



IN DEZE NIEUWSBRIEF:

EUROPEES VAKBONDSNIEUWS

Save the date:

FNV-bijeenkomst implementatie minimumlonenrichtlijn met Eurocommissaris Nicolas Schmit op maandag 25 september

2

NIEUWS UIT EUROPA

- Spanje voorzitter Raad per 1 juli
- Batterij Verordening aangenomen door EU wetgever
- Nominale loonontwikkeling heeft geen pas gehouden met inflatie in de energiecrisis

3

4

5

MEDEDELING

6

VERDIEPING

Overeenkomst EU sociale partners telewerken en ‘the right to disconnect’

6

AGENDA

8

EUROPEES VAKBONDSNIEUWS

Save the date:

FNV-bijeenkomst implementatie minimumlonenrichtlijn met Eurocommissaris Nicolas Schmit op maandag 25 september

De Europese minimumlonenrichtlijn moet eind 2024 ingevoerd zijn in Nederlandse wetgeving. Deze EU-wet heeft twee doelen: het stelt de normen waar een toereikend minimumloon aan moet voldoen én het recht op collectief onderhandelen moet beter worden gewaarborgd.



Eurocommissaris Nicolas Schmit (Werkgelegenheid en Sociale Rechten) is de hoofdgast op deze bijeenkomst. We gaan in gesprek hoe de minimumlonenrichtlijn goed te implementeren:

WML

- Hoe moet getoetst worden of het minimumloon wel toereikend is in Nederland?
- Wat betekent deze wet voor variaties en inhoudingen, zoals het jeugdminimumloon?

Versterken collectief onderhandelen

- Worden werknemers en vakbondsleden voldoende beschermd tegen intimidatie, discriminatie en vakbondsonderdrukking wanneer zij voor hun rechten op willen komen?
- Hoe stoppen we de opmars van gele bonden, die niet opkomen voor de belangen van werknemers?
- Hoe helpt toegang tot de werkvloer voor onafhankelijke vakbonden hierbij?

Aan de hand van deze vragen bespreken we, samen met werknemers en experts, welke maatregelen er in Nederland nodig zijn om deze Europese richtlijn volledig in te voeren.

[Het volledige programma volgt z.s.m.](#)

Discussieer mee, op maandag 25 september, tussen 15:00 – 17:30 uur, in Den Haag!

Meld je nu alvast aan, [via deze link!](#)

* *Vergeet niet om je identificatiebewijs mee te nemen (vanwege de beveiliging).*

** *Het aantal plaatsen is helaas beperkt, dus stuur ons een bericht indien je onverhoopt verhinderd bent. Dan kan iemand anders in jouw plaats deelnemen.*

NIEUWS UIT EUROPA

Spanje voorzitter Raad per 1 juli

Het voorzitterschap van de Raad rouleert tussen de EU-lidstaten en wisselt om de 6 maanden. Tijdens die 6 maanden zit het Voorzitterschap vergaderingen voor en kan het onderwerpen prioriteren.

Ieder Voorzitterschap werkt nauw samen binnen de 3 lidstaten die na elkaar het voorzitterschap bekleden (trojka). Het huidige trio Voorzitterschappen werd gevormd door het Franse, Tsjechische en het Zweedse voorzitterschap. Met Spanje begint een nieuw trio Voorzitterschappen met België (eerste helft 2024) en Hongarije (tweede helft 2024, hoewel het Europees Parlement de vraag heeft opgeworpen of een land waartegen een Rule of Law procedure loopt wel EU Voorzitter zou moeten kunnen zijn).

Het trio Voorzitterschappen systeem werd in 2009 ingevoerd bij het Verdrag van Lissabon. Een voorzitterschapstrio bepaalt de doelstellingen op lange termijn en stelt een gemeenschappelijke agenda op met de onderwerpen en grote thema's die de Raad gedurende 18 maanden zal behandelen. Op basis daarvan geeft elk van de 3 landen dan nadere invulling aan zijn eigen halfjaarlijkse programma.

De Spaanse regering presenteerde in juni [de prioriteiten van het Spaanse voorzitterschap](#). Deze bevatten de volgende vier pijlers:

1. Het reïndustrialiseren van de EU en het verzekeren van haar strategische autonomie,
2. Vooruitgang boeken in de groene transitie,
3. Het promoten van sociale en economische rechtvaardigheid, en
4. Het versterken van de Europese eenheid.



