

EUROPEES PARLEMENT

1999



2004

Zittingsdocument

23 oktober 2002

DEFINITIEVE VERSIE
A5-0356/2002

*****I**

VERSLAG

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad
betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten
(COM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

Rapporteur: Ieke van den Burg

Verklaring van de gebruikte tekens

- * Raadplegingsprocedure
Meerderheid van de uitgebrachte stemmen
- **I Samenwerkingsprocedure (eerste lezing)
Meerderheid van de uitgebrachte stemmen
- **II Samenwerkingsprocedure (tweede lezing)
Meerderheid van de uitgebrachte stemmen voor de goedkeuring van het gemeenschappelijk standpunt
Meerderheid van de leden van het Parlement voor de verwerping of amendering van het gemeenschappelijk standpunt
- *** Instemming
Meerderheid van de leden van het Parlement, behalve in de in de artikelen 105, 107, 161 en 300 van het EG-Verdrag en in artikel 7 van het EU-Verdrag bedoelde gevallen
- ***I Medebeslissingsprocedure (eerste lezing)
Meerderheid van de uitgebrachte stemmen
- ***II Medebeslissingsprocedure (tweede lezing)
Meerderheid van de uitgebrachte stemmen voor de goedkeuring van het gemeenschappelijk standpunt
Meerderheid van de leden van het Parlement voor de verwerping of amendering van het gemeenschappelijk standpunt
- ***III Medebeslissingsprocedure (derde lezing)
Meerderheid van de uitgebrachte stemmen voor de goedkeuring van de gemeenschappelijke ontwerp tekst

(De aangeduide procedure is gebaseerd op de door de Commissie voorgestelde rechtsgrondslag.)

Amendementen op wetsteksten

Door het Parlement aangebrachte wijzigingen worden in vet cursief aangegeven. De markering in mager cursief is een aanwijzing voor de technische diensten en betreft passages in de wetstekst waarvoor een correctie wordt voorgesteld (bijvoorbeeld aperte fouten of weglatingen in een taalversie). Dergelijke correcties moeten worden goedgekeurd door de betrokken technische diensten.

INHOUD

	Blz.
PROCEDUREVERLOOP	4
ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE	5
TOELICHTING	34
ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN EN INTERNE MARKT	38
ADVIES VAN DE COMMISSIE RECHTEN VAN DE VROUW EN GELIJKE KANSEN	45

PROCEDUREVERLOOP

Bij schrijven van 21 maart 2002 diende de Commissie, overeenkomstig artikel 251, lid 2 en artikel 137, lid 2 van het EG-Verdrag, bij het Parlement het voorstel in voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten (COM(2002) 149 – 2002/0072(COD)).

Op 8 april 2002 gaf de Voorzitter van het Parlement kennis van de verwijzing van dit voorstel naar de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken als commissie ten principale en naar de Commissie vrijheden en rechten van de burger, justitie en binnenlandse zaken, de Economische en Monetaire Commissie, de Commissie juridische zaken en interne markt en de Commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen als medeadviserende commissies (C5-0140/2002).

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken benoemde op haar vergadering van 23 april 2002 Ieke van den Burg tot rapporteur.

De commissie behandelde het Commissievoorstel en het ontwerpverslag op haar vergaderingen van 28 mei, 19 juni, 10 september, 30 september en 21 oktober 2002.

Op laatstgenoemde vergadering hechtte zij met 30 stemmen voor en 13 tegen bij 1 onthouding haar goedkeuring aan de ontwerpwetgevingsresolutie.

Bij de stemming waren aanwezig: Theodorus J.J. Bouwman (voorzitter), Marie-Hélène Gillig, Winfried Menrad en Marie-Thérèse Hermange (ondervoorzitters), Ieke van den Burg (rapporteur), Sylviane H. Ainardi, Jan Andersson, Elspeth Attwooll, Regina Bastos, Philip Bushill-Matthews, Chantal Cauquil (verving Ilda Figueiredo), Alejandro Cercas, Luigi Cocilovo, Brian Crowley (verving Nello Musumeci), Proinsias De Rossa, Harald Ettl, Jillian Evans, Carlo Fatuzzo, Fiorella Ghilardotti (verving Enrico Boselli), Anne-Karin Glase, Lisbeth Grönfeldt Bergman (verving Enrico Ferri), Roger Helmer, Anne Elisabet Jensen (verving Daniel Ducarme), Karin Jöns, Anna Karamanou, Ioannis Koukiadis (verving Elisa Maria Damião), Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Arlette Laguiller, Elizabeth Lynne, Toine Manders (verving Marco Formentini), Thomas Mann, Mario Mantovani, Franco Marini (verving James L.C. Provan overeenkomstig artikel 153, lid 2 van het Reglement), Claude Moraes, Ria G.H.C. Oomen-Ruijten (verving Raffaele Lombardo), Bartho Pronk, Lennart Sacrédeus, Herman Schmid, Peter William Skinner (verving Stephen Hughes), Miet Smet, Bruno Trentin (verving Helle Thorning-Schmidt), Anne E.M. Van Lancker, Barbara Weiler en Sabine Zissener (verving Mario Clemente Mastella).

De adviezen van de Commissie juridische zaken en interne markt en de Commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen zijn bij dit verslag gevoegd. De Commissie vrijheden en rechten van de burger, justitie en binnenlandse zaken en de Economische en Monetaire Commissie hebben resp. op 14 mei en 13 mei 2002 besloten geen advies uit te brengen.

Het verslag werd ingediend op 23 oktober 2002.

ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE

Wetgevingsresolutie van het Europees Parlement over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten (COM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))

(Medebeslissingsprocedure: eerste lezing)

Het Europees Parlement,

- gezien het voorstel van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad (COM(2002) 149¹),
 - gelet op de artikelen 251, lid 2 en 137, lid 2 van het EG-Verdrag, op grond waarvan het voorstel door de Commissie bij het Parlement is ingediend (C5-0140/2002),
 - gelet op artikel 67 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de adviezen van de Commissie juridische zaken en interne markt en de Commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen (A5-0356/2002),
1. hecht zijn goedkeuring aan het Commissievoorstel, als geamendeerd door het Parlement;
 2. verzoekt om hernieuwde voorlegging indien de Commissie voornemens is ingrijpende wijzigingen in dit voorstel aan te brengen of dit door een nieuwe tekst te vervangen;
 3. verzoekt zijn Voorzitter het standpunt van het Parlement te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendementen van het Parlement

Amendement 1 Titel

Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende **de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten**

Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende **uitzendwerk**

Motivering

Ten eerste omvatten de doelstellingen en de inhoud van de richtlijn meer dan alleen "arbeidsvoorwaarden" maar ook de bevordering en regulering van de sector uitzendbureaus. Ten tweede sluit dit nauwer aan bij de titels van vorige richtlijnen over deeltijdwerk en vast werk. Tenslotte kan de termen "tijdelijke werknemers" voor verwarring zorgen tussen uitzendkrachten en andere tijdelijke werknemers zoals die met een contract voor een vastgestelde periode (zie eveneens amendementen op artikel 3).

¹ PB C 203 E van 27.8.2002, blz. 1.

Amendement 2
Overweging 1 bis (nieuw)

(1 bis) Artikel 21, lid 1 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt dat elke discriminatie, o.a. op grond van geslacht, verboden is. Artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning, gewaarborgd moet worden. Artikel 141 van het EG-Verdrag vormt de rechtsgrondslag voor het verbod van discriminatie tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardige arbeid. De artikelen 2 en 3, lid 2 van dat Verdrag bepalen respectievelijk dat de Gemeenschap ten doel heeft het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen en het opheffen van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

Motivering

In de verwijzingen naar beleid en de acties van de Europese Unie ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen mogen de artikelen 2 en 3 van het Verdrag niet ontbreken.

Amendement 3
Overweging 2 bis (nieuw)

(2 bis) Deze richtlijn bouwt voort op de overeenkomst uitzendbureaus (Private Employment Agencies Convention - C181) en aanbeveling (Recommendation R188) die in 1997 door de Internationale Arbeidsconferentie en zijn aangenomen met volledige steun van de werkgevers- en werknemersorganisaties en de regeringen van de EU-lidstaten; deze instrumenten van de Internationale Arbeidsorganisatie vormen een belangrijke stap naar de erkenning van de positieve rol die uitzendbureaus kunnen spelen in een goed functionerende arbeidsmarkt, rekening houdend met de noodzaak om werknemers tegen misbruik te beschermen.

Motivering

Deze instrumenten van de Internationale Arbeidsorganisatie vormen belangrijke referentiepunten voor de lidstaten (die deze reeds hebben geratificeerd of dit nog zullen doen) en moeten derhalve in dit voorstel voor een richtlijn worden vermeld en bij de opstelling ervan moet er rekening hiermee worden gehouden.

Amendement 4

Overweging 4

(4) Overeenkomstig de Europese sociale agenda, die op basis van de mededeling van de Commissie is goedgekeurd door de Europese Raad van Nice op 7, 8 en 9 december 2000, de conclusies van de Europese Raad van Stockholm van 23 en 24 maart 2001, alsmede het besluit van de Raad van 19 januari 2001 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid voor 2001, dient voor een goede en soepele arbeidsorganisatie te worden gezorgd **in het kader van nieuwe flexibele overeenkomsten** die de betrokken werknemers de nodige zekerheid en een beter beroepsstatuut bieden, dat **zowel verenigbaar is met** hun streven **als met** de behoeften van de ondernemingen.

(4) Overeenkomstig de Europese sociale agenda, die op basis van de mededeling van de Commissie is goedgekeurd door de Europese Raad van Nice op 7, 8 en 9 december 2000, de conclusies van de Europese Raad van Stockholm van 23 en 24 maart 2001, alsmede het besluit van de Raad van 19 januari 2001 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid voor 2001, dient voor een goede en soepele arbeidsorganisatie te worden gezorgd, **onder meer door middel van nieuwe vormen van gereguleerde flexibiliteit** die de betrokken werknemers de nodige zekerheid en een beter beroepsstatuut bieden, **en die** hun streven **en** de behoeften van de ondernemingen **met elkaar in overeenstemming brengt**.

Motivering

Nieuwe vormen van gereguleerde flexibiliteit vallen niet noodzakelijkerwijs samen met nieuwe flexibele overeenkomsten.

Amendement 5

Overweging 4 bis (nieuw)

(4 bis) Op 29 juni 1990 stelde de Commissie een reeks van drie ontwerprichtlijnen voor betreffende atypisch werk die op verschillende rechtsgrondslagen berustten. Alleen het voorstel betreffende gezondheid en veiligheid werd aangenomen als richtlijn 91/383/EEG van 25 juni 1991, aangezien de Raad over de andere voorstellen geen overeenstemming kon bereiken. Het Europees Parlement heeft zijnerzijds een aantal uitvoerige en gedetailleerde resoluties over het onderwerp atypisch

werk aangenomen.

Motivering

Het is vreemd dat de Commissie de voorgeschiedenis van atypisch werk beschrijft alsof deze kwestie pas sinds 1995 speelt. Dit amendement geeft de achtergrond van de activiteiten in het begin van de jaren negentig en vermeldt het belangrijke en veelomvattende werk van het Europees parlement in die periode.

Amendement 6

Overweging 7

(7) In de preambule van de raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gaven de ondertekenende partijen hun voornemen te kennen de behoefte aan een soortgelijke overeenkomst inzake uitzendarbeit te bestuderen.

(7) In de preambule van de raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gaven de ondertekenende partijen hun voornemen te kennen de behoefte aan een soortgelijke overeenkomst inzake uitzendarbeit te bestuderen **en uitzendkrachten niet te behandelen in de richtlijn betreffende werk voor een bepaalde periode. De uitsluiting van de richtlijn van werknemers met een contract voor een bepaalde periode die door een uitzendbureau aan een inlenende onderneming zijn toegewezen, kan worden opgeheven zodra deze nieuwe richtlijn is goedgekeurd. Niettemin moet erop worden toegezien dat als een uitzendbureau overeenkomstig de nieuwe richtlijn zijn uitzendkrachten anders behandelt vanwege verschillen tussen de voorwaarden van de inlenende onderneming, dit een objectieve reden vormt voor een dergelijke verschillende behandeling en derhalve niet in strijd is met andere nationale en communautaire bepalingen tegen discriminatie.**

Motivering

Dit amendement verduidelijkt de wijze waarop de nieuwe richtlijn moet aansluiten bij de richtlijn inzake de werk voor een bepaalde tijd en het voorkomt iedere mogelijke strijdige interpretatie van de nieuwe richtlijn en andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

Amendement 7
Overweging 9 bis (nieuw)

(9 bis) De organisaties van sociale partners op Europees niveau waar de sector uitzendbureaus onder valt, namelijk Euro-CIETT en Uni-Europa, hebben in hun in oktober 2001 gepubliceerde gezamenlijke verklaring verzocht om een kaderrichtlijn en als hun mening kenbaar gemaakt dat de richtlijn het fundamentele doel moet hebben een eerlijk evenwicht tot stand te brengen tussen de bescherming van uitzendkrachten en verbetering van de positieve rol die uitzendbureaus op de Europese arbeidsmarkt kunnen spelen.

Motivering

Aangezien de organisaties van de werkgevers en werknemers in de sector uitzendbureaus altijd sterk waren betrokken bij en belangstelling hadden voor de opstelling van deze richtlijn, dient te worden verwezen naar de gemeenschappelijke verklaring die de belangrijke elementen noemt die de richtlijn naar hun mening moet bezitten.

