
Vergaderjaar 1995–1996

21 501-18

Sociale Raad

Nr. 52

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 22 april 1996

Bijgaand doe ik u toekomen het **verslag van de vergadering van de Sociale Raad van 29 maart jl.**

De eerstvolgende bijeenkomst van de Sociale Raad zal plaatsvinden op 3 en 4 juni a.s. in Luxemburg.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

VERSLAG VAN DE SOCIALE RAAD VAN 29 MAART 1996

1. Algemeen

De eerste Sociale Raad onder Italiaans voorzitterschap kan succesvol worden genoemd. Zowel het langlopende dossier Ouderschapsverlof als het moeizame dossier Detachering konden in een goede sfeer worden afgerond.

2. Toekomst van de sociale bescherming (openbaar debat)

In het algemeen debat over de toekomst van de sociale bescherming werd door alle participanten het belang van dit onderwerp benadrukt, mede in het perspectief van het werkgelegenheidsdebat. Nogmaals werd benadrukt dat de sociale zekerheid tot de nationale bevoegdheid behoort. Binnen die kaders werd vooral het nationale beleid van de lidstaten naar voren gebracht. Vanuit het perspectief van mogelijke activiteiten voor de Unie werd van verschillende kanten gesteld dat harmonisatie van de sociale zekerheid niet aan de orde is. Wel werd het belang van de coördinatie van de sociale zekerheid ten behoeve van het vrij verkeer van werknemers benadrukt. In het vrij verkeer van werknemers moeten de sociale zekerheidsstelsels geen onnodige belemmeringen opwerpen. Van verschillende kanten werd gesteld dat de desbetreffende coördinatieverordening aan een onderzoek zou moeten worden onderworpen met het oog op uitbreiding (in de werkingssfeer en met regelingen inzake aanvullende stelsels van sociale zekerheid) en actualisering.

Door Nederland is aandacht gevraagd voor het belang van deze discussie voor de samenhang tussen sociale bescherming en werkgelegenheid. In verband met de noodzaak tot kostenbeheersing is gesteld dat ook thema's als verschuiving van lasten van de factor arbeid naar de factor consumptie en sociale BTW onderzocht zouden kunnen worden. Ook is gewezen op het belang van een activerend arbeidsmarktbeleid om het beroep op de sociale verzekeringen terug te dringen.

Ten aanzien van het vrij verkeer van werknemers is door Nederland gewezen op het belang van de bestrijding van fraude en misbruik, ook in het kader van het vrij verkeer van werknemers.

Door met name Spanje en België werd aandacht gevraagd voor het feit dat sociale bescherming en werkgelegenheid weliswaar op gespannen voet met elkaar kunnen staan, maar met elkaar in samenhang moeten worden gebracht. Daarbij werd het van belang geacht dat sociale bescherming niet zonder meer wordt opgeofferd aan het streven naar meer werk en verbetering van de concurrentiepositie.

Wel zou, zo concludeerden de voorzitter en Commissaris Flynn, ernaar moeten worden gestreefd de stelsels van sociale zekerheid meer werkgelegenheidsbevorderend in te richten. Sociale bescherming, zo sloot de voorzitter af, is niet slechts een kosten-post maar moet ook worden gezien als een positieve bijdrage aan een sociaal-economisch beleid, gericht op groei, versterking van concurrentievermogen en bevordering van werkgelegenheid.

Het Ierse voorzitterschap zal aan dit thema verder aandacht schenken, onder andere op de Informele Raad.

3. Richtlijn ouderschapsverlof

De richtlijn inzake ouderschapsverlof, die door de Commissie aan de Raad was voorgelegd op basis van het kaderakkoord van sociale partners terzake kon zonder veel discussie door de Raad worden geaccordeerd. Met deze richtlijn is – na een discussie op Europees niveau van in totaal ruim tien jaar – Europese minimumwetgeving op dit terrein tot stand gekomen. De wetgeving is van toepassing op de veertien lidstaten die partij zijn bij de Overeenkomst inzake sociale politiek bij het Verdrag van Maastricht. Het VK valt niet onder de werkingssfeer van de richtlijn.

