

## FNV voorstellen voor de Europese verkiezingen van 6 juni 2024

Na de financiële crisis en de coronapandemie, hebben we nu de (gevolgen van) de oorlog in Oekraïne, geopolitieke onrust en een inkomenscrisis. Werkende mensen hebben rond te komen bij recorddalingen in de reële lonen, terwijl bedrijven juist recordwinsten boeken. De 'graaiflatie' moet gestopt worden, welvaart en groei moeten ten goede komen van welvaart en welzijn van iedereen.

Een sociaal Europa is daarmee belangrijker dan ooit. Het is een belangrijke voorwaarde om op de interne markt fatsoenlijk werk en echte banen voor alle werkenden te garanderen en de uitgangspunten van welvaart en welzijn tot een realiteit te maken.

**In deze voorstellenbrief staat de FNV inzet voor een eerlijk, sociaal en duurzaam Europa.**

### Voer de Europese Pijler van Sociale Rechten uit

De Europese Pijler van Sociale Rechten (EPSR) bevat twintig fundamentele beginselen voor een eerlijke en goed functionerende arbeidsmarkt. De richtlijn voor toereikende minimumlonen en de richtlijn loontransparantie vrouw/man zijn bijvoorbeeld belangrijke EU-wetten die deze fundamentele beginselen van de EPSR concreet maken. Maar er is meer nodig, FNV pleit daarom voor:

### Bestrijd uitbuiting en onzeker werk

De arbeidsmarkt van de toekomst biedt mensen werk- en inkomenszekerheid en ruimte voor het combineren van werk met leren, met zorgtaken en met een privéleven. De werkelijkheid van nu is echter een toename van onzeker werk en ongelijkheid; mensen met onzekere arbeidsovereenkomsten hebben niet dezelfde toegang tot werk of sociale bescherming. Dat moet anders, FNV pleit daarom voor:

- Verbeter de EU Uitzendrichtlijn. Uitzendwerk is bedoeld om tijdelijk te zijn, dat moet worden gewaarborgd met een wettelijk maximum. Stel voorwaarden aan uitzendbureaus om misbruik van uitzendkrachten te voorkomen.
- Verbod van schijnzelfstandigheid. In Nederland werken zo'n 8 miljoen mensen in dienstverband en zo'n 1,1 miljoen mensen als zelfstandige. Als iemand als zelfstandige werkt terwijl er volgens het arbeidsrecht sprake zou moeten zijn van een dienstverband, is er sprake van schijnzelfstandigheid. Dit fenomeen neemt EU breed in omvang toe (en niet alleen in de platformeconomie): steeds meer mensen zijn feitelijk als werknemer aan de slag zonder de daarbij behorende bescherming van het arbeidsrecht, sociale zekerheid en de cao. In navolging van de Platformrichtlijn, dient er in de hele EU bestrijding van schijnzelfstandigheid te komen. Bedrijven die willens en wetens hun verdienmodel baseren op schijnzelfstandigheid krijgen een forse boete.
- Richtlijn AI op de werkplek. De ontwikkeling en de toepassing van kunstmatige Intelligentie (AI) gaat heel snel. De AVG en de AI-Act stellen belangrijke vereisten een AI en digitale technieken, maar deze EU wetten zijn onvoldoende toegerust op werkplekken. Deze lacune moet snel rechtgezet worden, ook om werkgevers (en via hen ook werknemers) in zowel de publieke als private sector te beschermen die AI pakketten inkopen bij de grote techbedrijven, zonder de potentiële risico's en nadelen voldoende te kunnen overzien (van ingebouwde vooringenomenheid tot invasieve surveillance).
- Als een failliet bedrijf overgenomen wordt door een ander bedrijf, blijft het werk behouden, maar staat het personeel op straat. FNV pleit daarom voor aanpassing van de richtlijn overgang van onderneming, zodat die ook van toepassing is bij de overgang van een failliete onderneming.

