaarde voor deze leningen hebben de nationale regeringen officiële toezeggingen gedaan aan internationale kredietverleners, vertegenwoordigd door de Europese Commissie, de Europese Centrale Bank en het Internationaal Monetair Fonds, dat ze beleidshervormingen zouden doorvoeren. Spanje kreeg een specifieke vorm van tijdelijke financiële bijstand van het Europees stabiliteitsmechanisme (ESM) om haar financiële sector te herstellen en de overheidshervormingen werden gecontroleerd door de Europese Commissie.

Voor de crisis hadden de vijf landen in kwestie een vrij stabiel stelsel van collectieve onderhandelingen op centraal of sectoraal niveau, met uitzondering van Cyprus. Voor de crisis in de eurozone waren tripartiete sociale pacts een belangrijk kenmerk van hervorming van de arbeidsverhoudingen in deze landen, afgezien van Griekenland. Om verschillende redenen kon geen van de vijf landen de vereisten van de EMU voldoende internaliseren; in het bijzonder het verlies aan wisselkoersflexibiliteit en het benodigde aanpassingsvermogen om schokken via andere kanalen op te vangen. Ondanks actieve pogingen om lonen nauwer af te stemmen op de productiviteit en om arbeidsmarkten flexibeler te maken, hadden al deze landen

te maken met een verslechtering van de reële wisselkoersen en groeiende verschillen in de kapitaal- en lopende rekening.

De hervormingsprogramma's die door de crisis teweeg gebracht zijn, hebben op veel gebieden vergaande veranderingen veroorzaakt om het potentieel voor groei en banen te herstellen en billijkheid te verbeteren. Het systeem van arbeidsverhoudingen zelf, of tenminste onderdelen daarvan, werd gezien als deel van het probleem dat als reactie op de crisis moest worden aangepakt. Herstel van het concurrentievermogen van prijzen werd als cruciaal beschouwd voor een duurzaam herstel van de economie en de werkgelegenheid. De invloed op nationale stelsels van arbeidsverhoudingen was aanzienlijk: sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, tripartiete samenwerkingsmechanismen, loonvormingsstelsels en regels voor arbeidsconflicten waren allemaal onderhevig aan hervormingen. De Memoranda van Overeenstemming (MvO) die overeengekomen werden met de regeringen van Griekenland, Ierland, Portugal en Cyprus en de EU/IMF vermelden allemaal de expliciete behoefte aan raadpleging met de sociale partners bij de uitvoering van de nationale hervormingsprogramma's, en sommige verwijzen expliciet naar tripartiete overeenkomsten. Ook al heeft de Europese Commissie voortdurend de nadruk gelegd op het belang van sociale dialoog en het respect voor nationale omstandigheden en tradities, het praktische resultaat vormde een ongunstig kader voor sociale dialoog, wat heeft geleid tot toenemende conflicten tussen de sociale partners en tussen vakbonden en overheden. Dit werd geïllustreerd door klachten bij de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Raad van Europa en door de zeer kritische beoordeling door het Europees Parlement van het respect voor de sociale rechten in het kader van EU/IMF-programma's.

De hervormingen moesten ondernemingen meer draagvlak geven om zich aan veranderingen in economische omstandigheden aan te passen, waardoor lonen en productiviteit (op bedrijfsniveau) beter op elkaar afgestemd zouden kunnen worden. Hierdoor zou het prijsconcurrentievermogen kunnen worden versterkt en herverdeling van arbeid kunnen worden bevorderd. In de praktijk betekende dit een decentralisatie van onderhandelingen naar het bedrijfsniveau. Aangezien in geen van deze landen ondernemingsraden of inclusieve onderhandelingsstelsels op bedrijfsniveau werden opgericht, trad in de praktijk vaak een verzwakking van de collectieve-onderhandelingsstructuren op, minstens op de korte termijn. Dit effect wordt bevestigd door de sterke daling van de dekkingsgraad van collectieve overeenkomsten in de onderzochte landen tussen 2008 en 2013 (zie hoofdstuk 1).

