

Links Ecologisch Forum (LEF)



Forum Gauche Ecologie (FGE)

Radicaal Groen Linkse Partijoverstijgende Beweging

Mouvement Radical Rouge et Vert, au-delà des Partis

Procedure tegen discriminatie bouwvakkers gestart

Geplaatst op donderdag 03 juli 2014 |

SHARE

De ACLVB dient samen met de andere vakbonden een vordering in bij het Grondwettelijk Hof tegen de aanhoudende discriminatie van bouwvakkers bij ontslag. Bouwvakkers hebben een veel kortere opzegtermijn dan andere werknemers. Deze discriminatie zit bovendien voor onbepaalde duur ingebakken in de wet op het eenheidsstatuut. De indieners vragen aan het Grondwettelijk Hof om deze structurele discriminatie te vernietigen. Ook de Raad van State liet zich in zijn advies van 6 november 2013 al bijzonder negatief uit over deze discriminatie.

100.000 bouwvakkers gediscrimineerd

Honderdduizend bouwvakkers die op werven werken, vallen niet onder het nieuwe eenheidsstatuut arbeiders – bedienden. Voor bouwvakkers gelden vanaf 1 januari 2014 nieuwe opzegtermijnen maar die liggen veel lager dan de opzegtermijnen voor andere werknemers. Deze uitzondering is bovendien onbeperkt in tijd. Dit is in strijd met de Grondwet aangezien dit bouwvakkers op werven discrimineert ten opzichte van andere werknemers. Deze laatsten kregen wel een nieuwe regeling volgens het eenheidsstatuut.

Deze uitzonderingsmaatregel voor bouwvakkers op werven leidt ook tot discriminatie en ongelijkheid op de werkvloer. Een bouwvakker en een elektricien die voor eenzelfde werkgever werken maar onder een ander paritair comité vallen, hebben met de nieuwe wetgeving totaal andere opzegtermijnen. Deze discriminatie is er al bij de start van een loopbaan maar wordt nog sterker naargelang de anciënniteit vordert. Zo heeft de bouwvakker met 20 jaar of meer dienst bij ontslag door de werkgever een opzegtermijn van 16 weken. Zijn collega-elektricien op de werf heeft na 20 jaar dienst 62 weken opzegtermijn en blijft ook verder opzegtermijn opbouwen op basis van zijn anciënniteit en dit zonder maximum. Dat krijg je niet uitgelegd.

Beperkte en redelijke overgangsregeling is bespreekbaar

Om de bouwsector de nodige ruimte te geven om zich aan te passen aan het eenheidsstatuut zijn we bereid te praten over een beperkte en redelijke overgangsregeling, zoals dat ook is voorzien voor enkele andere sectoren en voor de bouwvakkers die niet op werven werken. We aanvaarden echter niet dat werkgevers schermen met de moeilijke situatie in de bouwsector om een structurele discriminatie goed te praten. Orders lopen nog steeds goed binnen in de bouw. Maar de bijhorende jobs worden vaak ingepikt door bouwvakkers uit andere landen. Via mechanismen van sociale dumping werken zij, vaak in (onder)aanneming van Belgische bedrijven, ver onder marktconforme prijzen.

Compensatiemaatregelen moeten voor alle arbeiders gelden

Arbeiders die al voor 1 januari 2014 in dienst waren bij hun werkgever, hebben, in geval van ontslag, recht op een vergoeding die de nadelige behandeling van het verleden compenseert. Maar de arbeiders in een sector met een structurele uitzondering of met een overgangsregeling worden uitgesloten van deze ontslagcompensatievergoeding. Het gaat hierbij niet enkel om de bouwsector, maar ook over andere sectoren, zoals stoffering en houtbewerking (meubelsector), kleding en confectie en diamant. Deze arbeiders worden door de overheid niet gecompenseerd voor de achterstand die ze qua opzeg hebben opgelopen met de bedienden. De vakbonden vragen ook dat die uitsluiting wordt vernietigd door het Grondwettelijk Hof.

ACLVB - 27 juni 2014