### **Sociale rechten op de eerste plaats**

Met het EPSR Actieplan is een stip aan de horizon gezet wat in 2030 verwezenlijkt moet zijn, maar deze doelen moeten nog verwezenlijkt worden. Daarom wil de FNV:

- Herziening van de regels voor het Europees economisch bestuur, met inbegrip van de hervorming van het Stabiliteits- en Groeipact. De verwezenlijking van de rechten uit de EPSR moet een voorwaarde zijn bij alle overheidsuitgaven, staatssteun, aanbestedingen en subsidies.
- Versterking en uitbreiding van de EU sociale kerndoelen voor werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding en het herziene sociale scorebord (om sociale vooruitgang te kunnen monitoren en bijsturen).
- Minimum normen voor toegang tot sociale zekerheid van een toereikend niveau voor iedereen, naar het voorbeeld van de Europese richtlijn voor toereikende minimumlonen.
- Het recht voor iedereen op goed funderend onderwijs en een relevante vervolgopleiding. Het is de basisvoorwaarde voor het kunnen verwezenlijken van de andere rechten.
- Het recht voor iedereen op opleiding en training, zonder kosten voor de werknemer en tijdens de werktijd. De digitale en groene transitie vragen om goed geschoolde arbeidskrachten en constante aandacht voor een leven lang leren. Jarenlang is hier te weinig door werkgevers in geïnvesteerd. Zo'n 74% van het MBK in de EU heeft nu al een tekort aan geschoold personeel. Zonder extra maatregelen zal het huidig tekort aan goed geschoolde arbeidskrachten alleen maar groter worden als gevolg van de vergrijzing tegen 2030. Ontwikkel daarnaast EU-standaarden met minimumvereisten aan zogenoemde micro-credentials en aanbieders van dergelijke deelcertificaten. Want ook deze zijn van groot belang naast en in aanvulling op de EU-inzet op volledige kwalificaties.
- Een recht op betaalde 'apprenticeships'. Een stage is niet bedoeld als goedkope arbeid. Het is een leerervaring voor de student en diens toekomstige loopbaan, en tegelijkertijd een traject dat de werkgever ook iets oplevert, zoals nieuwe inzichten oplevert die de student meebrengt

### **Versterk de rechten van vakbonden en werknemers**

Het cao-stelsel is de kern van de Nederlandse arbeidsverhoudingen en van onze overleconomie. Zo vermindert een cao de transactiekosten van werkgevers en zorgt een cao voor stabiele arbeidsverhoudingen, arbeidsrust, evenwichtige afspraken over de loonontwikkeling, en voor zelfregulering door sociale partners.

Maar voordat je kunt beginnen met onderhandelingen om collectieve overeenkomsten te kunnen sluiten, is het noodzakelijk dat werknemers toegang hebben tot de vakbondsvertegenwoordigers en dat de vakbondsvertegenwoordigers toegang hebben tot de werkvloer. Dit recht op toegang tot de werkvloer vloeit voort uit de vrijheid van vakvereniging, maar dat staat meer en meer onder druk in Nederland en in de andere EU-lidstaten. Daarom pleit FNV voor een Richtlijn vakbondsrechten, om op de ILO verdragen in de praktijk te realiseren, met onder meer:

- Bescherming van de toegang van vakbonden tot werknemers op de werkvloer en andersom, zowel fysiek als digitaal.
- Bescherming van de onafhankelijkheid van vakbonden ten opzichte van werkgevers; alleen onafhankelijke vakbonden kunnen een cao afsluiten.
- Bescherming van werknemers en vakbondsleden tegen intimidatie, discriminatie en benadeling.

### **Versterk handhaving van verplichtingen van werkgevers**

Effectieve handhaving is cruciaal voor de naleving van normen en verplichtingen. Toch staat op overtreding van verplichtingen van werkgevers tegenover werknemers of hun vertegenwoordigers niet altijd een sanctie. De verschillen tussen lidstaten zijn groot. Waar in het ene land op overtreding gevangenisstraf staat, is in het andere land helemaal niet in een sanctie voorzien.

- FNV vindt dat er een richtlijn goed werkgeverschap moet komen, die borgt dat op elke overtreding van een werkgeversverplichting tegenover werknemers of hun vertegenwoordigers een minimale bestuursrechtelijke of strafrechtelijke sanctie staat.
- Om oneerlijke concurrentie en het moeilijker kunnen aanklaarten van misstanden door werkenden te voorkomen, pleit FNV voor een verbod van concurrentiebedingen en een verbod op zwijgbedingen.

