



IN DEZE NIEUWSBRIEF

NIEUWS UIT BRUSSEL

Europees Sociaal Partners in de bouw roepen op tot spoedig herstel	1
Europees herstellfonds en Europese meerjarenbegroting (MFK) 2021-2017	2
Regulating responsible business conduct.	2
Tripartite sociale top 23 juni	3
Duits voorzitterschap Raad Europese Unie (juli-december 2020)	3
Handboek Europa	3
Zomervakantie in Europa	3

MEDEDELING

Zomervakantie Redactie nieuwsbrief	3
------------------------------------	---

VERDIEPING

EVV reactie op de tweede fase van de consultatie van de Commissie over een "fair minimum wage for workers"	4
--	---

NIEUWS UIT EUROPA

Europees Sociaal Partners in de bouw roepen op tot spoedig herstel

In Europa wordt er op boven sectoraal en op sectoraal niveau sociaal dialoog gevoerd, in de [Europees Sociaal Dialoog](#). Ook nu in corona tijd wordt er door onderhandeld en gepraat over oplossingen om sectoren zo goed mogelijk door de corona tijd en het herstel daarna te laten komen. Onder meer werknemer- en werkgeversorganisaties in de bouw hebben een [gezamenlijke urgente appeal](#) gemaakt waarin ze oproepen tot een spoedig en duurzaam herstel. De bouwsector vertegenwoordigt zo rond de 10% van het EU27 BBP, er werken ongeveer 12,7 miljoen werknemers en er zijn 3 miljoen bedrijven waarvan het merendeel MKB.

In Europa heeft de Commissie bij haar aantreden, vorig jaar november, ambitieuze klimaatdoelstellingen gepresenteerd. Specifiek voor de sector Bouw is vanuit deze plannen de 'Green Deal' van toepassing. Dit betekende o.a. investeren in nieuwe, schone energie en de maatregelen die nodig zijn om dit te realiseren. Ja, dit betekende in Nederland al de definitieve sluiting van kolencentrales en de aanleg van windmolenparken op zee. Maar de Commissie deed hier nog een schepje bovenop door lidstaten financiering ter beschikking te stellen t.b.v. o.a. het stimuleren van particulieren om te isoleren en na te denken over alternatieve energiebronnen en vooral de opdracht aan de sector om duurzaam te bouwen. Niet alleen moet alle nieuwbouw energiezuinig opgeleverd worden, maar er moet ook gerenoveerd worden. Dit proces moet op een duurzame manier handen en voeten gegeven worden en dat is geen makkelijke opgave wanneer je je realiseert dat de grondstoffen die gebruikt worden tijdens het bouwproces, zelf ook lang niet altijd op een verantwoorde manier geproduceerd worden of worden aangeleverd. Veranderingen in werk- en bouwprocessen betekent ook investeringen in (om- en bij-) scholing van werknemers. De bouw is aan het veranderen: andere werkprocessen, meer digitalisering (zowel van het bouwproces zelf) als ook op de bouwplaats waar veel meer gebruik wordt gemaakt van digitale tools die daar ter beschikking staan. De Green Deal zorgt voor investeringen in nieuwe, schone energiebronnen maar ook voor de financiering van deze scholingsprocessen.

De EU Herstelplannen worden nu aangegrepen om enerzijds investering te doen in de economie, maar anderzijds ook de klimaatdoelstellingen een boost te geven. Gezien de opdracht die de sector al had gekregen middels de Green Deal, is het niet raar dat de sector (die traditioneel een banenmotor is) ook een belangrijke rol speelt in de Herstelplannen. Dit najaar zal vanuit de Herstelplannen een voorstel door de Commissie gelanceerd worden die een boost moet geven aan de reeds ingezette 'Renovation Wave'.

Dat klinkt goed, maar vooralsnog is volkomen onduidelijk hoeveel geld de EU bereid is te investeren in daadwerkelijke bouwprojecten maar vooral ook hoeveel geld ter beschikking komt t.b.v. de (om- en bij-) scholing van medewerkers om in de sector te beschikken over kwalitatief goed geschoold personeel t.b.v. de nieuwe werkprocessen. We zijn het niet altijd eens met werkgevers, maar deze keer stellen zij terecht vast: 'Waar is hier de 'deal'?