Op aandringen van België, Zweden, Duitsland en Nederland zullen nadere (procedurele) spelregels voor de toekomst worden opgesteld ten behoeve van onderwerpen die op basis van de nu voor de eerste maal volledig afgewikkelde procedure van het Sociaal Protocol in behandeling worden genomen.

De richtlijn – die bestaat uit een kort dispositief waaraan de integrale tekst van de Overeenkomst als bijlage is gehecht bevat bepalingen ten aanzien van de minimumduur van het (individuele en niet overdraagbare) ouderschapsverlof en de wijze van toekenning daarvan en een regeling met betrekking tot calamiteitenverlof. Een samenvatting van de richtlijn is bijgevoegd (bijlage I). Met deze bepalingen wordt nauw aangesloten bij een richtlijnvoorstel waarover al in 1994 tussen elf van de twaalf lidstaten overeenstemming bestond.

De richtlijn moet op 31 maart 1998 zijn geïmplementeerd. De bepalingen in de richtlijn sporen met de voorstellen ten aanzien van de wijziging van de Wet op het Ouderschapsverlof, zoals aangekondigd in de nota Arbeid en Zorg.

4. Richtlijn detachering

Het Italiaanse voorzitterschap heeft op de Raad een compromisvoorstel gepresenteerd waarmee na enige discussie voldoende lidstaten konden instemmen om een gekwalificeerde meerderheid te vormen, waarmee een politiek akkoord over deze moeilijke materie is bereikt. Het VK en Portugal bleven bezwaren houden tegen dit compromis vanwege hun principiële afwijzing van een dergelijke regeling van transnationale detachering.

In de richtlijn wordt ten aanzien van vrijwel alle soorten werkzaamheden bepaald dat werknemers die in een andere lidstaat dan hun woonland tijdelijke arbeid verrichten vanaf de eerste dag van die werkzaamheden op dezelfde wijze moeten worden behandeld als werknemers die uit dat land afkomstig zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor regelingen met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk, maar ook voor regelingen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden.

Tot op het laatste moment is de reikwijdte van de richtlijn voorwerp van onderhandeling geweest. De onderhandelingen hebben uiteindelijk geresulteerd in een richtlijn met een brede strekking, waarvan slechts bepaalde nauw omschreven werkzaamheden van korte duur zijn uitgezonderd. Een samenvatting van de richtlijn is bijgevoegd (bijlage II).

Na formele vaststelling van het nu bereikte akkoord wordt dit in het kader van de codecisie-procedure aan het Europese Parlement gezonden. Pas als met het EP overeenstemming is bereikt over de tekst kan de richtlijn definitief worden vastgesteld.

5. Werkgelegenheid

Onder dit agendapunt werd informatie verstrekt van de kant van voorzitterschap en Commissie.

Het voorzitterschap maakte zijn voornemen bekend een gezamenlijke bijeenkomst van Sociale Raad en Ecofin te beleggen op 3 juni. Deze bijeenkomst wordt gehouden met het oog op het gemeenschappelijke tussenrapport dat Sociale Raad, Ecofin en Commissie ten behoeve van de Europese Raad van Florence opstellen.

In de tussenrapportage aan Florence zal vooral aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van indicatoren ten behoeve van de Europese discussie over werkgelegenheid. Ook zal aandacht worden geschonken aan de jeugdwerkloosheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Door de Commissie werd in aanvulling hierop meegedeeld dat er medio juni een tripartite conferentie is voorzien over werkgelegenheid. Deze bijeenkomst moet worden gezien in het licht van het Vertrouwenspact van Santer, waar grotere betrokkenheid van sociale partners in het werkgelegenheidsdebat als een belangrijk doel voor dit jaar wordt omschreven.