Verzekeren strategische autonomie

Spanje stelt voorop dat de openheid van internationale handel niet alleen heeft geleid tot welvaart. Het heeft de EU ook sterk afhankelijk gemaakt van derde landen, omdat veel strategisch belangrijke sectoren zich buiten de EU zijn gaan vestigen. Dit maakt de EU kwetsbaar in de huidige politieke omstandigheden. Het Spaans voorzitterschap zal zich daarom focussen op:

- Het promoten van projecten die de ontwikkeling van strategische industrieën en technologieën in Europa faciliteren en zorgen voor de uitbreiding en diversificatie van de handelsrelaties van de EU. Spanje denkt hierbij met name aan handelsrelaties met Latijns-Amerikaanse en Caraïbische landen.
- Het voorstellen van een strategie om economische veiligheid en mondiaal leiderschap van de EU te bereiken ergens 2030.

Vooruitgang groene transitie

Spanje ziet de aanpak van klimaatverandering als een kans om onafhankelijker te worden van energiebronnen en grondstoffen. Door een lagere elektriciteitsrekening zouden Europese bedrijven ook competitiever kunnen worden, wat voor meer banen zou kunnen zorgen. Tijdens het Spaanse voorzitterschap zal Spanje zich daarom [inzetten](#) voor:

- Het promoten van een hervorming van de elektriciteitsmarkt, waardoor hernieuwbare energiebronnen sneller worden ingezet, elektriciteitsprijzen omlaag gaan en het systeem stabiel wordt.
- Het versnellen van de wetgevende dossiers gerelateerd aan Fit for 55.
- Het promoten van duurzame producten, groene brandstoffen en maatregelen om afval en microplastics te verminderen.

Promoten sociale en economische rechtvaardigheid

De Spaanse regering wil zich in de tweede helft van 2023 inzetten voor een eerlijkere verdeling van de welvaart. Spanje stelt daarom de volgende prioriteiten:

- Het instellen van minimale gemeenschappelijke standaarden voor vennootschapsbelasting en het bestrijden van belastingontduiking door multinationals.
- Het aanpassen van het Meerjarig Financieel Kader 2021-2027. Ook moet fiscale regelgeving aangepast worden om meer transparantie te bereiken, het sobere economische beleid te boven te komen en gepaste financiering van de digitale en groene transitie mogelijk te maken.
- Het uitbreiden van de rechten van werknemers en kwetsbare groepen, waaronder kinderen en mensen met een beperking.

Versterken Europese eenheid

De Spaanse regering zegt zich te willen inzetten voor het versterken van de Europese eenheid om de uitdagingen in tijden van geopolitieke spanning het hoofd te kunnen bieden. Daarom zal het Spaanse voorzitterschap aandacht besteden aan:

- Het verdiepen van de interne markt en het voltooiën van de kapitaalmarktenunie en de bankenunie.
- Steun voor Oekraïne en buurlanden.
- Het creëren van een beter afgestemd en efficiënter migratiebeleid.
- Het werken aan de ontwikkeling van een gedeelde Europese identiteit en gedeelde Europese waarden.



Batterij Verordening aangenomen door EU wetgever

De batterij Verordening bevat duurzaamheidsregels voor [de hele levenscyclus van batterijen](#).

De Verordening bevat concrete streefcijfers voor producenten om afgedankte draagbare batterijen in te zamelen (63% eind 2027 en 73% eind 2030) en introduceert een specifieke inzamelingsdoelstelling voor afgedankte batterijen voor lichte vervoermiddelen (51% eind 2028 en 61% eind 2031).

Ook bevat de Verordening een streefcijfer voor de terugwinning van lithium uit afgedankte batterijen (50% eind 2027 en 80% eind 2031) en verplichte minimumniveaus gerecyclede inhoud voor industriële batterijen, autobatterijen en batterijen voor elektrische voertuigen (in eerste instantie 16% voor kobalt, 85% voor lood, 6% voor lithium en 6% voor nikkel). Het recycling rendement voor nikkel-cadmiumbatterijen is vastgelegd op 80% (eind 2025) en voor andere afgedankte batterijen op 50% (eind 2025).