Donderdag 25 juni zullen werknemers (EFBH) en werkgever (FIEC) samen het gesprek aangaan met Diederik Samson (kabinetschef van Frans Timmermans). Dit gezamenlijke optreden is een sterk signaal aan de Commissie dat zij de wensen van de sector ter harte moeten nemen. Investeren in groen én sociaal, kosten nu eenmaal geld!

Europees herstellfonds en Europese meerjarenbegroting (MFK) 2021-2027

Vorige week vrijdag vergaderden de regeringsleiders per video over het voorgestelde Europees herstellfonds en de Europese meerjarenbegroting (MFK) 2021-2027. Het was een oriënterende top waar de lidstaten gepolst werden over hun standpunten, van tevoren stond al vast dat er geen grote besluiten genomen zouden worden daarvoor liggen de standpunten nog te ver uit elkaar. Het [EVV sprak zijn teleurstelling](#) uit over het gebrek aan daadkracht, volgens hen hebben werknemers geen behoefte aan nog meer Europese toppen maar juist aan besluitvorming. Er wordt nu uitgegaan van nog twee extra toppen in juli en wellicht nog een extra 'fysieke' bijeenkomst in november. Premier Rutte zei na afloop van de top dat de korting op de Nederlandse bijdrage aan de EU begroting behouden moet worden 'anders ziet hij niet in hoe we eruit kunnen komen'. Het EVV heeft [de standpunten van de vakbonden](#) uit de zogenaamde vrekking vier lidstaten op een rij gezet

Regulating responsible business conduct.

Ernst Kuntz, kaderlid FNV

Als een gezamenlijk initiatief van de ETUC (Europees Verbond van Vakverenigingen), de ITUC (Internationaal Verbond van Vakverenigingen) en een aantal Europarlementariërs is op 22 juni een **Webinar** gehouden over het onderwerp "*Regulating responsible business conduct: a coherent approach for Europe and the world*". De belangrijkste spreker op dit digitale evenement was prof. Olivier De Schutter (Universiteit van Leuven), die o.m. een rol van speciaal rapporteur bij de Verenigde Naties vervult over extreme armoede en mensenrechten. In het Webinar zijn ideeën uitgewisseld over plannen van ETUC en ITUC voor het invoeren van een zgn. "H(uman)R(ights) due diligence", vast te leggen in Europese wetgeving en in een VN-verdrag.

Bedrijven zeggen vaak dat ze zich zullen houden aan bepaalde handelwijzen m.b.t. mensenrechten en het milieu, maar in de praktijk blijken dat vaak maar woorden te zijn. Daarom moet er (Europese) wetgeving komen, waarmee een aantal zaken kan worden afgedwongen. Het gaat niet alleen om hoe bedrijven zelf omgaan met deze rechten, maar ook om hun toeleveringsketens (supply chain) en afleveringsketens. En die ketens zijn al jarenlang wereldwijde ketens. Het is belangrijk dat bedrijven die gebruik maken van deze wereldwijde ketens permanent in de gaten houden (monitoren) wat er in die ketens gebeurt op het vlak van mensenrechten en milieu. Sommige bedrijven zijn daar al goed mee bezig en die kunnen als voorbeeld dienen voor andere bedrijven. Vakbonden kunnen daarbij ook een belangrijke rol vervullen. Die moeten er op toezien dat er effectieve remedies worden gebruikt en dat bedrijven wetten en regels niet gaan gebruiken om alleen hun eigen belangen te verdedigen (cherry picking). Ook Europese ondernemingsraden kunnen daarbij (in de bedrijven zelf) een rol vervullen, ook in de uitvoeringsfase (controleren of het bedrijf zich houdt aan de wetgeving).