De invloed van de wijzigingen in de regelgeving op loonniveaus en het concurrentievermogen in de geanalyseerde landen zal nauwlettend moeten worden gevolgd. Tenzij de sociale-dialoogstructuren worden aangepast om gedecentraliseerde onderhandelingen te combineren met voldoende

coördinatiemechanismen op hogere niveaus, bestaat er een risico dat regulering van arbeidsmarkt door middel van sociale dialoog en tripartiete bestuur ernstig verzwakt zal raken, met een terugkeer naar overmatig overheidsingrijpen bij loonvorming, wat kenmerkend was voor de vroege periode van de industrialisatie. Hierdoor kan het vermogen van arbeidsmarktinstellingen om te bemiddelen bij conflicten, inkomen te verdelen en allianties tussen belangengroepen te bouwen, verminderen.

Naast veranderingen aan loonvormingsmechanismen hebben de regeringen in deze landen als reactie op de crisis een reeks bredere hervormingen van de arbeidsmarkt doorgevoerd. Deze omvatten verlaging van het minimumloon, versoepeling van wetgeving inzake arbeidsbescherming en het verlagen (of bevroren) van lonen en banen in de openbare sector (zie Arbeidsverhoudingen in Europa 2012, Europese Commissie, 2013). In landen die financiële bijstand ontvingen, hebben de Commissie en andere internationale organisaties aangedrongen op sociale dialoog over de belangrijkste beleidskeuzes waarmee ze geconfronteerd werden. De landen zelf hebben de eindverantwoordelijkheid om sociale partners bij het formuleren en uitvoeren van hervormingen te betrekken. Dit is niet altijd succesvol verlopen, noch was dit altijd mogelijk: vaak werd er meer prioriteit gegeven aan het treffen van dringende maatregelen om het concurrentievermogen en de groei te herstellen en de financiële markten te stabiliseren dan aan het vinden van consensus met de sociale partners.

Het veelvuldig ontbreken van een doeltreffende sociale dialoog kwam voort uit een traditie van sociale pacts en tripartiete samenwerking tussen overheid en sociale partners. Met uitzondering van Portugal voor wat betreft arbeidsmarkthervormingen, en Ierland voor wat betreft hervormingen in de openbare sector, lijkt de crisis te hebben geleid tot een verzwakking van de bestaande instellingen voor tripartiet overleg. Hierdoor is de rol van (unilateraal) overheidsoptreden binnen de arbeidsverhoudingen sinds 2010 aanzienlijk gegroeid en heeft sociale dialoog een duidelijk minder prominente rol gespeeld bij het ontwerp van structurele hervormingen en plannen voor begrotingsconsolidatie dan in de eerste fase van de crisis in 2008 en 2009 (zie Arbeidsverhoudingen in Europa 2010, Europese Commissie, 2011).

Nu landen langzaam uit de crisis komen, richtten sommige regeringen recentelijk weer hun focus op structuren voor sociale dialoog en tripartiete samenwerking om consensus met de sociale partners over de meest dringende uitdagingen op de arbeidsmarkt te stimuleren en stabiliteit en vrede te bevorderen. Griekenland heeft bijvoorbeeld de raad voor werkgelegenheid en de raad voor sociale bescherming, beide tripartiete structuren, opnieuw geactiveerd. Machtiging voor collectief ontslag wordt in Griekenland nu voor advies verwezen naar een tripartiete opperste arbeidsraad. De Portugese regering heeft getracht een permanent communicatiekanaal met de

sociale partners in stand houden en een tripartiet Centrum voor Arbeidsverhoudingen opgezet. In Cyprus hebben tripartiete partners de nadruk gelegd op de belangrijke rol van de Arbeidsadviesraad. Het is echter duidelijk dat de crisis de arbeidsverhoudingensstelsels in de vijf landen grondig heeft gewijzigd. Ook al wordt sociale dialoog nog steeds als cruciaal beschouwd bij de aanpak van uitdagingen op de arbeidsmarkt, loonvorming en kwesties inzake concurrentievermogen, de vraag blijft of de collectieve onderhandelingsstructuren van deze landen in de toekomst weer aan kracht zullen winnen, of dat zij voor langere termijn verzwakt zijn geraakt. Het antwoord op deze vraag kan van land tot land sterk verschillen.

Hoofdstuk 4 - Arbeidsverhoudingen en jeugdwerkgelegenheid

Jeugdwerkgelegenheid en de problemen die jongeren hebben bij de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt zijn enkele van de meest urgente sociale beleidszaken van onze tijd en één die van generatie op generatie zal weerklinken tenzij er actie wordt ondernomen. Dit hoofdstuk illustreert de huidige stand van de arbeidsmarkt met betrekking tot de arbeidsparticipatie en het werkloosheidspercentage van jongeren. In het bijzonder wordt ingegaan op de uitdagingen waarmee de sociale partners worden geconfronteerd in hun poging om de toegang tot de arbeidsmarkt voor jongeren te verbeteren. In dit hoofdstuk worden ook de belangrijkste beleidsstandpunten, acties en initiatieven van de sociale partners uiteengezet.