### **Maak werken veilig, gezond en vitaal**

Jaarlijks overlijden alleen in Nederland al zo'n 4.000 mensen door werkgerelateerde aandoeningen, lopen zo'n 230.000 werknemers een beroepsziekte op en maken ongeveer 200.000 werknemers een ernstig arbeidsongeval mee.

Veilig, gezond en vitaal werk moet daarom hoog op de EU agenda blijven. Onafhankelijk onderzoek moet hieraan bijdragen: producenten moeten niet zelf de onderzoeken aan kunnen leveren of hun product schadelijk is voor de gezondheid van mensen. FNV pleit daarom voor:

- Onderzoek naar neurotoxische effecten van alle bestrijdingsmiddelen. Stop de vergunning voor de toepassing van het meest gebruikte bestrijdingsmiddel Glyfosaat.
- Veranderingen in het klimaat hebben ook invloed op de arbeidsomstandigheden van werkenden. Extreme weersomstandigheden (werken in extreme hitte, droogte en regenval) zorgen voor risico's voor werkenden. Om veilig te kunnen werken moeten werkzaamheden anders worden ingericht of tijdelijk kunnen worden gestaakt. Daarom stelt FNV een richtlijn werken in weersextremen voor.
- Richtlijn ter bescherming tegen Psychosociale arbeidsbelasting (PSR). Per psychosociaal risico moet een EU aanpak worden gemaakt. Werkdruk heeft immers een andere benadering nodig dan grensoverschrijdend gedrag.
- De EU grenswaarden (Binding Occupational Exposure Limits) bij kankerverwekkende stoffen moeten verder worden doorontwikkeld en vervolgens in de EU richtlijn worden opgenomen.

### **Arbeidsmobiliteit in de Europese Unie**

Arbeidsmigranten vormen inmiddels een substantieel deel van de arbeidsmarkt in verschillende lidstaten. Hun positie op deze arbeidsmarkten is echter vaak slecht. Hoewel hier al geruime tijd aandacht voor is, verbetert hun situatie niet. Zij doen veelal laagbetaald, arbeidsintensief werk, worden als tweederangsburgers behandeld en leven in de schaduw van de samenleving. Overtredingen van wet- en regelgeving worden niet aangepakt, en verantwoordelijkheden worden weggeorganiseerd, hetgeen in de hand gewerkt wordt door de verschillende regimes in de 27 lidstaten. De FNV staat voor een sociaal Europa voor alle werkenden, ongeacht afkomst of nationaliteit. Om dit te realiseren pleit FNV voor:

- Verbeter de mogelijkheden voor vakbonden om naleving en handhaving van gelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden af te dwingen.
- Verbied dwangcontracten die arbeid, huisvesting en zorgverzekering bundelen.
- Bestrijd postbusfirma's. Postbusfirma's of brievenbusmaatschappijen worden nog steeds op grote schaal opgezet om fiscale voordelen te behalen, maar malafide ondernemers maken ook gebruik van deze constructie in lidstaten met de laagste loonkosten om zo een concurrentievoordeel te realiseren. Met uitbuiting en sociale dumping ten gevolge. Dat moet anders, daarom moeten de maatregelen ter bestrijding van postbusfirma's verplicht worden.
- Wijzig de aanbestedingsrichtlijn om ellenlange ketens van onder-aanneming te beperken (hetgeen in grensoverschrijdende ketens veelal een indicatie van misbruik van werkenden is) en om hoofdelijke aansprakelijkheid via de onder-aannemingsketen te waarborgen.
- Gebruik de evaluatie van de Europese Arbeidsautoriteit voor de noodzakelijke versterking van haar mandaat en breidt haar middelen uit. Er moet daadwerkelijk grensoverschrijdend (internationaal)

opgetreden kunnen worden tegen uitbuiting en misstanden in de keten. Versterk en verplicht de samenwerking tussen de inspectiediensten van de lidstaten en de ELA.