Amendement 8
Overweging 11

(11) Uitzendwerk moet beantwoorden aan de behoeften van de ondernemingen aan flexibiliteit en aan de behoeften van de werknemers om werk en privé-leven te combineren. Het moet tevens bijdragen tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt.

(11) Uitzendwerk moet ***de economische, sociale en werkgelegenheidsdoelstellingen van de EU bevorderen door te helpen*** beantwoorden aan de behoeften van de ondernemingen aan flexibiliteit en aan de behoeften van de werknemers om werk en privé-leven te combineren. ***Uitzendwerk*** moet tevens bijdragen tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt, ***zowel door het geven van opleiding en kansen om werkervaring op te doen, als door de inlenende ondernemingen te steunen, met name het midden- en kleinbedrijf, om de mogelijkheden voor vast werk vooral voor vrouwen te vergroten.***

Motivering

De mogelijkheden en feitelijke voordelen van een gezonde sector voor uitzendwerk moeten meer in detail worden vermeld.

Amendement 9
Overweging 12 bis (nieuw)

(12 bis) Er moet rekening worden gehouden met het driehoekskarakter van uitzendwerk dat kan leiden tot de noodzaak van de specifieke maatregelen en regelingen om de algehele en goede werking van de arbeidsmarkt te verzekeren. Dergelijke maatregelen kunnen bijvoorbeeld verzekeren dat de activiteiten van uitzendbureaus geen schade toebrengen aan systemen en tradities van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in de inlenende ondernemingen en sectoren, inclusief in gevallen van een industrieel conflict.

Motivering

Dit amendement legt de nodige nadruk op de maatregelen die wellicht moeten worden genomen om te zorgen dat de activiteiten van uitzendbureaus geen bestaande normen overtreden en industriële betrekkingen omzeilen die in het belang zijn van werknemers in de inlenende ondernemingen en sectoren.

Amendement 10
Overweging 12 ter (nieuw)

(12 ter) Hoewel de bescherming van de sociale zekerheid niet uitdrukkelijk in de bepalingen van deze richtlijn is vermeld, zij eraan herinnerd dat socialezekerheidsstelsels in staat moeten zijn zich aan te passen aan de nieuwe arbeidspatronen en voldoende bescherming moeten bieden aan mensen die dit soort arbeid verrichten. Met name moet aandacht worden geschonken aan de problemen die uitzendkrachten ondervinden door de gevolgen van bijvoorbeeld onderbrekingen van het arbeidsleven, meervoudige dienstbetrekkingen en kortlopende contracten, voor de continuïteit van aan werk ontleende rechten.

Motivering

Deze kwestie is de afgelopen jaren enkele malen aan de orde gesteld door de Europese sociale

partners, waaronder ook in hun kaderovereenkomst inzake werk voor bepaalde tijd. De Commissie toont zichzelf ook meer bereidt om deze kwestie te bezien. Hoewel dit niet als zodanig onder deze richtlijn valt, dient echter te worden herhaald dat socialezekerheidsstelsels beter moeten kunnen worden aangepast aan de nieuwe arbeidsvormen.

Amendement 11

Overweging 14

(14) Richtlijn 91/383/EEG van 25 juni 1991¹ ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen stelt de bepalingen vast die van toepassing zijn op uitzendkrachten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk.

(14) Richtlijn 91/383/EEG van 25 juni 1991² ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen stelt de bepalingen vast die van toepassing zijn op uitzendkrachten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. ***Er is echter enige ruimte voor verbetering; met name kan beter worden aangegeven wat de verantwoordelijkheden van het uitzendbureau en de inlenende onderneming zijn als het gaat om opleiding.***

Motivering

De richtlijn betreffende gezondheid en veiligheid op het werk voor uitzendkrachten is onvoldoende specifiek als het gaat om verantwoordelijkheden van het uitzendbureau en de inlenende onderneming op het gebied van opleiding; gevolg hiervan zijn problemen en het grote aantal incidenten wat betreft de gezondheid en veiligheid van uitzendkrachten, welke worden genoemd in het recente verslag van de Europese Stichting in Dublin over "Uitzendwerk in de EU" (blz. 68).

Amendement 12

Overweging 14 bis (nieuw)

(14 bis) Zoals wordt beklemtoond door de sociale partners op Europees niveau in verband met de richtlijnen inzake deeltijdwerk en werk met een overeenkomst voor een bepaalde tijd, alsook in de gezamenlijke verklaring van de sociale partners in de sector, Euro-CIETT en Unie-Europa, zijn directe arbeidscontracten van onbepaalde duur nog altijd de algemene vorm van arbeidsrelatie tussen werkgevers en

¹ PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19.

² PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19.

werknemers, en zal dit in de toekomst ook zo blijven.

Motivering

De richtlijn moet, net als andere dergelijke initiatieven, het belang erkennen van directe arbeidscontracten bij wijze van toetssteen voor de arbeidsmarkt.

Amendement 13

Overweging 14 ter (nieuw)

(14 ter) Aangezien de sociale dialoog een doelstelling van de Gemeenschap en de lidstaten is (artikel 136, EG-Verdrag), dienen de verdere ontwikkeling van de sociale dialoog in de sector uitzendbureaus en de sluiting van collectieve overeenkomsten voor uitzendwerk te worden aangemoedigd en gestimuleerd, mede met het oog op een grotere acceptatie van uitzendwerk in de gehele EU.

Motivering

De sociale dialoog moet uitdrukkelijk worden vermeld, zowel als communautaire doelstelling en als middel voor de regeling en de nodige erkenning van uitzendwerk als legitiem onderdeel van de arbeidsmarkt.

Amendement 14

Overweging 14 quater (nieuw)

(14 quater) Richtlijn 92/85/EEG inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na bevalling en tijdens de lactatie, alsmede bepalingen inzake gelijke behandeling in de wettelijke socialezekerheidsstelsels en de bedrijfsregelingen voor sociale zekerheid gelden voor alle werknemers. In het Handvest van de grondrechten wordt het recht verankerd op toegang tot faciliteiten in het kader van de sociale dienstverlening, waaronder kinderopvangcentra, en tot faciliteiten op het gebied van de sociale zekerheid, die bij moederschap, ziekte of arbeidsongevallen

bescherming garanderen. In artikel 33, lid 2 van het Handvest wordt bovendien bepaald dat, teneinde beroep en gezin te kunnen combineren, een ieder recht heeft op bescherming tegen ontslag en op betaald moederschaps- of vaderschapsverlof bij de geboorte of adoptie van een kind. Het verbod op iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, met inbegrip van ongewenste intimiteiten, en de bescherming van het recht op moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof zijn vastgelegd in de herziene richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Motivering

Een verwijzing naar de herziene richtlijn 76/207/EEG is noodzakelijk omdat hierin het beginsel van het verbod van discriminatie op grond van geslacht op het werk ook wordt uitgebreid tot de bescherming tegen directe en indirecte discriminatie, ongewenste intimiteiten en de bescherming van het recht op moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof (om het gezins- en het beroepsleven te kunnen combineren); de richtlijn voorziet in de bevordering van positieve actie en spoort bedrijven aan om plannen ter bevordering van gelijkheid op te stellen.

Amendement 15

Overweging 15

(15) **Wat de** essentiële arbeidsvoorwaarden **betreft, mogen** uitzendkrachten **niet minder** gunstig **behandeld worden dan een "vergelijkbare werknemer", dit wil zeggen een werknemer van** de inlenende onderneming **die** hetzelfde of soortgelijk werk **verricht**, rekening houdend met de **anciënniteit**, de kwalificaties en de vaardigheden.

(15) **De** essentiële arbeidsvoorwaarden **die voor** uitzendkrachten **gelden, moeten ten minste even** gunstig **zijn als die welke rechtstreeks voor tijdelijke werknemers gelden die door** de inlenende onderneming **voor dezelfde duur zijn aangesteld om** hetzelfde of soortgelijk werk **te verrichten**, rekening houdend met de kwalificaties en de vaardigheden.

Motivering

Maakt de overweging consistent met het amendement op artikel 5, lid 1.

Amendement 16
Overweging 16

(16) Verschillen in behandeling kunnen evenwel voorkomen indien ze objectief en behoorlijk verantwoord zijn door een legitieme doelstelling.

(16) Verschillen in behandeling kunnen evenwel voorkomen indien ze objectief en behoorlijk verantwoord zijn door een legitieme doelstelling. ***Ze moeten in overeenstemming zijn met het Handvest van de grondrechten en met de Verdragen, verordeningen en richtlijnen van de EU die het beginsel van niet-discriminatie regelen.***

Motivering

Het is belangrijk ook de Europese verordeningen en richtlijnen te noemen die het niet-discriminatiebeginsel in algemene zin vastleggen en regelen.

Amendement 17
Overweging 17

(17) Voor werknemers die aan het uitzendbureau gebonden zijn door een overeenkomst voor onbepaalde tijd dient, gelet op de specifieke bescherming die de aard van hun arbeidsovereenkomst biedt, in de mogelijkheid te worden voorzien om af te wijken van de regels die in de inlenende onderneming gelden.

(17) Voor werknemers die aan het uitzendbureau gebonden zijn door een overeenkomst voor onbepaalde tijd ***of voor een duur van ten minste 18 maanden*** dient, gelet op de specifieke bescherming die de aard van hun arbeidsovereenkomst biedt, in de mogelijkheid te worden voorzien om af te wijken van de regels die in de inlenende onderneming gelden. ***Het arbeidscontract moet de uitzendkracht de wettelijke bescherming bieden welke, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, normaal geldt voor arbeidscontracten voor onbepaalde tijd of van overeenkomstige duur die door andere categorieën werknemers zijn gesloten.***

Motivering

Naast het amendement op artikel 5, lid 2 moet ook duidelijk zijn dat het vaste contract ook een echt volledig arbeidscontract is met alle daarmee verbonden normale rechten van arbeidswetgeving en sociale zekerheid.

Amendement 18
Overweging 18

(18) ***Rekening houdend met de noodzaak om een bepaalde graad van flexibiliteit in de arbeidsverhouding te behouden***, dient te worden voorzien dat de lidstaten het aan

(18) ***Er*** dient te worden voorzien dat de sociale partners ***op een passend niveau en in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk kunnen***

de sociale partners kunnen overlaten om de essentiële arbeidsvoorwaarden vast te stellen die zijn aangepast aan de specifieke eigenschappen van bepaalde soorten werk of van bepaalde economische sectoren.

onderhandelen en de essentiële arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten kunnen vaststellen die gelden ingeval het beginsel van niet-discriminatie wordt verlaten.

Motivering

Deze richtlijn mag de mogelijkheid tot onafhankelijk optreden van werkgevers en werknemers niet beperken maar moet in overeenstemming met de bepalingen van het Verdrag de goede betrekkingen tussen de sociale partners bevorderen.

Amendement 19 Overweging 19

(19) Er moet worden gezorgd voor een bepaalde flexibiliteit bij de toepassing van het niet-discriminatiebeginsel in geval van opdrachten ter uitvoering van een werk dat door zijn aard of duur de zes weken niet overschrijdt.

Schrappen

Motivering

In overeenstemming met de schrapping van artikel 5, lid 4.

Amendement 20 Overweging 20

(20) De verbetering van de basisbescherming van de uitzendkrachten die voortvloeit uit de toepassing van deze richtlijn verantwoordt dat ***de*** eventuele beperkingen van ***of het eventuele*** verbod op het inzetten van uitzendkrachten geregeld worden herbekeken en eventueel worden opgeheven indien ze niet meer gerechtvaardigd zijn om redenen van algemeen belang, ***die met name verband houden met de bescherming van de werknemers.***

(20) De verbetering van de basisbescherming van de uitzendkrachten die voortvloeit uit de toepassing van deze richtlijn verantwoordt dat eventuele beperkingen van, ***een eventueel*** verbod op, ***of specifieke administratieve bepalingen betreffende*** het inzetten van uitzendkrachten geregeld worden herbekeken en eventueel worden opgeheven indien ze niet meer gerechtvaardigd zijn. ***Ze kunnen uitsluitend worden gerechtvaardigd om redenen van algemeen belang, bijv. gezondheid en veiligheid, andere risico's voor bepaalde groepen of sectoren, de werking van de arbeidsmarkt en de noodzaak tot voorkoming van misbruik.***

Motivering

Dit amendement brengt de overweging in overeenstemming met de wijzigingen van artikel 4.

Amendement 21

Overweging 21

(21) De vertegenwoordiging van de rechten van de uitzendkrachten moet effectief zijn.

(21) De vertegenwoordiging van de rechten van de uitzendkrachten moet effectief zijn.

Uitzendkrachten dienen niet alleen volledig onder nationale en communautaire bepalingen te vallen wat betreft voorlichting, inspraak en medezeggenschap van werknemers bij zowel uitzendbureaus als inlenende onderneming, maar ook toegang te hebben tot interne klachtenprocedures en -regelingen bij de inlenende onderneming.

Motivering

Dit amendement brengt de overweging in overeenstemming met de wijzigingen van artikel 7.