Er komen etiketterings- en informatie vereisten, onder meer met betrekking tot de componenten en gerecyclede inhoud van de batterij, en een elektronisch "batterij paspoort" en een QR-code.

In maart vorig jaar namen [de lidstaten in de Raad](#) en het Europees Parlement hun standpunten in over het voorstel van de Commissie, waarna de dialoog (de onderhandelingen tussen Raad en Europees Parlement) begon.

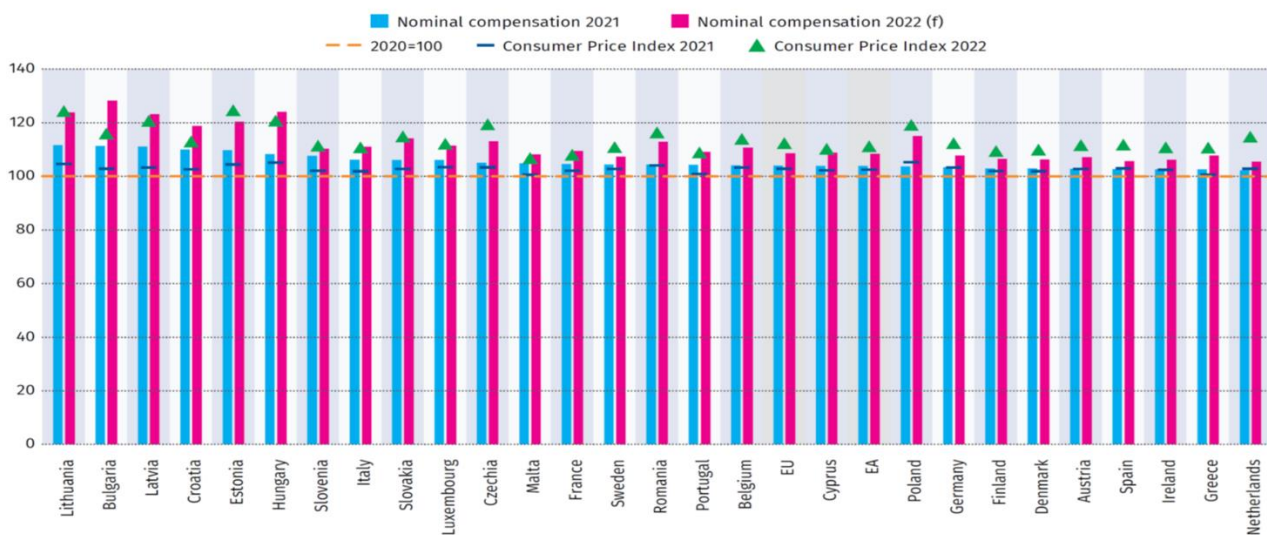
Op [14 juni](#) keurde het Europees Parlement [het compromisakkoord](#) uit de dialoog al goed, op 10 juli volgde de goedkeuring in de Raad.

De Verordening zal nu worden ondertekend door de Raad en het Europees Parlement, waarna publicatie in het Publicatieblad van de EU volgt. 20 dagen daarna zal de verordening gelden in alle EU lidstaten.

Nominale loonontwikkeling heeft geen pas gehouden met inflatie in de energiecrisis

Een periode van geïmporteerde inflatie in een crisis van de kosten van levensonderhoud heeft ervoor gezorgd dat de lonen in de EU lidstaten aan koopkracht hebben ingeboet, terwijl de verdeling van eventuele productiviteitswinsten sinds de pandemie ongelijk is tussen kapitaal en arbeid. En dat alles tegen de achtergrond van renteverhogingen door centrale banken om te voorkomen dat de stijgende inflatie leidt tot hoge loonstijgingen en de tot nu toe uitgebleven zogenaamde loon-prijsspiralen.

Figure 1.6 **Nominal compensation per employee vs. inflation (Consumer Price Index) (2020=100), EU Member States**



Source: own calculations using AMECO data (ZCPIH and HWCWDW series).

Figure 3.6 **Development of wage share in the EU* (2000-2023)**



Note: * Adjusted wage share in percentage of GDP at current market prices; figures for 2023 are forecasts.
Source: AMECO database (ALCD0), 15 December 2022.

