



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 24.10.2007
COM(2007) 627 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES
PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET
COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**De resultaten van de openbare raadpleging over het groenboek van de Commissie “De
modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21e eeuw”**

{SEC(2007) 1373}

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES
PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET
COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**De resultaten van de openbare raadpleging over het groenboek van de Commissie “De
modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21e eeuw”**

1. INLEIDING

Met de goedkeuring van het groenboek “De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21^e eeuw”¹ heeft de Commissie de aanzet gegeven tot een openbaar debat in de EU over hoe het arbeidsrecht kan bijdragen aan duurzame groei met meer en betere banen, een van de doelstellingen van de strategie van Lissabon. In het groenboek werd nagegaan welke rol het arbeidsrecht en collectieve overeenkomsten kunnen spelen bij de bevordering van “flexizekerheid” ten behoeve van een meer rechtvaardige en op integratie gerichte arbeidsmarkt die sneller op nieuwe omstandigheden kan inspelen en het Europese concurrentievermogen bevordert. Het groenboek wilde vooral de voornaamste problemen bij de aanpassing van het arbeidsrecht aan nieuwe ontwikkelingen van het arbeidsproces in kaart brengen; alle belanghebbende partijen betrekken bij een open debat over de vraag hoe het arbeidsrecht kan bijdragen aan flexibiliteit en arbeidszekerheid; een discussie op gang brengen over hoe flexibele en betrouwbare arbeidsrelaties in combinatie met rechten de werkgelegenheid en de arbeidsmobiliteit kunnen bevorderen; en een bijdrage aan de agenda voor een betere regelgeving verlenen.

Er werd niet verwacht dat het openbaar debat over de modernisering van het arbeidsrecht snel een consensus of de basis voor een blauwdruk voor wetgeving zou opleveren. De uiteenlopende standpunten tijdens de raadpleging maakten een consensus moeilijk, maar lieten wel zien dat het debat – dat al in veel lidstaten maar nog niet in de Gemeenschap is gehouden – relevant is en op het juiste moment werd gevoerd.

Het groenboek heeft aanleiding gegeven tot een debat waarvan het niveau en de kwaliteit volledig aan de doelstellingen van de Commissie beantwoordden. De Commissie heeft ruim 450 reacties ontvangen van alle belanghebbende partijen (nationale en regionale regeringen, nationale parlementen, nationale en Europese sociale partners, ngo's, bedrijven, academici, rechtsdeskundigen en privépersonen. Uit de meeste reacties blijkt een diep besef van de uitdagingen waarmee de Europese arbeidsmarkt – die gekenmerkt wordt door steeds meer arbeidsmobiliteit en transnationale bedrijfsactiviteiten – ons confronteert. Het debat trok ook de belangstelling van het publiek en de media omdat veel regeringen op nationaal niveau overleg pleegden met sociale partners, overheidsinstanties en onafhankelijke deskundigen. De besprekingen in een aantal Europese sectorale comités voor sociale dialoog vormden een bijzonder positieve ontwikkeling en leverden een aantal

¹ COM (2006) 708 van 22.11.2006.

gemeenschappelijke standpunten van vertegenwoordigers van de werkgevers en de vakbonden op².

De Europese instellingen hebben ook een actieve bijdrage aan het debat geleverd. De Europese ministers van Werk en Sociale Zaken hebben het groenboek voorafgaandelijk besproken tijdens een bijeenkomst van de EPSCO-Raad in Brussel op 1 december 2006. Ze hebben het thema verder besproken tijdens een vergadering in Berlijn op 18 januari 2007 onder de auspiciën van het Duitse voorzitterschap. In de conclusies van het voorzitterschap wordt steun betuigd aan het concept "flexizekerheid" als een nuttige methode. Toch wordt de waarde beklemtoond van de voltijdse standaardovereenkomst voor onbepaalde duur als hoeksteen van de arbeidsverhoudingen in de EU. Andere meer flexibele arbeidsvormen zijn mogelijk om aan specifieke behoeften en omstandigheden te voldoen³.