Amendement 22

Overweging 22

(22) Overeenkomstig het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel bedoeld in artikel 5 van het Verdrag kunnen de doelstellingen van het hierboven genoemde overwogen optreden niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt, aangezien het de bedoeling is op communautair niveau een geharmoniseerd beschermend kader voor uitzendkrachten te creëren; vanwege de omvang en de gevolgen van het overwogen optreden, kunnen deze doelstellingen beter op communautair niveau worden verwezenlijkt door de invoering van minimumvoorschriften die in de hele Europese Gemeenschap gelden; de voorliggende richtlijn gaat niet verder dan wat nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken,

(22) Overeenkomstig het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel bedoeld in artikel 5 van het Verdrag kunnen de doelstellingen van het hierboven genoemde overwogen optreden niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt, aangezien het de bedoeling is op communautair niveau een geharmoniseerd beschermend kader voor uitzendkrachten te creëren; vanwege de omvang en de gevolgen van het overwogen optreden, kunnen deze doelstellingen beter op communautair niveau worden verwezenlijkt door de invoering van minimumvoorschriften die in de hele Europese Gemeenschap gelden ***teneinde voor de lidstaten een gemeenschappelijk kader te scheppen dat de integratie van de Europese arbeidsmarkten en grensoverschrijdende mobiliteit vergemakkelijkt, met name in de grensregio's***; de voorliggende richtlijn gaat niet verder dan wat nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken,

Motivering

Dit amendement verduidelijkt de verklaring hoe de richtlijn te rijmen valt met het subsidiariteitsbeginsel en waarom een dergelijke maatregel op EU-niveau nodig is.

Amendement 23
Artikel 1, lid 1

1. Deze richtlijn is van toepassing op **de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding tussen enerzijds een uitzendbureau, zijnde de werkgever, en anderzijds de werknemer, waarbij laatstgenoemde ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming om voor en onder toezicht van deze onderneming te werken.**

1. Deze richtlijn is van toepassing op **alle situaties waarin een uitzendbureau, op grond van een arbeidscontract of een arbeidsrelatie tussen het bureau en de uitzendkracht, een uitzendkracht de opdracht geeft te werken onder de leiding en toezicht van een inlenende onderneming.**

Motivering

Dit amendement dient om aan te geven dat de richtlijn het driehoekskarakter dat inherent is aan uitzendwerk, behandelt en niet alleen de relatie tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht. De term "leiding en toezicht" is ontleend aan de richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers en wil een gezags- en afhankelijkheidsrelatie uitdrukken.

Amendement 24
Artikel 1, lid 2

2. Deze richtlijn is van toepassing op openbare of particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk.

2. Deze richtlijn is van toepassing op openbare of particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen **en die als uitzendbureau fungeren**, al dan niet met winstoogmerk.

Deze richtlijn is eveneens van toepassing op openbare en particuliere inlenende ondernemingen, ongeacht of zij een economische activiteit uitoefenen en of zij een winstoogmerk hebben.

Voorzover gebruikelijk in het nationaal recht en de nationale praktijk, kunnen de lidstaten specifieke overheids- en particuliere ondernemingen die een niet-winstgevende economische activiteit ontplooien, van de bepalingen van artikel 5 van de onderhavige richtlijn vrijstellen.

Motivering

Dit is bedoeld om er geen twijfel over te laten bestaan dat alle organisaties die als uitzendbureau fungeren en alle inleners van uitzendkrachten onder de richtlijn vallen, inclusief bijvoorbeeld overheidsadministraties en vrijwilligers-/liefdadigheidsorganisaties. De laatste alinea biedt de lidstaten de mogelijkheid om bepaalde niet-winstgevende organisaties van de

bepalingen van artikel 5 vrij te stellen, indien een dergelijke vrijstelling strookt met het recht en de gebruikelijke praktijk.

Amendement 25
Artikel 1, lid 3

3. Na raadpleging van de sociale partners kunnen de lidstaten bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen die tot stand zijn gekomen in het kader van een specifiek openbaar of door de overheid ondersteund **opleidings-,** inpassings- of herscholingsprogramma.

3. Na raadpleging van de sociale partners kunnen de lidstaten bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen die tot stand zijn gekomen in het kader van een specifiek **opleidingsprogramma of een** openbaar of door de overheid ondersteund inpassings- of herscholingsprogramma.

Motivering

Er dient duidelijk aangegeven te worden dat meer in het algemeen personen die een beroepsopleiding volgen niet onder de werkingssfeer van de richtlijn vallen. Er bestaan bijvoorbeeld specifieke steunprogramma's voor de opleiding en integratie van groepen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt, waarbij een vereniging voor beroepsopleiding een contract sluit met een leerling. Deze ontvangt dan een opleiding bij een deelnemend bedrijf op andere voorwaarden als welke gelden voor personen in opleiding die rechtstreeks bij dit bedrijf werken. Deze programma's zijn zuiver particuliere initiatieven. Als de onderhavige richtlijn ook voor deze programma's zou gelden, dan zou het voortbestaan daarvan in gevaar komen.

Amendement 26
Artikel 2

Deze richtlijn heeft tot doel:

- a) de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het niet-discriminatiebeginsel ten aanzien van de uitzendkrachten te verzekeren;
- b) een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de goede werking van de arbeidsmarkt en tot de werkgelegenheid.

Deze richtlijn heeft tot doel:

- a) **de bescherming van uitzendkrachten te regelen en de aantrekkingskracht en** de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door **uitzendkrachten te erkennen als werknemers van het uitzendbureau, die in afdoende mate onder het wettelijke arbeidsrecht en de sociale bescherming vallen, en door** de naleving van het niet-discriminatiebeginsel ten aanzien van de uitzendkrachten te verzekeren;
- b) een geschikt kader te creëren voor de **ontwikkeling en** gebruikmaking van **de sector** uitzendwerk teneinde bij te dragen tot **schepping van werkgelegenheid en** de goede werking van de arbeidsmarkt en tot de werkgelegenheid **door voor inlenende ondernemingen op soepele wijze tijdelijk personeel beschikbaar te stellen zonder**

nadelige gevolgen voor het aanwezige vaste personeel;

c) uitzendbureaus te erkennen als werkgevers, rekening houdend met hun driehoeksverhouding met uitzendkrachten en inlenende ondernemingen, en te zorgen voor de eerbiediging van het niet-discriminatiebeginsel en daarmee van de bestaande arbeidsvoorwaarden in inlenende ondernemingen en sectoren.

Motivering

Dit amendement maakt enkele evenwichtige doelstellingen van de richtlijn expliciet, met name in verband met de bescherming van uitzendkrachten en de belangen van het aanwezige vaste personeel, en bevordert tevens de ontwikkeling van de sector en daarmee ook de schepping van werkgelegenheid.

In het eerste deel is ook een nieuwe formulering toegevoegd naar aanleiding van de bepalingen van het nieuwe artikel dat vóór artikel 5 is ingevoegd, dat de noodzaak van wijzigingen vermeldt om uitzendkrachten essentiële wettelijke arbeidsrechten en sociale bescherming te geven.

Een andere wijziging is de opneming van een derde doelstelling in de richtlijn om namelijk de wettigheid van uitzendbureaus te erkennen en te zorgen dat de activiteiten bestaande normen en een inlenende ondernemingen en sectoren niet aantasten.

Amendement 27

Artikel 3, lid 1, letter a) bis (nieuw)

a bis) "uitzendkracht": iedere persoon die een arbeidscontract of arbeidsverhouding van onbepaalde of bepaalde duur met een uitzendbureau aangaat, teneinde een tijdelijke opdracht te vervullen bij een inlenende onderneming onder leiding en toezicht van de betrokken inlenende onderneming;

Motivering

Het lijkt niet juist om in een richtlijn betreffende uitzendwerk geen definitie van een uitzendkracht op te nemen. De formulering "leiding en toezicht" is ontleend aan een amendement op artikel 1, lid 1 op de richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers.

Amendement 28

Artikel 3, lid 1 letter b)

b) "vergelijkbare werknemer": de

Schrappen

werknemer van de inlenende onderneming die hetzelfde of soortgelijk werk verricht als de werknemer die door het uitzendbureau ter beschikking is gesteld, rekening houdend met de anciënniteit, de kwalificaties en de vaardigheden;

Motivering

Dit amendement is een gevolg van de herformulering van artikel 5, lid 1.

Amendement 29
Artikel 3, lid 1, letter c)

c) "opdracht": de periode tijdens welke de uitzendkracht **ter beschikking** wordt gesteld van de inlenende onderneming.

c) "opdracht": de periode tijdens welke de uitzendkracht **tewerk** wordt gesteld **onder leiding en toezicht** van de inlenende onderneming.

Motivering

"Opdracht" (Engels: "assignment") verdient de voorkeur boven de term "terbeschikkingstelling" (Engels: "posting") en voorkomt daarmee verwarring met de richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers (die een bredere categorie werknemers dan alleen uitzendkrachten betreft). De tweede wijziging is vanwege de consistentie met andere amendementen.

Amendement 30
Artikel 3, lid 1 letter c bis (nieuw)

(c bis) "uitzendbureau": iedere natuurlijke of rechtspersoon die arbeidscontracten of arbeidsbetrekkingen met uitzendkrachten aangaat teneinde deze tijdelijk onder leiding en toezicht van inlenende ondernemingen tewerk te stellen;

Motivering

Het lijkt niet juist om in een richtlijn inzake uitzendwerk geen definitie van een uitzendbureau op te nemen.

Amendement 31
Artikel 3, lid 1, letter c ter (nieuw)

(c ter) "inlenende onderneming": iedere natuurlijke of rechtspersoon aan wie en onder wiens leiding en toezicht uitzendkrachten een uitzendopdracht

vervullen;

Motivering

Voor de volledigheid en gezien het kritische karakter van de term voor de voorgaande definities lijkt het juist om ook een definitie van "inlenende onderneming" op te nemen.

Amendement 32
Artikel 3, lid 1, letter d)

d) "essentiële arbeidsvoorwaarden": de arbeidsvoorwaarden met betrekking tot:

- i) **de arbeidstijd, rusttijden, nachtarbeid, feestdagen;**
- ii) **de bezoldiging;**
- iii) **arbeid verricht door zwangere en borstvoeding gevende vrouwen, kinderen en jongeren en;**
- iv) **de bepalingen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuigingen, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.**

d) "essentiële arbeidsvoorwaarden": de **in wettelijke voorschriften, collectieve arbeidsovereenkomsten en andere bepalingen in verband met ondernemingen vastgelegde** arbeidsvoorwaarden met betrekking tot:

- i) **werk- en rusttijden;**
- ii) **betaalde vakantie;**
- iii) **de bezoldiging, waaronder betaling van overuren;**
- iv) **gezondheid, veiligheid en hygiëne op de werkplek;**
- (v) **beschermende maatregelen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van zwangere vrouwen of vrouwen die onlangs een kind gekregen hebben, kinderen en jongeren, evenals bepalingen met betrekking tot ouderschapsverlof;**
- (vi) **gelijke behandeling van mannen en vrouwen en maatregelen ter bestrijding van discriminatie en intimidatie om redenen van sekse, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicaps, leeftijd of seksuele gerichtheid.**

Motivering

Het amendement is ontleend aan de essentiële arbeidsvoorwaarden vervat in de richtlijn terbeschikkingstelling van werknemers, artikel 3, lid 1, aangepast aan de structuur van artikel 5, dat overeenkomt met de richtlijn betreffende deeltijdwerk en werk voor een bepaalde periode die geen dergelijke algemene definitie bevatten. Andere wijzigingen maken duidelijk dat de genoemde voorwaarden zijn ontleend aan wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en

andere arbeidsrechtelijke bepalingen en bevatten voorts expliciete verwijzingen naar voorschriften betreffende ouderschapsverlof en maatregelen ter bestrijding van intimidatie.

Amendement 33
Artikel 3, lid 2, letter c)

c) personen **die een uitzendopdracht uitvoeren bij een inlenende onderneming.**

c) personen **met een arbeidscontract of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau.**

Motivering

Bedoeld om de groep arbeidskrachten die de lidstaten niet van de werkingssfeer van deze richtlijn mogen uitsluiten, te verbreden, met name door de bepaling niet te beperken tot werknemers met een uitzendopdracht. Dit is deels omdat "uitzendopdracht" moet worden gebruikt in plaats van de term "terbeschikkingstelling"; een tweede reden voor de wijziging is om geen arbeidskrachten uit te sluiten die in een inlenende onderneming werken op basis van leasing of andere (vaak langdurige maar niettemin "tijdelijke") regeling met een uitzendbureau.

Amendement 34
Artikel 4

1. Na de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale praktijken te hebben geraadpleegd, **herbekijken** de lidstaten **geregeld en minstens om de vijf jaar de beperkingen of verbodsbepalingen voor bepaalde categorieën van werknemers of bepaalde activiteitssectoren** om na te gaan of de specifieke omstandigheden waarop ze gebaseerd zijn, nog gelden. Zo niet, moeten de lidstaten ze opheffen.

2. De lidstaten delen het resultaat van dat onderzoek aan de Commissie mee. Indien dergelijke beperkingen of verbodsbepalingen behouden blijven, delen de lidstaten de redenen mee waarom dergelijke beperkingen of verbodsbepalingen volgens hen

1. Na de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale praktijken te hebben geraadpleegd, **kunnen** de lidstaten, **indien gerechtvaardigd, uitzendwerk verbieden of beperken. De lidstaten kunnen, indien dit volgens de nationale praktijken passender is, de sociale partners op het passende niveau de keus geven zulks rechtstreeks te doen.**

1 bis. Binnen twee jaar na goedkeuring van deze richtlijn en vervolgens elke vijf jaar, heroverwegen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, collectieve overeenkomsten en nationale praktijken, alle bestaande beperkingen, verbodsbepalingen en specifieke bepalingen inzake uitzendwerk, om na te gaan of de specifieke omstandigheden waarop ze gebaseerd zijn, nog gelden. Zo niet, moeten de lidstaten ze opheffen.

