

II

(Voorbereidende besluiten)

COMMISSIE

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en de arbeidsvoorwaarden*COM(90) 228 def.**(Door de Commissie ingediend op 29 juni 1990)**(90/C 224/04)*

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europese Parlement,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Overwegende dat de gegevens over nieuwe aanwervingen een sterke toename laten zien van deeltijdse en/of tijdelijke arbeidsbetrekkingen; dat dit een positief verschijnsel is in de mate waarin het in een context van schepping van arbeidsplaatsen, hetgeen bij de verwezenlijking van de interne markt prioriteit heeft, aan de behoeften van flexibiliteit van de economie, en met name van de ondernemingen, alsmede aan de verlangens van een zeker aantal werknemers beantwoordt; dat het dus niet erom kan gaan de noodzaak van deze bijzondere vormen van arbeid weer ter discussie te stellen;

Overwegende dat de wettelijke, de bestuursrechtelijke en de in collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegde bepalingen ter regeling van deze arbeidsbetrekkingen van Lid-Staat tot Lid-Staat sterk uiteenlopen;

Overwegende dat wat de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden betreft de werknemers met een deeltijdcontract en/of met een contract voor een tijdelijke arbeidsbetrekking binnen een onderneming niet steeds op dezelfde wijze worden behandeld als de overige loontrekkenden;

Overwegende dat werknemers met een contract van bepaalde duur en met een deeltijdcontract onder vergelijkbare omstandigheden toegang tot opleiding moeten hebben als werknemers met een volledige dagtaak en met een contract van onbepaalde duur;

Overwegende dat binnen de onderneming bij de berekening van de minimumdrempel voor de vorming van re-

presentatieve werknemerslichamen volgens de in de respectieve Lid-Staten geldende bepalingen zowel met de werknemers met een deeltijdcontract of met een contract van bepaalde duur als met de uitzendkrachten rekening moet worden gehouden;

Overwegende dat de werkgever te gelegener tijd de binnen de onderneming bestaande representatieve werknemerslichamen moet inlichten over zijn voornemen om beroep te doen op werknemers met een deeltijdcontract en/of een contract voor een tijdelijke arbeidsbetrekking;

Overwegende dat de gebruikmaking van tijdelijke arbeid systematisch met redenen moet worden omkleed om een passend niveau van bescherming van de stabiele werkgelegenheid te waarborgen;

Overwegende dat de onder de onderhavige richtlijn vallende werknemers te gelegener tijd door de betrokken ondernemingen moeten worden ingelicht wanneer deze ondernemingen werknemers met een volledige dagtaak of met een contract voor onbepaalde duur aanwerven;

Overwegende dat niet mag worden belet dat uitzendkrachten worden aangeworven door ondernemingen die van hun diensten gebruik maken;

Overwegende dat passende nationale maatregelen moeten worden vastgesteld opdat in ieder geval wordt voldaan aan de contractuele verplichtingen van het uitzendbureau jegens de uitzendkracht, wanneer het uitzendbureau niet daaraan kan voldoen;

Overwegende dat de seizoenarbeiders, de specifieke aard van hun arbeid in aanmerking genomen, dezelfde behandeling moeten krijgen als de overige loontrekkenden;

Overwegende dat de in het bovenstaande vervatte beginselen in de praktijk op arbeidsbetrekkingen waarvan de wekelijkse duur aanzienlijk lager ligt dan de gemiddelde bij wet of bij collectieve arbeidsovereenkomst geregelde werktijd of dan de gemiddelde gebruikelijke werktijd, moeilijk toepasbaar kunnen zijn;

Overwegende dat in titel 1, punt 7, van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werknemers is bepaald dat „de verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot de verbetering van de levensom-

standigheden en arbeidsvoorwaarden van de werkenden in de Europese Gemeenschap. Dit proces wordt verwezenlijkt door een onderlinge opwaartse aanpassing van die voorwaarden, met name betreffende de duur en de aanpassing van de arbeidstijd en andere arbeidsvormen dan arbeid voor onbepaalde duur, zoals deeltijdse arbeid, uitzendarbeid en seizoenarbeid.”;

Overwegende dat in artikel 117 van het Verdrag is bepaald dat de Lid-Staten de noodzaak erkennen dat verbetering van de levensstandaard en van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers moet worden bevorderd, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang mogelijk wordt,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

1. Deze richtlijn heeft betrekking op de volgende arbeidsbetrekkingen:

a) arbeidsbetrekkingen op grond van een deeltijdcontract welke een werktijd van minder dan de bij de wet of bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde werktijd of van minder dan de gebruikelijke werktijd meebrengen;

b) tijdelijke arbeidsbetrekkingen in de vorm van

— arbeid welke wordt geregeld bij een rechtstreeks tussen de werkgever en de loontrekkende gesloten contract van bepaalde duur, met inbegrip van seizoenarbeid, waarin het einde van het contract wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een welbepaalde datum, de voltooiing van een bepaalde taak of het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis;

— uitzendarbeid welke alle betrekkingen tussen het uitzendbureau, zijnde de werkgever, en de werknemer bestrijkt, waarbij laatstgenoemde geen contractuele betrekkingen heeft met de onderneming waar hij zijn werkzaamheden verricht.

2. Deze richtlijn is van toepassing op loontrekkenden in staatsondernemingen en in particuliere ondernemingen.

3. De bepalingen van deze richtlijn zijn niet van toepassing op loontrekkenden wier wekelijkse arbeidstijd lager ligt dan gemiddeld acht uur per week.