Het Europees Parlement heeft op 11 juli 2007⁴ een resolutie goedgekeurd die positief op het groenboek reageert en de communautaire dimensie van de arbeidsrechtthema's van het groenboek vaststelt. De resolutie werd met een grote meerderheid goedgekeurd⁵, wat wijst op de opmerkelijke consensus over een verslag waarover tijdens alle fasen van de procedure intensief was gedebatteerd.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft een advies over het groenboek goedgekeurd⁶ waarin het comité van mening verschilt over de timing, de raadplegingsmethode en een aantal aspecten van de ondersteunende analyse.

Volgens de op 27 juni 2007 goedgekeurde mededeling van de Commissie⁷ "*Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid: meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid*" vormen flexibele en voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen op basis van een moderne arbeidswetgeving een van de vier belangrijkste beleidsonderdelen van een ruimer flexizekerheidsbeleid (naast strategieën voor een leven lang leren, een actief arbeidsmarktbeleid en moderne socialezekerheidsstelsels).

Deze mededeling vat de resultaten samen van de openbare raadpleging waartoe het groenboek de aanzet heeft gegeven, en brengt de belangrijkste beleidsthema's in kaart. De Commissie geeft een objectieve samenvatting van de standpunten van de respondenten. Ze spreekt zich niet uit over bepaalde opmerkingen of de juistheid ervan. Bij de samenvatting is een werkdocument van de diensten van de Commissie gevoegd met meer details over de reacties van de respondenten. Deze mededeling en

² Bijvoorbeeld de audiovisuele sector, de sector live performances en de sector regionale en gemeentelijke werkgelegenheid.

³ Conclusies van het voorzitterschap, informele vergadering van de ministers van Werk en Sociale Zaken, Berlijn, 19.1.2007.

⁴ P6_TA-PROV (2007) 0339.

⁵ 479 stemmen voor, 61 stemmen tegen en 54 onthoudingen.

⁶ CESE 398/2007 van 30 mei 2007. Bij meerderheid goedgekeurd (140 stemmen voor, 82 stemmen tegen en 4 onthoudingen). Een tegenadvies (ingediend door vertegenwoordigers van groep I) werd als aanhangsel bij het advies gevoegd.

⁷ COM (2007) 359 van 27.6.2007.

alle tijdens de raadpleging ontvangen reacties⁸ worden gepubliceerd met het oog op maximale transparantie. De mededeling vormt het sluitstuk van de openbare raadpleging over de modernisering van het arbeidsrecht.

2. DE BELEIDSCONTEXT EN HET ANALYTISCHE KADER VAN HET GROENBOEK

De openbare raadpleging

Sommige sociale partners (met name de vakbonden) vonden dat de Europese sociale partners op grond van artikel 138 van het EG-Verdrag formeel geraadpleegd hadden moeten worden. Volgens hen doet een openbare raadpleging over arbeidsrecht via een groenboek tekort aan de sociale dialoog en hun cruciale rol als vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Ook het Europees Parlement en het Europees Economisch en Sociaal Comité hadden bedenkingen bij een openbare raadpleging. De meeste lidstaten en sociale ngo's waren echter tevreden over de openheid van het raadplegingsproces.

Het analytische kader van het groenboek

Volgens een aantal lidstaten, vakbonden, sociale ngo's en academici zouden hervormingen van het arbeidsrecht vanaf het begin overwogen moeten worden in het kader van grondrechten, en met name het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie⁹. Volgens hen zou de Commissie met een dergelijk kader beschikken over een basis om assertiever gebruik te maken van haar initiatiefrecht in het belang van een “sociaal Europa”. Sommige vakbonden, sociale ngo's en academici betwijfelden of het arbeidsrecht als onderdeel van het sociaal en werkgelegenheidsbeleid een bijdrage aan de economische groei en het concurrentievermogen kan leveren. De werkgevers en een aantal lidstaten beklemtoonden echter dat een goede arbeidswetgeving belangrijk is om werkgelegenheid, groei en concurrentievermogen te bevorderen.