2. De lidstaten delen het resultaat van dat onderzoek aan de Commissie mee. Indien dergelijke beperkingen of verbodsbepalingen behouden blijven, delen de lidstaten de redenen mee waarom dergelijke beperkingen of verbodsbepalingen volgens hen

noodzakelijk en gerechtvaardigd zijn.

De beperkingen of verbodsbepalingen die behouden kunnen blijven, **moeten** gerechtvaardigd **zijn** om redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de werknemers.

noodzakelijk en gerechtvaardigd zijn.

De beperkingen of verbodsbepalingen die behouden kunnen blijven, ter zake **zijn uitsluitend** gerechtvaardigd zijn om redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de **uitzendkrachten, de gezondheids-, veiligheids- en andere risico's voor bepaalde categorieën werknemers of takken van bedrijvigheid, de goede werking van de arbeidsmarkt en de noodzaak om mogelijk misbruik te voorkomen.**

Motivering

De eerste wijziging is de splitsing van lid 1 in twee leden: het eerste laat geen twijfel bestaan dat beperkingen en verbodsbepalingen op het gebruik van uitzendwerk kunnen worden gehandhaafd en/of in bepaalde omstandigheden ingevoerd (overeenkomstig de overeenkomst van de Internationale Arbeidsorganisatie nr. 181, artikel 4); het tweede versterkt de bepalingen betreffende herziening door de lidstaten van dergelijke beperkingen, verbodsbepalingen en specifieke administratieve bepalingen, waaronder opneming van een uiterste termijn voor de eerste dergelijke heroverweging en het tijdschema voor volgende heroverwegingen.

Het tweede deel van lid 2 is ter wille van de duidelijkheid geamendeerd voor wat betreft de enige mogelijke rechtvaardiging van handhaving of invoering van beperkingen of verbodsbepalingen: de tekst komt overeen met de drie doelstellingen van de richtlijn (zie amendement op artikel 2) en stoelt, in het laatste deel, op de gemeenschappelijke verklaring van CIETT en Uni-Europa.

Amendement 35 Artikel 4, lid 3 (nieuw)

3. Deze bepaling laat redelijke regelingen voor de registratie, afgifte van vergunningen, certificatie, waarborging of toezicht op uitzendwerk onverlet, zolang deze regelingen geen onevenredige administratieve lasten voor de betrokken ondernemingen en personen met zich meebrengen.

Motivering

Deze bepaling laat er geen twijfel over bestaan dat redelijke administratieve regelingen voor de registratie en het toezicht op uitzendwerk niet worden beschouwd als beperkingen of verbodsbepalingen.

Amendement 36 Artikel 4, lid 4 (nieuw)

4. Beperkingen of verbodsbepalingen worden gehandhaafd of indien nodig ingevoerd om te voorkomen dat uitzendkrachten een uitzendopdracht krijgen bij ondernemingen of sectoren waar werknemers bij collectieve actie zijn betrokken.

Motivering

Deze bepaling zorgt dat uitzendkrachten niet worden gebruikt om bijvoorbeeld een staking te breken. Dit strookt als zodanig met de bepalingen van de Internationale Arbeidsorganisatie en vormt onderdeel van de bestaande consensus tijdens de onderhandelingen van de sociale partners over uitzendwerk in 2000-2001.

Amendement 37

Nieuw artikel vóór artikel 5

De lidstaten zien erop toe dat uitzendkrachten niet minder gunstig worden behandeld als het gaat om essentiële wettelijke arbeidsrechten en sociale bescherming dan andere categorieën werknemers.

De lidstaten heroverwegen binnen twee jaar na goedkeuring van de richtlijn en na raadpleging van de sociale partners de bestaande arbeids- en sociale wetgeving, collectieve overeenkomsten en nationale praktijken, teneinde na te gaan of uitzendkrachten voldoende zijn beschermd.

De lidstaten verschaffen, na raadpleging van de sociale partners, duidelijkheid over de wettelijke status van uitzendkrachten teneinde deze te erkennen als werknemers van uitzendbureaus en om de werkingssfeer van arbeidswetgeving en sociale bescherming te verzekeren en waar nodig tot uitzendkrachten uit te breiden.

De lidstaten stellen, overeenkomstig de communautaire en nationale wetgeving en praktijk, de respectieve verantwoordelijkheden van uitzendbureaus en inlenende ondernemingen vast en kennen deze toe als het gaat om de onder deze bepaling vallende rechten en verplichtingen.

Motivering

Dit amendement beoogt van de lidstaten te verlangen dat zij waar nodig de essentiële arbeidsrechten van uitzendkrachten verbeteren als een enigszins apart aspect van de niet-discriminatie- en andere bepalingen in de richtlijn.

Amendement 38
Artikel 5, lid 1

1. Uitzendkrachten worden tijdens de duur van hun opdracht minstens even gunstig behandeld als een vergelijkbare werknemer van de inlenende onderneming wat de betreft, met inbegrip van die welke aan een specifiek aantal dienstjaren onderworpen zijn, tenzij een verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Wanneer zulks passend is, wordt het "pro rata temporis"-beginsel toegepast.

1. De voor een uitzendkracht geldende essentiële arbeidsvoorwaarden zijn tenminste even goed als die welke gelden of zouden gelden voor een rechtstreeks door de inlenende onderneming volgens een contract van gelijke duur aangestelde werknemer, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht, rekening houdend met kwalificaties en vaardigheden, tenzij een verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Wanneer zulks passend is, wordt het "pro rata temporis"-beginsel toegepast.

Motivering

Deze herformulering maakt duidelijk dat de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten tenminste even goed moeten zijn als die van direct door de inlenende onderneming voor dezelfde tijdsduur aangestelde werknemers (ongeacht het soort contract en - vanwege het woord "zouden" - en ongeacht de vraag of er werkelijk dergelijke werknemers bij de betrokken inlenende onderneming bestaan).

Amendement 39
Artikel 5, lid 1 bis (nieuw)

Basisbescherming met betrekking tot essentiële arbeidsvoorwaarden en arbeidsbescherming die vooral voor vrouwen en werknemers met gezinsverantwoordelijkheden van belang is, zoals bescherming tegen discriminatie en intimidatie, moederschapsbescherming, en moederschaps- en ouderschapsverlof, moet vanaf de eerste dag beschikbaar zijn voor alle uitzendkrachten, ongeacht hun contracttype.

Motivering

Teneinde de gelijke behandeling van alle werknemers op eenzelfde werkvloer te verzekeren en de uitzendkrachten degelijk te beschermen, is het nodig vanaf de eerste dag van het contract een degelijke basisbescherming te bieden onder meer op het vlak van ouderschapsverlof en discriminatie.

Amendement 40
Artikel 5, lid 2

De lidstaten kunnen bepalen dat van het in lid 1 vastgestelde beginsel kan worden afgeweken wanneer de uitzendkrachten, die door een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn gebonden, **ook worden vergoed tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten.**

Ten aanzien van de bezoldiging of specifieke onderdelen van de bezoldiging kunnen de lidstaten, indien nodig na raadpleging van de sociale partners, bepalen dat van het in lid 1 vastgestelde beginsel kan worden afgeweken wanneer de uitzendkrachten, door een overeenkomst voor onbepaalde tijd **of voor een duur van ten minste 18 maanden** zijn gebonden **aan het uitzendbureau dat hen passende en voortgezette vergoeding garandeert, ongeacht of zij al dan niet een uitzendopdracht vervullen.**

De lidstaten nemen passende maatregelen om misbruik bij de toepassing van dit lid te voorkomen.

Motivering

De uitzondering voor vaste arbeidscontracten moet worden beperkt tot uitsluitend bezoldiging of bepaalde bezoldigingsonderdelen om te voorkomen dat er grote verschillen ontstaan met werknemers in de inlenende onderneming. De omschrijving van voortzetting van vergoeding tussen uitzendopdrachten moet nader worden gepreciseerd. Dit amendement erkent dat niet-vaste contracten van een bepaalde duur overeenkomstige inkomensstabiliteit e.d. bieden als vaste contracten.

Het amendement op overweging 17 is in dit verband ook relevant.

Amendement 41
Artikel 5, lid 3

De lidstaten kunnen de sociale partners op het passende niveau **de mogelijkheid bieden om** collectieve overeenkomsten **te** sluiten die afwijken van het in lid 1 vastgestelde beginsel, **op voorwaarde dat de uitzendkrachten een passend beschermingsniveau wordt verzekerd.**

De sociale partners kunnen op het passende niveau collectieve overeenkomsten **voortzetten of** sluiten die afwijken van het in lid 1 vastgestelde beginsel.

Motivering

De mogelijkheid dat de sociale partners overeenkomsten sluiten die afwijken van het niet-discriminatiebeginsel moet niet afhankelijk zijn van de toestemming van de lidstaten, maar moet daarentegen rechtstreeks uit de richtlijn voortvloeien. Om te voorkomen dat er ingrepen moeten worden gepleegd in bestaande collectieve overeenkomsten moeten de bestaande collectieve

overeenkomsten die afwijken van het niet-discriminatiebeginsel ongewijzigd kunnen worden voortgezet na de goedkeuring van de richtlijn. Als de sociale partners op het passende niveau een dergelijke overeenkomst hebben gesloten, moet geen van de partners de mogelijkheid hebben om onzekerheid over de overeenkomst te scheppen door voor het Europese Hof van Justitie te eisen dat de overeenkomst nietig wordt verklaard vanwege een onvoldoende beschermingsniveau.

Amendement 42
Artikel 5, lid 4

Onverminderd de bepalingen van de leden 2 en 3 hierboven, kunnen de lidstaten bepalen dat lid 1 niet van toepassing is wanneer een uitzendkracht naar aanleiding van een opdracht of een reeks opdrachten in dezelfde inlenende onderneming een werk uitvoert dat door zijn duur of aard kan worden verwezenlijkt in een periode van ten hoogste zes weken. ***Schrappen***

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de onrechtmatige toepassing van dit lid te voorkomen.

Motivering

Als een verschil wordt gemaakt met uitzendkrachten die rechtstreeks in dienst zijn van de inlenende onderneming, dan is deze uitzondering niet gerechtvaardigd omdat het niet-discriminatiebeginsel bij gelijke arbeidsduur vanaf de eerste dag van de arbeidsverhouding en voor de gehele duur daarvan gewaarborgd moet zijn.

Amendement 43
Artikel 5, lid 5

Wanneer de vergelijking overeenkomstig deze richtlijn met een vergelijkbare werknemer in de inlenende onderneming moet gebeuren, maar er geen dergelijke werknemer is, wordt vergeleken met de collectieve overeenkomst waaronder de inlenende onderneming valt; bestaat er geen soortgelijke collectieve overeenkomst, dan wordt vergeleken met de collectieve overeenkomst waaronder het uitzendbureau valt; bij gebrek aan toepasselijke collectieve overeenkomst worden de essentiële arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht geregeld door de nationale wetgeving en de nationale praktijken. ***Schrappen***

Motivering

Deze schrapping is het logisch gevolg van de schrapping van de definitie van "vergelijkbare werknemer" in artikel 3, lid 1, sub b.

Amendement 44 Artikel 5, lid 6

De wijze van tenuitvoerlegging van de bepalingen van dit artikel wordt vastgesteld door de lidstaten, **na raadpleging van de sociale partners**. De lidstaten mogen het ook aan de sociale partners op het geschikte niveau overlaten om de wijze van tenuitvoerlegging vast te stellen.

De wijze van tenuitvoerlegging van de bepalingen van dit artikel wordt vastgesteld door de lidstaten. De lidstaten mogen het, **overeenkomstig de nationale praktijk**, ook aan de sociale partners op het geschikte niveau overlaten om de wijze van tenuitvoerlegging vast te stellen.

Motivering

De betekenis van uiteenlopende nationale gebruiken in verschillende lidstaten moet uitdrukkelijk worden erkend.

Amendement 45 Artikel 5, lid 6 bis (nieuw)

6 bis. Voor uitzendkrachten gelden dezelfde bepalingen ten aanzien van veiligheid, gezondheid en hygiëne op de werkplek als voor de werknemers van de inlenende onderneming. Gezorgd wordt met name voor de opleiding van uitzendkrachten op het gebied veiligheid met het oog op het tijdelijke karakter van hun werk en de mogelijke verscheidenheid van de verrichte werkzaamheden in verschillende inlenende ondernemingen.

Motivering

Dit amendement is ingegeven door het beginsel van gelijke behandeling en rechten voor alle werkenden in de onderneming met speciale aandacht voor het tijdelijke karakter van het werk; de werkzaamheden zijn veelal van zeer korte duur en in veel gevallen verricht de uitzendkracht niet dezelfde of verschillende taken in diverse inlenende ondernemingen waar hij werkt.

Amendement 46 Artikel 6, lid 1

De uitzendkrachten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming met de bedoeling hen dezelfde kansen op

De uitzendkrachten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming met de bedoeling hen dezelfde kansen op

een vaste baan te geven als de andere werknemers van die onderneming.

een vaste baan te geven als de andere werknemers van die onderneming.