Hoewel de jeugdwerkloosheid een structureel probleem is voor de EU, is het duidelijk dat de crisis de toch al moeilijke arbeidssituatie voor jongeren heeft verslechterd. Volgens de cijfers van Eurostat, die naar december 2014 verwijzen, bedroeg de werkloosheid onder jongeren tot 25 jaar in de 28 landen van de EU 21,4%, meer dan twee keer zo veel als de 9,9% voor de werkende bevolking als geheel. De jeugdwerkloosheid is bijzonder hoog in landen als Spanje (51,4%), Griekenland (50,6% in oktober 2014), Kroatië (44,8% in het vierde kwartaal van 2014) en Italië (42,0%). De percentages in Duitsland en Oostenrijk bedragen daarentegen respectievelijk 7,2% en 9,0%.

Terwijl beleidsmakers op EU-niveau een kader kunnen bieden waarin belanghebbenden verzachtende maatregelen kunnen nemen, kunnen sociale partners gebruik maken van de structuren die tot hun beschikking staan, zoals sociale dialoog en collectieve onderhandelingen, om een verschil te maken. Sterker nog, ze hebben de mogelijkheid gekregen om dit te doen onder de jongerengarantie, waarmee een partnerschapsgerichte aanpak van nationale implementatie wordt gestimuleerd. De mate waarin sociale partners betrokken worden om bij te dragen aan de ontwikkeling van het beleid en de uitvoering daarvan is echter variabel, en de invloed is moeilijk te meten.

Intersectorale en sectorale sociale partners op EU-niveau hebben afspraken gemaakt en aanbevelingen gedaan voor hun aangesloten organisaties en andere belanghebbenden, debat gestimuleerd en goede praktijken uitgewisseld. Dit omvat ook de kaderstrategie van intersectorale sociale partners in de EU inzake werkgelegenheid voor jongeren (juni 2013).

Het bereik en de effecten van EU-maatregelen op nationaal niveau en de mate waarin zij dialoog en collectieve onderhandelingen in de lidstaten kunnen bevorderen, is afhankelijk van de kracht van tradities voor sociale dialoog en collectieve onderhandelingen, de relatie tussen de sociale partners en, heel belangrijk, de mate waarin ondersteuning en financiering door publieke overheden beschikbaar is. Het is waarschijnlijk nog te vroeg om na te gaan of de acties en initiatieven van de sociale partners in staat zijn geweest echt een verschil te maken, vooral omdat er altijd een vertraging zit tussen economische en arbeidsmarktontwikkelingen. Toch begon het percentage van de algehele jeugdwerkloosheid in de EU vanaf het laatste kwartaal van 2013 te dalen. Het is natuurlijk moeilijk te zeggen of gerichte actie aan deze daling heeft bijgedragen, of dat dit meer te danken is aan het economisch herstel dat zich nu in een aantal lidstaten laat voelen.

Er is geen gemakkelijke oplossing voor het complexe probleem van de jeugdwerkloosheid, omdat het is opgebouwd uit vele in elkaar grijpende problemen die om een gecoördineerd optreden van de verschillende soorten belanghebbenden vragen: onderwijsinstellingen, beroepsopleidingsorganisaties, mensen die betrokken zijn bij het afstemmen van vaardigheidseisen op het aanbod, en beleidsmakers voor de arbeidsmarkt. Daarom hebben sociale partners, naast de maatregelen die ze op alle niveaus door middel van individuele of bipartiete actie kunnen nemen, ook een hoofdrol in de aanpak van de uitdagingen van jeugdwerkgelegenheid in samenwerking met een breder scala belanghebbenden.

Hoofdstuk 5 - Ontwikkelingen in de Europese sociale dialoog 2012-2014

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de ontwikkelingen in de Europese sociale dialoog van september 2012 tot december 2014, met een focus op de uitkomsten van de arbeidsverhoudingen op EU-niveau.

