

# **Congrestekst**

**Meer solidariteit en gelijkheid na  
corona**

**Statutair ABVV-congres  
2 en 3 juni 2022**

**Alle beschouwingen in deze tekst betreffen, zowel vrouwen als mannen als x. Het ABVV zet de strijd tegen alle vormen van discriminatie voort.**

## **Statutair congres ABVV 2022**

### **Meer solidariteit en gelijkheid na corona**

Corona heeft de sterktes en zwaktes van ons sociaaleconomisch systeem sterk aangetoond, evenals het gebrek aan waardering van de “essentiële beroepen”, die vaak door vrouwen worden uitgevoerd. Het ABVV wil werk maken van een alternatief dat in het teken staat van meer gelijkheid en meer solidariteit.

De neoliberale recepten zijn ondoeltreffend gebleken: bezuinigen en loonmatiging hebben geen duurzame groei gebracht maar wel meer ongelijkheid; niet de markt maar wel de staat, de openbare diensten en de sociale zekerheid hebben ons door de coronacrisis gegidst; de inzet van werkneemsters en werknemers is doorslaggevend gebleken in het rechthouden van de economie.

De wereldwijde gezondheids crisis - meer dan tien jaar na de wereldwijde financiële crisis - laat zien hoe belangrijk interacties en solidariteit op Europees en internationaal niveau zijn voor de totstandbrenging van vakbondsantwoorden op de uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd.

We moeten dus inzetten op *herverdeling van de rijkdom en ‘gelijkmakers’*: herverdeling van economische macht, garantie op werk via correct verlonde jobs, sociale bescherming, billijke herverdeling van de vruchten van de arbeid en van de groei, een inclusieve samenleving in al haar diversiteit en met sterke overheidsdiensten.

We wijzen er op dat landen waar de sociale dialoog het best functioneert, ook het best in staat zijn geweest sociale schokdempers (zoals compensatie voor inkomensverlies) en veiliger arbeidsomstandigheden in te voeren.

## Hoofdstuk 1: Economische democratie

### Vaststellingen

Als er één domein is waar democratie nog onvoldoende van de grond komt, dan is het wel de economie en het bedrijfsleven. De winstlogica haalt het nog steeds op het belang van de werkneemsters en werknemers. Bedrijven, groot en klein, genieten overheidssteun maar leggen weinig maatschappelijke verantwoording af. Bovendien worden de openbare diensten ontmanteld door de privatisering, de liberalisering en onderfinanciering. De werkende klasse en haar vertegenwoordigers zijn er dan wel in geslaagd om een sociaal kader op te leggen aan de economie en het bedrijfsleven, ze hebben nog veel te weinig controle op de functionering van de economie. Tekenend hiervoor is dat bedrijven, zeker de multinationals, wel overheidssteun en subsidies krijgen, maar geen maatschappelijke verantwoording afleggen. In dat opzicht heeft de coronacrisis onze vaststellingen alleen maar versterkt.

### Ons standpunt

Het ABVV verdedigt de economische en sociale democratie met hand en tand en zal dit blijven doen. Wij willen bepaalde delen van de economie onttrekken aan de logica van concurrentie en winstbejag. We willen de rol van de openbare diensten en van de werknemersvertegenwoordigers op bedrijfsniveau, op sectoraal en op interprofessioneel niveau versterken om meer greep te hebben op de economie. Het is de bedoeling dat ecologische en sociale belangen primeren op de belangen van particuliere aandeelhouders en van de financiële markten. Bedrijven moeten steeds in alle transparantie maatschappelijke verantwoording afleggen voor de ganse productieketen en al hun activiteiten. Indien ze in gebreke blijven, moet de overheidssteun teruggevorderd en onmiddellijk stopgezet worden.

### Onze eisen

#### **1. De economie opnieuw ten dienste stellen van de maatschappij**

##### **1.1. Overheidsinvesteringen: meer en beter**

Al decennialang zijn de **overheidsinvesteringen** in de publieke sector in België te laag. De regering-De Croo wil tegen 2030 die investeringen optrekken naar 4% van het BBP (vandaag is dat 2%). Dit is een vooruitgang, maar het proces moet sneller zijn gebeuren en moet de overheidsinvesteringen verankeren in een rechtvaardige transitie<sup>1</sup> naar een 100% koolstofvrije economie (cf. punt 1.2).