Dergelijke informatie kan worden verstrekt door een algemene aankondiging op een geschikte plaats in de onderneming waar de uitzendkracht een uitzendopdracht vervult.

Motivering

De toegevoegde tekst, ontleend aan de richtlijn betreffende arbeidscontracten voor een bepaalde periode, beoogt de tekst meer 'operationeel' te maken; verder geeft zij aan dat inlenende ondernemingen moeten worden betrokken bij de naleving van deze bepaling.

Amendement 47

Artikel 6, lid 2

De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de bepalingen die het sluiten van een arbeidsovereenkomst of het totstandkomen van een arbeidsverhouding tussen de inlenende onderneming en de uitzendkracht verbieden of verhinderen na afloop van ***de periode tijdens welke hij ter beschikking wordt gesteld***, nietig zijn of nietig kunnen worden verklaard.

De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de bepalingen die het sluiten van een arbeidsovereenkomst of het totstandkomen van een arbeidsverhouding tussen de inlenende onderneming en de uitzendkracht verbieden of verhinderen na afloop van ***zijn uitzendopdracht***, nietig zijn of nietig kunnen worden verklaard.

Dit lid heeft geen betrekking op regelingen volgens welke uitzendbureaus een redelijke vergoeding ontvangen voor aan de inlenende onderneming verleende diensten in verband met de uitzendopdracht, aanwerving en opleiding van uitzendkrachten.

Motivering

Dit amendement moet ervoor zorgen dat de praktijk van tarieven voor "tijdelijk-naar-vast" die bijv. in het Verenigd Koninkrijk bestaat, niet onder dit artikel vallen.

Amendement 48

Artikel 6, lid 3

De uitzendbureaus rekenen de werknemers geen honoraria aan in ruil voor opdrachten in een inlenende onderneming.

De uitzendbureaus rekenen de werknemers geen honoraria aan, ***en zeker niet*** in ruil voor opdrachten in een inlenende onderneming ***of in het geval zij een arbeidscontract sluiten of een arbeidsbetrekking aangaan met de inlenende onderneming na hun uitzendopdracht bij de betrokken inlenende***

onderneming.

Motivering

Van uitzendkrachten mag geen vergoeding worden verlangd indien zij overstappen naar de inlenende onderneming waar zij een uitzendopdracht vervulden.

Amendement 49

Artikel 6, lid 4

Uitzendkrachten komen in aanmerking voor ***de sociale dienstverlening*** van de inlenende onderneming, tenzij objectieve redenen een andere behandeling rechtvaardigen.

Uitzendkrachten komen in aanmerking voor ***dezelfde collectieve voorzieningen*** van de inlenende onderneming, ***bijvoorbeeld voorzieningen voor kinderopvang, als die welke gelden of zouden gelden voor werknemers die door de inlenende onderneming met een contract van gelijke duur rechtstreeks zijn aangesteld***, tenzij objectieve redenen een andere behandeling rechtvaardigen.

Motivering

Dit amendement op artikel 6, lid 4 sluit aan bij de herformulering van artikel 5, lid 1. Verder maakt het de onder deze bepaling vallende diensten, resp. faciliteiten meer expliciet.

Amendement 50

Artikel 7, nieuwe alinea vóór de eerste alinea

De lidstaten en de sociale partners zorgen ervoor dat uitzendkrachten op dezelfde wijze als andere werknemers profiteren van bepalingen van de nationale en communautaire wetgeving inzake voorlichting, inspraak en medezeggenschap van werknemers, wat betreft zowel uitzendbureaus als inlenende ondernemingen. Ook zorgen zij ervoor dat uitzendkrachten kunnen worden vertegenwoordigd door het vertegenwoordigende lichaam van werknemers in de inlenende onderneming en toegang hebben tot alle interne procedures en bepalingen inzake klachten, ongeacht of deze aanhangig worden gemaakt door of tegen de uitzendkracht.

Motivering

Deze nieuwe alinea gaat in op het feit dat de bewoording van de Commissie van artikel 7 alleen bepaalt dat uitzendkrachten worden meegeteld als zij in opdracht werken ongeacht of de

drempel wordt gehaald voor nationale en of communautaire procedures inzake voorlichting, inspraak en medezeggenschap als het gaat om een bepaalde onderneming. Deze wijziging zorgt ervoor dat zij, net als andere werknemers, profiteren van de bestaande procedures indien een bepaalde drempel is bereikt en deze procedures van toepassing zijn, met andere woorden, uitzendkrachten moeten samen met het overige personeel worden voorgelicht en geraadpleegd. Tenslotte gaat de wijziging ook in op het feit dat uitzendkrachten bijzonder kwetsbaar zijn voor ongegronde klachten van een inlenende onderneming, omdat zij ook zijn vaak zijn uitgesloten van het gebruik van interne procedures voor het aanhangig maken van bijvoorbeeld klachten over seksuele intimidatie.

Amendement 51

Artikel 7

In het uitzendbureau worden de uitzendkrachten meegeteld voor de vaststelling van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin de nationale en communautaire wetgevingen voorzien, moeten worden opgericht.

De lidstaten kunnen, onder de voorwaarden die zij vaststellen, bepalen dat deze werknemers in de inlenende onderneming worden meegeteld voor de berekening van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin de nationale en communautaire wetgevingen voorzien, mogen worden opgericht.

In het uitzendbureau worden de uitzendkrachten meegeteld voor de vaststelling van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin de nationale en communautaire wetgevingen **of collectieve overeenkomsten** voorzien, moeten worden opgericht.

De lidstaten kunnen, onder de voorwaarden die zij vaststellen, bepalen dat deze werknemers in de inlenende onderneming worden meegeteld voor de berekening van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin de nationale en communautaire wetgevingen **of collectieve overeenkomsten** voorzien, mogen worden opgericht, **op dezelfde wijze als werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming volgens een contract van gelijke duur zijn of zouden zijn aangesteld.**

Motivering

Met dit amendement wordt rekening gehouden met de mogelijkheid dat de vertegenwoordiging van werknemers ook door middel van collectieve overeenkomsten kan zijn geregeld. Deze toevoeging aan de tweede alinea van artikel 7 sluit aan bij de herformulering van artikel 5, lid 1.

Amendement 52

Artikel 10

De lidstaten stellen het stelsel van sancties dat van toepassing is op overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen vast en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de tenuitvoerlegging van die sancties te

De lidstaten stellen het stelsel van sancties dat van toepassing is op overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen vast en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de tenuitvoerlegging van die sancties te

verzekeren. De aldus vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op de in artikel 11 vermelde datum van deze bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen zo spoedig mogelijk mee. Ze zien er in het bijzonder op toe dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over gepaste procedures beschikken voor de uitvoering van de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet.

verzekeren. De aldus vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op de in artikel 11 vermelde datum van deze bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen zo spoedig mogelijk mee. Ze zien er in het bijzonder op toe dat de werknemers en hun vertegenwoordigers over gepaste procedures beschikken voor de uitvoering van de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet.

Motivering

De lidstaten moeten erop toezien dat zowel werknemers als hun vertegenwoordigers over de middelen beschikken om te kunnen aandringen op toepassing van de bepalingen van deze richtlijn zodat werknemers feitelijk kunnen kiezen tussen directe actie en optreden via hun vertegenwoordigers.

Amendement 53 Artikel 11, lid 1

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op ... (twee jaar na de goedkeuring) aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op ... (twee jaar na de goedkeuring) aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners, **indien overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk van toepassing**, via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Motivering

De bedoeling van deze richtlijn is uitzendwerk aantrekkelijker te maken: op basis van de uiteenlopende omstandigheden in de lidstaten moet worden bepaald hoe dit doel het best kan worden verwezenlijkt, en in verband met de omzetting van deze bepaling moet dan ook een ruime mate van soepelheid mogelijk zijn.

Amendement 54 Artikel 11, lid 2 bis (nieuw)

2 bis). Zij moeten deze bepalingen omzetten op een wijze die verenigbaar is

met bevordering van het scheppen van werkgelegenheid en het aantrekkelijker maken van uitzendwerk, en erkennen dat de omstandigheden in hun eigen lidstaat anders zijn.

Motivering

Uitdrukkelijke erkenning van de betekenis van nationale wetgeving en gebruiken in verband met de algemene doelen van de richtlijn.

TOELICHTING

Bij de opstelling van het ontwerpverslag heeft de rapporteur regelmatig contact gehad en heeft zij uitvoerig van gedachten gewisseld met alle betrokken partijen, zowel overheid als bedrijfsleven. Naast bezoeken aan de 'werkvloer' en besprekingen met uitzendkrachten en personeel van uitzendbureaus omvatte dit:

- de bijeenkomst in het Europees Parlement die op 8 mei 2002 door het Europees Beleidscentrum was georganiseerd,
- de *mini-hoorzitting* die op 28 mei door de rapporteur in de parlementaire commissie was georganiseerd met inbreng van belangrijke vertegenwoordigers van de sociale partners en van onderzoeker Donald Storrie; deze eerste bespreking in de commissie vond plaats mede op basis van *het eerste werkdocument van de rapporteur van 14 mei 2002 (PE 316.344)*,
- een volgende gedachtewisseling in de commissie op 19 juni en individuele besprekingen met de schaduwrapporteurs en de rapporteurs voor advies van de commissies FEMM en JURI, mede aan de hand van *het tweede werkdocument van de rapporteur van 27 juni 2002 (PE 316.355)*,
- contacten en gedachtewisselingen met betrokken partijen, waaronder Europese, nationale en bedrijfstakorganisaties van de sociale partners, maar ook met vertegenwoordigers van de lidstaten, de Commissie, het secretariaat van de Raad en het Deense Voorzitterschap.

Deze voorbereidingen vonden hun weerslag in het ontwerpverslag van de rapporteur, dat een groot aantal amendementen bevatte. De rapporteur wijst er echter op dat dit geenszins betekent dat de hoofdlijnen en de kern van het voorstel van de Commissie niet werden gevolgd. Zij is zich terdege bewust van de noodzaak en het belang van de richtlijn maar is de afgelopen weken steeds meer doordrongen geraakt van de complexiteit van een en ander.

Voornaamste redenen voor de wijzigingen

Redenen voor het grote aantal amendementen (veelal van technische aard) zijn:

- een duidelijker formulering van de doelstellingen van de richtlijn aan de hand van de drievoudige benadering vervat in het eerste werkdocument van de rapporteur dat onder meer was ingegeven door het rapport van de Stichting van Dublin¹ naast andere studies,
- een betere aansluiting bij hetgeen in de onderhandelingen van de sociale partners is besproken, evenals bij bestaande Europese regelingen en regelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie, teneinde een consequente interpretatie en tenuitvoerlegging van de nieuwe richtlijn te vergemakkelijken,
- het aandacht schenken en voorrang geven aan essentiële bescherming van uitzendkrachten bij wijze van afzonderlijke, maar niet minder belangrijke kwestie, los van de bepaling dat uitzendkrachten niet minder gunstig mogen worden behandeld dan een vergelijkbare werknemer in de inlenende onderneming als het gaat om de arbeidsvoorwaarden (de "niet-discriminatiebepaling")
- het rekening houden met de uiteenlopende situaties in de lidstaten met name ten aanzien van de noodzaak van eventuele uitzonderingen op de niet-discriminatiebepaling.

¹ "Uitzendwerk in de EU" in april 2002 gepubliceerd door de Stichting te Dublin (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0202NL.pdf>)

De drievoudige doelstellingen

Er was in de diverse gedachtewisselingen binnen en buiten de commissie ruime steun voor de drie doelstellingen of niveaus van gelijke behandeling die in het eerste werkdocument zijn genoemd:

- *"gelijke behandeling van uitzendkrachten ten opzichte van andere werknemers wat betreft rechtspositie en zekerheid van de arbeidsplaats*
- *naleving van de bestaande sociale normen in de inlenende ondernemingen, hetgeen betekent gelijke behandeling qua bezoldiging en arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten en vergelijkbare werknemers van de inlenende ondernemingen*
- *erkenning van de uitzendsector als volwaardige economische sector, door het wegnemen van onnodige beperkingen en verboden."*

De rapporteur stelt voor deze in de overwegingen en artikelen van de richtlijn op te nemen en daarbij de noodzaak te onderstrepen van een delicaat evenwicht tussen deze doelstellingen en het schenken van passende aandacht aan het driehoekskarakter van uitzendwerk.

Haar toevoegingen inzake de essentiële wettelijke arbeidsbescherming beogen, zonder de bepalingen uit te breiden tot kwesties waarvoor de EU niet bevoegd is of waarvoor de rechtsgrond en de besluitvormingsprocedures zouden moeten worden uitgebreid, een vollediger kader te scheppen en een beter evenwicht bij de bepalingen die voor de diverse betrokken partijen relevant zijn.

Voortbouwen op bestaande wetteksten en de heersende consensus

Helaas heeft de Commissie niet iedere mogelijkheid aangegrepen om voort te bouwen op bestaande wetteksten en zijn de verwijzingen derhalve enigszins onvolledig. De rapporteur heeft niet alleen inspiratie geput uit de richtlijn betreffende de door de Europese partners gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (99/70/EG) (die weer grotendeels is gebaseerd op de richtlijn betreffende deeltijdarbeid (97/81/EG) maar ook op de richtlijn betreffende terbeschikkingstelling van werknemers (96/71/EG), de overeenkomst van de Internationale Arbeidsorganisatie (C 181) en aanbeveling (R 188) die in 1997 door de tripartiete Internationale Arbeidsconferentie met overweldigende steun en algemene instemming van de partijen werden goedgekeurd.

