



IN DEZE NIEUWSBRIEF

NIEUWS UIT BRUSSEL

Stakingen in Frankrijk

1

Nieuwe Commissie, nieuwe werkmethoden

2

Terugblik conferentie The Future Is Public, Amsterdam 4-5 december

2

Mobility Package Triloog - een gemengde uitkomst voor de vervoersector

4

VERDIEPING:

Finse vakantiedagen uitspraak gevolgen voor toepassing minimum beschermingsnormen op EU niveau

4

MEDEDELING:

6

NIEUWS UIT BRUSSEL

Stakingen in Frankrijk

[C'est la grève!](#) We staken, en op de website [c'est la grève](#), een mooi overzicht wat er waar gebeurt. In heel Frankrijk wordt al vanaf [5 december gestaakt](#) tegen de pensioenplannen van de regering Macron. De officiële pensioenleeftijd in Frankrijk is 62 jaar, maar sommigen mogen eerder stoppen. Nu kunnen bepaalde werknemers, in het spoor (52 jaar), metro, zangers bij de Opera van Parijs, al rond hun vijftigste met pensioen. Militairen met 47 jaar en zeevarenden met 55 jaar. Frankrijk heeft meer dan 42 pensioenregelingen en de regering wil dat de leeftijd voor iedereen naar 64 gaat. Het stelsel dreigt onbetaalbaar te worden, gemiddeld gaan de Fransen als ze 60,8 jaar oud zijn met pensioen (4 jaar eerder dan in vergelijkbare landen). Ook ontvangen ze veel meer van zijn of haar laatste inkomen gemiddeld 74% tegen 59% in andere Europese landen. De overheid stopt jaarlijks 8 miljard euro in de pensioenpotten, daarvan gaat 3,3 naar miljard naar de machinisten van spoorwegen die op hun 52igste stoppen. Volgens de minister is dit niet uit te leggen.

Een beetje jammer is dat de persoon verantwoordelijk voor de pensioenhervorming Jean-Paul Delevoye afgelopen maandag zijn ontslag heeft ingediend. In een [brief](#) aan president Macron zegt hij af te treden vanwege de druk in de media. Hij was vergeten 13 bijverdiensten door te geven, ook zou hij bepaalde belangenverstrengelingen niet hebben aangemeld en blijkt hij nauwe banden te onderhouden met de verzekeringssector.

In heel Frankrijk wordt [gestaakt](#), actie gevoerd en gedemonstreerd. Het verkeer in Parijs staat compleet vast en de OV stakingen zijn voor onbepaalde tijd afgekondigd. De secretaris-generaal van grootste Franse vakbond CFDT, Laurent Berger, heeft beloofd dat er geen transportstakingen zullen zijn tijdens de Kerstperiode. In de Franse zondagskrant *Le Journal du Dimanche* roept hij de regering op haar pensioenplannen te laten vallen, anders volgen er nieuwe acties in januari. Een andere Franse bond CGT heeft bekendgemaakt wel rond Kerst te zullen staken, ze stoppen alleen als de regering de plannen intrekt. CFDT bleef lange tijd buiten de stakingen maar afgelopen donderdag sloten ze zich aan aangezien de regering met het plan kwam om de leeftijd voor iedereen naar 64 te zetten en te gaan voor universeel pensioensysteem zonder uitzonderingen.

Veel Franse regeringen hebben gepoogd het pensioensysteem te veranderen maar door massale protesten is er uiteindelijk weinig van terecht gekomen. Winkeliers zien ondertussen de omzet rap dalen, de kerstboodschappen wordt uitgesteld of niet gedaan. Vrachtwagenchauffeurs doen ook mee in de protesten waardoor de Fransman noch met de auto noch met het openbaar vervoer ergens kan komen. Wordt ongetwijfeld vervolgd...

Nieuwe Commissie, nieuwe werkmethoden

Tijdens hun eerste formele vergadering onder het voorzitterschap van Ursula von der Leyen heeft de Europese Commissie de [eigen werkmethoden](#) vastgesteld. De werkmethoden zijn gebaseerd op de beginselen van collegialiteit, transparantie en efficiëntie en vormen de basis voor alle werkzaamheden van de Commissie voor 2019-2024.