Het probleem van de mensenrechten moet bij de bedrijven worden neergelegd en niet bij de slachtoffers, zoals nu vaak gebeurt. Als (veel) Europese bedrijven hiermee op een goede manier omgaan, kan dat ook andere bedrijven in de wereld beïnvloeden. Het is belangrijk dat de EU, in dit geval ook via wetgeving, laat zien welke idealen we als EU nastreven. Met ca. 450 miljoen inwoners/consumenten is Europa nog steeds een belangrijke wereldmarkt en kan het bijdragen om onze wereld beter en eerlijker te maken.

Er moet een actieplan komen hoe de door ETUC/ITUC geformuleerde ideeën kunnen worden omgezet in Europese wetgeving. Daarbij zou o.m. rekening kunnen worden gehouden met omvang en type van bedrijven. Enkele leden van het Europees Parlement, die aan het Webinar deelnemen, zijn bezig om aan de EU-kant hiervoor dingen in beweging te krijgen. Internationale, Europese en lokale/nationale vakbonden kunnen daarvoor ondersteuning bieden. **Kortom: het is tijd voor actie!**

Tripartiete sociale top 23 juni

Op 23 juni vond de [Tripartiete Sociale Top](#) plaats. Het thema was 'bijdrage van de sociale partners aan de herstart van groei en werkgelegenheid in de nasleep van COVID-19'. Er is gesproken over de huidige sociale en economische situatie en over het herstelplan van de Europese Commissie. Voorzitter van de Europese Raad Charles Michel zei het volgende: "The efforts of European institutions to repair and rebuild will only succeed with social dialogue and with the continued engagement of social partners. For me they are the key protagonists in this crisis. We are guided by one key principle: our shared recovery must be everyone's recovery. Based on the twin pillars of solidarity and convergence, at the heart of our European project."

Duits voorzitterschap Raad Europese Unie (juli-december 2020)

Zoals bekend rouleert het voorzitterschap van de Europese Unie en de Raad van Ministers (niet te verwarren met de Europese Raad van regeringsleiders waar Charles Michel de vaste voorzitter van is) om de 6 maanden. Van juli tot december 2020 is Duitsland voorzitter, dat betekent dat een Duitse minister telkens de Raad van Ministers voorziet, maar ook diverse ambtelijke werkgroepen. Ook is het lot van verschillende lastige politieke dossiers zoals het Europees herstelplan en de nieuwe Europese meerjarenbegroting 2021-2027 in handen van het Duits voorzitterschap. Ook is het [programma](#) voor de 3 opeenvolgende voorzitterschappen Duitsland, Portugal (januari-juni 2021), Slovenië (juli-december 2021) gepresenteerd. Op <https://www.eu2020.de/eu2020-en> staat meer informatie over de plannen van het Voorzitterschap, getiteld Together for Europe's recovery.

Handboek Europa

In juni 2020 is het FNV Handboek Europa verschenen. Het handboek is geschreven voor iedereen bij de FNV die 'iets met Europa' doet van beginnend tot 'gevorderde'. Het is uitdrukkelijk bedoeld voor [intern FNV gebruik](#). Het handboek kan gevonden worden op het [FNV portal](#) onder afdelingen beleidsadviesgroep en dan het kopje Handboeken of beleidsthema's en dan Europa.

Zomervakantie in Europa

Waar enkele maanden geleden nog zorgen waren of de zomervakantie wel buiten het eigen land gevierd zou kunnen worden, zijn afgelopen maandag bijna alle grenzen in Europa weer open. Ook de buitengrenzen zullen per 1 juli weer open gaan. De Europese Commissie lanceerde een website [Reopen Europe](#) waar je kan zien in welke landen je je vakantie coronaproof kan houden.

MEDEDELING

Zomervakantie Redactie nieuwsbrief

I.v.m. de zomervakantie verschijnt de eerstvolgende nieuwsbrief weer op donderdag 3 september 2020.
Team Europa/Internationaal wenst iedereen fijne zomervakantie toe.

