

Advies van het Europees Comité van de Regio's — Minimumnormen voor de beloning van arbeid in de EU

(2016/C 051/04)

Rapporteur: Mick ANTONIW (UK/PSE), lid van het parlement van Wales

BELEIDSAANBEVELINGEN

HET EUROPEES COMITE VAN DE REGIO'S

Legitimiteit van het debat

1. De verantwoordelijkheid voor het werkgelegenheids- en sociaal beleid berust in eerste instantie bij de nationale of regionale regeringen. De EU kan slechts coördineren. Elk EU-initiatief inzake een Europees minimumloon moet in overeenstemming zijn met het subsidiariteitsbeginsel.
2. Een ruime meerderheid van de burgers (73 %) beschouwt armoede als een wijdverspreid probleem in eigen land en wil snel maatregelen op nationaal (89 %) dan wel Europees niveau (74 %) om het probleem aan te pakken volgens een Eurobarometer-enquête ⁽¹⁾.
3. Het recht op een billijke beloning welke alle werknemers en hun gezin een behoorlijk levenspeil waarborgt, is vastgelegd in het Europees Sociaal Handvest, dat door vrijwel alle EU-lidstaten is goedgekeurd.
4. De Europese Unie zal aan democratische legitimiteit winnen als de Europese burgers inzien dat de Unie zich, naast het bevorderen van de groei, ook bekommert om sociale vooruitgang, en werkgelegenheids- en sociale aspecten alle aandacht krijgen in de jaarlijkse cyclus van economische beleidscoördinatie (het Europees semester).
5. De Europese Unie heeft zich ertoe verbonden de millenniumdoelstellingen van de Verenigde Naties en de doelstellingen van de resolutie waarbij het tweede decennium van de Verenigde Naties voor de bestrijding van de armoede (2008-2017) is geoproclameerd, te verwezenlijken.
6. Het IAO-Verdrag 94 betreffende bepalingen ter regeling van arbeidsvoorwaarden in overheidscontracten is momenteel bindend in negen EU-lidstaten en in een aantal andere landen op vrijwillige basis van toepassing. Eventuele juridische onverenigbaarheden tussen het IAO-Verdrag 94 en het EU-Verdrag moeten echter worden opgehelderd.
7. Het Comité neemt kennis van de oproepen van het Europees Parlement met betrekking tot het minimumloon ⁽²⁾, waaronder zijn laatste verzoek aan de Europese Commissie om „samen met alle belanghebbenden alle mogelijkheden te verkennen om de EMU te versterken, een schokbestendiger karakter te geven en bevorderlijker te maken voor groei, werkgelegenheid en stabiliteit, met een sociale dimensie die gericht is op het behoud van de sociale markteconomie van Europa, met eerbiediging van het recht op collectieve onderhandelingen en de garantie dat het sociaal beleid van de lidstaten wordt gecoördineerd, inclusief een mechanisme voor een minimumloon of -inkomen dat eigen is aan en waartoe besloten wordt door elke lidstaat” ⁽³⁾.

Minimumlonen en fatsoenlijke lonen

8. Armoede en sociale uitsluiting staan een waardig bestaan in de weg en ondergraven aldus de fundamentele mensenrechten. Alle lidstaten zouden moeten zorgen voor een menswaardig bestaan — eventueel aan de hand van bestaansondersteunende voorzieningen — en zouden een beleid moeten voeren, vooral een arbeidsmarkt- en sociaal beleid, dat billijke lonen tijdens het hele arbeidsleven garandeert.

⁽¹⁾ Speciaal Eurobarometersverslag over armoede en sociale integratie (2010).

⁽²⁾ Resoluties van het Europees Parlement over 1) De rol van het minimuminkomen bij de bestrijding van armoede en de bevordering van een inclusieve samenleving in Europa, goedgekeurd op 20 oktober 2010 (2010/2039(INI)), en over 2) Het Europees platform tegen armoede en sociale uitsluiting, goedgekeurd op 15 november 2011 (2011/2052(INI)).

⁽³⁾ Resolutie van het Europees Parlement over het werkprogramma van de Commissie voor 2016 (2015/2729(RSP)), paragraaf 16.

9. De kwestie is des te dringender, omdat armoede en sociale ongelijkheid zijn toegenomen sinds de economische crisis in de EU, en doordat opeenvolgende zware bezuinigingsmaatregelen het probleem nog hebben vergroot. Steeds meer mensen dreigen in armoede te vervallen, onder wie in het bijzonder vrouwen en kinderen.