De vakbonden en een aantal lidstaten en academici waarschuwden ervoor om standaardarbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur als achterhaald te beschouwen of als een obstakel voor het scheppen van werkgelegenheid. Volgens hen zou het groenboek geïnterpreteerd kunnen worden als een pleidooi voor meer gevarieerde arbeidsovereenkomsten en voor de invoering van een afgezwakte arbeidswetgeving. Veel respondenten (inclusief het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en een aantal lidstaten) beklemtoonden dat de standaardarbeidsovereenkomst stabiliteit en zekerheid biedt. De werkgevers en een aantal lidstaten vonden dat flexibele arbeidsovereenkomsten niet positief genoeg waren belicht. Er bestond geen overeenstemming over de toepassing van het concept “insiders” en “outsiders” op gesegmenteerde arbeidsmarkten. Volgens de werkgevers zijn de werklozen de enige echte “outsiders” en al wie legaal werkt “insiders”.

⁸ De reacties zijn online gepubliceerd op de volgende site:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm Zie ook de volledige lijst van reacties in de bijlage bij het document van de diensten SEC.

⁹ Zie de verklaring van de voorzitters van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie van 7 december 2000 in Nice.

Volgens de vakbonden kan de kloof tussen “insiders” en “outsiders” alleen worden gedicht door werknemers in een onzekere arbeidssituatie beter te beschermen.

Het bereik van het groenboek

De vakbonden, de meeste academici en sommige lidstaten hadden het groenboek liever een ruimer bereik willen geven waarbij ook het collectieve arbeidsrecht aan bod kwam en de aandacht minder op de individuele arbeidsverhouding werd toegespitst. Volgens hen kon alleen zo recht worden gedaan aan de complexe wisselwerking tussen het algemene regelgevingskader in elk land en de rol van collectieve onderhandelingen bij de arbeidsregulering. Het Europees Parlement en het Europees Economisch en Sociaal Comité drongen erop aan de modernisering van het arbeidsrecht te benaderen in het kader van een ruimere, op flexizekerheid gebaseerde aanpak. De Commissie onderschrijft in haar mededeling over flexizekerheid de behoefte aan een geïntegreerde strategie die tegelijkertijd de flexibiliteit en de zekerheid op de arbeidsmarkt ten goede kan komen.

Veel bedrijven wezen op de beperkte bevoegdheden van de EU en pleitten voor een hervorming van het arbeidsrecht in een uitsluitend *nationale* context.

De sociale ngo's benadrukten dat het arbeidsrecht een belangrijke rol speelt bij het waarborgen van faire en toereikende lonen (met name via het minimumloon). Ze vonden dat het arbeidsrecht samen met de socialebeschermingsstelsels de armoede moet helpen bestrijden en all-inclusive moet zijn om een verdere segmentering van de arbeidsmarkten te voorkomen. Hervormingen moeten de rechten van werknemers in een onzekere arbeidssituatie verbeteren zonder bestaande rechten aan te tasten.

Subsidiariteit

De meeste lidstaten, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité, de nationale parlementen en de Europese sociale partners wezen op de verdeling van de bevoegdheden tussen de EU en de lidstaten. De ontwikkeling van het arbeidsrecht in de EU wordt doorgaans beschouwd als een bevoegdheid van de lidstaten en de sociale partners, waarbij het communautaire *acquis* de maatregelen van de lidstaten aanvult. Sommige respondenten beklemtoonden het belang van minimumnormen die met nationale verschillen rekening houden, en waren van oordeel dat het concurrentievermogen van de Europese economie gevrijwaard moet blijven.

Voor sommige lidstaten, nationale parlementen en werkgevers waren nationale hervormingen van groot belang. Er werd gepleit voor een meer gestructureerde uitwisseling van ervaringen over specifieke ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht en contractuele overeenkomsten. Een aantal nationale werkgeversbonden drong aan op dringende nationale maatregelen om individuele en collectieve ontslagregelingen te versoepelen en de toegang tot nieuwe soorten arbeidsovereenkomsten (d.w.z. alternatieven voor de voltijdse standaardarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur) te vergemakkelijken. Ze vonden nieuwe wetgevingsinitiatieven op communautair vlak echter niet nodig.

Volgens vakbonden, academici en een aantal lidstaten mogen de activiteiten van de EU op het gebied van het arbeidsrecht niet beperkt blijven tot de open

coördinatiemethode. De vakbonden benadrukten dat de nieuwe Europese arbeidsmarkten niet langer met nationale sociale regels kunnen worden beheerd aangezien de interne markt en de concurrentieregels voorrang genieten boven nationale sociale maatregelen.