In de eerste plaats herhaalt de Commissie het uitgangspunt dat het college als geheel besluiten neemt en daarvoor staat. Nieuw is dat de Commissie een procedure vaststelt voor het geval dat het Europees Parlement of de Raad haar verzoeken met een wetsvoorstel op een bepaald terrein te komen. De Commissie wil duidelijk ruimte bieden aan voorstellen vanuit het Europees Parlement en de Raad, maar behoudt haar initiatiefrecht.

Alle door de Commissie vastgestelde besluiten moeten in overeenstemming zijn met de politieke richtsnoeren en de prioriteiten die door het college zijn overeengekomen. Het werkprogramma van de Commissie en de jaarlijkse begroting vormen het kader waarbinnen de Commissie de politieke richtsnoeren uitvoert. Het werkdocument stelt daartoe vast dat politieke validatie van initiatieven vereist is in de verschillende fasen van het besluitvormingsproces.

Slecht nieuws is dat de Commissie het "one in, one out"- beginsel nog strikter gaat toepassen: *"Every legislative proposal creating new burdens should relieve people and business of an existing equivalent burden at EU-level in the same policy area"*. Kortom; als er een nieuw voorstel komt ter uitbreiding van de lijst met kankerverwekkende stoffen om werknemers beter te beschermen op hun werkplek, brengt dat zekere administratieve lasten voor bedrijven met zich mee. Dan zal op hetzelfde beleidsterrein van veiligheid en gezondheid op de werkplek andere wetgeving aangepast worden om bedrijven te "ontlasten"! Een heel gevaarlijk uitgangspunt, juist omdat op terreinen van sociaal beleid een betere bescherming van de rechten van werkenden veelal zekere administratieve lasten voor bedrijven of (lagere) overheden met zich meebrengt. De vicevoorzitter voor interinstitutionele betrekkingen van de Commissie zal een nieuw instrument gaan ontwikkelen om dit principe op de verschillende beleidsterreinen te verwezenlijken. We zullen erg alert moeten zijn.

Terugblik conferentie The Future Is Public, Amsterdam 4-5 december

Jan Winde - Vicevoorzitter sectorbestuur FNV Overheid



In de week van 3 tot 6 december vond in Amsterdam een internationale conferentie plaats over behoud en terugkeer van publieke taken naar publieke handen. Zoals de ondertitel van de conferentie – *democratic ownership of the economy* – aangeeft, is het doel om de economie te laten werken in het belang van de lokale bevolking, voor de 99 procent in plaats van de superrijke 1%. En deze boodschap slaat aan, dat kunnen we na afloop van deze succesvolle conferentie wel concluderen.

De conferentie werd georganiseerd door het Transnational Institute (TNI) en de gemeente Amsterdam. FNV overheid was als één van de co-organisatoren nauw betrokken. Voorafgaand aan de conferentie heeft vakbondskoepel Public Services International (PSI) in samenwerking met FNV Overheid een *preparatory meeting* georganiseerd voor de internationale vakbondsdelegatie.

Tuur Elzinga, vicevoorzitter FNV, heeft daar vakorganisaties uit 14 landen verwelkomd, die met elkaar ervaringen hebben uitgewisseld over *remunicipalisation*, een moeilijk (uit te spreken) begrip wat eenvoudig inhoudt dat publieke taken (denk aan afval, openbaar vervoer, energievoorziening) terug gebracht worden in handen van de gemeentelijke overheid. Uit het buitenland zijn talloze voorbeelden bekend van (re)municipalisering – wereldwijd meer dan 1400 casussen, zo maakte TNI bekend op de slotdag van de conferentie -, maar in Nederland slaat de slinger nog door richting privatisering en outsourcing.

Voor vakbonden is het belangrijk om een visie te ontwikkelen op deze ontwikkeling. De ervaringen van andere bonden en het onderzoek van PSI helpen vakbonden bovendien om de belangen van de werknemers te dienen in het geval van een overgang van een publieke taak van privaat naar publiek beheer.



Aan de daaropvolgende tweedaagse conferentie werd naast de grote internationale vakbondsdelegatie deelgenomen door vele academici, stadsbestuurders en maatschappelijke organisaties uit de hele wereld. De conferentie vond plaats op een wat ongebruikelijke locatie. Niet een "*fancy conference venue downtown*", zoals organisator Satoko Kishimoto (TNI) het zei, maar in het hart van de K-buurt in Amsterdam Bijlmermeer. Plaats van handeling was de Ghanese Kerk (onder een parkeergarage) en de naastgelegen moskee. De FNV was goed vertegenwoordigd met kaderleden, bestuurders en beleidsadviseurs uit diverse sectoren en Judy Hoffer vanuit het DB. Het volle programma met interessante sprekers, panels en parallelle workshops heeft de FNV-ers veel inspiratie gegeven, waarbij de woorden van keynote spreker David Harvey lang nagalmden: "Capital these days has become far too big to fail, but it has become too monstrous to survive."

