



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 22 december 2017
(OR. en)

**Interinstitutioneel dossier:
2017/0355 (COD)**

**16018/17
ADD 2**

**SOC 829
EMPL 629
DIGIT 290
CODEC 2147**

BEGELEIDENDE NOTA

van:	de heer Jordi AYET PUIGARNAU, directeur, namens de secretaris-generaal van de Europese Commissie
ingekomen:	21 december 2017
aan:	de heer Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie
Nr. Comdoc.:	SWD(2017) 479 final
Betreft:	WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE SAMENVATTING VAN DE EFFECTBEOORDELING bij Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie

Hierbij gaat voor de delegaties document SWD(2017) 479 final.

Bijlage: SWD(2017) 479 final



Brussel, 21.12.2017
SWD(2017) 479 final

WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE

SAMENVATTING VAN DE EFFECTBEOORDELING

bij

**Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad
betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie**

{COM(2017) 797 final} - {SWD(2017) 478 final}

Samenvatting
Effectbeoordeling betreffende een voorstel voor een richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie
A. Behoeftte aan actie
Waarom? Wat is het probleem?
<p>Het probleem heeft betrekking op het risico dat werknemers onvoldoende beschermd worden, ook degenen in nieuwe en atypische vormen van werk, in het kader van het benodigde aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt. Uit een Refit-evaluatie¹ en een openbare raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten² is het volgende naar voren gekomen: 1) sommige werknemers ontvangen geen schriftelijke verklaring; 2) de door de werkgever verstrekte informatie is soms onvoldoende en/of wordt te laat verstrekt; 3) aangescherpte handhaving kan helpen bij de uitvoering; 4) een toenemend gebrek aan voorspelbaarheid; 5) onvoldoende toegang tot verplichte opleiding; 6) uiteenlopende niveaus van bescherming tussen de lidstaten, in combinatie met minder transparantie op de arbeidsmarkt.</p>
Wat moet met dit initiatief worden bereikt?
<p>Het algemene doel is zekerdere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. Het initiatief is gericht op verbetering van: 1) de informatie over arbeidsvoorwaarden; 2) de arbeidsomstandigheden voor alle werknemers (vooral voor werknemers in atypische vormen van werk), waarbij tegelijkertijd ruimte wordt bewaard voor aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt; 3) de naleving van normen voor de arbeidsvoorwaarden; 4) de transparantie op de arbeidsmarkt, waarbij tegelijkertijd wordt vermeden dat aan ondernemingen buitensporige lasten worden opgelegd.</p>
Wat is de meerwaarde van maatregelen op EU-niveau?
<p>De toename van de vormen van werk vereist aanvullende minimumnormen ter ondersteuning van de gelijke behandeling van werknemers, een gelijk speelveld in de hele EU, en opwaartse convergentie in de werkgelegenheids- en sociale resultaten. Gelet op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sinds 1991 is de richtlijn niet langer toereikend. De benodigde wijzigingen van de richtlijn om deze tekortkomingen te verhelpen, kunnen alleen op EU-niveau worden doorgevoerd.</p>

¹ Refit-evaluatie van Richtlijn 91/533/EEG, SWD(2017) 205 final van 26.4.2017; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>

² SWD(2017) 206 Verslag van de openbare raadpleging bij het document "Totstandbrenging van een Europese pijler van sociale rechten".