De agenda voor een betere regelgeving

Het Europees Parlement wees erop dat het arbeidsrecht enorme invloed heeft op het gedrag van ondernemingen en dat het scheppen van meer en betere banen afhangt van stabiele, duidelijke en solide wettelijke bepalingen. Sommige lidstaten beschouwen de hervormingen van hun arbeidsrecht of de codificatie van gefragmenteerde wetgeving als een ideale kans om de administratieve lasten te verlichten zonder fundamentele doelstellingen in gevaar te brengen. Ook de ontwikkeling van de open coördinatiemethode wordt gezien als een middel om de regelgeving op het gebied van het arbeidsrecht te verbeteren.

Volgens een aantal lidstaten zijn een reeks maatregelen in het kader van de agenda voor een betere regelgeving relevant voor de hervorming van het arbeidsrecht (overleg met belanghebbende partijen, effectbeoordelingen, de evaluatie van regelgevingsalternatieven, de vereenvoudiging en verheldering van de wetgeving, voorlichtingscampagnes over arbeidsrecht enzovoort). De lidstaten zijn het er doorgaans mee eens dat wettelijke voorschriften ter bescherming van werknemers in principe voor zowel grote als kleine bedrijven moeten gelden. Toch vinden de meeste lidstaten dat het mogelijk moet zijn om in speciale gevallen maatregelen op kmo's toe te snijden.

3. DE THEMA'S VAN DE RAADPLEGING

Een flexibele en op integratie gerichte arbeidsmarkt

De lidstaten vonden dat de middelen om tot een evenwicht tussen zekerheid en flexibiliteit te komen, het niveau waarop een evenwicht tot stand kan worden gebracht en de exacte vorm ervan van lidstaat tot lidstaat kunnen verschillen en mettertijd aan veranderingen onderhevig kunnen zijn. Ze verwelkomden echter een diepgaandere uitwisseling van ervaringen (vooral met de sociale partners) om meer inzicht te krijgen in gemeenschappelijke problemen bij de regulering van contractuele overeenkomsten.

De sociale ngo's benadrukten dat het arbeidsrecht en het werkgelegenheidsbeleid enerzijds en de socialebeschermingsstelsels anderzijds beter gecoördineerd moeten worden. Dankzij sociale bescherming en een minimumloon moeten burgers kunnen kiezen tussen werk, opleidingen en sociaal zinvolle activiteiten. Bij de berekening van pensioenen en verzekeringen zou rekening moeten worden gehouden met moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof, loopbaanonderbrekingen en deeltijdwerk (met name om voor hulpbehoevende personen te zorgen).

De arbeidsmobiliteit vergemakkelijken

De werkgevers beklemtoonden dat een versoepeling van de wetgeving op de arbeidsbescherming grote gevolgen kan hebben voor de werkgelegenheid en de

arbeidsvooruitzichten van kwetsbare groepen. Volgens hen moet een hervorming van het arbeidsrecht eerder aandacht schenken aan maatregelen om het aanpassingsvermogen van werknemers te vergroten dan aan de bescherming van individuele banen. Sommige vakbonden waren het niet eens met de stelling dat een versoepeling van de wetgeving op de arbeidsbescherming de mobiliteit op de arbeidsmarkt ten goede zou komen.

De vakbonden en juristen pleitten voor nieuwe wettelijke voorschriften om de overgang van deeltijdovereenkomsten en overeenkomsten voor bepaalde tijd naar voltijdarbeid te bevorderen. Ze drongen aan om de arbeidsmobiliteit te bevorderen door werknemers in staat te stellen opgebouwde rechten te behouden bij verandering van werk. De UEAPME¹⁰ pleitte ervoor op nationaal niveau te onderzoeken hoe de continuïteit van socialebeschermingsrechten de overgang tussen arbeid in loondienst en andere arbeid kan vergemakkelijken.