6. Mededeling inzake voorlichting en raadpleging van werknemers

Commissaris Flynn lichtte bij zijn presentatie van de mededeling toe, dat hiermee wordt beoogd perspectief te geven aan de discussie over medezeggenschap in het kader van de nu stagnerende dossiers, zoals dat inzake het Statuut van de Europese vennootschap. De stagnatie van deze dossiers wordt vooral veroorzaakt door de aspecten van informatie en consultatie van werknemers.

In de mededeling worden drie opties voorgelegd om de patstelling te doorbreken:

- het voortgaan op de huidige weg (dus steeds in de verschillende dossiers apart de informatie en consultatieproblematiek aanpakken);
- een globale aanpak (dus één globaal instrument in plaats van specifieke regelgeving voor elk juridisch lichaam);
- een combinatie van beide.

Commissaris Flynn wees erop dat met de totstandkoming van de richtlijn inzake de Europese Ondernemingsraad een belangrijke mijlpaal was bereikt in het Europese debat over informatie en consultatie. Deze mijlpaal zou het begin kunnen zijn van een verdere ontwikkeling van de informatie en consultatie, ook in een ruimere context dan die van de Europese Ondernemingsraad.

De mededeling bevat geen concrete voorstellen; de Commissie wacht de reacties van de lidstaten en van sociale partners af alvorens daarmee te komen. Vooruitlopend op een discussie over dit onderwerp in een volgende Sociale Raad werd door enkele lidstaten al enige scepsis geuit over het streven van de Commissie naar een globale benadering.

7. Diversen

Onder dit punt werd door de Commissie gewezen op de (dreigende) onderuitputting van de structuurfondsen. Een achterstand in de vastlegging van middelen uit de structuurfondsen is onwenselijk, vooral in het licht van de prioriteit die ook op Europees niveau aan het scheppen van werkgelegenheid wordt gegeven.

Deels is de achterstand te wijten aan het feit dat het hier nieuwe programma's betreft, waarvan de initiële goedkeuring door de Europese Commissie ook traag is verlopen en de feitelijk start dientengevolge bijna een jaar te laat heeft plaatsgevonden. In de rest van looptijd van het huidige programma (tot 1999) zal de achterstand nog kunnen worden ingelopen. Door verbetering van de procedures en betere bekendmaking van de regeling wordt zowel op Europees niveau als in Nederland gewerkt aan optimale benutting van de fondsen.

De Commissie zal de lidstaten blijven alerteren op het belang van een effectieve benutting van deze belangrijke middelen.

De Overeenkomst tussen de Europese sociale partners inzake ouderschapsverlof*1. Doel en reikwijdte van de overeenkomst*

- In de overeenkomst zijn minimumeisen neergelegd die zijn ontworpen om de combinatie tussen zorg- en beroeps-verantwoordelijkheden te vergemakkelijken.
- De overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, mannen en vrouwen die een arbeidscontract hebben danwel zich in een arbeidsverhouding bevinden.

2. De inhoud van de overeenkomst

- De overeenkomst geeft werknemers een individueel recht op ouderschapsverlof na de geboorte of adoptie van een kind, voor de duur van tenminste 3 maanden, tot de leeftijd van 8 jaar. Dit recht moet worden gegarandeerd door de Lidstaten en/of de sociale partners.
- Teneinde gelijke kansen voor vrouwen en mannen te bevorderen dient het recht niet-overdraagbaar te zijn.
- De lidstaten mogen bij wet of in cao's de voorwaarden en modaliteiten van toepassing van ouderschapsverlof regelen, als maar wordt voldaan aan de minimumvereisten van onderhavige overeenkomst.