De laatste jaren heeft de Europese sociale dialoog plaatsgevonden in een zeer uitdagende sociaaleconomische context: sinds 2008 heeft Europa een crisis doorgemaakt met hoge werkloosheid, groeiende ongelijkheid tussen de lidstaten en een grote bezorgdheid om de sociale cohesie. Zoals in Arbeidsverhoudingen in Europa 2012 (Europese Commissie, 2013) al werd aangegeven, heeft met name de tweede fase

van de crisis de nationale arbeidsverhoudingsstructuren onder grote druk gezet. Bovendien is er veel minder vertrouwen in het Europese integratieproces, vooral in de landen die financiële bijstand krijgen. De ontwikkelingen voor de Europese sociale dialoog van de afgelopen twee jaar moeten in dit licht worden overwogen.

De druk op de sociale dialoog die in verschillende lidstaten werd gevoeld, heeft ook duidelijke sporen nagelaten op EU-niveau. Het aantal overeenkomsten uit de sectorale sociale dialoog van de EU lijkt niet meer toe te nemen, althans niet op dit moment. Bovendien zijn er belangrijke vragen gerezen over de ongelijke tenuitvoerlegging van autonome overeenkomsten op nationaal niveau. Er zijn nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de nationale arbeidsverhoudingsstelsels, vooral de dekkingsgraad van collectieve overeenkomsten, en dit heeft invloed op het vermogen van nationale sociale partners om dergelijke overeenkomsten daadwerkelijk uit te voeren. Op dit punt bleek al uit hoofdstuk 1 dat de recente ontwikkelingen in de nationale arbeidsverhoudingsstelsels, vooral in lidstaten waar deze voor de crisis al zwak waren, niet erg veelbelovend zijn.

Toch blijft de Europese sociale dialoog tekenen van veerkracht vertonen. Er zijn belangrijke stappen genomen om sociaal overleg in nieuwe processen, zoals het Europees semester, te versterken. Europese sociale partners op intersectoraal niveau gingen de uitdaging van de jeugdwerkloosheid aan en maken gestage vooruitgang bij de ontwikkeling van een gezamenlijke diepgaande analyse van de arbeidsmarkt. Uit de oprichting van twee nieuwe comités voor sectorale sociale dialoog en de gestage vooruitgang van een testfase voor een derde sector, blijkt dat werkgevers en vakbonden nog steeds geïnteresseerd zijn om op Europees niveau de dialoog aan te gaan. Door middel van gezamenlijke adviezen en verklaringen boden de sociale partners verder waardevolle inbreng en deskundigheid voor initiatieven van de Commissie en beleidsprocessen op nationaal niveau. Door middel van instrumenten en gezamenlijke projecten delen de Europese sociale partners deskundigheid en goede praktijken om de capaciteit op Europees en nationaal niveau op te bouwen.

De Europese sociale dialoog staat momenteel op een kruispunt. De belangrijkste bepalingen van het Verdrag inzake de sociale dialoog werden geïntroduceerd in een tijd waarin werkgelegenheid en de sociale wetgeving het belangrijkste instrument waren voor EU-maatregelen met betrekking tot sociale partners. Het laatste decennium waren er verschillende ontwikkelingen te zien: Ten eerste werd beleidscoördinatie vanaf 2000 een steeds belangrijker instrument voor EU-actie voor sociaal beleid. Hierdoor zijn er nieuwe ontwikkelingen ontstaan in de sociale dialoog in de EU (nu opgenomen in het Verdrag) om overleg tussen EU-instellingen en sociale partners te bevorderen, zoals het Werkgelegenheidscomité (Employment Committee - EMCO), het Comité voor sociale bescherming (Social Protection

Committee - SPC) en, op het hoogste niveau, de tripartiete sociale top (Tripartite Social Summit - TSS). Ten tweede, raakt de recente introductie van nieuwe vormen van macro-economisch bestuur door het Europees semester ook kernvraagstukken over werkgelegenheid en sociaal beleid, door vragen te stellen over de beste manier om de sociale partners te betrekken bij overleg op EU-niveau. Door te bouwen op een geleidelijke verschuiving naar meer tripartiet overleg op EU-niveau, is er een consensus bereikt over de noodzaak om de betrokkenheid van de sociale partners bij EU-bestuur verder te vergroten en om bestaande fora voor sociale dialoog te versterken. Als gevolg hiervan heeft de Commissie de afgelopen twee jaar voorstellen gedaan om de rol van de sociale partners bij het macro-economische bestuur van de EU en het Europees semester te versterken. Ook zijn er voorstellen over de herziening van het Besluit van de Raad betreffende de tripartiete sociale top om dit in overeenstemming te brengen met de institutionele veranderingen van het Verdrag van Lissabon, vooral over de invoering van de functie van permanente voorzitter van de Europese Raad.

