

Expertbijeenkomst Europese Arbeidsverhoudingen 20 november 2008

Op 20 november 2008 organiseerde De Burcht een besloten expertmeeting over Europese arbeidsverhoudingen. Doel van de bijeenkomst was om vast te stellen wat de belangrijkste problemen zijn op het gebied van Europese arbeidsverhoudingen en wat gewenste en kansrijke initiatieven zijn om deze problemen aan te pakken. Aan de bijeenkomst werd deelgenomen door experts op het gebied van internationale arbeidsverhoudingen uit de vakbeweging, de werkgeversorganisaties, de overheid en de wetenschap. De discussie vond plaats aan de hand van een achtergrondnotitie geschreven door Tom Etty en Paul de Beer.

Deelnemers:

Paul de Beer, Klara Boonstra, Hilda Bouma, JanWillem vd Braak, Jeannette van Dongen, Paul Elshof, Tom Etty, Robbert v.h. Kaar, Jos Kester, Margriet Kraamwinkel, Paul van Kruining, Marjan van Noort, Henne Pauli, Benne van Popta, Johan van Rens, Rienk van Splunder, Arie Stolk, Sjef Stoop, Kees Vos, Victor Kammeijer, Emma Folmer.

De expertmeeting startte met een inventarisatie van de belangrijkste knelpunten en problemen. Daarbij valt op dat er wel allerlei ontwikkelingen, maar niet zoveel echte problemen gesignaleerd worden.

Wel komt als centrale vraag in het debat over Europese arbeidsverhoudingen naar voren of deze primair *bottom-up* vanuit de sociale partners of *top-down* vanuit de overheid moeten worden vormgegeven. Anders gezegd: moeten Europese arbeidsverhoudingen van ‘onderaf’ worden opgebouwd door de sociale partners, de werkgeversverenigingen en vakbonden op basis van de vigerende (nationale) arbeidsverhoudingen? Of dient het initiatief voor beleid en richtlijnen t.a.v. Europese arbeidsverhoudingen juist vanuit de (supranationale) overheid te komen?

Verschillende aanwezigen brengen naar voren dat afspraken op Europees niveau nationale afspraken kunnen ondergraven. Daar moet men mee oppassen.

Verschillende partijen hebben verschillende belangen om die nationale afspraken vervolgens wel of niet te handhaven. De vraag hierbij is *op welk niveau* die afspraken dan ondergraven worden en of er ook echt negatieve consequenties zijn.

Volgens Klara Boonstra zijn er wel degelijk negatieve consequenties. De Europese Unie bepaalt wat de ‘staatsvrije ruimte’ is: *living in the shadow of the law*. Deze ruimte is echter niet goed overdacht in Europa.

Zo’n staatsvrije ruimte biedt een zekere vrijheid aan de sociale partners. Een combinatie van formele institutionele en informele verhoudingen is altijd kenmerkend geweest voor het nationale onderhandelingsniveau. Dat is wellicht ook een voorwaarde voor het Europese onderhandelingsniveau.

Op het Europese niveau wordt de onderhandelingsruimte echter beperkt doordat één speler, het financiële kapitaal, de ruimte van de sociale partners heeft ingeperkt. Aandeelhouders hebben veel invloed, bijvoorbeeld door de uitgebreidere mogelijkheden voor vijandige overnames. Hiermee is de invloed van financieel kapitaal op de sociale verhoudingen gegroeid.