Volgens sommige lidstaten en sociale partners kunnen het arbeidsrecht en collectieve overeenkomsten bijdragen tot een betere toegang tot opleidingen en een vlottere overgang tussen verschillende contractuele vormen met het oog op opwaartse mobiliteit. BusinessEurope¹¹ betwijfelde echter of wetgeving een geschikt instrument is om het leergedrag te beïnvloeden. Volgens BusinessEurope bleek uit de ervaringen van lidstaten die in een “recht op opleiding” voorzien, dat de werknemers met de grootste behoefte aan opleidingen (d.w.z. de minst geschoolden) weinig van dit recht profiteerden. Sommige sociale partners beklemtoonden dat ze collectieve overeenkomsten sluiten om de toegang tot opleidingen te bevorderen, de inservicetrainingen te verbeteren en de overgang van onderwijs en leerlingwezen naar arbeid te vergemakkelijken. Vooral een aantal sociale ngo's benadrukten dat het arbeidsrecht een gelijke toegang tot opleidingen en een leven lang leren voor iedereen zou moeten waarborgen.

Onzekerheid over de definitie van de arbeidsverhouding

De meeste lidstaten zijn het met het Europees Parlement eens dat het moeilijk is de begrippen werknemers en zelfstandigen in het kader van het Gemeenschapsrecht te definiëren. Het probleem is nog acuter geworden als gevolg van grensoverschrijdende dienstverleningen. De meeste lidstaten wilden een beroep doen op de nationale wetgeving en beproefde juridische procedures om de problemen op te lossen. Samen met veel organisaties van de sociale partners pleitten ze ervoor dat de lidstaten het begrip werknemer definiëren in het kader van de meeste richtlijnen inzake arbeidsrecht. Volgens de organisaties die de belangen van de werkgevers op Europees en nationaal vlak behartigen, is er geen behoefte aan meer convergente nationale definities. De sociale partners in een aantal sectoren (diensten, ontspanning, media en kleinhandel) stelden echter voor de definities die in de verschillende lidstaten worden gebruikt om begrippen als *freelancer*, *tijdelijke kracht* en *zelfstandige* te definiëren, in een lijst op te nemen en te verduidelijken om een beter inzicht te krijgen in de arbeidsstatus van de betrokkenen.

¹⁰ Europese Unie van het Ambacht en van het Midden- en Kleinbedrijf.

¹¹ Unie van Europese ondernemingen.

Het Europees Parlement pleitte voor meer convergentie in de nationale definities van de arbeidsstatus met het oog op een meer coherente en doeltreffende toepassing van het communautaire *acquis*. Het drong er bij de lidstaten op aan de uitvoering van de aanbeveling van de IAO uit 2006 over de arbeidsverhouding te bevorderen¹². Sommige lidstaten stelden ook voor de aanbeveling te gebruiken als basis voor een debat tussen de lidstaten en de sociale partners over hoe het fenomeen van verborgen arbeidsverhoudingen in Europa beter kan worden aangepakt.

De meeste lidstaten en sociale partners zijn gekant tegen de invoering van een derde tussencategorie (bijvoorbeeld “economisch onafhankelijke werknemer”) naast de categorieën werknemer in loondienst en zelfstandige. Zelfs lidstaten waar een dergelijk begrip al in de nationale wetgeving wordt gebruikt (bijvoorbeeld in Italië), betwijfelden of op Europees niveau een ondubbelzinnige definitie kan worden opgesteld. BusinessEurope vond echter dat enige meerwaarde kan worden gegenereerd door ervaringen over de gevolgen van dergelijke maatregelen uit te wisselen zodat lidstaten van elkaar kunnen leren. De vakbonden pleitten ervoor het bereik van het arbeidsrecht via nationale hervormingen opnieuw toe te spitsen op de doelstelling de bescherming van de standaardarbeidsovereenkomst tot alle werknemers uit te breiden.

Het EVV¹³ roept de Europese instellingen en de Europese sociale partners op een Europees ondersteunend wettelijk kader van Europese ‘spelregels’ en Europese minimumnormen te ontwikkelen met het oog op een reeks basisrechten zonder dat nationale sociale beleidsmaatregelen en arbeidsverhoudingen in het gedrang komen. Sommige sociale ngo's pleitten ook voor een reeks gemeenschappelijke rechten – gelinkt aan een gemeenschappelijk afgesproken definitie van het begrip werknemer in het kader van het Gemeenschapsrecht – om het vrije verkeer te ondersteunen.