De sociale partners op intersectoraal niveau verschillen duidelijk in hun opvattingen over de oorzaken van de crisis, de juiste beleidsreacties hierop, de programma's voor begrotingsconsolidatie, de macro-economische beleidsmix en de inhoud van structurele hervormingen. Er zijn ook duidelijk verschillende opvattingen op het gebied van regelgeving, zoals blijkt uit het feit dat de sociale partners het niet eens kunnen worden over een herziening van de arbeidstijdenrichtlijn en uit hun diepgevoerde standpunten over de noodzaak van verdere sociale regelgeving op EU-niveau. Werknemers wijzen steeds meer op de uitdagingen van het concurrentievermogen en de noodzaak om arbeidskosten te verlagen, arbeidsrecht te vereenvoudigen en externe flexibiliteit te vergroten. Vakbonden benadrukken de aspecten van niet-arbeidsgerelateerde kosten van het concurrentievermogen, de positieve rol van lonen voor de totale vraag en het belang om arbeidskwaliteit te verbeteren en te investeren in vaardigheden. Deze verschillen zijn in heel Europa terug te vinden in een aantal debatten tussen werknemers, werkgevers en overheden. In sommige lidstaten hebben deze debatten geleid tot overeenkomsten die hebben bijgedragen aan de invulling van beleidshervormingen. In andere lidstaten en op EU-niveau ging de trend echter meer in de richting van toenemende conflicten en spanningen.

Ondanks deze inspanningen om de rol van sociale partners te bevorderen, zoals voorgeschreven door het Verdrag, heeft de turbulentie van de crisis een merkbaar effect op de relatie tussen de sociale partners en de Commissie, alsook op die met andere EU-instellingen. Vertrouwen lijkt recentelijk een prioriteit te zijn geweest, waarbij een aantal twistpunten conflicten in instellingen zoals de tripartiete sociale top hebben veroorzaakt. Dit geldt ook voor discussies over macro-economische aanpassingsprogramma's, landspecifieke aanbevelingen, vermeende interferentie met collectieve onderhandelingen op nationaal

niveau, de focus van het programma voor efficiënte en resultaatgerichte regelgeving (regulatory fitness - REFIT) van de Commissie, het strategische kader van de Commissie voor gezondheid en veiligheid, en de beoordeling door de Commissie van overeenkomsten tussen sociale partners op EU-niveau waarbij de ondertekenaars tenuitvoerlegging door richtlijnen van de Raad hebben aangevraagd.

In het kader van het politieke programma van president Juncker met zijn nadruk op sociale dialoog is de Commissie begonnen met een nieuwe impuls voor en versterking van de dialoog met sociale partners.

Hoofdstuk 6 - Overzicht van de Europese arbeidswetgeving 2012-2014

Dit hoofdstuk geeft een uitgebreid overzicht van de ontwikkelingen in het arbeidsrecht op EU-niveau gedurende de laatste twee jaar, met inbegrip van gezondheid en veiligheid op het werk. Deze ontwikkelingen in de Europese arbeidswetgeving doken op tegen de achtergrond van de crisis. Deze veroorzaakte een aanzienlijke verslechtering van de werkgelegenheidssituatie en de levens- en arbeidsomstandigheden, in het bijzonder voor de meest kwetsbare groepen. Als reactie hierop en in overeenstemming met de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei, bleef de Commissie werken aan een verbetering van de kwaliteit van arbeidsplaatsen, arbeidsomstandigheden en het functioneren van de arbeidsmarkt.

In mei 2014 hebben het Europees Parlement en de Raad een handhavingsrichtlijn aangenomen die de bescherming van gedetacheerde werknemers moet verbeteren en tegelijkertijd gelijke voorwaarden moet garanderen op de interne markt.

In 2014 heeft de Raad ook overeenstemming bereikt over een Richtlijn voor arbeidstijd van mobiele werknemers in de binnenvaart; hiermee wordt een overeenkomst op eigen initiatief tussen de Europese sociale partners in deze sector als EU-wetgeving tenuitvoergelegd. De overeenkomst uit 2012 stelt minimumregels vast voor de arbeidstijd voor passagiers- of vrachtovervoerschepen in de binnenvaart in de hele EU.

