

WAT DOET DE EU VOOR WERKENDE ARMEN?

15 December 2022

PROF. MR. MIJKE HOUWERZIJL

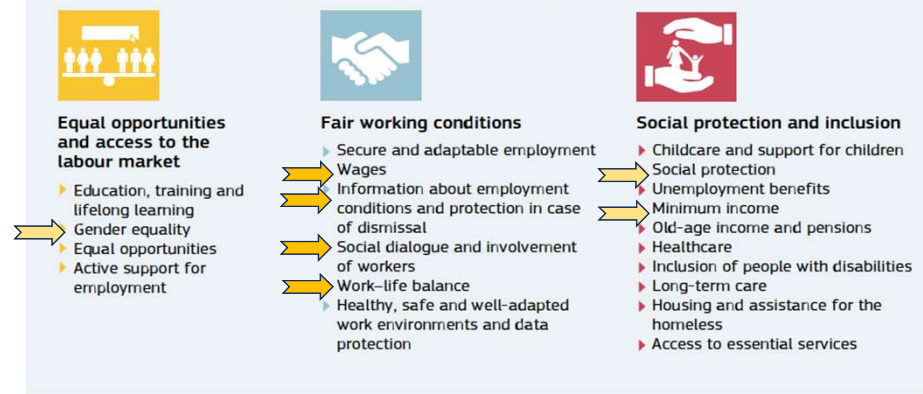
WAT DOET DE EU?

-> PIJLER VAN SOCIALE RECHTEN (EPSR) – NOV. 2017

*“The truth is that for too many people, **work no longer pays**. Dumping wages destroys the dignity of work, penalises the entrepreneur who pays decent wages and distorts fair competition in the Single Market”*
 - Ursula von der Leyen

WHAT THE EUROPEAN PILLAR OF SOCIAL RIGHTS OFFERS

The Pillar enshrines 20 principles and rights in the following fields.



THIS PROJECT HAS RECEIVED FUNDING FROM EU'S HORIZON 2020 RESEARCH AND INNOVATION PROGRAMME UNDER GRANT AGREEMENT NO 870619

Richtlijn 2022/2041 inzake toereikende minimumlonen in EU




WHAT THE EUROPEAN PILLAR OF SOCIAL RIGHTS OFFERS

The Pillar enshrines 20 principles and rights in the following fields.



Equal opportunities and access to the labour market

- ▶ Education, training and lifelong learning
- ▶ Gender equality
- ▶ Equal opportunities
- ▶ Active support for employment



Fair working conditions

- ▶ Secure and adaptable employment
- ▶ Wages
- ▶ Information about employment conditions and protection in case of dismissal
- ▶ Social dialogue and involvement of workers
- ▶ Work-life balance
- ▶ Healthy, safe and well-adapted work environments and data protection



Social protection and inclusion

- ▶ Childcare and support for children
- ▶ Social protection
- ▶ Unemployment benefits
- ▶ Minimum income
- ▶ Old-age income and pensions
- ▶ Healthcare
- ▶ Inclusion of people with disabilities
- ▶ Long-term care
- ▶ Housing and assistance for the homeless
- ▶ Access to essential services


Principe 6 bevestigt dat werknemers **recht** hebben **op een billijk loon** waarmee zij een **behoorlijke levensstandaard** kunnen genieten. Overeenkomstig het beginsel wordt voorts gezorgd voor **toereikende minimumlonen**, die **voorzien in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin** in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden maar waarbij tegelijkertijd de toegang tot werk en de prikkel om werk te zoeken worden gewaarborgd. Daarnaast herinnert het beginsel eraan dat **armoede onder werkenden moet worden voorkomen** en dat **alle lonen op een transparante en voorspelbare manier** moeten worden **vastgesteld**, volgens de nationale gebruiken en met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

Principe 8 bepaalt dat de **sociale partners**, met inachtneming van de nationale gebruiken, **dienen te worden geraadpleegd** over de vormgeving en uitvoering van economisch, sociaal en werkgelegenheidsbeleid, en **aangemoedigd moeten worden om te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten** op gebieden die voor hen van belang zijn, met inachtneming van hun autonomie en het recht op collectieve actie.



European context

Most EU Member States have a statutory minimum wage. But its level, adjustment mechanisms and coverage vary.



- Finland, Sweden, Denmark, Austria, Italy: Minimum wages set within collective agreements
- Cyprus: Statutory rates for different occupations

November 2017
The European Pillar of Social Rights, sets out the EU's commitment to fair wages for workers.

December 2019
The new European Commission plans a reform initiative for an EU minimum wage.

January 2020
The Commission launches a first-stage consultation of the social partners on fair minimum wages in the EU.

June 2020
The Commission launches a second-stage consultation of the social partners.

October 2020
The Commission proposes an EU Directive on adequate minimum wages.


By 2024
All workers in the EU should earn a fair and adequate wage.

Minimum wage vs living wage

A living wage is a related but distinct concept. What is the difference?