Driehoeksverhoudingen

De lidstaten en de sociale partners herhaalden hun standpunten over de pluspunten van de voorgestelde richtlijn over uitzendarbeid. Volgens een aantal lidstaten moet de goedkeuring van de richtlijn prioriteit genieten in het kader van de hervorming van het arbeidsrecht. De vakbonden pleitten ervoor de voorgestelde richtlijn goed te keuren ter aanvulling van de richtlijn over de terbeschikkingstelling van werknemers en de dienstenrichtlijn. Volgens de werkgeversorganisaties is de status van uitzendkrachten echter voldoende duidelijk gedefinieerd in de nationale wetgeving.

Het Europees Parlement beklemtoonde dat de hoofdelijke aansprakelijkheid voor hoofdondernemingen moet worden gereguleerd om een eind aan misbruiken bij onderaannesteding en outsourcing te maken en gelijke kansen voor alle bedrijven op een transparante en concurrerende markt te waarborgen. Sommige lidstaten pleitten ervoor ook een beginsel van subsidiaire aansprakelijkheid vast te stellen om ervoor te zorgen dat het arbeidsrecht in heel de EU wordt nageleefd. Andere lidstaten waren echter tevreden met de bepalingen inzake subsidiaire aansprakelijkheid voor onderaannestedingen in hun nationale arbeidswetgevingen.

¹² Aanbeveling 198 van de IAO over de arbeidsverhouding (goedgekeurd tijdens de 95^e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie in juni 2006).

¹³ Europees Verbond van Vakverenigingen.

Volgens het EVV en zijn sectorale afdelingen moet de Gemeenschap een initiatief in de vorm van een instrument nemen om de “verantwoordelijkheidsketen” van inlenende ondernemingen en tussenpersonen te reglementeren bij uitzendarbeid en onderaannestedingen. De werkgeversorganisaties betwijfelden of een voorstel om een beginsel van subsidiaire aansprakelijkheid vast te stellen zinvol is. Het ware beter dat de inlenende ondernemingen erop zouden kunnen vertrouwen dat onderaannemers hun verantwoordelijkheden uit hoofde van het arbeidsrecht moeten naleven.

Organisatie van de werktijd

Het Europees Parlement pleitte voor voldoende flexibele werktijden om aan de behoeften van werkgevers en werknemers te voldoen, de burgers beter in staat te stellen werk en gezin te combineren, het concurrentievermogen te vrijwaren en de werkgelegenheid te verbeteren. Volgens een aantal lidstaten vormt de herziening van de richtlijn betreffende de arbeidstijd een Europese topprioriteit.

Het EVV en zijn afdelingen herhaalden de standpunten die ze hadden ingenomen sinds de eerste en de tweede fase van de raadpleging van de Europese sociale partners over de herziening van de richtlijn betreffende de arbeidstijd in 2004. Ze eisen de ondubbelzinnige erkenning van wacht- en slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst als werktijd en verwerpen alle opt-outs. Volgens BusinessEurope en het merendeel van zijn afdelingen is de Europese regelgeving op dit gebied verkeerd opgevat in haar oorspronkelijke vorm. De werkgevers dringen echter aan op de goedkeuring van voorstellen om de richtlijn betreffende de arbeidstijd te herzien, zodat de problemen in de gezondheidszorg en de privé-economie als gevolg van het arrest van het Europees Hof van Justitie in de zaak Simap/Jaeger kunnen worden opgelost. Ze pleiten voor het behoud van opt-outs om de flexibiliteit van de arbeidsmarkt te vergroten.

De handhaving van het arbeidsrecht en de strijd tegen zwartwerk

Het Europees Parlement beklemtoonde dat het arbeidsrecht alleen doeltreffend, fair en solide kan zijn als het door alle lidstaten wordt toegepast, voor alle actoren geldt en regelmatig en efficiënt op de naleving ervan wordt toegezien. Er was algemene steun voor betere Europese samenwerking en een vlottere uitwisseling van informatie en goede praktijken. De lidstaten pleitten voor Europese maatregelen om zwartwerk te bestrijden aangezien het probleem steeds meer supranationale aspecten vertoont. De voorgestelde maatregelen varieerden echter van declaratoire instrumenten (bijvoorbeeld resoluties van de Raad) tot uitwisselingen van goede praktijken en multi- en bilaterale vormen van administratieve samenwerking.