Net als de Commissie betreurt de rapporteur dat de Europese sociale partners geen overeenstemming hebben bereikt over een richtlijn betreffende uitzendbureaus en zij wil ook voortbouwen op de consensus die tot stand gekomen is bij de onderhandelingen begin 2001. Bovendien kwamen de Europese organisaties van sociale partners in de sector uitzendwerk, Euro-CIETT en Uni-Europa, in oktober 2001 een gezamenlijke verklaring overeen waarin de voornaamste elementen werden vermeld van een voorstel voor een richtlijn dat zij graag zouden zien dat de Commissie zou indienen. Het is vreemd dat de Commissie niet naar deze tekst verwijst. De rapporteur stelt een dergelijke verwijzing voor en heeft inderdaad enkele formuleringen in haar amendementen aan deze gezamenlijke verklaring ontleend.

Ook is "plagiaat" gepleegd bij amendering van door de Commissie voorgestelde artikelen en termen die overeenstemming vertoonden maar toch verschillend waren van bijvoorbeeld de bepalingen in de richtlijn betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en betreffende terbeschikkingstelling van werknemers of ook de overeenkomst van de Internationale

Arbeidsorganisatie. Dergelijke verschillen in wettelijke teksten kunnen veel interpretatieproblemen opleveren en belemmeringen opwerpen voor de tenuitvoerlegging, toepassing en jurisdictie. Daarom lijkt het verstandig om definities en verplichtingen meer aan elkaar aan te passen.

Om overeenkomstige reden heeft de rapporteur tevens verkozen de termen "uitzendkracht", "uitzendbureau" en "inlenende onderneming" in de gehele richtlijn te gebruiken op basis van duidelijke definities van deze termen in artikel 3 teneinde verwarring te voorkomen. Bovendien is de term "terbeschikkingstelling" vervangen door "opdracht" ter vermijding van verwarring met de richtlijn betreffende terbeschikkingstelling van werknemers. Hoewel genoemde richtlijn ook de grensoverschrijdende terbeschikkingstelling van uitzendkrachten regelt (met als belangrijkste bepaling de toepassing van de bestaande wetgeving en collectieve overeenkomsten in de lidstaten waar het werk wordt verricht), behandelt de richtlijn voornamelijk ter beschikking gestelde werknemers die blijven werken onder leiding van hun werkgever in de lidstaten van oorsprong. Een essentieel onderdeel van de definitie van "opdracht" in deze nieuwe richtlijn moet zijn dat de uitzendkracht werkt onder leiding en toezicht van de inlenende onderneming. Teneinde dit te onderstrepen en verwarring te voorkomen is steeds de term "opdracht" gebruikt. Het is natuurlijk belangrijk dat deze specifieke termen nauwkeurig in alle taalversies worden geformuleerd. Tenslotte is de definitie van arbeidsvoorwaarden aangepast aan die in artikel 3 van de richtlijn betreffende terbeschikkingstelling van werknemers, waarbij er rekening mee is gehouden dat laatstgenoemde richtlijn geen bepaling inzake gelijke behandeling bevat maar de toepassing regelt van de arbeidsvoorwaarden die voor de nieuwe werkplek gelden.

Essentiële bescherming - een eerste prioriteit

Hoewel het voorstel van de Commissie zich vrijwel uitsluitend richt op de niet-discriminatieclausule, is de verplichting om uitzendkrachten niet minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in de inlenende onderneming niet het enige in de voorstellen van de rapporteur. Zij beklemtoont ten eerste de noodzaak van essentiële bescherming en voegt daar onmiddellijk aan toe dat essentiële bescherming vanaf de eerste dag moet gelden en dat onder geen enkele voorwaarde hiervan ontheffing of vrijstelling kan worden verleend! Deze opvatting kreeg bij de voorbereidende besprekingen van de rapporteur de volledige steun van alle betrokken partijen. Derhalve zijn amendementen ingediend om duidelijk te maken dat uitzendkrachten vanaf de eerste dag recht hebben op essentiële bescherming.

Een dergelijke essentiële bescherming omvat het arbeidsrecht en de socialezekerheidsbescherming. Zonder in detail te treden of specifieke vormen van bescherming voor te stellen, wordt in de nieuwe overweging aan de lidstaten voorgesteld om na te gaan of hun uitzendkrachten voldoende door het arbeidsrecht en de sociale zekerheid zijn beschermd. Bovendien is bij de definities bewust aandacht geschonken aan het feit dat het slechts in enkele lidstaten (nog) niet duidelijk is dat uitzendkrachten de status van werknemer bezitten of een equivalente essentiële bescherming genieten. De reikwijdte van de richtlijn omvat niet alleen personen met arbeidscontracten maar ook mensen met andere arbeidsbetrekkingen (waarbij de vraag beslissend is of zij in een afhankelijkheidsrelatie en onder leiding en toezicht van iemand anders werken), maar niettemin wil de rapporteur duidelijk de gedachte steunen dat de richtlijn een stap voorwaarts is naar volledige werknemersrechten voor uitzendkrachten en andere "atypische werknemers".

De bepaling dat uitzendkrachten niet minder gunstig mogen worden behandeld dan vergelijkbare werknemers in de inlenende onderneming is geamendeerd om deze zoveel mogelijk aan te

passen aan de richtlijnen inzake deeltijdarbeid en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De situaties waarbij inlenende ondernemingen een beroep doen op uitzendwerk, lopen sterk uiteen: soms wordt een "tijdelijke kracht" ingehuurd om een vaste werknemer met verlof te vervangen en in andere gevallen worden uitzendkrachten ingehuurd voor een specifiek project waarvoor extra mankracht nodig is. In het eerste geval is het niet moeilijk om een vergelijkbare werknemer te vinden; in het tweede geval kan dit gecompliceerder liggen. Zou de inlenende onderneming hebben gekozen voor directe aanwerving van een tijdelijke werknemer (bijvoorbeeld met een contract voor een bepaalde periode), dan zou hij of zij het loonniveau en andere voorwaarden hebben bepaald op basis van traditie en bestaande normen. Daarom is zelfs in gevallen waarin er geen concrete vergelijkbare werknemers zijn, een denkbeeldige vergelijking mogelijk. In haar amendementen verlegt de rapporteur de aandacht van individuele vergelijkingen naar de meer algemene benadering en verwijzing naar collectieve normen.

Vrijstellingen van de niet-discriminatiebepaling

De rapporteur heeft van meet af aan zeer duidelijk gemaakt dat zij niet gelukkig was met de vrijstellingen van de niet-discriminatiebepaling die in de richtlijn zijn voorgesteld, met name de laatste, die uitzendopdrachten van uiterlijk zes weken wil vrijstellen;

- de afwijking in de vorm van een collectieve overeenkomst in artikel 5, lid 3 is een geaccepteerde en - in de ogen van de rapporteur, maar ook in het licht van de Europese steun voor sociale dialoog en de door de lidstaten gedane toezeggingen in het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie - een lovenswaardige benadering die pasklare oplossingen voor sterk verschillende situaties zal vergemakkelijken;
- de vrijstelling van uitzendkrachten met een vast arbeidscontract in artikel 5, lid 2 beklemtoont de voorkeur voor vaste en blijvende tewerkstelling - maar moet duidelijk worden gekwalificeerd, vooral omdat de precieze waarborgen en voorwaarden die met een dergelijke status zijn verbonden, van nationaal recht en praktisch afhankelijk zijn;
- tenslotte past de vrijstelling in artikel 5, lid 4 naar de mening van de rapporteur in het geheel niet in de richtlijn en zou zij, indien zij in de huidige vorm werd goedgekeurd, de uitwerking en doelmatigheid van de gehele aanpak volledig ondermijnen. Hoewel de rapporteur ernstig beoogde deze vrijstelling te schrappen, heeft zij kennis genomen van de sterke aanrang van bepaalde lidstaten die vrezen dat zij, zonder deze bepaling grote problemen zullen ondervinden bij de tenuitvoerlegging van de richtlijn. Zij stelt voor om dergelijke ernstige zorgen in overweging te nemen maar alleen in specifieke gevallen, teneinde de vrijstelling niet aantrekkelijk te maken in gevallen waarin er absoluut geen reden voor is. Een tweede kwalificatie die voor veel van de geraadpleegde partijen acceptabel lijkt, is het beperken van deze vrijstelling tot de bezoldiging. De partijen zijn het er allemaal over eens dat uitzendkrachten ten aanzien van andere essentiële arbeidsvoorwaarden vanaf de eerste dag essentiële bescherming moeten krijgen. De rapporteur verzoekt de commissie, met alle nog bestaande punten van voorbehoud, na te gaan of deze vrijstelling, onder de voorgestelde omstandigheden, kan worden aanvaard voor de periode tot aan de geplande beoordeling en herziening van de richtlijn.

11 september 2002

ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN EN INTERNE MARKT

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten (COM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))

Rapporteur voor advies: Giuseppe Gargani

PROCEDUREVERLOOP

De Commissie juridische zaken en interne markt benoemde op haar vergadering van 22 mei 2002 Ioannis Koukiadis tot rapporteur voor advies. Na de stemming op 10 september 2002 legde Ioannis Koukiadis zijn functie als rapporteur voor advies neer en werd Giuseppe Gargani tot rapporteur benoemd.

De commissie behandelde het ontwerpadvies op haar vergaderingen van 4 juni, 20 juni en 10 september 2002.

Op laatstgenoemde vergadering hechtte zij met 14 stemmen voor en 13 tegen haar goedkeuring aan de hierna volgende amendementen.

Bij de stemming waren aanwezig: Giuseppe Gargani, voorzitter en rapporteur; Willi Rothley, ondervoorzitter; Ioannis Koukiadis, ondervoorzitter; Bill Miller, ondervoorzitter; Paolo Bartolozzi, Maria Berger, Ward Beysen, Michel J.M. Dary, Enrico Ferri, Janelly Fourtou, Marie-Françoise Garaud, Evelyne Gebhardt, José María Gil-Robles Gil-Delgado, Malcolm Harbour, The Lord Inglewood, Othmar Karas, (verving Bert Doorn), Hans Karlsson, Piia-Noora Kauppi (verving Rainer Wieland), Kurt Lechner, Klaus-Heiner Lehne, Neil MacCormick, Arlene McCarthy, Toine Manders, Linda McAvan, Manuel Medina Ortega, Pasqualina Napoletano (overeenkomstig artikel 153, lid 2 van het Reglement), Angelika Niebler (verving Joachim Wuermeling), Anne-Marie Schaffner, Marianne L.P. Thyssen, Diana Wallis en Stefano Zappalà.

BEKNOPTE MOTIVERING

ALGEMEEN

Er zijn drie soorten atypische arbeid, te weten de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid via arbeidsbureaus; de twee eerstgenoemde vormen zijn op communautair niveau geregeld via richtlijnen die hun neerslag vonden in collectieve overeenkomsten. Ten aanzien van de derde vorm waren er echter problemen en kon geen overeenstemming worden bereikt. Het achterwege blijven van een regeling hiervoor, maar ook de volharding bij het zoeken naar een oplossing zijn tekenend voor de omvang van het probleem.

Uitzendbureaus ontstonden een aantal decennia geleden. Aanvankelijk werd betwijfeld of zij wel legaal waren, omdat men van mening was dat hun activiteiten strijdig waren met het verbod in de internationale overeenkomsten van de IAO. Dit veranderde toen duidelijk werd dat de uitzendbureaus niet door de werknemers worden betaald.

Sindsdien maakten deze uitzendbureaus een grote bloei door en verspreidden zij zich over alle landen van de Europese Unie, omdat zij voldoen aan fundamentele behoeften van de nieuwe economie. Hun bijdrage aan de groei van de beroepsbevolking, doordat zij de toegang van met name vrouwen en jongeren tot de arbeidsmarkt vergemakkelijkten staat buiten kijf; ook droegen zij aanzienlijk bij tot het mededingingsvermogen van de ondernemingen.

Deze vorm van atypische arbeid staat echter van alle vormen ervan ook het meest open voor ontduiking van de communautaire wetgeving en schandelijke uitbuiting van arbeid. Het is geen toeval dat in veel landen sprake is van uitlenen of huren van werknemers alsof het om dingen gaat. Voorts worden uitzendbureaus aan de kaak gesteld omdat zij gebruikt zouden worden als middel om clandestiene migratie te bevorderen. Ook voor de overige werknemers bergen zij gevaren in zich. Daarom zijn negen van de vijftien lidstaten van de Europese Unie overgegaan tot wetgeving waarbij beperkingen en vaak ook verboden werden ingesteld. Het is dus duidelijk dat de regelingen die voor deze bureaus in de lidstaten van de EU gelden zeer uiteenlopen van onbelemmerd opereren tot vergaande regelingen, hetgeen gevolgen heeft voor het mededingingsvermogen van de ondernemingen en het functioneren van de interne markt.