MEDEDELING

De FNV Internationaal/Europa nieuwsbrief verschijnt 2-wekelijks op donderdag behalve tijdens de (school-)vakanties en feestdagen. I.v.m. de zomervakantie verschijnt de eerstvolgende nieuwsbrief weer op **donderdag 7 september a.s.**

De Redactie wenst iedereen een fijne zomerperiode toe.

VERDIEPING

Overeenkomst EU sociale partners telewerken en 'the right to disconnect'?

De Europese sociale dialoog is een fundamenteel onderdeel van het Europees sociaal model en een belangrijk instrument om als vakbonden zelf samen met de EU werkgevers het voortouw te nemen op die onderwerpen die op de werkplek het verschil kunnen maken. Deze sociale dialoog omvat de overeenkomsten, raadplegingen, onderhandelingen en gemeenschappelijke acties van Europese sociale partners.

Consultatieprocedure

Zo moet de Europese Commissie op grond van artikel 154 VWEU de EU sociale partners raadplegen voordat zij beleidsmaatregelen op sociaal en arbeidsmarktterrein neemt. Op 10 juli heeft de Europese Commissie bijvoorbeeld het raadplegingsproces gestart over een EU (juridisch) kader voor stages en traineeships. Het raadplegingsproces bestaat uit 2 fasen. Voor iedere fase staat een vaste termijn van 6 weken. De eerste fase (die nu dus is gestart voor stageplekken en traineeships) bevat meer algemene vragen over de wenselijke inhoud van een mogelijk EU initiatief. Vakbonden en werkgeverskoepels reageren ieder afzonderlijk naar de Commissie. De mening van de EU sociale partners zal vaak uiteenlopen. Zo merkten we bij bijvoorbeeld de consultatie over de (uiteindelijke) EU richtlijn betreffende toereikende minimumlonen dat de werkgeverskoepels fel tegenstander van EU wetgeving waren, terwijl de vakbonden juist fel voorstander waren.

Op basis van de antwoorden van de EU sociale partners besluit de Commissie over de vraagstelling in de 2^e fase van de consultatie, die al veel meer gericht is (denk aan welk instrument en meer specifiek over de mogelijke inhoud). Na de afsluiting van de 2^e fase, besluit de Commissie zelf of ze al dan niet met een wetgevingsvoorstel wil komen.

In geval van het EU kader voor stageplekken en traineeships weten we dat de Europese Commissie graag nog in deze mandaatperiode met een wetgevend voorstel zal komen (ook al zouden de EU werkgeverskoepels aangeven dat ze daar weinig heil in zien). Ook het Europees Parlement heeft de Europese Commissie hiertoe al opgeroepen.

Maar EU sociale partners kunnen ook tijdens de formele consultatie door de Europese Commissie aangeven eerst zelf te willen onderhandelen over een mogelijke overeenkomst in het kader van de EU sociale dialoog. De formele raadplegingsprocedure wordt dan stopgezet om sociale partners de ruimte te geven voor hun eigen onderhandelingen. In het geval van de traineeships en stageplekken zullen we als vakbonden daarom ook moeten bedenken of we liever zelf willen onderhandelen met de EU werkgeverskoepels over een mogelijk voorstel. In dit geval moeten we daarbij zeker ook meewegen dat zelf de onderhandelingen starten, met zich mee gaat brengen dat de Commissie binnen deze mandaatperiode niet meer zelf met een wetgevend voorstel zal kunnen komen. Ook als de onderhandelingen mislukken. Een dergelijke politieke afweging zal altijd deel uit maken van het consultatieproces van de EU sociale partners

De eigen onderhandelingen van EU sociale partners

De EU sociale partners kunnen er krachtens artikel 155 VWEU ook voor kiezen zelf te onderhandelen en tot een akkoord te komen. Zij hebben dan 9 maanden om te onderhandelen (gedurende die tijd mag de Europese Commissie zelf niets doen). Deze onderhandelingen tussen de EU sociale partners kunnen als uitkomst hebben:

1. Een overeenkomst die de sociale partners zelf ten uitvoer leggen volgens hun eigen specifieke procedures en praktijken alsmede die van de lidstaten (de zogenoemde autonome overeenkomsten, die in Nederland veelal middels een Aanbeveling van de Stichting van de Arbeid ten uitvoer worden gebracht, of
2. Een overeenkomst waarbij EU sociale partners gezamenlijk de Europese Commissie verzoeken om aan de Raad een voorstel voor te leggen voor een besluit inzake de tenuitvoerlegging ervan (de zogenoemde quasi wetgevende rol van de EU sociale partners), of
3. Geen overeenkomst, in welk geval de Commissie verder gaat met de behandeling van het voorstel in kwestie.