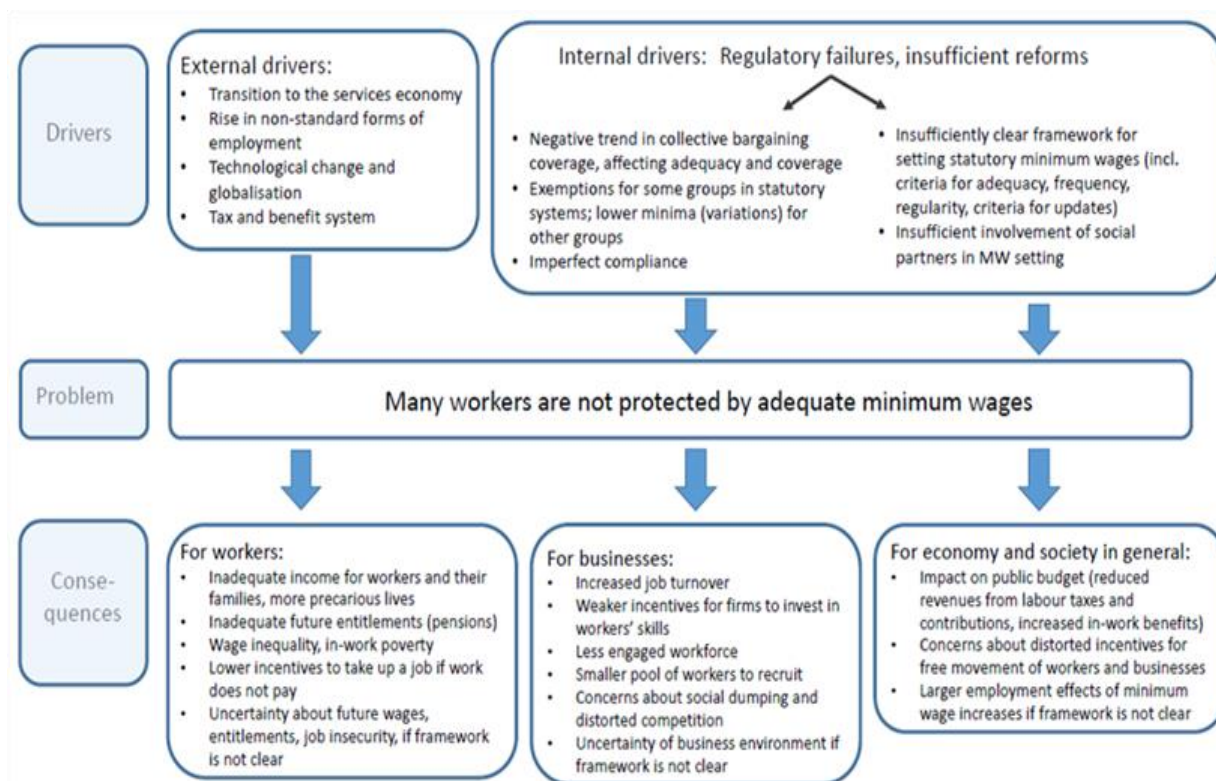
VERDIEPING

EVV reactie op de tweede fase van de consultatie van de Commissie over een “fair minimum wage for workers”

Zoals we in de vorige nieuwsbrief al berichtten heeft de Europese Commissie medio 2019 een EU legal instrument for a ‘fair minimum wage for workers’ aangekondigd. Op 3 juni is de tweede fase van de consultatie gestart waarin de Europese Commissie de EU sociale partners vraagt wat zij van de doelstellingen en mogelijke inhoud van de plannen van de Commissie vinden.

Consultatiedocument Europese Commissie

De Commissie heeft hiertoe [een consultatiedocument opgesteld met haar zienswijze](#). Onderstaand schema geeft een overzicht van die zienswijze (oorzaken en gevolgen):



De Commissie stelt de Commissie de EU sociale partners vier concrete vragen:

1. Wat zijn uw opvattingen over de specifieke doelstellingen van een mogelijke EU-actie?
2. Wat zijn uw opvattingen over de mogelijke wegen voor EU-optreden (collective bargaining, clear national frameworks to set and update statutory minimum wages, involvement of social partners in statutory minimum wage setting, exemptions and variations, compliance and monitoring)?
3. Wat vindt u van de mogelijke juridische instrumenten hiertoe (richtlijn/aanbeveling)?
4. Zijn de sociale partners van de EU bereid onderhandelingen te openen met het oog op het sluiten van een overeenkomst op grond van artikel 155 VWEU (autonome EU sociale dialoog)?