Hiermee rijst de vraag hoe zich dit juridisch vertaalt. Kwesties als vrijheid van vestiging, mededingingsrecht en vennootschapsrecht spelen hierbij op. Jan-Willem van de Braak merkt hierbij echter op dat de overheid de macht van aandeelhouders

enigszins inperkt. We moeten gewoon leren werken met vrijheid van vestiging, en daarbinnen moet je samen proberen je invloed uit te oefenen. We moeten erkennen dat het tripartisme een beetje weggeraakt is, en daarbij heeft iedereen een beetje zijn eigen speelruimte gekregen. Maar we komen alleen maar verder in deze verdeelde samenleving als de sociale partners bereid zijn samen met de overheid op te treden. Het is een misvatting dat het tripartisme wordt ondermijnd door Europa, dat gebeurt voornamelijk op nationaal niveau. Daarbij moeten we niet teveel illusies hebben over wat Europa kan betekenen in praktische zaken. Is het wel wenselijk om het tripartisme uit te bouwen naar Europees niveau?

Sjef Stoop antwoordt hierop dat dit inderdaad wenselijk is, maar dat dit een heel lastig proces is. Het gebrek aan vertrouwen van een aantal landen in dit proces is een van de moeilijkheden.

Als je een institutioneel proces naar Europa wilt brengen, ga je dan bestaande regels standaardiseren of ga je van onderop een nieuw systeem bouwen? Voor het standaardiseren van bestaande regels op supranationaal niveau bestaat over het algemeen weinig animo.

Jos Kester beaamt dit en stelt dat er al heel wat Europese richtlijnen voor arbeidsverhoudingen bestaan. Een traditionele tegenstelling in politieke kringen is dat diegenen die het meest vóór Europa zijn, juist minder voor het sociale aspect zijn, en vice versa.

Kees Vos stelt dat de kwestie van de verantwoordelijkheidsverdeling meer aandacht moet krijgen. Men klampt zich teveel aan oude verhoudingen vast. Daarbij wordt de speelruimte van sociale partners beperkt gehouden. Het sociaal beleid op het gebied van arbeidsverhoudingen is ondergesneeuwd geraakt. Men moet zich de vraag stellen of de sociale partners bereid zijn ruimte te bieden aan internationale solidariteit.

Tom Etty is van mening dat de vakbeweging, die de bewegende kracht wil zijn, nog teveel leunt op de Europese Commissie. Er is nu eenmaal een aantal punten waarop werkgevers en werknemers zelf de agenda zouden moeten zetten, want dat kunnen ze beter dan de (supra)nationale overheid.

Jan-Willem van de Braak is het hier mee eens en meent dat tripartiet opereren in Nederland weliswaar nog steeds een optie is, maar dat de sociale partners het ook prima op eigen kracht kunnen. Dat kan ook in Europa voordelen opleveren. De sociale dialoog op Europees niveau heeft nog steeds een sterk tripartiet karakter. Blijkbaar zijn de Europese werkgevers- en werknemersorganisaties nog niet zover dat ze bij elkaar komen zonder initiatief vanuit de Commissie. Er bestaat wel een werkprogramma, zonder de Commissie. Daar is bijvoorbeeld eind 2007 het flexicurity akkoord uit voortgekomen. De sleutel is dat je informeel moet beginnen en van daaruit een orgaan moet opbouwen.

Als eerste moet je de vraag stellen of er genoeg gemeenschappelijke grond is om met elkaar te praten. Dit kan zijn op het gebied van toezicht, de rol van de aandeelhouder, of de positie van werknemers. Je moet daarbij niet de illusie hebben dat je alles op Europees niveau kunt regelen.

Paul Elshof beaamt dit en meent dat er tal van kleine nieuwe initiatieven zijn waarin nieuwe ruimtes creatief gebruikt worden. Een voorbeeld hiervan zijn akkoorden over het gebruik van duurzame producten.

Een van de gebieden waarop *common ground* te vinden is zijn wellicht de problemen als gevolg van de financiële crisis. Een van de centrale problemen is de positie van verschillende partijen. Zo gaan er stemmen op dat de aandeelhouders onevenredig veel macht hebben gekregen in de voorbije periode. De sociale partners zijn het hier in Nederland in ieder geval over eens.