Artikel 2

1. De werknemers met een arbeidsbetrekking op grond van een tijdelijk contract en/of een contract van bepaalde duur moeten, rekening houdend met de duur van de werkzaamheden en de aard van de te verrichten taken, onder vergelijkbare voorwaarden als de werknemers met een volledige dagtaak en met een contract van onbepaalde duur toegang kunnen hebben tot beroepsopleidingen van de onderneming.

2. Met de door deze richtlijn bedoelde werknemers moet bij de berekening van de drempel waarboven op grond van de nationale bepalingen binnen de onderneming representatieve werknemerslichamen moeten worden gevormd, in dezelfde mate als met de overige loontrekkenden (en proportioneel met de duur van hun werkzaamheden) rekening worden gehouden.

3. Wanneer de werkgever voornemens is beroep te doen op de in deze richtlijn bedoelde werknemers, dient hij te gelegener tijd de representatieve werknemersorganisaties in zijn onderneming op de hoogte te stellen.

In ondernemingen met meer dan duizend loontrekkenden moet periodiek een lijst van dit soort arbeidsplaatsen worden opgesteld gezien de ontwikkeling van het gehele personeelsbestand.

4. De werkgever moet in het tijdelijke arbeidscontract met redenen omkleed aangeven waarom hij op dit soort arbeidsbetrekkingen beroep doet.

Artikel 3

De in deze richtlijn bedoelde werknemers hebben het recht om op een met de werknemers met een volledige dagtaak of met een contract voor onbepaalde duur vergelijkbare manier te worden behandeld wat de verstrekkingen in natura en de uitkeringen krachtens een stelsel van sociale bijstand of krachtens een stelsel van sociale zekerheid waarvoor geen bijdragen behoeven te worden betaald, betreft.

Artikel 4

De in deze richtlijn bedoelde werknemers hebben binnen de onderneming toegang tot de sociale diensten welke normaal de overige loontrekkenden ter beschikking staan.

Artikel 5

Wanneer de betrokken ondernemingen werknemers met een volledige dagtaak voor onbepaalde duur aanwerven, moeten zij te gelegener tijd de in deze richtlijn bedoelde werknemers hiervan op de hoogte stellen opdat eventueel met hun kandidatuur rekening kan worden gehouden.

Artikel 6

De Lid-Staten nemen passende maatregelen om de bepalingen waarbij het sluiten van een arbeidscontract tussen de onderneming die van uitzendkrachten gebruik maakt, en de uitzendkracht wordt verboden of verhinderd, van rechtswege nietig te doen zijn of nietig te kunnen laten verklaren.

Artikel 7

De Lid-Staten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat aan de contractuele verplichtingen van de uitzendbureaus jegens de uitzendkrachten wordt voldaan, met name wat de betaling van het loon en van de sociale

zekerheidsbijdragen betreft, indien het uitzendbureau daartoe niet in staat is.

Artikel 8

De bepalingen van deze richtlijn gelden voor seizoenarbeiders voor zover de bijzondere kenmerken van deze vorm van arbeid zulks toelaten.

Artikel 9

Deze richtlijn belet de Lid-Staten niet om op of voor de werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen, respectievelijk in te voeren.

Artikel 10

De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 31 december 1992 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

De krachtens de eerste alinea vastgestelde bepalingen houden een uitdrukkelijke verwijzing in naar deze richtlijn.

Artikel 11

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing

COM(90) 228 def. — SYN 280

(Door de Commissie ingediend op 29 juni 1990)

(90/C 224/05)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100 A,

Gezien het voorstel van de Commissie,

In samenwerking met het Europese Parlement,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Overwegende dat de maatregelen moeten worden vastgesteld die ertoe zijn bestemd de interne markt geleidelijk tot stand te brengen in de loop van een periode die eindigt op 31 december 1992; dat voor de voltooiing van die markt onder meer concurrentievervalsingen moeten worden opgeheven en tevens de economische en sociale samenhang van de Gemeenschap moet worden bevorderd;

Overwegende dat de gegevens over nieuwe aanwervingen een sterke toename laten zien van deeltijdse en/of tijdelijke arbeidsbetrekkingen; dat dit een positief verschijnsel is in de mate waarin het in een context van schepping van arbeidsplaatsen, hetgeen bij de verwezenlijking van de interne markt prioriteit heeft, aan de behoeften van flexibiliteit van de economie, en met name van de ondernemingen, alsmede aan de verlangens van

een zeker aantal werknemers beantwoordt; dat het dus niet erom kan gaan, de noodzaak van deze bijzondere vormen van arbeid weer ter discussie te stellen;

Overwegende dat de wettelijke, de bestuursrechtelijke en de in collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde bepalingen ter regeling van deze arbeidsbetrekkingen van Lid-Staat tot Lid-Staat sterk uiteenlopen;

Overwegende dat een dergelijke situatie de risico's vergroot van concurrentievervalsingen, die het gevolg zijn van bepaalde dispariteiten in behandeling tussen de ondernemingen van de Lid-Staten;

Overwegende dat in de grensgebieden deze risico's van concurrentievervalsing bijzonder groot zijn;

Overwegende dat het vrije verkeer van de werknemers hierdoor ongunstig kan worden beïnvloed;

Overwegende dat de Lid-Staten het in eerste instantie aan de sociale partners kunnen overlaten om de doelstellingen van deze richtlijn te bereiken; dat het aan de Lid-Staten is om in dit geval de nodige bepalingen van kracht te doen worden om voor de algemene toepassing ervan zorg te dragen;

Overwegende dat de vaststelling van de lonen onder de Lid-Staten resorteert; dat voorts de onderhandelingsautonomie van de sociale partners moet worden geëerbiedigd;

Overwegende dat de dispariteiten in behandeling voornamelijk gebieden betreffen zoals uit de sociale bescherming voortvloeiende indirecte kosten, indirecte kosten