



Commissie stelt voor transparantie en voorspelbaarheid van arbeidsvoorwaarden te verbeteren

Brussel, 21 december 2017

Commissie stelt voor transparantie en voorspelbaarheid van arbeidsvoorwaarden te verbeteren

Als onderdeel van de follow-up van de Europese pijler van sociale rechten heeft de Europese Commissie vandaag een voorstel voor een [nieuwe richtlijn voor meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de hele EU](#) goedgekeurd. Hierin stelt de Commissie voor om de bestaande verplichtingen om elke werknemer in kennis te stellen van haar of zijn arbeidsvoorwaarden aan te vullen en te moderniseren. Daarnaast wordt voorgesteld nieuwe minimumnormen te introduceren om te garanderen dat alle werknemers, ook die met atypische contracten, duidelijkere en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden krijgen.

Valdis **Dombrovskis**, vicevoorzitter van de Commissie verantwoordelijk voor de euro en de sociale dialoog, financiële stabiliteit, de financiële diensten en de Kapitaalmarktenunie, licht toe: *"De raadplegingen van de sociale partners bevestigden dat er inderdaad behoefte is aan meer transparantie en voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden in de EU. In dit voorstel wordt rekening gehouden met het compromis tussen enerzijds meer werkzekerheid in de huidige en toekomstige types arbeidsregelingen, met ruimte voor flexibiliteit, en anderzijds het waarborgen van een gelijk speelveld. Ook de nationale sociale dialoog wordt gerespecteerd, doordat de sociale partners de mogelijkheid krijgen de nieuwe minimeisen voor de arbeidsvoorwaarden uit te voeren door middel van collectieve overeenkomsten."*

Marianne **Thyssen**, commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken, Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit, voegde daaraan toe: *"Met dit voorstel ondernemen we actie om de transparantie en de voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. De wereld van het werk verandert snel en het aantal atypische banen en contracten neemt toe. Dit betekent dat steeds meer mensen het risico lopen hun fundamentele rechten niet te kunnen uitoefenen, te beginnen met het recht om kennis te nemen van de voorwaarden waaronder zij werken. Meer transparantie en voorspelbaarheid komt zowel werknemers als bedrijven ten goede."*

De Commissie verwacht dat het voorstel 2 à 3 miljoen méér werknemers met een atypisch contract bescherming zal bieden dan de huidige wetgeving. Tegelijkertijd bevat het voorstel ook maatregelen om de administratieve rompslomp voor werkgevers te verminderen, bijvoorbeeld door hun de mogelijkheid te bieden de gevraagde informatie langs elektronische weg te verstrekken. De nieuwe regels zullen ook een gelijk speelveld voor bedrijven creëren, zodat werkgevers kunnen profiteren van eerlijkere concurrentie in de interne markt, met minder mazen in de wet. Meer transparantie en voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden is ook goed voor de motivatie en productiviteit van de werknemers.

Concreet wil de Commissie het risico van onvoldoende bescherming voor werknemers terugdringen door:

- het begrip werknemer in overeenstemming te brengen met de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. De huidige regels bieden ruimte voor uiteenlopende definities, waardoor bepaalde categorieën werknemers worden uitgesloten. Door de definitie van werknemer uit de rechtspraak van het Hof te gebruiken, zouden dezelfde brede categorieën van werknemers onder de richtlijn vallen;
- het toepassingsgebied van de richtlijn uit te breiden tot vormen van werk die er nu vaak niet onder vallen (die omvatten huishoudelijk personeel, marginale deeltijdwerknemers of werknemers met een zeer kort contract) en nieuwe vormen van werk, zoals oproepwerkers, werknemers die werken op basis van vouchers en platformwerkers;
- ervoor te zorgen dat werknemers direct bij indiensttreding vanaf dag één een actueel en uitgebreid informatiepakket krijgen, in plaats van twee maanden na indiensttreding zoals nu het geval is;
- nieuwe rechten te introduceren, zoals het recht op een grotere voorspelbaarheid van het werk voor werknemers die voornamelijk met een variabel rooster werken, de mogelijkheid een verzoek in te

dienen om een stabielere vorm van werk en hierop een schriftelijk antwoord te ontvangen, en het recht om zonder salarisaf trek verplichte opleidingen te volgen;

- de handhavings- en beroepsmogelijkheden te verbeteren die als laatste redmiddel kunnen dienen om meningsverschillen op te lossen als een dialoog geen uitkomst biedt.