B. Oplossingen
<p>Welke wetgevende en niet-wetgevende beleidsmaatregelen zijn overwogen? Heeft een bepaalde optie de voorkeur? Waarom?</p> <p>De volgende maatregelen zijn overwogen: 1) een ruimer toepassingsgebied zodat alle werknemers in de EU onder de richtlijn vallen; 2) het recht op vollediger en actuele informatie; 3) verkorting van de termijn tot de eerste dag van tewerkstelling of daarvoor; 4) nieuwe minimumrechten voor alle werknemers; 5) aangescherpte handhaving.</p> <p>De nieuwe rechten (maatregel 4) zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recht op een grotere voorspelbaarheid voor werknemers die voornamelijk met een variabel rooster werken: i) Recht op vooraf bepaalde referentiedagen en -uren ii) Recht om met een redelijke termijn vooraf in kennis te worden gesteld van een nieuwe taak. • Recht op meerdere banen (verbod op exclusiviteitsclausules) • Recht om te verzoeken om een andere vorm van werk en om een schriftelijk antwoord te ontvangen • Recht op een maximale duur van de proeftijd • Recht op kosteloze opleiding zoals vereist door EU-wetgeving, nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten. <p>De voorkeursoptie is een combinatie van al deze maatregelen die het meest geschikt is om de beleidsdoelstellingen te verwezenlijken.</p>
<p>Wie steunt welke optie?</p> <p>De voorkeursoptie komt het meest overeen met de Europese pijler van sociale rechten die is afgekondigd door de Raad, het Europees Parlement en de Commissie.</p> <p>Deze beantwoordt het best aan de verzoeken van het Parlement en de werknemersorganisaties tijdens de raadpleging in het kader van artikel 154 VWEU³. Om tegemoet te komen aan de wensen van de werkgevers, heeft de Commissie een aantal maatregelen die in de eerste fase van de raadpleging waren voorgesteld terzijde gelegd en is zij niet ingegaan op bepaalde voorstellen van de werknemersorganisaties. De voorkeursoptie zorgt voor een evenwicht tussen de essentiële bescherming voor werknemers enerzijds en het aanpassingsvermogen voor het scheppen van banen en arbeidsmarktinnovatie anderzijds.</p>
C. Effecten van de voorkeursoptie
<p>Wat zijn de voordelen van de voorkeursoptie (indien van toepassing, anders die van de belangrijkste opties)?</p> <p>Er wordt een aanzienlijke verbetering van de arbeids- en levensomstandigheden verwacht. Ten minste 2-3 miljoen atypische werknemers zullen in het toepassingsgebied van de richtlijn komen te vallen. 8-16 miljoen mensen zullen in een nieuwe baan starten met duidelijke informatie over hun rechten en plichten. Een betere voorspelbaarheid voor</p>

³ De Commissie heeft nota genomen van het verzoek van het Parlement om een nieuwe kaderrichtlijn over behoorlijke arbeidsomstandigheden, maar is niettemin van oordeel dat in dit stadium een meer evenredige benadering ligt in een meer doelgericht instrument, rekening houdend met de bestaande rechtsgrondslag, de uiteenlopende standpunten van de sociale partners en de verplichting van artikel 153, lid 2, VWEU.

4-7 miljoen werknemers zal het evenwicht tussen werk en privéleven en de gezondheid verbeteren. Ongeveer 14 miljoen werknemers kunnen om een nieuwe vorm van werk verzoeken. Zonder exclusiviteitsclausules kunnen ongeveer 91 000-364 000 oproepwerkers aanvullend werk zoeken en 355-1 424 miljoen EUR per jaar extra verdienen. Het recht van werknemers op kosteloze verplichte opleiding zou worden bevestigd en werknemers zouden gemakkelijker toegang hebben tot mogelijkheden van beroep. De werkgevers zouden er baat bij hebben dankzij duurzamere concurrentie, grotere rechtszekerheid en een algeheel verbeterde transparantie op de arbeidsmarkten. Zonder exclusiviteitsbepalingen zullen werknemers beschikbaar zijn voor werk bij andere werkgevers, wat die werkgevers ongeveer 42-167 miljoen EUR aan jaarlijkse inkomsten zou kunnen opleveren. Voordelen voor werkgevers die niet in bedragen zijn uitgedrukt, omvatten een hogere retentie en trouw, betere arbeidsrelaties, minder klachten en rechtszaken en betere capaciteitsplanning. Al deze voordelen dragen bij tot een algemene verhoging van de productiviteit.