De EU sociale partners bleken in het verleden niet altijd tot overeenstemming te kunnen komen. Zo liepen de onderhandelingen over een kaderovereenkomst inzake tijdelijk werk in 2001 vast. Daarop stelde de Commissie een richtlijn voor, die uiteindelijk in 2008 als de Uitzendrichtlijn (2008/104/EG) werd vastgesteld. In het geval van de Arbeidstijdenrichtlijn (2003/88/EG) consulteerde de Europese Commissie de EU sociale partners in 2004, die aangaven geen heil in eigen onderhandelingen te zien.

Ook daar stelde de Commissie toen in 2009 een voorstel tot herziening van de Arbeidstijdenrichtlijn voor, die in het wetgevingsproces vastliep (waardoor een mogelijke herziening van de Arbeidstijdenrichtlijn nog steeds politiek zwaar beladen is, en uiteindelijk de Commissie duidelijkheid heeft proberen te scheppen middels zogenaamde Interpretatieve Mededelingen om duidelijkheid te scheppen over de toepasselijke regels ter bescherming van de arbeidstijden van werkenden).

De 'quasi wetgevende rol' van de EU sociale partners is in het verleden dé motor achter EU sociale wetgeving geweest, maar is de afgelopen tien jaar dus een beetje stil komen te liggen. De EU werkgevers en werknemerskoepels zagen weinig mogelijkheden om gezamenlijk te onderhandelen over wetgevingsvoorstellen. Deels lag dat zeker ook aan de politieke instelling van de Europese Commissie. Dat is nu anders, de huidige Europese Commissie wil de EU sociale dialoog promoten en ondersteunen.

Sinds eind vorig jaar zijn de EU sociale partners op boven sectoraal niveau daarom voor het eerst zelf aan het onderhandelen met het oog op een overeenkomst over telewerken en het recht op onbereikbaarheid. Vanaf het allereerste begin hebben de EU sociale partners aangegeven dat het de intentie is om deze overeenkomst om te zetten in een richtlijnvoorstel (het maakt namelijk als zodanig deel uit van het werkprogramma van de EU sociale partners 2022-2024).

Qua proces betekent dit dat de EU sociale partners na het afsluiten van de overeenkomst de Commissie hiertoe schriftelijk verzoeken. De Commissie is namelijk de enige EU instelling met het recht van initiatief (de enige die dus een wetsvoorstel mag doen). Anders dan in het 'gewone' wetgevingsproces, is het Europees parlement niet betrokken bij een wetsvoorstel uit de EU sociale dialoog. Als de Commissie de overeenkomst overneemt als wetsvoorstel, doet zij dat enkel toekomen aan de lidstaten in de Raad, die het voorstel kunnen aannemen of verwerpen. Na aanname door de lidstaten, geldt dan de 'gewone' implementatie in nationaal recht.

Op dit moment (10 juli) vindt de laatste onderhandelingsronde plaats. Het uitgangspunt van de onderhandelingen is de herziening van de telewerkovereenkomst van 2002. In deze overeenkomst wordt een breed scala aan onderwerpen behandeld, die op nationaal niveau geïmplementeerd is via cao's, wetgeving, maar ook andere uitvoeringsmaatregelen zoals praktijkcodes en richtlijnen.

De overeenkomst moet herzien worden, omdat er sinds 2002 veel is veranderd, zo heeft de coronapandemie de acceptatie van telewerken op veel werkplekken versneld; de technologische ontwikkeling heel snel gegaan, waardoor er nieuwe technische mogelijkheden/instrumenten zijn.