Het ABVV doet volgende voorstellen:

- De oprichting van een paritaire **Nationale Investeringsraad**. Met de steun van experts en middenveldorganisaties zou deze raad een controle uitoefenen op het overheidsinvesteringspeil, de keuze van investeringsprojecten van de federale regering en de uitvoering van de projecten.
- De Nationale Investeringsraad zou ook bevoegd zijn voor de formulering van voorstellen over **het industriële beleid en de herlokalisering van strategische economische activiteiten** in België en Europa. Een coördinatie en een overleg met de betrokken deelstaten is daarin onmisbaar. De herlokalisering moet de veerkracht van de Belgische en Europese economie versterken en daarbij de strijd tegen de klimaatopwarming integreren. Daarnaast zou de Investeringsraad voorstellen kunnen formuleren voor een Belgisch of Europees beleid gericht op strategische industrieën (zoals voor batterijen of waterstof) en alle nieuwe energieën. Dit kan vermijden dat we afhankelijk zouden worden van enkele producenten of landen. De Investeringsraad moet ook bekijken welke overheidsinvesteringen nodig zijn om onze (industriële) infrastructuur klaar te stomen voor een klimaatneutrale economie, zodat de

---

<sup>1</sup> Rechtvaardige transitie: een rechtvaardige transitie verzekert de toekomst en het levensonderhoud van de werknemers en de samenleving bij de transitie naar een koolstofarme economie. Ze is gebaseerd op de sociale dialoog tussen de werknemers en hun vakbonden, de werkgevers en de regering, en op de raadpleging van de gemeenschappen en het sociale middenveld. Een plan voor een rechtvaardige transitie voorziet in en verzekert betere en waardige banen, meer opleidingsmogelijkheden en een grotere werkzekerheid voor alle werknemers en werkneemsters die de impact ondervinden van het beleid inzake globale opwarming en klimaatverandering. (Bron: IVV)

basisindustrieën in België voorlopers kunnen worden in de klimaattransitie en kunnen zorgen voor de creatie van duurzame en hoogwaardige banen.

- De Investeringsraad moet ook het openbaar aanbestedingsbeleid bekijken. In het bijzonder moet het openbaar aanbestedingsbeleid criteria zoals sociale aspecten (zoals goede arbeidsvoorwaarden en loon, ergonomie, evenwicht werk/privéleven), ethiek, duurzaamheid, en verankering van de industrie op hetzelfde niveau plaatsen als de prijs. Overheidsopdrachten mogen niet langer een broedplaats zijn voor sociale dumping of banen van slechte kwaliteit. Daarvoor kan de Investeringsraad voorstellen doen om de wetgeving aan te passen (op Belgisch en Europees niveau) en om te zorgen dat de criteria ook effectief een verschil maken in de praktijk.
- Het ABVV eist een betere samenwerking tussen de entiteiten (federale overheid en sociale zekerheid, deelstaten en lokale overheden) voor overheidsinvesteringen.
- Het ABVV eist dat de sociale en ecologische investeringen voorgaan op het beginsel van het begrotingsevenwicht.

Tot slot, moet de Nationale Investeringsraad de opdrachten van de bank **Belfius** (met een publieke opdracht) en van de overheidsholding Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij (**FPIM**) bepalen. De staat moet zijn rol ten volle spelen door een beleid te bevorderen dat niet louter kapitalistisch is.

## 1.2. Opwaardering van de overheidsdiensten in strategische domeinen

Naast de belangrijke economische rol van overheidsinvesteringen moeten de overheidsdiensten in België en Europa opgewaardeerd worden.

De laatste decennia ondergaan we de privatisering, de liberalisering en **het voortdurende streven naar rentabiliteit ten voordele van de aandeelhouders** en de commercialisering van de essentiële diensten aan de bevolking. Met extreem nefaste gevolgen voor de werknemers in deze sectoren, hogere prijzen voor de consument en diensten die te wensen overlaten bij gebrek aan langetermijninvesteringen. De regering moet ervoor zorgen en ernaar streven dat strategische sectoren terug in handen komen van de overheid. De betrokken sectoren moeten opnieuw het **algemeen belang** dienen, en niet de winsten van aandeelhouders. De regering mag geen stappen meer nemen die leiden tot nog meer privatisering. Het ABVV herinnert er ook aan dat het de verantwoordelijkheid van de overheidsinstanties is om de controle te verzekeren op strategische gebieden.