### **Regulering arbeidsmigratie uit derdelanden**

De Commissievoorzitter kondigde in de SOTEU 2023 al meer 'qualified migration' van buiten de EU aan. FNV stelt voorop dat derdelanders zeer kwetsbaar blijken voor (arbeids)uitbuiting. Dit zal eerst effectief gereguleerd moeten worden, FNV stelt daarom voor:

- Betere monitoring van de toegang van derdelanders van alle werkvergunningen, ook die uitgegeven zijn op basis van een bilaterale overeenkomst, om inzicht te krijgen in de groep derdelanders.
- Harmoniseer de procedures en voorwaarden voor toegang: er is nu een patchwork aan procedures voor diverse soorten werkenden, wat een uitnodiging is voor 'regime shopping' door bedrijven.
- Richtlijn eerlijke werving derdelanders: Derdelanders komen doorgaans niet op eigen houtje naar de EU. Zij worden veelal via allerlei routes gerekruteerd. Er moet een wervingsrichtlijn worden opgesteld op basis van de wervingsrichtlijnen van de ILO;
- Hoofdelijke aansprakelijkheid in de keten van onderaannemingen: de directe werkgever, maar ook de inlener van de werknemer, alsmede de opdrachtnemer die de inlener contracteert, dient aansprakelijk te worden gesteld voor de juiste toepassing van de geldende arbeidsvoorwaarden en lonen.

### **Vluchtelingen en asiel**

Europa afsluiten voor kwetsbare mensen op de vlucht is onacceptabel. FNV staat voor een asielbeleid dat recht doet aan waar Europa voor staat: menselijkheid, solidariteit en gedeelde verantwoordelijkheid. Opvangdeals met regimes die mensenrechten op grote schaal schenden passen daar niet bij. Net zomin als grenshekken aan de EU buitengrenzen, gewelddadige 'pushbacks' en de invasieve toepassing van drones en camera's.

### **Maak het EU Green Deal Industrial Action Plan eerlijk**

Iedere lidstaat moet keuzes maken over welke industrieën en sectoren in 2050 actief kunnen zijn en onder welke voorwaarden, om dan klimaatneutraal te kunnen zijn. Dat dit tot baanverlies zal leiden, is een reëel risico. Zolang in Nederland bijvoorbeeld niet duidelijk is op welke bedrijven en industrieën wordt ingezet, duurt onzekerheid bij werknemers en bedrijven voort en groeit de kans op ongecontroleerd omvallen of vertrekken van bedrijven. Dat is in niemands belang.

- Coördineer binnen de EU welke bedrijfstakken en bedrijven al dan niet steun verdienen.
- Voorkom dat de landen met de diepste financiële zakken hun industrieën overeind houden ten koste van de rest.

### **Stel sociale en klimaateisen aan publieke steun voor bedrijven**

De FNV pleit voor ambitieus, daadkrachtig en bovenal rechtvaardig klimaatbeleid. Iedereen verdient een waardig bestaan en toekomstperspectief. Daarom moeten er strikte sociale en klimaateisen gesteld worden aan alle vormen van EU financiële steun voor bedrijven. Dat geldt te meer nu de Commissie de instrumenten van het EU mededingingsbeleid (aanbestedingen, subsidies en verruiming mogelijkheden staatssteun) wil gebruiken om de transitie te sturen. Maar zonder strikte EU vereisten aan die besteding van publiek geld door lidstaten in het kader van de transitie, wordt het een ratjetoe. Daarom bepleit FNV:

- Betrek vakbonden op alle niveaus, bij de aangekondigde 'EU-dialogen' met industriesectoren, bij de totstandkoming van regelgeving en bij de concrete uitvoering daarvan op nationaal, regionaal en lokaal niveau.

- Stel strikte sociale voorwaarden aan publiek geld, die betrekking hebben op sociale, fiscale en milieucriteria, voor alle vormen van publieke (Europese en nationale) financiering en steun aan het bedrijfsleven (denk hierbij ook aan een duurzaamheidsplan).
- Pas de EU-regels voor overheidsaanbestedingen aan om ervoor te zorgen dat overheidsgeld enkel terecht komt bij organisaties die de rechten van werknemers en vakbonden respecteren, die onderhandelen met vakbonden en wier werknemers onder collectieve overeenkomsten vallen.
- Herzie de EU vereisten voor staatssteun en subsidieverlening om te borgen dat lidstaten enkel bedrijven ondersteunen met publiek geld die de rechten van werknemers en vakbonden respecteren, die onderhandelen met vakbonden en wier werknemers onder collectieve overeenkomsten vallen.