Onze vakbondsinzet is om de volgende punten in ieder geval te adresseren:

- De keus om te telewerken ligt in de eerste plaats bij de werknemer;
- De keus om te telewerken gaat nadrukkelijk niet over het vervangen van de werkplaats;
- Gelijke beloning en behandeling garanderen voor telewerkers;
- Zorgen voor de verplichting van de werkgevers om de nodige technische uitrusting te leveren,
- Ondersteuning te bieden (ook qua kosten);
- Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en preventie van invasief toezicht;
- Evenwicht tussen werk en privéleven, inclusief het recht op onbereikbaarheid (right to disconnect)
- Geen uitzondering voor telewerk op de gelding van de bepalingen van de arbeidstijdenrichtlijn;
- Gezondheid en veiligheid, inclusief psychosociale risico's;
- Aanpak van de genderdimensie van telewerk;
- Waarborgen van rechten voor vakbonden, inclusief digitale toegangsrechten, en
- Bevordering van collectieve onderhandelingen;
- Recht op en toegang tot mogelijkheden voor opleiding en loopbaanontwikkeling

De eerste bijeenkomsten met de werkgeverskoepels verliepen voorspoedig; ook werkgevers hadden er belang bij er als sociale partners gezamenlijk uit te komen. En het belang van een betere regeling van de (modaliteiten) voor telewerken stond voorop.

Gaandeweg, zodra de onderhandelingen meer concreet werden, bleek echter dat de kloof tussen de standpunten van ETUC en de ETUFs en EU vakbonden enerzijds en de werkgeverskoepels anderzijds (vooral Business Europe) toch ver uit elkaar lagen. Werkgevers willen geen verplichtingen, vakbonden willen bovengenoemde punten in ieder geval binnenhalen en borgen dat telewerkers hun rechten kunnen afdwingen.... De onderhandelingen lopen de hele dag door, want het is echt erop of eronder!

Na de zomer weten we pas of het gaat lukken. Als de onderhandelaars er vandaag uit komen, moet de conceptovereenkomst natuurlijk eerst nog formeel goedgekeurd worden. Voor de vakbondskant zal -mits vandaag goed verloopt- de conceptovereenkomst dan besproken worden op het ETUC Executive Committee, waar alle ETUFs en EU vakbonden zitting hebben. De overeenkomst zal natuurlijk een heldere meerwaarde moeten hebben boven de huidige nationale praktijken, willen wij en de andere EU vakbonden kunnen instemmen met het onderhandelingsresultaat. Ook werkgevers zullen de conceptovereenkomst goed moeten keuren. En op dit moment is dat nog niet duidelijk. Na de zomer zullen we daarom berichten of het gelukt is en wat de uiteindelijke inhoud van de overeenkomst is!

AGENDA

Save-the-date: FNV-bijeenkomst implementatie minimumlonenrichtlijn met Eurocommissaris Nicolas Schmit

- Datum:** maandag 25 september
Tijd: 20.00 uur
Aanmelden: Discussieer mee, op maandag 25 september, tussen 15:00 – 17:30 uur, in Den Haag!
Meld je nu alvast aan, [via deze link!](#)

De Europese minimumlonenrichtlijn moet eind 2024 ingevoerd zijn in Nederlandse wetgeving. Deze EU-wet heeft twee doelen: het stelt de normen waar een toereikend minimumloon aan moet voldoen én het recht op collectief onderhandelen moet beter worden gewaarborgd. **Eurocommissaris Nicolas Schmit** (Werkgelegenheid en Sociale Rechten) is de hoofdgast op deze bijeenkomst. We gaan in gesprek hoe de minimumlonenrichtlijn goed te implementeren:

WML

- Hoe moet getoetst worden of het minimumloon wel toereikend is in Nederland?
- Wat betekent deze wet voor variaties en inhoudingen, zoals het jeugdminimumloon?

Versterken collectief onderhandelen

- Worden werknemers en vakbondsleden voldoende beschermd tegen intimidatie, discriminatie en vakbondsonderdrukking wanneer zij voor hun rechten op willen komen?
- Hoe stoppen we de opmars van gele bonden, die niet opkomen voor de belangen van werknemers?
- Hoe helpt toegang tot de werkvloer voor onafhankelijke vakbonden hierbij?

Aan de hand van deze vragen bespreken we, samen met werknemers en experts, welke maatregelen er in Nederland nodig zijn om deze Europese richtlijn volledig in te voeren.

Het volledige programma volgt z.s.m.

FNV, Team Europa en Internationale Zaken van de Beleidsadviesgroep

📮: Postbus 9208 | 3506 GE Utrecht

☎: +31 (0)88-3681432

✉: europanieuws@fnv.nl



<https://twitter.com/EuropaFnv>