Deze vragen maken duidelijk dat de Europese Commissie zelf nog niet precies weet wat de inhoud van het EU voorstel over minimumloon precies gaat worden. De problemen en de gevolgen daarvan zijn helder in kaart gebracht, maar de oplossing daarvan nog niet.

EVV concept-reactie consultatiedocument Commissie

Het EVV stelt voorop dat de bestaande stelsels van wettelijke minimumlonen in Europa niet zorgen voor een toereikend inkomen voor iedereen. In sommige landen zijn groepen werknemers uitgesloten, in andere landen is de hoogte van het minimumloon te laag om armoede van de werknemer en zijn gezin te voorkomen. Daarmee is het fundamentele sociale recht op een billijk en passend loon in het geding (zoals o.m. vastgelegd in het EVRM, het ESH en het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van werknemers).

Daarom moet de "EU-kaderrichtlijn voor eerlijke minimumlonen" een dubbele doelstelling hebben:

1. Het bevorderen van collectieve onderhandelingen als de belangrijkste manier om lonen vast te stellen;
2. Het vaststellen van een drempel waaronder het wettelijk minimumloon niet mag dalen.

Dit gaat niet vanzelf en daarom moeten de lidstaten verplicht worden om de nodige maatregelen te nemen. Daarom stelt het EVV stelt de Commissie voor én [een richtlijn](#) met bindende verplichtingen en doelstellingen voor de lidstaten én een bijbehorende [aanbeveling](#) met aanvullende (niet juridisch bindende) methoden om die doelstellingen op nationaal niveau te bereiken.

Maar het EVV geeft ook een duidelijke 'winstwaarschuwing' af: de Europese vakbonden zullen het uiteindelijke Commissievoorstel alleen kunnen steunen als de richtlijn voldoende garanties biedt om eventuele negatieve gevolgen voor collectieve overeenkomsten en collectieve onderhandelingsstelsels uit te sluiten. Evenzo steunt het EVV geen voorstel dat kan leiden tot een neerwaartse druk op het minimumloon.

De concept-reactie van het EVV geeft wél een concrete invulling van de vereisten waar de eventuele richtlijn aan zou moeten voldoen:

1. Vooropstellen dat collectieve onderhandelingen hét middel zijn om de lonen in de hele EU vast te stellen. Dit betekent dat de lidstaten verplicht moeten zijn om:
 - a) Effectieve maatregelen moeten hebben om ervoor te zorgen dat de uitoefening van het recht van werknemers om zich te organiseren en zich te laten vertegenwoordigen door hun vakbond in collectieve onderhandelingen volledig wordt erkend door werkgevers;
 - b) Actieve maatregelen nemen om collectieve onderhandelingen te bevorderen; en
 - c) In lidstaten waar de dekking voor collectieve onderhandelingen laag is, moet de lidstaat verplicht worden om samen met de sociale partners een actieplan op te stellen om de dekkingsgraad van (sectorale) collectieve onderhandelingen te verhogen.
2. Lidstaten verplichten om een "fatsoensdrempel" vast te stellen waaronder het wettelijk minimumloon niet kan dalen. De kaderrichtlijn moet daarom de volgende doelstellingen verwezenlijken:
 - a) Lonen moeten een nationale bevoegdheid blijven en collectieve onderhandelingen zijn dé methode voor het vaststellen van lonen. De lidstaten bepalen samen met de sociale partners de meest geschikte methode of combinatie van methoden om:
 - I. Het niveau van de loonvloeren vast te stellen;
 - II. De handhaving daarvan;
 - b) Lidstaten met een wettelijk minimumloonstelsel moeten worden verplicht om het minimumloon vast te stellen met een dubbele drempel van ten minste 60% van het nationale mediaanloon en ten minste 50% van het nationale gemiddelde loon. Het gaat om het voor de werknemer meest gunstige bedrag;
 - c) Het wettelijk minimumloon moet ook worden gecontroleerd op zijn toereikendheid in reële prijsvoorwaarden;
 - d) Lidstaten moeten ervoor zorgen dat geen groepen van werknemers worden uitgesloten;
 - e) Lidstaten moeten effectieve anti-ontwijkingsmaatregelen treffen, waaronder een algemeen verbod op inhoudingen die het minimumloon onder de minimumvloer brengen;
 - f) Lidstaten kunnen de sociale partners op gezamenlijk verzoek de uitvoering van de richtlijn toevertrouwen;
 - g) Voor lidstaten zonder wettelijk minimumloonstelsel kan de doelstelling worden bereikt als alle werknemers daadwerkelijk potentieel onder een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen vallen en/of indirect kunnen profiteren van de in collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde loonniveaus. Lidstaten die hun loon voornamelijk via collectieve onderhandelingen vaststellen en die op 1 januari 2020 niet over een wettelijk minimumloon beschikken, zijn niet verplicht om een wettelijk minimumloon of een nationale minimumdrempel in te voeren. Als een lidstaat een wettelijk minimumloon invoert, zijn de drempels en de andere criteria en vereisten voor het wettelijk minimumloon van toepassing.