Minimum wage

The lowest wage payable by employers to workers



Living wage

A wage that will secure a basic but acceptable standard of living for its earner – and, in some cases, household dependents



Source: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/minimum_wages_infographic_24112020.pdf

EU Richtlijn 2022/2041: grondslag -> art. 153 lid 1b VWEU

Doelen: Teneinde aan **opwaartse sociale convergentie bij te dragen en loonongelijkheid te verminderen**, een kader bieden voor

- vaststellen minimumlonen op toereikend niveau voor behoorlijke leefomstandigheden en arbeidsvoorwaarden,
- bevorderen van collectieve onderhandelingen over loonvaststelling;
- het verbeteren van de daadwerkelijke toegang van werknemers tot rechten op bescherming door minimumlonen

'uitzondering [van art. 153 lid 5] kan niet worden uitgebreid tot alle kwesties die enig verband vertonen met de beloning, daar anders bepaalde in artikel 153, lid 1, bedoelde gebieden tot grotendeels loze bepalingen zouden verworden.'
(C- 395/08 - Bruno e.a., EU:C:2010:329, §37;
C-268/06 – Impact, EU:C:2008:223, §125)

Inhoud: Bevorderen van coll. onderhandelen (80 % dekingsgraad)

Toereikend min. loonniveau → national criteria

Beperking variaties & inhoudingen op min. loon

Doeltreffende toegang (ook bij aanbestede overheidsopdrachten): controles, inspecties in situ, richtsnoeren, informatie, adequate sanctionering

Monitoring en gegevensverzameling

Cf. art. 153, lid 5 beoogt de richtlijn geen harmonisering minimumloon in de Unie, geen uniform mechanisme voor vaststelling van minimumlonen, geen afbreuk te doen aan de vrijheid van lidstaten om wettelijke minimumlonen vast te stellen of toegang tot minimumlonen via cao's te bevorderen (...). De richtlijn verplicht lidstaten waar loonvorming uitsluitend via cao's wordt gewaarborgd, niet om een wettelijk minimumloon in te voeren of cao's algemeen verbindend te verklaren. De richtlijn stelt evenmin het loonniveau vast, hetgeen valt onder het recht van de sociale partners en onder de desbetreffende bevoegdheid van de lidstaten.."
(Preambule pnt 19)

EU Richtlijn 2022/2041: overzicht van de inhoud

Hoofdstuk I Algemene bepalingen (art. 1 - 4)	Hoofdstuk II Wettelijke minimumlonen (art. 5 - 8)	Hoofdstuk III Horizontale bepalingen (art. 9 – 13)	Hoofdstuk IV: slotbepalingen (art. 14 – 19)
<ul style="list-style-type: none"> • Onderwerp • Toepassingsgebied • Definities • Bevordering collectief onderhandelen over loonvaststelling 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure toereikende wett. minimumlonen • Variaties & inhoudingen • Betrokkenheid sociale partners • Doeltreffende toegang werknemers tot min.loon 	<ul style="list-style-type: none"> • Overheidsopdrachten • Monitoring & gegevensverzameling collection • Informatie • Recht op verhaal • Sancties 	<ul style="list-style-type: none"> • Informatievoorziening • Evaluatie & beoordeling • Non-regressie • Omzetting & uitvoering • Inwerkingtreding • Addressaten

EU Richtlijn 2022/2041 - Hoofdstuk I

Algemene bepalingen (art. 1 - 4)

- Onderwerp
- **Toepassingsgebied**
- Definities
- **Bevordering collectief onderhandelen over loonvaststelling**

Werknemers in de EU met een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie zoals vastgesteld ovg nationaal recht, **rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie...** : hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding is dat "een persoon gedurende bepaalde tijd voor een ander onder diens gezag prestaties verricht tegen beloning". Moet worden bepaald aan de hand van de feiten die verband houden met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet aan de hand van de beschrijving van de arbeidsrelatie door de partijen.

Bevordering coll. onderhandelen met name op sectoraal of bedrijfstakoverkoepelend niveau. **Cao-dekkingsgraad** minstens **80%**. **Zo niet:** lidstaat is verplicht een actieplan met duidelijk tijdpad en concrete maatregelen op te stellen om dekkingsgraad cao's geleidelijk aan te verhogen.

EU Richtlijn 2022/2041: Hoofdstuk II

Toereikendheid: duidelijke, stabiele nationale criteria

- ❖ Koopkracht wettelijke minimumlonen
- ❖ Alg. loonniveau en de verdeling ervan
- ❖ Groeipercentage van de lonen
- ❖ Lange termijn nationaal productiviteitsniveau & -ontwikkelingen
- ❖ Daarnaast mogen lidstaten gebruik maken van automatische indexatie van wettelijke minimumlonen

Wettelijke minimumlonen (art. 5 - 8)

- Procedure **toereikende wett. minimumlonen**
- Variaties & inhoudingen
- Betrokkenheid sociale partners
- Doeltreffende toegang werknemers tot WML

EU Richtlijn 2022/2041: Hoofdstuk III

Horizontale bepalingen (art. 9 – 13)