Sjef Stoop stelt hier tegenover dat men het over heel veel andere onderwerpen helemaal niet eens is. Bij veel onderwerpen is er onvoldoende een gedeelde *sense of urgency* om echt stappen te nemen. De vraag is wat de overheid zich van dit gebrek aan een *sense of urgency* moet aantrekken.

Die *sense of urgency* komt nu met de crisis heel duidelijk naar voren, het is een katalysator. De crisis in Europa zal grote consequenties hebben en omdat werkgevers en werknemers dicht bij de economische realiteit staan moeten zij kijken hoe zij die nadelige consequenties kunnen tegengaan. Er zou een platform gevonden moeten worden om deze kwesties reëel met elkaar te bespreken.

Klara Boonstra stelt dat werkgeversorganisaties veel beter in staat zijn om een duidelijk gezamenlijk belang naar voren te brengen dan werknemers. De belangen van werknemers zijn veel diverser en onduidelijker. Daarom zouden Europese instituties versterkt moeten worden. Zo hebben de uitspraken van het Europese Hof niet alleen een juridische impact. Ze hebben ook consequenties voor Nederlandse Cao's als deze niet algemeen verbindend verklaard zijn. Daarbij is het goed op te merken dat Cao's met een looptijd van een jaar ook voor maar twee maanden algemeen verbindend verklaard kunnen zijn. Ook de medezeggenschap van werknemers op Europees niveau is lastig, want productieverplaatsing betekent voor de één verlies van een baan en voor de ander baanwinst. Er is een zekere vertrouwensbasis nodig, men moet strategisch handelen om elkaar niet in de weg te lopen.

Institutionalisering van overleg wordt door veel landen met verbazing bekeken. De weg die we moeten gaan is die van erkenning van diversiteit. Je moet niet streven naar drie grote blokken (werkgevers, werknemers, overheid) op Europees niveau, je moet diversiteit erkennen.

Paul van Kruining plaatst vraagtekens bij de internationale spelregels. Men moet oppassen voor zaken als oneerlijke concurrentie. Er moet wel ruimte zijn om dingen van onderop te laten ontstaan, maar dan wel met een overkappende paraplu van spelregels.

Boonstra reageert hierop door te zeggen dat de spelregels voor de onderhandelingen tussen sociale partners altijd de nationale cultuur vertegenwoordigen. Er zijn gewoon bepaalde gebieden waarop gezamenlijkheid niet te vinden is. Vakbonden missen, anders dan de werkgevers, een sterke politieke traditie. In sommige landen, met name Zuid-Europese landen, is de vakbeweging heel conservatief. Zij geven de schuld van hun problemen aan het kapitaal en de werkgevers en de overheid moeten vervolgens deze problemen oplossen. De werkgevers zijn er beter in om gezamenlijkheid te vinden dan de vakbonden. Hoewel veel bedrijven in Oost-Europa er toch een heel andere mentaliteit op na houden dan men in het Westen doet. De rijkdom die bedrijven daar vergaren wordt niet gedeeld met werknemers, er is eerder sprake van uitbuiting. Er moet daar meer informatie komen over hoe het anders kan. Er is duidelijk behoefte aan internationale solidariteit, maar de invulling van een sociaal model op Europees niveau zal vooral gaan over secundaire punten.

Paul Elshof stelt dat er op het niveau van Europese ondernemingsraden al veel wordt gepraat door mensen met verschillende (culturele) achtergronden over culturele verschillen in de inrichting van arbeidsvoorwaarden. Op deze manier groeit er langzamerhand consensus. Als je de verschillen ziet, erkent en bespreekt dan kom je uiteindelijk ook tot afspraken.

Wat men in gedachte moet houden, is dat werkgevers en vakbonden niet altijd spontaan met elkaar in gesprek komen. Partijen komen vaak pas in gesprek met elkaar als er de noodzaak is voor het maken van beleid. Deze noodzaak wordt toch vaak benadrukt door de overheid. Ook het beleid van de EU kan zorgen voor overleg tussen werkgevers en werknemers. De Europese Commissie heeft toch een helicopterview die werkgevers- en werknemersorganisaties ontberen. Wat vervolgens van belang is, is dat de materiële inhoud van dit overleg aan de sociale partners wordt overgelaten.