Het kapitaal stond ook centraal op de tweede dag in een bijdrage van de FNV aan een workshop over pensioenfondsen. José Meijer (FNV), vicevoorzitter ABP, vertelde over de betrokkenheid van de FNV bij het Committee on Workers' Capital (CWC) en maatschappelijk verantwoord beleggen. Natuurlijk kan er nog veel verbeteren, maar vakbonden slagen er steeds beter in om het werknemerskapitaal te laten werken voor de werkenden. Na afloop constateerden we dat dit verhaal ook binnen de FNV weleens meer voor het voetlicht gebracht mag worden.

Op 6 december werd de conferentie afgesloten met een strategy meeting voor de (co)-organisatoren, waarbij de volgende stappen zijn besproken. Het is duidelijk: het thema van de conferentie – *the future is public* – is een *game changer*. Maar met populisme en extreem rechts op de hielen is het wel noodzakelijk om dit alternatieve verhaal in klare taal te kunnen voorleggen aan burgers en werkenden. Daarin is voor de internationale vakbeweging een belangrijke rol weggelegd.

Meer informatie en [het concept-rapport](#) van TNI.

Mobility Package Triloog - een gemengde uitkomst voor de vervoersector

Op 12 december is in [triloog](#) (tussen de Raad van Ministers, het Europees Parlement en de Europese Commissie) een akkoord bereikt over sociale aspecten van het eerste mobiliteitspakket. [Volgens de Europese Transportarbeiders Federatie](#) (*European Transport Workers' Federation*, ETF) - de Europese koepelorganisatie van 231 transport vakbonden en vakcentrales uit 41 landen - "bevat de overeenkomst niet alle elementen waarvoor de ETF heeft gevochten, maar vertegenwoordigt het wel vooruitgang in de richting van de verklaarde doelen en ambities van het pakket."

Positieve elementen uit het pakket zijn met name:

- De vooruitgang die is geboekt met betrekking tot de vroege introductie van de nieuwste generatie slimme tachograaf op alle voertuigen in het kader van de rij- en rusttijdenregeling.
- Het feit dat lichte voertuigen eindelijk onder de EU-regels zullen vallen, naast de zware.
- De invoering van een afkoelingsperiode met betrekking tot cabotagevervoer. Deze blijft 3 ritten in 7 dagen met daarbij een afkoelingsperiode van 4 dagen.
- Toepassing van cabotageregels op gecombineerd vervoer (waarbij goederen met meerdere vervoermiddelen worden getransporteerd).
- De regelmatige terugkeer van het voertuig (elke 8 weken) naar het land van vestiging van het bedrijf, als een belangrijke maatregel bij de bestrijding van brievenbusbedrijven in het wegvervoer.
- Geen verdere vrijstellingen (bv op bus en coach vervoer) zijn toegevoegd met betrekking tot detachering (*posting of workers*) in het wegvervoer.

Verslechtering van rij- en rusttijden

Een aantal elementen uit het akkoord zijn echter een achteruitgang vergeleken met de huidige regels. De Raad van Ministers oefende druk op het Parlement op om de rij- en rusttijden voor bestuurders (en daarmee voor het bedrijfsleven en vervoerders) flexibeler te maken. Met name eisten zij de verlenging van de periode waarover de rusttijden verdeelt kunnen worden - de zogenaamde referentieperiode - van twee naar vier weken. De triloog kwam uiteindelijk uit op een verlenging naar drie weken als toegestane afwijking van de twee weken voor de internationale goederenvervoer.

De maandelijkse toegestane rijtijd kan nu dus in een 3-weken referentieperiode geaccumuleerd worden maar moet voor het einde van de drie (in de laatste week) gecompenseerd worden. Van bestuurders in het internationaal goederentransport kan dus worden geëist om hun normale wekelijkse rusttijd van 45 uur met nog eens een week uit te stellen. Hoewel deze uitgestelde wekelijkse rusttijd in de derde week moet worden verlengd met de cumulatieve gecompenseerde rusttijden, kan het hierdoor gebeuren dat bestuurders gedurende soms wel twee weken geen wekelijkse rusttijd van langer dan 24 uur hebben. In die tijd zijn zij niet werkelijk vrij om hun voertuig, waar zij verantwoordelijk voor zijn, te verlaten.