Sommige lidstaten stelden voor samenwerkingsverbanden tot stand te brengen tussen relevante instanties in de EU (bijvoorbeeld arbeidsinspecties, belastingkantoren en socialezekerheidsdiensten). De standpunten van de sociale partners waren verdeeld als gevolg van hun sectorale verscheidenheid en de verschillende manieren waarop hun organisaties de autoriteiten bijstaan bij het handhaven van het arbeidsrecht en de strijd tegen zwartwerk. Het EVV en een aantal Europese sectorale federaties pleitten voor de oprichting van een permanente Europese coördinatiestructuur om op de naleving van het Gemeenschapsrecht toe te zien. Volgens de werkgevers is het voornamelijk aan de nationale autoriteiten om voor toezicht te zorgen. De

werkgevers wezen ook op initiatieven in het kader van de Europese programma's voor technische bijstand om de capaciteit van socialepartnerorganisaties in de nieuwe lidstaten te helpen opbouwen.

4. DE VOLGENDE STAPPEN

De Commissie concludeert dat de openbare raadpleging erin geslaagd is de aanzet te geven tot een debat op Europees en nationaal niveau over de hervorming van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21^e eeuw. De reacties leverden nuttige informatie op over de ontwikkelingen van het arbeidsrecht en de arbeidsverhoudingen in de lidstaten (veel van die ontwikkelingen komen overeen met thema's in het groenboek).

Uit het debat is gebleken dat het arbeidsrecht niet alleen een belangrijk instrument is om de beroepsbevolking te managen maar ook om de werknemers en burgers een gevoel van zekerheid te geven in een wereld van snelle veranderingen en een hoge mobiliteit van kapitaal en technologie. Het debat heeft ook laten zien dat hervormingen van het arbeidsrecht, sociale zekerheid en opleidingen nauw met elkaar verbonden zijn. Met het groenboek over arbeidsrecht en de mededeling over flexizekerheid heeft de Commissie de aanzet gegeven tot een openbaar debat over kwesties die van cruciaal belang zijn voor de toekomst van de arbeidsmarkten en de sociale samenhang in Europa. De belangrijkste betrokkenen hebben de boodschap begrepen ongeacht hun standpunten over de inhoud van de hervormingen. De Commissie zal met de lidstaten samenwerken zodat op de Europese Raad in december 2007 conclusies over gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid kunnen worden goedgekeurd¹⁴. De Commissie zal zich ook op de hoogte houden van de gezamenlijke analyse van de sociale partners van de belangrijkste uitdagingen voor de Europese arbeidsmarkten¹⁵ zodat een agenda kan worden opgesteld voor de bevordering van een geïntegreerde aanpak bij de toepassing van op flexizekerheid gebaseerde beginselen. De Commissie moedigt de sociale partners aan onderhandelingen op te starten, met name over een leven lang leren.

De Commissie zal in 2008 de nodige stappen nemen om de thema's van deze mededeling verder uit te werken in de ruimere context van het concept flexizekerheid. Ondanks meningsverschillen over de draagwijdte en de aard van de Europese maatregelen is uit de raadpleging gebleken dat er vraag is naar betere samenwerking, meer duidelijkheid of alleen maar meer en betere informatie en analyses over zaken als:

- de preventie en de bestrijding van (vooral grensoverschrijdend) zwartwerk¹⁶;
- de bevordering, ontwikkeling en uitvoering van opleidingen en een leven lang leren met het oog op meer werkzekerheid tijdens de hele loopbaan;

¹⁴ Verwacht wordt dat de EPSCO-Raad op 5 december 2007 conclusies over flexizekerheid zal goedkeuren. De ECOFIN-Raad heeft op 9 oktober 2007 al conclusies over flexizekerheid goedgekeurd.

¹⁵ Voorgesteld tijdens de informele tripartiete sociale top van 18 oktober 2007.

¹⁶ Zie de mededeling van de Commissie "De strijd tegen zwartwerk opvoeren", COM(2007) xxx van 24.10.2007.

- de wisselwerking tussen arbeidsrecht en sociale bescherming ter ondersteuning van de arbeidsmobiliteit en duurzame socialebeschermingsstelsels;
- de verduidelijking van de aard van de arbeidsverhouding met het oog op meer inzicht en een vlottere samenwerking in de EU;
- de verduidelijking van de rechten en plichten van alle betrokkenen bij onderaannestedingsketens zodat de werknemers hun rechten daadwerkelijk kunnen doen gelden.