Een van de onderwerpen die de nationale overheid niet uit handen geeft, is de sociale zekerheid: nationale staten zijn niet bereid om hun autonomie op dit terrein op te geven. Dit thema ontbreekt daarom in veel onderhandelingen op Europees niveau. Maar toch heeft Europa meer invloed op dit gebied dan men bereid is toe te geven. Vragen die hierover door de deelnemers gesteld worden luiden of de sociale partners dit zogenaamde ‘dode paard’ niet tot leven moeten wekken. Valt er hier wat te winnen?

Jan-Willem van de Braak merkt op dat het misschien geen realistische (en misschien zelfs geen wenselijke) optie is, dat de sociale partners meer zeggenschap op het gebied van sociale zekerheid krijgen. De bescherming en belangen van werknemers zijn desalniettemin wel erg belangrijk. Landen houden vooralsnog hun eigen karakteristieken op het gebied van sociale zekerheid, maar er zijn wel convergerende tendensen. De gevreesde *race to the bottom* is niet waar gebleken, er is eerder sprake van convergentie naar een hoger niveau. Men moet niet allerlei angstbeelden oproepen als dit niet nodig is. Een deel van deze angst is inmiddels verdwenen maar op sommige gebieden blijft deze toch bestaan. In die zin biedt Europa kansen en bedreigingen.

In gesprekken in de SER en in de Stichting van de Arbeid is de term *race to the bottom* wel gevallen. Als je nationale regelingen ter discussie gaat stellen moet je er rekening mee houden dat je het draagvlak onder de bevolking verliest.

Rienk van Splunder voegt hieraan toe dat het en-en moet zijn. Er moeten zowel *top-down* initiatieven genomen worden alsook *bottom-up* initiatieven. Het is heel goed dat de EU openingen creëert. Bepaalde richtlijnen die de Commissie opstelt kunnen goed de bandbreedte voor de discussie aangeven.

Het is belangrijk om de sociale dialoog op Europees niveau te volgen. Je moet kijken hoe problemen op de arbeidsmarkt in allerlei verschillende landen worden aangepakt. Die zaken kunnen dan vervolgens sectoraal besproken worden.

Een belangrijk punt volgens Margriet Kraamwinkel is dat we beter inzicht moeten verwerven in hoe werknemers in Europa hun geld verdienen en onder welke omstandigheden zij dit doen. Dit is meer een morele kwestie van een sociaal minimum van fatsoenlijke werkomstandigheden bovenop een minimumloon. Eigenlijk zou het zo moeten zijn dat voor arbeidsmigranten uit bijvoorbeeld Polen geldt: gelijk loon voor gelijk werk.

Jan Willem van de Braak valt Kraamwinkel bij en stelt dat het eigenlijke onderwerp waar het in Europa over zou moeten gaan werk en inkomen in een leefbare omgeving is. Alle onderwerpen zijn eigenlijk hierop terug te leiden.

Daar voegt hij aan toe dat we eigenlijk al Europese arbeidsverhoudingen *hebben*. Wel vraagt hij zich af of er een zekere anarchie in de ordening van de Europese arbeidsverhoudingen bestaat. Aandeelhouders zijn ook *stakeholders* en zo zijn er nog meer, NGO's bijvoorbeeld.

Een opmerking die meerdere deelnemers maken is dat we niet moeten vergeten dat er al een hoop gebeurt. Er zijn al bepaalde spelregels, maar het omzetten in richtlijnen zou kneveling kunnen betekenen.