Concept Europese vakbondsreactie is een belangrijk politiek signaal

Uit de eerste fase van de consultatie van de Europese sociale partners bleek al dat de Europese werkgevers tegen een richtlijn voor een minimumloon zijn. Sommige werkgeversclubs zagen eventueel wat in een politieke aanbeveling, maar ook dat is al een stap te ver voor andere EU werkgevers.

Nu de economische gevolgen van de coronacrisis steeds duidelijker worden, pleiten EU werkgevers voor meer mogelijkheden tot financiële steun van bedrijven en zijn zo mogelijk nog minder voorstander van een verplichting tot hogere minimumlonen voor werkenden. Voor Nederland zou de bodem die het EVV voorstelt bijvoorbeeld betekenen dat het wettelijk minimumloon verhoogd moet worden tot 14 euro per uur!

Een aantal EU lidstaten heeft ook al laten weten geen voorstander van een EU regulering van het minimumloon te zijn. De Zweedse overheid heeft meer dan duidelijk gemaakt dat Zweden geen wettelijk minimumloon kent en dat bindende EU normen het Zweedse model, waarbij lonen via collectieve onderhandelingen vastgesteld worden, zouden kunnen beperken. Daarom zijn ze faliekant tegen een mogelijke EU richtlijn. Een aantal MOE-landen, zoals Hongarije en Polen, wil ook geen "inmenging uit Brussel" op hun nationale loonvormingsstelsels, juist omdat zij het feit dat de nationale lonen lager liggen dan in West-Europa zien als een belangrijk concurrentievoordeel op de interne markt. De Commissie zelf is natuurlijk zeer goed op de hoogte van de politieke problemen die de lidstaten en de werkgevers hebben. Dat maakt dat de Commissie enigszins in de maag zit met de politieke haalbaarheid van EU regelgeving voor een 'fair minimum wage for all workers'.



In deze politieke omstandigheden is het daarom van groot belang dat de Europese vakbonden een helder signaal afgeven dat het juist nu wél de hoogste tijd is om opwaartse sociale convergentie te realiseren en duidelijk te maken dat de gezamenlijke Europese vakbonden geen lege doos willen na [alle mooie politieke beloftes](#), maar een echte inzet voor een hoger, fair minimumloon voor alle werkenden.

De komende weken zullen we als Europese vakbonden met elkaar spreken over de bovenbeschreven conceptreactie van het EVV aan de Commissie. Vóór 3 september zullen we de uiteindelijke gezamenlijke vakbondsreactie op deze tweede fase van de consultatie van de EU sociale partners aan de Europese Commissie zenden.

Informeel heeft de Europese Commissie al laten weten dan in november met het uiteindelijke voorstel voor een “fair minimum wage for all workers” te komen.