De voorgestelde richtlijn zou moeten worden goedgekeurd door het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie en zou moeten worden uitgevoerd door de lidstaten, hetzij in de vorm van wetgeving hetzij via collectieve overeenkomsten tussen de sociale partners. Het belang van de sociale dialoog wordt volledig erkend, wat betekent dat de sociale partners de in de richtlijn voorgestelde minimumrechten zouden kunnen aanpassen zolang het algehele beschermingsniveau wordt gerespecteerd.

Dit initiatief is een van de acties van de Commissie ter uitvoering van de [Europese pijler van sociale rechten](#), die is afgekondigd tijdens de Sociale top voor eerlijke banen en groei in Göteborg op 17 november 2017. Meer specifiek draagt de richtlijn bij tot de uitvoering van beginsel 5 (Veilige en flexibele werkgelegenheid) en beginsel 7 (Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag).

Achtergrond

Het voorstel van de Commissie voor een richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient ter actualisering en vervanging van de [richtlijn schriftelijke verklaringen \(91/533/EEG\)](#), die werknemers die starten in een nieuwe baan het recht geeft om schriftelijk in kennis te worden gesteld van de belangrijkste elementen van hun arbeidsverhouding. Na meer dan 25 jaar komt deze richtlijn niet langer tegemoet aan de veranderende realiteit op de arbeidsmarkt, en met name aan de nieuwe vormen van werk die zich in de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. Dankzij de groeiende flexibiliteit op de arbeidsmarkt en de toenemende verscheidenheid aan vormen van werk zijn nieuwe banen gecreëerd en zijn meer mensen professioneel actief geworden. Maar er zijn ook lacunes aan het licht gekomen in de bescherming van werknemers, in sommige gevallen kwetsbare werknemers, die hebben bijgedragen tot het ontstaan van nieuwe vormen van onzeker werk.

Dit initiatief is in april 2017 aangekondigd samen met de [Europese pijler van sociale rechten](#). Het maakt deel uit van het [werkprogramma van de Commissie](#) voor 2018 en volgde op een **raadpleging** van de sociale partners in twee fasen. De sociale partners zijn geen onderhandelingen aangegaan om hun eigen overeenkomst voor te stellen. In overeenstemming met het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie heeft de Commissie dan ook besloten zelf stappen te ondernemen.

Het initiatief komt ook tegemoet aan de resolutie van het Europees Parlement van 19 januari 2017 over de Europese pijler van sociale rechten, waarin wordt verzocht om een kaderrichtlijn over behoorlijke arbeidsomstandigheden in alle vormen van werk, en de resolutie van 4 juli 2017 over arbeidsomstandigheden en onzeker werk, waarin wordt gevraagd om een herziening van de richtlijn van 1991 om rekening te houden met nieuwe vormen van werk.

De Europese Raad van 14-15 december verzocht de Europese wetgever op EU-niveau snel vooruitgang te boeken met nog af te handelen sociale dossiers en verwees tevens naar de toekomstige initiatieven die de Commissie in haar werkprogramma voor 2018 heeft aangekondigd, waartoe deze richtlijn behoort.

De voorgestelde richtlijn is opgesteld op basis van een speciale openbare raadpleging en een uitgebreide evaluatie van de bestaande wetgeving, waarvan de resultaten zijn samengevat in de effectbeoordeling.

Volgende stappen

Overeenkomstig de gewone wetgevingsprocedure wordt dit voorstel momenteel bestudeerd door het Europees Parlement en de Raad.

Meer informatie

[Memorandum: Voorstel van de Commissie om de transparantie en voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden te verbeteren – Vragen en antwoorden](#)

[Nieuwsbericht met links naar juridische documenten op de website van DG Werkgelegenheid](#)

Volg Marianne Thyssen op [Twitter](#) en [Facebook](#)

Volg vicevoorzitter Dombrovskis op Twitter: [@VDombrovskis](#)

Abonneer u op de gratis [e-nieuwsbrief](#) van de Europese Commissie over werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie

Contactpersoon voor de pers:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Sara SOUMILLION](#) (+32 2 296 70 94)

Voor het publiek: [Europe Direct](#) per telefoon [00 800 67 89 10 11](#) of [e-mail](#)

Attachments

[20171221_FS_PredictableWorkingConditions.pdf](#)