Het moet echter duidelijk zijn dat de voorgestelde richtlijn niet beoogt nieuwe arbeidsvoorwaarden vast te stellen; de bedoeling is de bestaande juridische bescherming te doen toepassen op deze categorie tijdelijke werknemers met het oog op een behandeling van deze werknemers met zo min mogelijk onterechte verschillen met de overige werknemers. Het gaat dus om het waarborgen van de toepassing van bestaande wetgeving, o.a. richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Aan de wortel van alle problemen rond deze vorm van werkgelegenheid is dat we in plaats van de traditionele bilaterale relatie werknemer-werkgever een driehoeksverhouding hebben met een opmerkelijk verschijnsel: de bedrijven die de werknemers aannemen, stellen hen niet zelf te werk en zo hebben we werkgevers zonder werknemers, en de werkgevers die de werknemers tewerkstellen vinden niet dat zij zelf de werkgever zijn, en zo krijgen we werknemers zonder werkgevers. Deze opvatting is echter snel achterhaald door middel van nationale wetgeving waarin onderscheid werd aangebracht in de eigenschappen van de werkgever, en werd de verdeling geregeld van de verantwoordelijkheden tussen beide werkgevers, waarmee ook internationale arbeidsovereenkomst 181 van 1997 instemt.

HET VOORSTEL VAN DE COMMISSIE

De door de Commissie voorgestelde ontwerprichtlijn omvat twee belangrijke punten. Het eerste is de invoering in artikel 5 van een algemeen verbod op discriminatie wat betreft de arbeidsvoorwaarden tussen tijdelijke werknemers en vergelijkbare werknemers van de inhurende onderneming. Er moet echter op worden gewezen dat hetzelfde artikel ook twee uitzonderingen bevat, namelijk in de leden 2 en 4. Het tweede belangrijke punt van de ontwerprichtlijn is artikel 4, waarin bepaald is dat de lidstaten de beperkingen of verbodsbepalingen geregeld moeten herzien.

RECHTSGROND

De rechtsgrond die de Commissie heeft gekozen, is artikel 137 in combinatie met artikel 136 van het Verdrag. De noodzaak van optreden bij de werkzaamheden van tijdelijk personeel wordt gezien als aanvulling op de wetgeving van de lidstaten om ongeoorloofde discriminatie tussen tijdelijk personeel te vermijden, en de bescherming van minimumrechten voor tijdelijk personeel vast te leggen om de doelen van artikel 136 ten aanzien van de bevordering van de

werkgelegenheid te verwezenlijken, gekoppeld aan de door de ondernemingen nagestreefde flexibiliteit bij het functioneren van de arbeidsmarkt en adequate sociale zekerheid. Weliswaar zijn de bepalingen van artikel 137, lid 6 niet van toepassing op de salarissen, maar deze uitzondering geldt de vaststelling van de salarissen en niet de gevallen waarin slechts de naleving van het beginsel van niet-discriminatie ten aanzien van dezelfde arbeid wordt nagestreefd. Ten aanzien hiervan wordt in de eerdere richtlijnen inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en deeltijdarbeid waarover overeenstemming bestaat, erkend dat op grond van artikel 7 van het communautair Handvest van de fundamentele rechten de onderlinge toenadering van de arbeidsvoorwaarden noodzakelijk is, ook bij de drie vormen van atypische arbeid, namelijk deeltijdarbeid, arbeid voor onbepaalde tijd en uitzendwerk, terwijl vervolgens in artikel 6 (f) van het EU-Verdrag staat dat de EU de fundamentele rechten eerbiedigt. Algemeen gesproken beoogt de richtlijn slechts de juridische duidelijkheid. Deze opvatting geldt ook voor internationale tijdelijke arbeid in richtlijn 96/71 over uitzendkrachten.

AMENDEMENTEN

De Commissie juridische zaken en interne markt verzoekt de ten principale bevoegde Commissie werkgelegenheid en sociale zaken onderstaande amendementen in haar verslag op te nemen:

Door de Commissie voorgestelde tekst¹

Amendementen van het Parlement

Amendement 1
Artikel 2, lid 2 bis (nieuw)

2 bis) de basis te leggen voor verdere ontwikkeling van de sector tijdelijk werk ter bevordering van de schepping van werkgelegenheid en om uitzendwerk aantrekkelijker te maken

Motivering

Vat de doelen van de richtlijn uitdrukkelijk in een inhoudelijk artikel.

Amendement 2
Artikel 3, lid 1, letter b)

b) "vergelijkbare werknemer": ***de werknemer van de inlenende onderneming*** die hetzelfde of soortgelijk werk verricht als de werknemer die door het uitzendbureau ter beschikking is gesteld, rekening houdend met de anciënniteit, de kwalificaties en de vaardigheden;

b) "vergelijkbare werknemer": ***een andere uitzendkracht in dezelfde of een vergelijkbare organisatie*** die hetzelfde of soortgelijk werk verricht als de werknemer die door het uitzendbureau ter beschikking is gesteld, rekening houdend met de anciënniteit, de kwalificaties en de vaardigheden;

Motivering

¹ PB C 203 E van 27.08.2002, blz. 1.

Realistische nieuwe definitie van "vergelijkbare werknemer" in verband met de hoofddoelstellingen van de richtlijn, namelijk bevordering van uitzendwerk van hoge kwaliteit.

Amendement 3
Artikel 3, lid 1, letter d), punt i)

i) de arbeidstijd, rusttijden, nachtarbeid,
betaalde vakantie, feestdagen;

i) de arbeidstijd, rusttijden, nachtarbeid,
vakantie, feestdagen;

Motivering

Vakantie kan al dan niet betaald zijn..

Amendement 4
Artikel 3, lid 1, letter d), punt ii)

ii) de bezoldiging;

(Schrapping)

Motivering

De bezoldiging dient buiten het toepassingsgebied van deze richtlijn te vallen.

Amendement 5
Artikel 5, lid 4

4. Onverminderd de bepalingen van de leden 1 en 2 hierboven, kunnen de lidstaten bepalen dat lid 1 niet van toepassing is wanneer een uitzendkracht naar aanleiding van een opdracht of een reeks opdrachten in dezelfde inlenende onderneming een werk uitvoert dat door zijn duur of aard kan worden verwezenlijkt in een periode van ten hoogste **zes weken**.

4. Onverminderd de bepalingen van de leden 1 en 2 hierboven, kunnen de lidstaten bepalen dat lid 1 niet van toepassing is wanneer een uitzendkracht naar aanleiding van een opdracht of een reeks opdrachten in dezelfde inlenende onderneming een werk uitvoert dat door zijn duur of aard kan worden verwezenlijkt in een periode van ten hoogste **twalf maanden**.

Motivering

Bij een uitschakelingspunt van 12 maanden is het mogelijk uitzendkrachten te gebruiken om waarde aan een onderneming toe te voegen en te zorgen voor aanvullende soepelheid ter ontwikkeling van nieuwe activiteiten. In een periode van 12 maanden is het eveneens mogelijk een werknemer die met zwangerschapsverlof is door een tijdelijke werknemer te laten vervangen. De voorgestelde periode van zes weken is volstrekt onrealistisch en ondergraaft de doelen van de richtlijn..

Amendement 6
Artikel 5, lid 5

5. Wanneer de vergelijking overeenkomstig deze richtlijn met een vergelijkbare werknemer in de inlenende onderneming moet gebeuren, maar er geen dergelijke werknemer is, wordt

(Schrapping)

vergeleken met de collectieve overeenkomst waaronder de inlenende onderneming valt; bestaat er geen soortgelijke collectieve overeenkomst, dan wordt vergeleken met de collectieve overeenkomst waaronder het uitzendbureau valt; bij gebrek aan toepasselijke collectieve overeenkomst worden de essentiële arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht geregeld door de nationale wetgeving en de nationale praktijken.

Motivering

Het kan niet de bedoeling zijn dat in een richtlijn van de EU nauwkeurig wordt bepaald welke voorschriften gelden voor werknemers in de zo gevarieerde sector "atypische" werknemers in de verschillende lidstaten.

Amendement 7
Artikel 5, lid 6

6. De wijze van tenuitvoerlegging van de bepalingen van dit artikel wordt vastgesteld door de lidstaten, **na raadpleging van de sociale partners**. De lidstaten mogen het ook aan de sociale partners op het geschikte niveau overlaten om de wijze van tenuitvoerlegging vast te stellen.

6. De wijze van tenuitvoerlegging van de bepalingen van dit artikel wordt vastgesteld door de lidstaten. De lidstaten mogen het, **overeenkomstig de in een land gebruikelijke gang van zaken**, ook aan de sociale partners op het geschikte niveau overlaten om de wijze van tenuitvoerlegging vast te stellen.

Motivering

De betekenis van uiteenlopende nationale gebruiken in verschillende lidstaten moet uitdrukkelijk worden erkend.

Amendement 8
Artikel 6, lid 3

3. De uitzendbureaus rekenen de werknemers geen honoraria aan in ruil voor opdrachten in een inlenende onderneming.

(Schrapping)

Motivering

Het kan niet de bedoeling zijn dat in een richtlijn van de EU wordt bepaald of en hoe uitzendbureaus in de lidstaten kosten in rekening moeten brengen.

Amendement 9
Artikel 7, lid 2

De lidstaten kunnen, onder de voorwaarden die zij vaststellen, bepalen dat deze werknemers in de inlenende onderneming worden meegeteld voor de berekening van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin de nationale en communautaire wetgevingen voorzien, mogen worden opgericht.

(Schrapping)

Motivering

Spreekt voor zich.

Amendement 10
Artikel 11, lid 1

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op ... (twee jaar na de goedkeuring) aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op ... (twee jaar na de goedkeuring) aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners, ***indien overeenkomstig de nationale wetgeving of gebruiken van toepassing***, via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Motivering

De bedoeling van deze richtlijn is uitzendwerk aantrekkelijker te maken: op basis van de uiteenlopende omstandigheden in de lidstaten moet worden bepaald hoe dit doel het best kan worden verwezenlijkt, en in verband met de omzetting van deze bepaling moet dan ook een ruime mate van soepelheid mogelijk zijn.

Amendement 11
Artikel 11, lid 2 bis (nieuw)

2 bis). Zij moeten deze bepalingen omzetten op een wijze die verenigbaar is met bevordering van het scheppen van werkgelegenheid en het aantrekkelijker maken van uitzendwerk, en erkennen dat de omstandigheden in hun eigen lidstaat anders zijn.

Motivering

Uitdrukkelijke erkenning van de betekenis van nationale wetgeving en gebruiken in verband met de algemene doelen van de richtlijn.

29 augustus 2002

ADVIES VAN DE COMMISSIE RECHTEN VAN DE VROUW EN GELIJKE KANSEN

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten (COM(2002) 149– C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))

Rapporteur voor advies: Thomas Mann

PROCEDUREVERLOOP

De Commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen benoemde op haar vergadering van 18 april 2002 Thomas Mann tot rapporteur voor advies.

De commissie behandelde het ontwerpadvies op haar vergaderingen van 9 juli en 27 augustus 2002.

Op laatstgenoemde vergadering hechtte zij met 20 stemmen voor bij 3 onthoudingen haar goedkeuring aan de hierna volgende amendementen.

Bij de stemming waren aanwezig: Anna Karamanou (voorzitter); Olga Zrihen Zaari (ondervoorzitter); Thomas Mann (rapporteur voor advies); María Antonia Avilés Perea, María del Pilar Ayuso González, Regina Bastos, Armonia Bordes, Lone Dybkjær, Ilda Figueiredo, Fiorella Ghilardotti, Koldo Gorostiaga Atxalandabaso, Lissy Gröner, María Izquierdo Rojo, Hans Karlsson, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Maria Martens, Emilia Franziska Müller, Elena Ornella Paciotti, Christa Prets, Patsy Sörensen, Joke Swiebel, Elena Valenciano Martínez-Orozco en Lousewies van der Laan.

BEKNOPTE MOTIVERING

In maart 2000 heeft de Europese Raad op zijn bijeenkomst in Lissabon zich een strategisch doel gesteld, namelijk van de Unie de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te maken, die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang.

Doel van deze strategie is in 2010 tot volledige werkgelegenheid te komen. Daaronder moet worden verstaan een algemene arbeidsparticipatie van 70% bij een arbeidsparticipatie van ten minste 60% voor vrouwen en 50% voor oudere werknemers. In de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2001 en in de globale richtsnoeren voor het economisch beleid voor 2001 wordt daarom voor de ontwikkeling van uiteenlopende en flexibele vormen van arbeidsvormen en arbeidscontracten gepleit, bijvoorbeeld uitzendwerk.

De Europese Unie moet een flexibeler organisatie van het werk stimuleren en de wettelijke bepalingen en contractuele regelingen herzien om meer en kwalitatief betere banen te scheppen. Dit geldt ook voor de sector uitzendwerk. Deze wordt gekenmerkt door een driehoeksverhouding tussen het uitzendbureau, de werknemer en het inlenende bedrijf.

In de hele EU bestaan uiteenlopende nationale wettelijke bepalingen, zowel voor de activiteiten van het uitzendbureau als ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten.

Hoofddoel van de Commissie is daarbij niet-discriminatie van uitzendkrachten ten opzichte van vergelijkbare werknemers in een duurzaam dienstverband. Daarbij gaat het o.a. om arbeidstijden, betaalde vakantiedagen, nachtarbeid en arbeidstijden voor zwangere en borstvoedinggevende vrouwen. Niet hieronder vallen pensioenaanspraken en bijzondere uitkeringen, zoals kerstgratificaties. Als criterium voor deze gelijke behandeling geldt een dienstverband van ten minste zes weken.