10. De Europa 2020-doelstelling voor armoedebestrijding lijkt ver weg en moet heroverwogen worden bij de volgende herziening van het Europa 2020-proces, aangezien het aantal mensen dat in armoede dreigt te vervallen gestegen is van 114 miljoen in 2009 tot 124 miljoen in 2012 ⁽⁴⁾.

11. In de meeste EU-lidstaten gelden wettelijke minimumloonregelingen of regelingen die overeengekomen zijn in collectieve onderhandelingen. De lidstaten en/of de nationale sociale partners zijn bevoegd en verantwoordelijk voor zaken die verband houden met loonvorming. De autonomie van de sociale partners en hun recht om collectieve overeenkomsten te sluiten moeten daarom ten volle worden gewaarborgd.

12. Genoemde regelingen variëren sterk. In sommige landen bedraagt het bodemloon minder dan 50 % van het mediane loon ⁽⁵⁾. Armoede onder werkenden is ook een groeiend probleem.

13. Collectieve onderhandelingen zijn de beste manier om minimumloonregelingen vast te stellen. Veel sectoren en ook het midden- en kleinbedrijf (mkb) kennen echter geen sectorale regelingen. Het CvDR roept de nationale sociale partners op tot het voeren van een krachtige sociale dialoog op nationaal, regionaal en lokaal niveau.

14. De lidstaten zouden moeten worden aangemoedigd om op basis van referentiebudgetten ⁽⁶⁾ waarin een lijst van goederen en diensten is opgenomen die iemand nodig heeft om in zijn basislevensonderhoud te voorzien, indicatieve billijke lonen, afgestemd op het gebruik van een referentiegrens van 60 % van het mediaan inkomen, vast te stellen, met de daarbij behorende billijke arbeidsvoorwaarden. Volgens een recent onderzoek van Eurofound ⁽⁷⁾ zou, uitgaande van de cijfers van 2010, gemiddeld 16 % van alle EU-werknemers gebaat zijn bij een minimumloon dat 60 % van het mediane nationale inkomen bedraagt.

15. Het Comité wijst in dit verband op het werk van het netwerk voor Europese referentiebudgetten om een gemeenschappelijke methode voor Europese referentiebudgetten uit te werken, zodat de inhoud ervan, zoals de levensmiddelenmand, vergeleken kan worden tussen de EU-lidstaten.

16. In 2014 bedroeg de schuldenlast van particulieren in de eurozone 126 % van het bbp, tegen 92 % voor de openbare schuld, hetgeen de situatie van geringere consumptie en daling van investeringen nog verergert. Billijke loonstructuren zijn belangrijke economische stabilisatoren en een cruciaal instrument om het niet-prijsgelateerde concurrentievermogen op te krikken, waardoor ze een belangrijke aanjager zijn van economische groei en stagnatie helpen voorkomen. Om de inkomens van de gezinnen veilig te stellen, zou er overigens moeten worden nagegaan of in geval van overmatige schuldenlast een beheersprocedure op Europees niveau kan worden ingevoerd waarbij met name aandacht uitgaat naar de voorwaarden waaronder gezinnen kunnen worden onteigend.

17. Als er billijke lonen worden uitbetaald, hoeft de overheid wellicht helemaal geen of maar weinig ondersteuning in de vorm van aanvullende betalingen of belastingkortingen te verlenen aan individuen die voltijds werken, waardoor lidstaten hun begrotingsverplichtingen wellicht gemakkelijker kunnen nakomen.

18. Belangrijk is ook dat in samenhang met minimumloonstelsels wordt gekeken naar de arbeidsvoorwaarden, met name met betrekking tot specifieke flexibele overeenkomsten.

19. Billijke lonen, billijke arbeidsvoorwaarden en adequate sociale bescherming zijn een paar van de eerste vereisten voor eerlijke mededinging tussen de EU-lidstaten, zodat zij elkaar niet gaan onderbieden met de laagste lonen en „sociale dumping”.

⁽⁴⁾ COM(2014) 130 Opmaken van de balans van de Europa 2020-strategie in het streven naar een slimme, inclusieve en duurzame groei.

⁽⁵⁾ „Contours of a European Minimum Wage Policy”, Thorsten Schulten, Friedrich Ebert Stiftung, oktober 2014. http://epsu.org/IMG/pdf/Contours_of_a_Minimum_Wage_Policy_Schulten.pdf

⁽⁶⁾ COM(2013) 83 Pakket Sociale Investerings.

⁽⁷⁾ „Pay in Europe in the 21st century”: rapport opgesteld door Christine Aumayr-Pintar et al., Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound), april 2014.