- Overheidsopdrachten
- **Monitoring & gegevensverzameling collection**
- Informatie
- Recht op verhaal
- Sancties

Lidstaten melden om de 2 jaar aan de Europese Commissie (o.a.):

- Niveau en ontwikkeling cao-dekkingsgraad
- Niveau WML
- Percentage werknemers dat WML ontvangt
- Bestaande variaties en inhoudingen, reden ervan en aandeel wn's waarop dit van toepassing is

EU Richtlijn 2022/2041: analyse

✓ Behoud vrijheid voor lidstaten van minimumloonbescherming via cao's / WML

✓ Brede reikwijdte van de richtlijn

Brede personele werkingsfeer -> incl. 'atypische' arbeidscontracten

80% dekkingsgraad collectieve arbeidsovereenkomsten als streefniveau

Beperking van variaties in hoogte WML & inhoudingen

⚠ Toereikend niveau minimumlonen?

Alleen indirect; via stabiele, rechtvaardige & transparante criteria.

Wat betekent de Richtlijn voor Nederland?

En...is dit een oplossing voor 'in-work poverty'?

NL: ALGEMENE MAATREGELEN OM WERK LONENDER TE MAKEN...

- Wettelijk minimum(jeugd)loon gaat per 1 januari 2023 met 10 % omhoog!

- Voorstel aanhangig voor minimumuurloon

- Op dit moment minimummaandloon, berekend naar 'normale arbeidsduur'

dat in een sector als voltijd geldt: 40, 38, 36...

- Kan negatief uitvallen voor kleine parttimers of flexwerkers met onregelmatige werkpatronen
 - Ook problematisch voor de handhaving van de WML

Leeftijd	%
21 +	100%
20	80%
19	60%
18	50%
17	39,5%
16	34,5%
15	30%

- NB: NL dekingsgraad cao's = "om en nabij 80 procent"

NL: SPECIFIEKE MAATREGELEN TBV SOMMIGE VUP GROEPEN (VIA PLATFORM WERKENDE) ZZP'ERS EN SCHIJNZELFSTANDIGEN (VUP 2 + VUP 4)

- **Wettelijk minimumloon** -> sinds 2018: het begrip dienstbetrekking in de WML is uitgebreid tot arbeidsverhouding van degene die krachtens **overeenkomst van opdracht** arbeid verricht tegen beloning, **tenzij** deze overeenkomst is aangegaan in de **uitoefening van bedrijf** of in de **zelfstandige uitoefening van beroep**.
- **Collectief onderhandelen voor/door zzp'ers**: ACM leidraad 2019/20: "zij-aan-zij" definitie (gebaseerd op FNV Kiem)

EU RICHTSNOEREN INZAKE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR ZZP'ERS (2022/C 374/02)

- **Achtergrond:** *Albany*-uitzondering in EU mededingingsrecht voor cao-bepalingen ter verbetering arbeidsvoorwaarden van werknemers. *FNV Kiem*: inclusief "schijnzelfstandigen"
- **Doel:** toepassingsgebied van het **EU-mededingingsrecht (her)interpreteren om** - onder bepaalde omstandigheden - **verbetering van de arbeidsvoorwaarden via cao's mogelijk te maken voor 'echte' zelfstandigen.**
- **Want...** ook voor sommige 'echte' zzp'ers, die niet volledig geïntegreerd zijn in het bedrijf van hun opdrachtgever zoals dat bij werknemers het geval is, is het moeilijk om hun arbeidsomstandigheden te beïnvloeden. Zij zijn mogelijk niet volledig onafhankelijk of hebben onvoldoende onderhandelingsmacht.

THIS PROJECT HAS RECEIVED FUNDING FROM EU'S HORIZON 2020 RESEARCH AND INNOVATION PROGRAMME UNDER GRANT AGREEMENT NO 870619



13

THIS PROJECT HAS RECEIVED FUNDING FROM EU'S HORIZON 2020 RESEARCH AND INNOVATION PROGRAMME UNDER GRANT AGREEMENT NO 870619



EN WAT IS VERDER NOG BEREIKT OF IN HET VERSCHIEFT? MET NAME TBV VUP 2 & VUP 3 & VUP 4

- Sinds aug. 2022 richtlijn 2019/1152 (**Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de EU**) omgezet in NL-recht -> verbetert o.a. de positie van oproepkrachten & banenstapelaars
- Ontwerp-richtlijn **verbetering arbeidsomstandigheden platformarbeid** (COM(2021)762)
- Ontwerp-aanbeveling '**toegang tot toereikend minimum inkomen**' (COM(2022)490)
- "Gezien de sterk stijgende kosten van het levensonderhoud en de onzekerheid moeten we ervoor zorgen dat onze vangnetten deugdelijk functioneren." *Nicolas Schmit*
- **NL:** Commissie Herijking Sociaal Minimum -> medio 2023 eindrapport



Dank voor uw aandacht 😊 m.s.houwerzijl@uvt.nl