Wat de verhouding tussen mannen en vrouwen in de sector uitzendwerk betreft, verschilt de situatie zeer sterk naar gelang de lidstaat. Volgens het Commissiedocument zijn in sommige landen driekwart van de uitzendkrachten mannen, terwijl in andere landen de verdeling ongeveer gelijk is of vrouwen de meerderheid bij uitzendkrachten vormen. In de industrie, de bouwsector en openbare werken overweegt zonder meer het mannelijke geslacht; dit geldt voor Oostenrijk (87%), Duitsland (80%), Frankrijk (74%), Luxemburg (77%), Spanje (62%) en België (60%). In Nederland, Portugal en het Verenigd Koninkrijk is de verhouding tussen mannen en vrouwen vrij evenwichtig. In Finland en Zweden daarentegen zijn de vrouwen in de meerderheid: zij vertegenwoordigen ongeveer 80% van het totale aantal uitzendkrachten.

Uw rapporteur voor advies heeft zich intensief beziggehouden met de speciale situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in het algemeen en op de markt voor uitzendkrachten in het bijzonder. Om meer aandacht te schenken aan de situatie van vrouwen, valt het te rechtvaardigen als op diverse punten geregeld verwezen wordt naar het geslacht.

Een van de redenen voor het geringe aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt is het feit dat gezin en beroep moeilijk met elkaar te combineren zijn. Volgens Eurostat, het Bureau voor de Statistiek van de EU, ligt momenteel het participatiepercentage bij paren zonder kinderen tussen 42% in Spanje en 79% in het Verenigd Koninkrijk. Bij paren met kinderen varieert dit percentage van 43% in Spanje tot 74% in Portugal.

Met uitzendwerk kan een tekort aan vast personeel of een tijdelijke toename van het werk worden opgevangen. Met uitzendwerk wordt met name minder gekwalificeerde werknemers en vrouwen die een vrij lange periode niet hebben gewerkt, de mogelijkheid geboden opnieuw een beroepsactiviteit uit te oefenen.

Uitzendkrachten mogen niet als "rationaliseringsfactor" worden beschouwd. Het gevaar bestaat dat door het in dienst nemen van uitzendkrachten het vaste personeel, waaraan hogere kosten zijn verbonden, wordt ingekrompen. Het voordeel van het aantrekken van uitzendkrachten wordt soms verminderd doordat de maatschappelijke aanvaarding, de betaling of de kwaliteit van het uitzendwerk te wensen overlaat. Vooral wat de arbeidsvoorwaarden, het aangeboden werk en het loon voor vrouwen betreft, zijn op dit vlak tal van verbeteringen noodzakelijk.

AMENDEMENTEN

De Commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen verzoekt de ten principale bevoegde Commissie werkgelegenheid en sociale zaken onderstaande amendementen in haar verslag op te nemen:

Amendement 1
Overweging 1 bis (nieuw)

(1 bis) Artikel 21, lid 1 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt dat elke discriminatie, o.a. op grond van geslacht, verboden is. Artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning, gewaarborgd moet worden. In 1957 werd in de Europese Gemeenschap in het Verdrag van Rome het "beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen bij gelijkwaardige arbeid" in artikel 119 vastgelegd. Artikel 141 van het EG-Verdrag vormt de rechtsgrondslag voor het verbod van discriminatie tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardige arbeid. De artikelen 2 en 3, lid 2 van het Unieverdrag bepalen respectievelijk dat de Gemeenschap ten doel heeft het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen en het opheffen van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

Motivering

In de opsomming van de rechtsgrondslagen van het beleid en de acties van de Europese Unie ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen mogen de artikelen 2 en 3 van het Verdrag van Amsterdam niet ontbreken.

Amendement 2
Overweging 3

(3) De conclusies van de Europese Raad van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 stelden een nieuwe strategische doelstelling voor de Europese Unie vast, met name "de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang".

(3) De conclusies van de Europese Raad van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 stelden een nieuwe strategische doelstelling voor de Europese Unie vast, met name "de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang".

¹ PB C 203 E van 27.8.2002, blz. 1.

Hiermee worden de Unie de middelen ter beschikking gesteld om vóór 2010 volledige werkgelegenheid te bereiken; daaronder moet een algemene arbeidsparticipatie van 70% worden verstaan, met een arbeidsparticipatie van minstens 60% voor vrouwen en minstens 50% voor oudere werknemers.

Motivering

Deze concretisering aan de hand van cijfers verduidelijkt de doelstellingen van Lissabon.

Amendement 3

Overweging 11

(11) Uitzendwerk moet beantwoorden aan de behoeften van de ondernemingen aan flexibiliteit en aan de behoeften van de werknemers om werk en privé-leven te combineren. Het moet tevens bijdragen tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt.

(11) Uitzendwerk moet beantwoorden aan de behoeften van de ondernemingen aan flexibiliteit en aan de behoeften van de werknemers om werk en privé-leven te combineren. Het moet tevens bijdragen tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt ***door werkgelegenheid te creëren voor met name vrouwen.***

Amendement 4

Overweging 14 bis (nieuw)

(14 bis) Richtlijn 92/85/EEG inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na bevalling en tijdens de lactatie, alsmede bepalingen inzake gelijke behandeling in de wettelijke socialezekerheidsstelsels en de bedrijfsregelingen voor sociale zekerheid gelden voor alle werknemers. Dit wordt in artikel 33, lid 1 van het Handvest van de grondrechten bevestigd. Hierin wordt het recht verankerd op toegang tot faciliteiten in het kader van de sociale dienstverlening, waaronder kinderopvangcentra, en tot faciliteiten op het gebied van de sociale zekerheid, die bij moederschap, ziekte of arbeidsongevallen bescherming garanderen. In artikel 33, lid 2 van het Handvest van de grondrechten

wordt bovendien bepaald dat, teneinde beroep en gezin te kunnen combineren, een ieder recht heeft op bescherming tegen ontslag en op betaald moederschaps- of vaderschapsverlof bij de geboorte of adoptie van een kind. Het verbod op iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, met inbegrip van ongewenste intimiteiten, en de bescherming van het recht op moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof zijn vastgelegd in de herziene richtlijn 76/207 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Motivering

Een verwijzing naar de herziene richtlijn 76/207/EEG is noodzakelijk omdat hierin het beginsel van het verbod van discriminatie op grond van geslacht op het werk ook wordt uitgebreid tot de bescherming tegen directe en indirecte discriminatie, ongewenste intimiteiten en de bescherming van het recht op moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof (om het gezins- en het beroepsleven te kunnen combineren); de richtlijn voorziet in de bevordering van positieve actie en spoort bedrijven aan om plannen ter bevordering van gelijkheid op te stellen.

Amendement 5 Overweging 15

(15) Wat de essentiële arbeidsvoorwaarden betreft, mogen uitzendkrachten niet minder gunstig behandeld worden dan een "vergelijkbare werknemer", dit wil zeggen een werknemer van de inlenende onderneming die hetzelfde of soortgelijk werk verricht, rekening houdend met de anciënniteit, de kwalificaties en de vaardigheden.

(15) Wat de essentiële arbeidsvoorwaarden betreft, mogen uitzendkrachten niet minder gunstig behandeld worden dan een "vergelijkbare werknemer", dit wil zeggen een werknemer van de inlenende onderneming die hetzelfde of soortgelijk werk verricht, rekening houdend met de anciënniteit, de kwalificaties en de vaardigheden, **en zonder discriminatie op grond van geslacht.**

Amendement 6 Overweging 16

(16) Verschillen in behandeling kunnen evenwel voorkomen indien ze objectief en behoorlijk verantwoord zijn door een legitieme doelstelling.

(16) Verschillen in behandeling kunnen evenwel voorkomen indien ze objectief en behoorlijk verantwoord zijn door een legitieme doelstelling. **Zij moeten in**

overeenstemming zijn met het Handvest van de grondrechten en met de Verdragen, verordeningen en richtlijnen van de EU die het beginsel van niet-discriminatie regelen.

Motivering

Het is belangrijk ook de Europese verordeningen en richtlijnen te noemen die het niet-discriminatiebeginsel in algemene zin vastleggen en regelen.

Amendement 7
Overweging 19

(19) Er moet worden gezorgd voor een bepaalde flexibiliteit bij de toepassing van het niet-discriminatiebeginsel in geval van opdrachten ter uitvoering van een werk dat door zijn aard of duur de zes weken niet overschrijdt.

Schrappen

Amendement 8
Overweging 21

(21) De vertegenwoordiging van de rechten van de uitzendkrachten moet effectief zijn.

Niet van toepassing op de Nederlandse tekst.

Amendement 9
Overweging 22 bis (nieuw)

(22 bis) In de EU-lidstaten bestaan nog steeds geslachtsspecifieke loonsverschillen tussen mannen en vrouwen die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Motivering

Verduidelijking van discriminatie op het gebied van beloning. Volgens de statistiek van ECHP (European Community Household Panel) en cijfermateriaal van SES (Structure of Earnings Survey) verdienen vrouwen in 1995 slechts tussen de 72 en 83% van het loon van mannen, hoewel zij gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichtten. De grootste verschillen bestaan in het Verenigd Koninkrijk, Griekenland en Nederland. De kleinste in Zweden, België en Luxemburg. Ook uit recente cijfers die binnenkort door Eurostat - het Bureau voor de Statistiek van de Europese Unie - gepubliceerd worden, laten geen verbetering zien. Integendeel: in Oostenrijk bijvoorbeeld zijn de loonsverschillen in bepaalde branches nog groter geworden.

Amendement 10
Artikel 3, lid 1, letter b)

b) "vergelijkbare werknemer": de werknemer van de inlenende onderneming die hetzelfde of soortgelijk werk verricht als de werknemer die door het uitzendbureau ter beschikking is gesteld, rekening houdend met de anciënniteit, de kwalificaties en de vaardigheden;

b) "vergelijkbare werknemer": de werknemer van de inlenende onderneming die hetzelfde of soortgelijk werk verricht als de werknemer die door het uitzendbureau ter beschikking is gesteld, rekening houdend met de anciënniteit, de kwalificaties en de vaardigheden, **en zonder discriminatie op grond van geslacht**;

Amendement 11
Artikel 4, lid 2 bis (nieuw)

2 bis. Uitzendkrachten kunnen niet worden ingezet om reguliere werknemers te vervangen bij collectieve acties en arbeidsconflicten.

Motivering

Deze bepaling werd reeds voorzien in het ontwerpakkoord tussen de sociale gesprekspartner en was geen voorwerp van onenigheid.

Amendement 12
Artikel 5, lid 1 bis (nieuw)

1 bis. Basisbescherming met betrekking tot essentiële arbeidsvoorwaarden en arbeidsbescherming die vooral voor vrouwen en werknemers met gezinsverantwoordelijkheden van belang is, zoals bescherming tegen discriminatie en intimidatie, moederschapsbescherming, en moederschaps- en ouderschapsverlof, moet vanaf de eerste dag beschikbaar zijn voor alle uitzendwerknemers, ongeacht hun contracttype.

Motivering

Teneinde de gelijke behandeling van alle werknemers op eenzelfde werkvloer te verzekeren en de interimarbeiders degelijk te beschermen, is het nodig vanaf de eerste dag van het contract een degelijke basisbescherming te bieden o.a. op het vlak van ouderschapsverlof en discriminatie.

Amendement 13
Artikel 5, lid 2

2. De lidstaten kunnen bepalen dat van het in lid 1 vastgestelde beginsel kan worden

2. De Lidstaten kunnen bepalen dat van het in lid 1 vastgestelde beginsel kan worden

afgeweken wanneer de uitzendkrachten, **die** door een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn gebonden, ook worden vergoed tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten.

afgeweken wanneer de uitzendkrachten door een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn verbonden **en ook tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten volledig loon en sociale bescherming wordt verzekerd.**

Motivering

Het is passend om interimarbeiders, wanneer zij door een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn gebonden, te verzekeren van hun inkomen en hun sociale bescherming.

Amendement 14 Artikel 5, lid 4

4. Onverminderd de bepalingen van de leden 1 en 2 hierboven, kunnen de lidstaten bepalen dat lid 1 niet van toepassing is wanneer een uitzendkracht naar aanleiding van een opdracht of een reeks opdrachten in dezelfde inlenende onderneming een werk uitvoert dat door zijn duur of aard kan worden verwezenlijkt in een periode van ten hoogste zes weken.

Schrappen

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de onrechtmatige toepassing van dit lid te voorkomen.

Motivering

De uitsluitingsregel is in strijd met de aard van de uitzendarbeid zelf, die per definitie in de tijd zeer beperkt kan zijn. Deze bepaling kan aanleiding geven tot misbruik, zoals de Commissie zelf in haar tweede alinea toegeeft. Het is dus nodig om deze uitzonderingsbepaling te schrappen.

Amendement 15 Artikel 7, alinea 1

In het uitzendbureau worden de uitzendkrachten meegeteld voor de vaststelling van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin de nationale en communautaire wetgevingen voorzien, moeten worden opgericht.

In het uitzendbureau worden de uitzendkrachten meegeteld voor de vaststelling van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin de nationale en communautaire wetgevingen voorzien, moeten worden opgericht. ***Uit hoofde van het beginsel van gelijke behandeling worden met name vrouwen ertoe aangespoord actief aan dit proces deel te nemen. Om een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in***

***vakbondsorganen op alle niveaus te
bevorderen komen vrouwen in aanmerking
voor positieve acties.***

Motivering

Doel van het amendement is de vertegenwoordiging van vrouwen in vakbonden te bevorderen (indachtig het initiatiefverslag van de Commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen over de "vertegenwoordiging van vrouwen bij de sociale partners van de EU").