Zaken waarover de lidstaten en/of sociale partners mogen beslissen:

- opname ouderschapsverlof op full-time danwel part-time basis, gedeeltelijk danwel ononderbroken;
- al dan niet afhankelijk stellen van ouderschapsverlof van arbeidsverleden;
- aanpassing voorwaarden voor toegang en modaliteiten van toepassing aan speciale omstandigheden van adoptie;
- instelling van moment waarop kenbaar gemaakt moet worden dat en wanneer werknemer ouderschapsverlof wil opnemen;
- formulering van de omstandigheden waaronder het geoorloofd is dat de werkgever de toekenning van ouderschapsverlof uitstelt (bijvoorbeeld in het geval van seizoensarbeid);
- speciale regelingen m.b.t. kleine ondernemingen.
- Lidstaten en/of sociale partners dienen de nodige maatregelen m.b.t. ontslagbescherming te nemen.
- Na het ouderschapsverlof heeft een werknemer het recht terug te keren naar dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, naar een gelijksoortige functie die in overeenstemming is met het arbeidscontract.

– De rechten die zijn verkregen op moment van ouderschapsverlof blijven van kracht tot na terugkeer.

– De lidstaten en/of sociale partners zullen de status van het arbeidscontract of arbeidsverhouding tijdens het verlof, nader definiëren.

– Alle zaken m.b.t. sociale zekerheid die onderhavige overeenkomst regarderen, worden aan de Lidstaten overgelaten.

Tenslotte bevat de overeenkomst nog een clause waarin wordt voorzien in een regeling m.b.t. calamiteitenverlof.

Op 29 maart jl. heeft de Sociale Raad bij gekwalificeerde meerderheid de ontwerp-richtlijn «detachering van werknemers» aanvaard.

De essentie van deze richtlijn is, dat buitenlandse bedrijven in de landen van de Europese Unie (EU) hun werknemers – behoudens enkele uitzonderingen – moeten gaan belonen op het niveau van het land, waarin ze werkzaam zijn. Met aanvaarding van deze richtlijn hebben de ministers van sociale zaken een doorbraak bereikt in de al jaren slepende kwestie van oneerlijke concurrentie in Europa.

Deze richtlijn is van toepassing op buitenlandse bedrijven, die op het grondgebied van een andere lidstaat een werknemer gedurende een bepaalde periode tewerkstelt en dit niet de staat is waar de werknemer gewoonlijk werkt. Hieronder vallen ook detacheringen binnen het concernverband en grensoverschrijdende uitzendarbeid.

De lidstaten zien erop toe dat de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden worden gegarandeerd, die in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of in algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, zijn neergelegd.

Ten aanzien van de inzet van gekwalificeerde en/of gespecialiseerde werknemers voor de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed is bepaald dat de regels met betrekking tot het minimumloon en het minimum aantal betaalde vakantiedagen van de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt, mogen worden toegepast. Daarbij mag de terbeschikkingstelling van bedoelde werknemers niet langer dan 8 dagen duren.

Ook is bepaald, dat werknemers die werkzaamheden verrichten op het grondgebied van twee of meer lidstaten en die deel uitmaken van het rijdend of varend personeel van een onderneming zijn uitgesloten. Het betreft hier personen- en goederenvervoer per spoor, over de weg, door de lucht of over de binnenwateren. Dezelfde uitzondering geldt voor het mobiele personeel van een pers-, radio- of televisie- dan wel een amusementsbedrijf op het grondgebied van een andere lidstaat.

In voorkomende gevallen mag de lidstaat zelf, of op verzoek van de sociale partners, overeenkomen dat de bepalingen ten aanzien van het minimumloon, in de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkzaam is, mogen worden toegepast. De duur van de tewerkstelling mag echter niet meer bedragen dan één maand, te berekenen over een referentieperiode van één jaar.

Tenslotte is in de richtlijn met betrekking tot «werkzaamheden van een geringe omvang» vastgelegd, dat de lidstaten ook in deze situaties mogen bepalen dat inzake het minimumloon en het minimum aantal betaalde vakantiedagen, conform de bepalingen van de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt, de bepalingen van de lidstaat mogen worden toegepast. De lidstaat mag bij toepassing zelf definiëren, wat onder «werkzaamheden van een geringe omvang» dient te worden verstaan.