### **Publieke diensten**

De afgelopen decennia is te veel verantwoordelijkheid overgedragen aan individuen, de markt en lagere overheden. Het heeft grote problemen veroorzaakt op terreinen als onderwijs, zorg, wonen, en openbaar vervoer. Maar ook in bijvoorbeeld de zwembadsector: schoolzwemmen staat ernstig onder druk in waterrijk Nederland.

De FNV stelt voorop dat het investeren in publieke diensten, investeren is in brede welvaart en economische vooruitgang. Voldoende gekwalificeerd personeel is een natuurlijk eerste vereiste, maar ook op EU niveau moet meer aandacht komen voor het belang van goede betaalbare publieke dienstverlening voor een ieder. FNV steunt het internationale initiatief 'The Future is Public'; het is van groot belang om doorgeslagen marktwerking terug te dringen binnen de publieke sector. Concreet pleit FNV voor:

- Neem concrete maatregelen om de universele waarden van publieke diensten, zoals neergelegd in het Protocol DA(E)B; gelijke toegang van een ieder tot betaalbare universele levering van publieke diensten van goede kwaliteit, daadwerkelijk te borgen. Van energie en water tot openbaar vervoer en kinderopvang.
- Pas de aanbestedingsrichtlijnen zo aan dat de kwaliteit en goede arbeidsomstandigheden altijd leidend zijn, in plaats van de laagste prijs.
- Stop de uitholling van de publieke sector, zoals het onderwijs, het openbaar vervoer, andere publieke diensten en voorkom verdere marktwerking.

### **Sociale Handels- en Investeringsverdragen**

In plaats van de huidige handels- en investeringsakkoorden pleit FNV voor samenwerkingsakkoorden die staan voor duurzame ontwikkeling van lokale industrie, wetenschap en fatsoenlijk werk, waarbij democratische principes en internationale normen gelden. Voor handelsverdragen betekent dit in ieder geval dat:

- deze de ongelijkheid in de wereld moeten verminderen en zorgen voor duurzame welvaart.
- ze gepaard moeten gaan met controle op fundamentele internationale ILO-arbeidsnormen, waaronder het verbod van dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie op de werkvloer, en de vrijheid van vakbondsorganisatie en het recht op collectieve onderhandeling.
- ze moeten leiden tot verbetering van de Europese beschermingsniveaus voor arbeidsomstandigheden.
- publieke diensten hier niet in thuis horen (denk aan onderwijs, energielevering, drinkwatervoorziening en postlevering).
- het onderhandelingsproces transparant moet zijn, met voldoende ruimte voor democratische controle.

**Duurzaam maatschappelijk verantwoord ondernemen**

De CSDD (Corporate Sustainable Due Diligence) richtlijn moet kaders bieden waarbinnen bedrijven nagaan of en hoe ze een risico vormen met hun ondernemen voor mens en milieu. In de toekomst moeten alle bedrijven actie ondernemen waar het gaat om hun manier van grondstoffen vergaren, halfproducten en zo verder: welk risico vormen hun toeleveranciers voor mens en milieu. De FNV spreekt zich uit voor een ambitieuze voortzetting van de richtlijn met:

- De betrokkenheid van stakeholders en sociale partners, omdat dit cruciaal is voor een effectieve uitvoering in productielanden.
- voldoende toezicht en naleving; er moet genoeg menskracht en middelen beschikbaar worden gesteld. Zo nodig met een toezichthouder ter plaatse om zichzelf op de hoogte kunnen stellen van een situatie.

Het is nu tijd te kiezen voor een eerlijk, sociaal en duurzaam Europa met veilige banen, fatsoenlijke lonen, goede publieke diensten, gelijkheid voor iedereen, transparante werknemersrechten en sterke collectieve onderhandelingen en sociale dialoog.