Handhaving blijft belangrijk

Verder beklemtoont de ETF dat regels alleen zo goed zijn als de maatregelen om deze te beheersen: handhaving en krachtige sancties moeten daarom de kern van het mobiliteitspakket blijven.

De ETF gaat de aangesloten organisaties nu raadplegen over de triloogresultaten en een besluit nemen over de verdere strategie. Een grote dank gaat uit naar alle bonden die tijdens het onderhandelingsproces de ETF heeft bijgestaan en de stem van miljoenen bus-, touringcar- en vrachtwagenchauffeurs heeft laten horen tot aan de top van beleidsmakers. Deze inzet zal nodig blijven om sociale dumping en oneerlijke concurrentie effectief aan te pakken, de wegen veiliger te maken in Europa, en om vervoer over de weg sociaal, economisch en ecologisch duurzaam te maken.

VERDIEPING:

Finse vakantiedagen uitspraak gevolgen voor toepassing minimum beschermingsnormen op EU niveau (gevoegde zaken [C-609/17](#) en [C-610/17](#))

In Nederland heeft een medewerker die ziek is tijdens de vakantie, over die periode geen vakantie, dat wil zeggen dat een medewerker die ziek wordt voordat hij met vakantie gaat, geen vakantie-uren opneemt over de dagen dat hij ziek is. Wordt de medewerker ziek tijdens zijn vakantie, dan kan hij zich direct ziekmelden. Over de ziekteperioden die geen vakantiedagen zijn, betaalt de werkgever het loon door en wordt de aanspraak op vakantie niet met de ziekteperioden verminderd. De volledige vakantieopbouw bij ziekte geldt in Nederland echter alleen voor de wettelijke vakantiedagen en niet voor de zogenoemde bovenwettelijke vakantiedagen. Dit is conform Europees recht (Arbeidstijdenrichtlijn 2003/88), maar de EU richtlijn maakt het mogelijk dat lidstaten meer bescherming bieden ter bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers.

In andere lidstaten, zoals Finland, is dit anders geregeld. De vuosilomalaki (wet op de jaarlijkse vakantie) bepaalt o.m. dat een werknemer recht heeft op 2,5 werkdag vakantie met behoud van loon voor iedere volledige referentiemaand (bij een korter dienstverband dan een jaar, heeft de werknemer recht op twee werkdagen vakantie voor elke volledige referentiemaand). Bij 12 referentiemaanden, heeft een werknemer dan recht op 24 of 30 dagen vakantie, naargelang van de duur van het dienstverband. Deze zelfde wet bepaalt ook dat 24 werkdagen van de jaarlijkse vakantie (zomervakantie) moeten worden opgenomen tijdens de vakantieperiode in de periode van mei t/m september.

De rest van de vakantie (wintervakantie) moet vóór het begin van de volgende vakantieperiode worden toegekend. Tevens bepaalt de wet dat als een werknemer bij aanvang van (een deel van) zijn jaarlijkse vakantie of tijdens die vakantie ziek is, de vakantie -op zijn verzoek- overgedragen wordt naar een latere datum. Maar dit mag enkel "voor het meerdere boven zes vakantiedagen".

In Finland kennen cao's vaak een langere jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe dan die waarin de wet op de jaarlijkse vakantie voorziet. Dit is onder meer het geval in de cao's waar het nu om gaat, maar beide cao's bepalen dat de toepassing ervan plaatsvindt conform de Finse wet op de jaarlijkse vakantie.

Marika Luoma werkt sinds 14 november 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als laboratoriumassistente voor Fimlab Laboratoriot Oy. Ingevolge de cao voor de gezondheidssector en haar anciënniteit, had Luoma recht op 42 werkdagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Omdat Luoma tijdens haar vakantieperiode een operatie moest ondergaan, verzocht zij haar werkgever haar jaarlijkse vakantie naar een latere datum over te dragen. Van haar recht op 42 werkdagen jaarlijkse vakantie had Luoma eerder al 22 verlofdagen opgenomen. Haar werkgever, Fimlab Laboratoriot, heeft de eerste twee, uit hoofde van de wet op de jaarlijkse vakantie nog verschuldigde, vakantiedagen overgedragen, maar niet de resterende, uit de cao voor de gezondheidssector voortvloeiende vier vakantiedagen, en baseerde zich daarbij op de Finse wet op de jaarlijkse vakantie.