Naar aanleiding van een voorstel van de Commissie van maart 2014 heeft de Raad een aanbeveling gedaan over een

kwaliteitskader voor stages, dat erop gericht is om stagiairs hoogwaardige werkervaring onder veilige en billijke voorwaarden te kunnen laten opdoen, en om hun kansen op het vinden van een kwalitatief goede baan te vergroten. In april 2014 heeft de Commissie een voorstel aangenomen voor de oprichting van een Europees platform voor betere samenwerking op het gebied van de preventie en afschrikking van zwartwerk.

Op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en na een evaluatie van de Europese strategie voor gezondheid en veiligheid (2007-2012) en een openbare raadpleging, heeft de Commissie in juni 2014 een nieuw strategisch kader van de EU voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020 gepresenteerd. Het kader moet de uitvoering van de bestaande regels inzake gezondheid en veiligheid verbeteren, preventie van beroepsziekten verbeteren en de vergrijzing van de beroepsbevolking van de EU in acht nemen.

Er zijn twee richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid op het werk vastgesteld: de eerste betreft minimumvoorschriften met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van elektromagnetische velden en de tweede gaat over het afstemmen van vijf richtlijnen betreffende gezondheid en veiligheid op het werk met de EU-verordening betreffende indeling, etikettering en verpakking van chemische stoffen. Daarnaast heeft de Commissie een besluit aangenomen dat de werking van het Wetenschappelijk Comité inzake grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling aan chemische agentia (SCOEL) afstemt op de regels van de Commissie voor deskundigengroepen.

De Commissie heeft voorts haar werkzaamheden voortgezet met het oog op de evaluatie en herziening van de huidige EU-arbeidswetgeving, in lijn met de Europa 2020-strategie en „slimme“ regelgevingsprincipes. Ze heeft vooral de „geschiktheidscontrole“ op drie informatie- en raadplegingsrichtlijnen afgerond en vond dat deze richtlijnen grotendeels geschikt zijn voor hun doel, d.w.z. dat ze relevant, doeltreffend, samenhangend en efficiënt zijn. Er wordt gewerkt aan de herziening van de arbeidstijdenrichtlijn, de evaluaties achteraf van de Richtlijnen inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en deeltijdarbeid en de Richtlijn betreffende de schriftelijke verklaring. Er vindt een uitgebreide evaluatie van de 24 EU-richtlijnen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk plaats, waarvan de resultaten aan het einde van 2015 worden verwacht.

WAAR ZIJN EU-PUBLICATIES VERKRIJGBAAR?

Gratis publicaties:

- één exemplaar:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- meerdere exemplaren of posters/kaarten:
bij de vertegenwoordigingen van de Europese Unie (http://ec.europa.eu/represent_nl.htm),
bij de delegaties in niet-EU-landen (http://eeas.europa.eu/delegations/index_nl.htm),
door contact op te nemen met Europe Direct (http://europa.eu/eurodirect/index_nl.htm),
door te bellen naar 00 800 67 89 10 11 (gratis in de hele Europese Unie) (*).

(*) De informatie wordt gratis verstrekt en bellen is doorgaans gratis, maar sommige operatoren, telefooncellen of hotels kunnen kosten aanrekenen.

Betaalde publicaties:

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

De reeks Arbeidsverhoudingen in Europa geeft een overzicht van de trends en ontwikkelingen van de collectieve relaties tussen werknemers, werkgevers en hun respectieve vertegenwoordigers in de Europese Unie, met inbegrip van de tripartiete dimensie waar overheden op verschillende niveaus bij zijn betrokken.

In de editie 2014 worden de gevolgen van de economische en soevereine schuldencrisis onderzocht met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en de sociale dialoog. Het omvat een grondige analyse van de ontwikkelingen in systemen met loononderhandelingen; arbeidsverhoudingen in lidstaten die financiële steun ontvangen en arbeidsverhoudingen en jeugdwerkgelegenheid. Daarnaast omvat het ook een update van de recente ontwikkelingen van de Europese sociale dialoog en het arbeidsrecht.

De samenvatting is beschikbaar in elektronisch formaat in 24 verschillende talen.

U kunt onze publicaties gratis downloaden of u kunt zich gratis inschrijven op <http://ec.europa.eu/social/publications>

Wilt u regelmatig op de hoogte gebracht worden over het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie? Schrijf u dan in voor de gratis elektronische nieuwsbrief 'Social Europe' op <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