20. Dit is met name relevant in verband met de richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers en de uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie dienaangaande, die tot gevolg hebben dat ondernemingen zich niet hoeven te houden aan sectorale minimumlonen die niet algemeen verbindend zijn verklaard ⁽⁸⁾.

21. Het Comité dringt erop aan dat de lokale en regionale overheden de Richtlijn inzake de handhaving van de Richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers ten volle ten uitvoer leggen en kijkt in verband hiermee vol verwachting uit naar de door de Commissie aangekondigde herziening van de huidige wetgeving voor terbeschikking-gestelde werknemers, teneinde sociale dumping te bestrijden en ervoor te zorgen dat hetzelfde werk op dezelfde plaats in de hele EU op dezelfde wijze wordt beloond.

22. Om te garanderen dat het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel in acht worden genomen moet het verdere debat hierover, met name op basis van de artikelen 9 en 156 VWEU, via zachte processen als de open coördinatiemethode en binnen het kader van het Europese Semester, waarbinnen loonvraagstukken aan de orde zijn geweest, worden gevoerd.

23. Daarnaast kan fatsoenlijke beloning als economische factor aan de orde komen in de landenspecifieke aanbevelingen, zoals dat nu al gebeurt voor loonvorming op de arbeidsmarkt en loonmatiging.

24. De minimumlonen verschillen sterk tussen de EU-lidstaten die een minimumloon toepassen. Billijke lonen die in elke lidstaat hetzij wettelijk hetzij via collectieve onderhandelingen, en in ieder geval met inachtneming van de nationale tradities en praktijken, zijn vastgesteld, kunnen ertoe bijdragen dat 20 miljoen mensen uit hun armoede en sociaal isolement worden gehaald, hetgeen een van de doelstellingen van de Europa 2020-strategie is.

25. Billijke lonen zouden kunnen helpen om iets te doen aan de onaantvaardbare mate van ongelijkheid in Europa, die de sociale samenhang en het groeipotentieel van de EU in het gedrang brengt en tevens een politieke kwestie is.

26. Het CvDR wijst erop dat er goede voorbeelden zijn in lidstaten waar laagbetaalden slechts een klein deel van het werknemersbestand uitmaken. In drie daarvan — Zweden, Denemarken en Italië — bestaan geen wettelijke minimumlonen of algemeen verbindendverklaringen van collectieve arbeidsovereenkomsten, maar vindt de loonvorming in de praktijk plaats, op basis van tradities, en dat werkt goed ⁽⁹⁾.

Regionale dimensie

27. Lokale en regionale overheden dienen als werkgever het voortouw te nemen om hun werknemers billijke lonen te garanderen. Daarnaast zou de uitwisseling van goede praktijkvoorbeelden binnen de EU moeten worden bevorderd.

28. Het Comité is voorts verheugd over het feit dat sommige overheidsinstanties op lokaal en regionaal niveau gebruik hebben gemaakt van hun beleid inzake overheidsopdrachten om contractanten aan te moedigen en van hen te verlangen dat zij hun personeel een billijk loon betalen. Daartoe stelt het met tevredenheid vast dat Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten, die in april 2016 in werking zal treden, expliciet vermeldt dat de toepassing van arbeidsvoorwaarden die gunstiger zijn voor de werknemers niet mogen worden belemmerd (overweging 37) en bepaalt dat de aanbestedende diensten de prijs of de kosten niet als enige gunningscriterium van overheidsopdrachten hanteren (artikel 67). Daarnaast is het zeer ingenomen met het arrest van het Hof van Justitie van de EU in zaak C-115/14 (van 17 november 2015), waarin staat dat inschrijvers krachtens het EU-recht niet worden uitgesloten van deelneming aan de aanbestedingsprocedure voor een overheidsopdracht wanneer zij weigeren zich ertoe te verbinden om een vastgesteld minimumloon te betalen ⁽¹⁰⁾.

Brussel, 3 december 2015.

*De voorzitter
van het Europees Comité van de Regio's*

Markku MARKKULA

⁽⁸⁾ Zaak C-346/06 Dirk Ruffert v. Land Niedersachsen

⁽⁹⁾ Bron: Eurostat, Structure of earnings survey 2010; uitgezonderd bedrijven met minder dan 10 werknemers, zie met name diagram 5.34.

⁽¹⁰⁾ Wettelijke regelingen van een lidstaat op grond waarvan inschrijvers en hun onderaannemers zich ertoe moeten verbinden om het voor de uitvoering van de overheidsopdracht ingezette personeel een minimumloon te betalen werden verenigbaar met het EU-recht geacht.