De vraag rijst of de vakbeweging voldoende cohesie heeft om activiteiten naar Europees niveau te tillen of dat men nog teveel op de wetgever leunt. De werkgeversorganisaties hebben ook mankementen, met name op sectorniveau. De deelnemers aan de bijeenkomst wijzen opvallend weinig naar de overheid als partij die meer initiatieven zou moeten nemen op het gebied van arbeidsverhoudingen. Eigenlijk is dat een positief gegeven vind men, omdat je vooral moet kijken naar wat je zelf kunt doen.

Tot slot wordt de vraag gesteld welke concrete suggesties er zijn voor initiatieven die de komende een of twee jaar genomen zouden moeten worden.

Een van de dingen die volgens Rienk van Splunder moeten gebeuren is dat de overheid haar focus verschuift van ondernemingen naar werknemers. Men moet een volwaardige positie voor werknemersbelangen nastreven. Hierbij moet je werknemers ook consulteren: zeggenschap geven. Daarnaast moet het machtsverevenwicht tussen werkgevers, werknemers en aandeelhouders hersteld worden. Vooral werkgevers moeten zich minder krampachtig opstellen. Er moet sprake zijn van evenwichtig ondernemingsbestuur: de arena moet groot genoeg zijn voor werknemers en werkgevers en niet teveel ingeperkt worden door aandeelhouders.

Een aantal deelnemers stelt dat je duidelijk aandacht moet hebben voor verschillende sectoren, zoals bijvoorbeeld de uitzendsector. Met landen die nogal afwijkende afspraken hebben in deze sector, zoals Spanje, moet je echt om de tafel gaan zitten en proberen tot overeenstemming te komen over belangrijke zaken. De suggestie wordt gedaan dat je groepjes mensen uit de sector laat overleggen, en dan niet alleen de mensen uit de meest voor de hand liggende landen. Hier is ook een verschil tussen sectoren. In de 'nieuwere' sectoren, zoals de nieuwe media, zit vaak meer ruimte. Een van de belangrijke thema's is dat de *working poor* een prominent onderwerp moeten worden. Er komen steeds meer landen in beeld waar dit nog niet goed geregeld is.

Marjan van Noort vindt dat de groep van zelfstandige ondernemers niet goed vertegenwoordigd is op Europees niveau. Dit is een derde groep die meer betrokken moet worden bij het overleg. Klara Boonstra is het niet met haar eens en stelt dat zelfstandigen wel degelijk goed vertegenwoordigd zijn in Europa. Er wordt steeds meer georganiseerd voor zelfstandigen en flexwerkers. Het is voor een deel ook cultureel bepaald hoe men aankijkt tegen dit soort groepen. Ook per sector kan dit verschillen. De vertegenwoordiging van zelfstandigen verschilt dan ook per land. Dat neemt niet weg dat de overheid een bepaalde verantwoordelijkheid heeft jegens zzp-ers. Ook Europese regelgeving moet daar wat over zeggen.

Men vindt het jammer dat er niet gesproken is over Europese ondernemingsraden. De plaats die werkgevers en werknemers zouden moeten opeisen in Europa is van belang voor het 'omlaag' brengen van Europa. De Europeanisering van arbeidsverhoudingen helpt omgekeerd ook voor de democratisering van Europese landen waar nog geen goede of minimale arbeidsverhoudingen zijn.

Paul de Beer concludeert tot slot dat er eigenlijk weinig concrete problemen genoemd zijn op het gebied van Europese arbeidsverhoudingen. Zo heeft geen een van de deelnemers het gehad over eventuele problemen gerelateerd aan arbeidsmigratie. Al met al lijkt het wel mee te vallen met de knelpunten. Een tweede conclusie is dat er al behoorlijk veel ruimte is voor de sociale partners om initiatieven te nemen richting Europese arbeidsverhoudingen, maar dat de *sense of urgency* vooralsnog ontbreekt. Daarnaast wordt er ook weinig gewezen naar nationale en supranationale overheden als de partijen die alles maar moet regelen en oplossen.

(verslag: Emma Folmer)