Tapio Keränen werkte voor Kemi Shipping Oy. Volgens de cao voor de zeevervoersector had Keränen recht op 30 werkdagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, maar na het begin van zijn jaarlijkse vakantie werd Keränen ziek geworden. De bedrijfsarts heeft hem ziekteverlof voorgeschreven en Keränen vroeg zijn werkgever daarom zes werkdagen van zijn jaarlijkse vakantie over te dragen. Met een beroep op de Finse wet op de jaarlijkse vakantie, wees zijn werkgever, Kemi Shipping, zijn verzoek af.

Beide werknemers 'verloren' zo een deel van hun bovenwettelijke (cao)vakantiedagen door hun ziekte. De Finse vakbonden TSN en AKT gingen daarop naar de Finse arbeidsrechter omdat zij vonden dat de Finse wet op de jaarlijkse vakantie niet verenigbaar was met de arbeidstijdenrichtlijn en het Handvest van de grondrechten van de EU. Beiden bevatten namelijk een bepaling over het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. De Finse arbeidsrechtbank vraagt het Hof van justitie om een prejudiciële beslissing over de toepassing van de Arbeidstijdenrichtlijn en het Handvest van de Grondrechten.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft op 19 november uitspraak gedaan. Het Hof stelt vast dat volgens vaste rechtspraak, de arbeidstijdenrichtlijn er niet aan in de weg staat dat nationale bepalingen die recht geven op een langere periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon dan de in artikel 7, lid 1, van die richtlijn voorgeschreven vier weken (zie in die zin arresten van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 47; 3 mei 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punt 34; 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punt 38, en 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punt 31). Want, de arbeidstijdenrichtlijn stelt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd vast; lidstaten mogen dus gunstiger bepalingen toe passen. Maar zo stelt het Hof van Justitie rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die verder gaan dan het minimumrecht uit artikel 7 van de Arbeidstijdenrichtlijn, worden dan door het nationale recht geregeld, buiten het kader van het stelsel van de Arbeidstijdenrichtlijn. Daarom stelt het Hof van Justitie vast dat lidstaten ten eerste mogen beslissen of zij de werknemers al dan niet extra dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon toekennen boven op de bij artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 gewaarborgde minimumperiode van vier weken en, ten tweede, in voorkomend geval de voorwaarden voor het toekennen en het vervallen van die extra vakantiedagen vast te stellen, waarbij zij in dit verband niet gehouden zijn de beschermingsregels die het Hof met betrekking tot die minimumperiode heeft ontwikkeld, in acht te nemen. Kortom, het Hof stelt vast dat artikel 7, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn zich niet verzet tegen nationale regelingen of cao's op grond waarvan meer dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden toegekend dan de in genoemde bepaling vastgelegde minimumperiode van vier weken, maar wordt uitgesloten dat die vakantiedagen wegens ziekte worden overgedragen.

Onze Europese vakbondskoepel, het EVV, maakt zich grote zorgen over deze uitspraak, want als lidstaten gunstiger bepalingen mogen beperken, wat blijft er dan over van het minimumkarakter van de bescherming die de richtlijn biedt?

Ook al raakt deze uitspraak ons Nederlandse stelsel van vakantieverlof niet, het neemt niet weg dat de vrees van het EVV legitiem is. Hoe borgen we dat een EU bodem ter bescherming van de rechten van werkenden op nationaal niveau ook zo toegepast wordt dat de lidstaten werkenden meer bescherming bieden, dus boven de ondergrens van de richtlijn? Hoe zorgen we voor opwaartse convergentie als lidstaten niets meer hoeven te beschermen dan het minimum van de richtlijn? Dit zijn belangrijke vragen over de wisselwerking tussen het EU niveau en het nationale beleid en regelgeving, waar we ons ook in het komende jaar toe moeten zullen verhouden.



MEDEDELING:

I.v.m. de Kerstvakantie verschijnt de eerstvolgende nieuwsbrief wederom op donderdag 9 januari 2020. Team Internationaal/Europa wenst iedereen fijne feestdagen en een voorspoedig 2020 toe.