Wat zijn de kosten van de voorkeursoptie (indien van toepassing, anders die van de belangrijkste opties)?

Geen kosten van betekenis voor werknemers. Voor werkgevers: de kosten voor het opstellen van een nieuwe of herziene schriftelijke verklaring zullen naar verwachting 18 à 153 EUR bedragen voor kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) en 10 à 45 EUR voor grotere bedrijven. Bedrijven zullen ook eenmalige kosten hebben in verband met de aanpassingen aan de nieuwe richtlijn: gemiddeld 53 EUR voor een kmo en 39 EUR voor een groter bedrijf. De kosten voor het beantwoorden van verzoeken om een nieuwe vorm van werk zullen naar verwachting ongeveer gelijk zijn aan de kosten voor het opstellen van een nieuwe schriftelijke verklaring. De werkgevers voorzien een aantal beperkte indirecte kosten (juridisch advies, herziene werkplanningen, werktijd van de afdeling HR, informatie voor het personeel enz.). Er zal enkel flexibiliteit verloren gaan in de marge (d.w.z. voor een klein aandeel werkgevers dat uitgebreid gebruik maakt van de meest flexibele vormen van werk). Er worden geen grote gevolgen voor de lonen verwacht, hoewel individuen in staat zouden worden gesteld om meer te verdienen door een afname van de onvolledige werkgelegenheid en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Wat zijn de gevolgen voor bedrijven, kmo's en micro-ondernemingen?

Kmo's zullen waarschijnlijk iets meer uitgeven per schriftelijke verklaring en zouden hogere kosten in verband met de aanpassingen kunnen hebben. De algemene impact van de maatregelen zal echter afhangen van het bedrijfsmodel van een onderneming en niet zozeer van de grootte (bv. mate van afhankelijkheid van atypisch werk). Met sjablonen zou kunnen worden bespaard (30-40 % per verstrekte schriftelijke verklaring) en met name de naleving door kmo's kunnen worden vergemakkelijkt. Een lichtere regeling voor kmo's in geval van verzoeken om een nieuwe vorm van werk zal naar verwachting de kosten voor kmo's verminderen.

Zijn er significante gevolgen voor de nationale begrotingen en overheden?

Bescheiden kosten voor de aanpassing van de rechtskaders van de lidstaten. Sommige kosten in verband met een betere handhaving. In het algemeen kan een vermindering van zwartwerk worden verwacht, aangezien de voorgestelde maatregelen inspectie en

handhaving vergemakkelijken. Extra belastinginkomsten en besparingen op sociale uitkeringen kunnen worden verwacht: belastinginkomsten in verband met het verbod op exclusiviteitsclausules: 46-185 miljoen EUR per jaar; zwartwerk overgeheveld naar de formele economie: 8-25 miljoen EUR per jaar aan belastinginkomsten; 4-24 miljoen EUR per jaar aan besparingen in de sociale zekerheid.

Zijn er nog andere significante gevolgen?

Een meer uniforme toepassing en duidelijkere informatie over arbeidsvoorwaarden bevorderen de mobiliteit binnen de nationale arbeidsmarkten en in de hele EU. Er valt een afname van zwartwerk te verwachten. Er valt een aanzienlijke bijdrage aan de fundamentele rechten te verwachten, met name ten aanzien van de vrijheid van beroep en het recht te werken, de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, en het recht op een doeltreffende voorziening in rechte en toegang tot de rechter.

D. Opvolging

Wanneer wordt dit beleid geëvalueerd?

De Commissie zal toezicht houden op de uitvoering in de lidstaten en de richtlijn evalueren in overleg met de lidstaten en de sociale partners op EU-niveau, waarbij wordt gezorgd dat een voldoende lange periode is verstreken om de effecten van het initiatief te beoordelen nadat het volledig is uitgevoerd.