

SAMENVATTING

TIJD VOOR

ACTIE!

**HOE HET BELEID (SECTORALE) COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN
IN EUROPA KAN VERSTERKEN**

Stan De Spiegelaere

UNI Europa – The European Services Workers Union

Rue Joseph II, 40 | 1000 Brussels | Belgium | Tel: +32 2 234 5656 | www.uni-europa.org



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them

SAMENVATTING

De Europese richtlijn betreffende minimumlonen biedt de Europese vakbondsbeweging een historische kans om haar macht te herstellen door collectieve onderhandelingen te versterken. Alle Europese landen zullen nu verplicht zijn om collectieve onderhandelingen te beschermen en te bevorderen, en daar waar de dekking van collectieve onderhandelingen minder dan 80% bedraagt, worden de EU-lidstaten verplicht om nationale actieplannen op te stellen en uit te voeren om de dekking te verhogen.

Dit verslag is gebaseerd op verslagen van 20 landenexperts en is bedoeld om vakbonden in Europa te ondersteunen bij hun inspanningen om het meeste uit deze nationale actieplannen te halen door een gedetailleerd overzicht te geven van een reeks ideeën over hoe de dekking van collectieve onderhandelingen kan worden bevorderd. Dit verslag heeft niet de pretentie van uitputtend of definitief te zijn en geeft ook niet het standpunt weer van UNI Europa, de experts of leden van UNI Europa. Het is gewoon een lijst van ideeën die wenselijk (of dat juist niet) kunnen zijn in verschillende contexten van arbeidsverhoudingen.

De ideeën zijn gestructureerd rond 5 belangrijke werkterreinen:

Ten eerste verwijzen veel ideeën naar de noodzaak om **de onderhandelingscapaciteit van vakbonden te versterken**. Dit kan door bestaande belemmeringen voor vakbondsorganisatie weg te nemen en werknemers te beschermen tegen

antivakbondspraktijken. Vervolgens zou vakbondslidmaatschap kunnen worden aangemoedigd door de kosten van het toetreden tot een vakbond te beperken via belastingvrijstellingen of -terugbetalingen, door Gent-achtige structuren in te voeren, door vakbonden toegang te geven tot werknemers en faciliteiten en middelen voor vakbondsvertegenwoordiging, of door directe steun te verlenen aan (sectorale) vakbonden voor capaciteitsopbouw. Andere voorstellen omvatten de invoering van voordelen die enkel voor vakbonden gelden, de invoering van solidariteitsbijdragen of zelfs systemen van verplicht vakbondslidmaatschap en de algemene noodzaak om de arbeidsmarkt opnieuw te reguleren om werkonzekerheid te voorkomen.

Het tweede deel focust op **de werkgevers**, waarbij de nadruk wordt gelegd op het belang van bereidwillige en capabele werkgevers voor doeltreffende collectieve onderhandelingen en de rol van het overheidsbeleid in dit verband. Faciliterend beleid is gericht op het vaak ontbreken van een mandaat voor werkgeversorganisaties om te onderhandelen en de uitdaging van gefragmenteerde onderhandelingen in stelsels met meerdere werkgevers als gevolg van sectorale definitieën. Ander, meer faciliterend beleid maakt bepaalde voordelen voor ondernemingen (bv. belastingkrediet, opleiding, toegang tot gesubsidieerde tewerkstelling) afhankelijk van collectieve onderhandelingen. Meer dwingende beleidsvoorstellen zijn verplicht lidmaatschap van werkgeversorganisaties met onderhandelingsmandaten.

Ten derde speelt het overheidsbeleid een belangrijke rol bij het bevorderen van **doeltreffende collectieve onderhandelingsprocessen**. Dergelijk beleid kan gericht zijn op het garanderen van de beschikbaarheid van nauwkeurige en volledige gegevens, het voorstellen van informatievereisten voor werkgevers en het benadrukken van de regels voor onderhandelingen te goeder trouw, met aanbevelingen voor de ontwikkeling van handvesten waarin eerlijke onderhandelingspraktijken worden uiteengezet. Stakingswetgeving wordt als cruciaal beschouwd voor succesvolle onderhandelingen, met oproepen tot hervorming van de stakingsregels. Op stimulansen gebaseerd beleid omvat het ontwerp van onderhandelingsinfrastructuur, financiële steun voor onderhandelingen en steun voor bemiddeling. Ook hier kan het beleid sommige voordelen afhankelijk maken van collectieve overeenkomsten, naast politieke druk om sectorale onderhandelingen aan te moedigen. Tot de meer dwingende maatregelen behoren verplichte onderhandelingsystemen, verplichte bemiddeling, arbitrage en het vastleggen van sectorale normen via overheidsregulering in geval van mislukte onderhandelingen. Dit beleid beoogt het proces van collectieve onderhandelingen te vergemakkelijken, te stimuleren en waar nodig af te dwingen om eerlijke en succesvolle resultaten te garanderen.

Ten vierde kunnen collectieve onderhandelingen worden bevorderd door ervoor te zorgen dat **collectieve overeenkomsten doeltreffende regelgevende instrumenten zijn**. Daartoe kan het overheidsbeleid verschillende strategieën aanwenden om hun belang te vergroten. Beleid zou bijvoorbeeld de wettelijke status en vereisten voor sectorale overeenkomsten kunnen verduidelijken, een beginsel van begunstiging kunnen garanderen en een duidelijke hiërarchie van normen kunnen

vaststellen. Uitbreidingsbeleid wordt beschouwd als een zeer sterke stimulans om de dekking van collectieve overeenkomsten te vergroten. Suggesties zijn onder meer om de administratieve en politieke besluitvorming te beperken, verlengingen automatisch te maken en kwalitatieve criteria in overweging te nemen. Andere maatregelen zijn het beperken van het gebruik van opt-out-clausules, het creëren van vrijwillige handvesten in regio's zonder duidelijke wetgeving over overeenkomsten tussen meerdere werkgevers en het gebruik van openbare aanbestedingen om sectorale onderhandelingen te stimuleren. Tot de meer bindende maatregelen behoren het beter afdwingbaar maken van overeenkomsten door gespecialiseerde arbeidsrechtbanken, het verbeteren van de algemene handhaving en het gebruik van sociale inspectiediensten om toe te zien op de naleving.

In het laatste deel verschuift de focus naar het belang van **cultuur**, aangezien de culturele aanvaarding van collectieve onderhandelingen (tussen meerdere werkgevers) een cruciale rol speelt in de prevalentie ervan. Beleidsmakers kunnen dit culturele perspectief op verschillende manieren beïnvloeden, bijvoorbeeld door controlemechanismen in te stellen om de omvang en inhoud van collectieve onderhandelingen te volgen, door te zorgen voor bipartiete of tripartiete structuren voor controleorganen en door te zorgen voor de financiering van onderzoek naar de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen. Het onderwijs draagt ook bij aan de vorming van culturele attitudes, waarbij de sociale dialoog toegankelijker kan worden gemaakt via het openbaar onderwijssysteem en cursussen bedrijfsbeheer. Publiekscampagnes over de voordelen van collectieve onderhandelingen, waarbij niet-traditionele actoren zoals ngo's, journalisten en activisten betrokken zijn, kunnen ook een positieve cultuur rond goede arbeidsomstandigheden en collectieve onderhandelingsrechten bevorderen.



UAI global
union
europa



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them