De regering moet ervoor zorgen dat sommige strategische sectoren opnieuw het **algemeen belang** en niet de winsten van particuliere aandeelhouders dienen, de essentiële rol van de openbare diensten herstellen en zo een billijke herverdeling van de overheidsmiddelen waarborgen, mede door een vorm van vetorecht bij strategische beslissingen en/of meerderheidsparticipatie.

En wel via:

- De energiesector moet in handen zijn van de Belgische overheid.
- Een democratische controle op de **energiesector, die immers instaat voor een basisbehoefte**. Dit impliceert een grotere rol voor de CREG en een grotere rol voor de representatieve vakbonden en de milieuorganisaties binnen de CREG. De CREG zou aldus beter in staat zijn om de ecologische en sociaal verantwoorde transitie naar 100% hernieuwbare energie te concretiseren. Er moet gewerkt worden aan een interfederaal uitrustingsplan waarin concreet uiteengezet wordt welke energiebron in hoeveel energie kan voorzien en welke investeringen daarvoor nodig zijn, zodat de bevoorradingszekerheid versterkt wordt. De toegang tot energie is een fundamenteel recht dat de regering moet waarborgen **tegen een aanvaardbare prijs** voor alle gezinnen in België zodat de hele bevolking die energieprijzen geniet. Hiertoe moet de staat opnieuw publieke hefboomen aanwenden. In dat kader eist het ABVV dat de btw op elektriciteit en gas permanent wordt verlaagd naar 6% en dat het sociaal tarief permanent wordt uitgebreid tot mensen met een recht op een verhoogde tegemoetkoming.
- De gezondheids crisis heeft daarnaast de aandacht gevestigd op het belang van de telecomsector en de toegang voor iedere burger tot een betrouwbaar en snel internetnetwerk,

om in te spelen op de steeds verdergaande digitalisering, zowel van de overheidsinstellingen als van het dagelijks leven.

Gezien de toenemende digitalisering van de samenleving, de arbeidsmarkt en het onderwijs zijn telecommunicatie en een betrouwbaar en snel internet een cruciale behoefte geworden. Onder de Belgische bevolking blijft echter grote ongelijkheid heersen die sterk gebonden is aan het opleidings- of inkomensniveau.

Daarom eist het ABVV een striktere regulering van de Big Tech onder meer door een doeltreffende en offensieve wetgeving in te voeren om (quasi-)monopoliesituaties te voorkomen, door hen te verplichten de broncodes van hun programma's en software te delen, door te voorzien in de verplichting tot transparantie van hun algoritmen en door hen een globale verslaggeving van hun omzet en winst op te leggen, met een uitsplitsing land per land. De overheid moet software ontwikkelen voor het grote publiek en de administraties met het oog op meer digitale onafhankelijkheid en veiligheid.

De overheid moet de gezinnen tegen aanvaardbare prijzen toegang garanderen tot de **telecommunicatietools en tot een internetverbinding**. Het sociaal tarief dient hervormd te worden en moet automatisch van toepassing zijn op de betrokken burgers (aangezien die er niet altijd zelf om vragen). Een deel van de **winst** van de sector moet besteed worden aan het wegwerken van de **digitale kloof** (overheidsprojecten, internet en computer voor elk gezin dat zich onder een bepaalde inkomensgrens bevindt) en aan de bestrijding van nepnieuws.

- De gezondheids crisis heeft de aandacht gevestigd op de werking van de **farmaceutische sector** en heeft aangetoond dat de farmaceutische industrie – door de patenten niet gratis vrij te geven – winsten laat primeren op de volksgezondheid, met als gevolg een toename van het tekort van de sociale zekerheid. Er moet meer transparantie komen rond de onderhandelingen tussen de regering en de farmaceutische bedrijven. We eisen dat er een einde wordt gesteld aan de geheime akkoorden. Een deel van de gerealiseerde winsten moet bovendien terugvloeien naar de gemeenschap, die tenslotte heeft bijgedragen aan de investeringskosten. We willen een betere democratische controle op de farmaceutische sector en een herlokalisatie van de productie.

Het ABVV wil een farmaceutische sector ten dienste van de noden van de bevolking. Daarom menen we dat **vaccins** die voor de volksgezondheid essentieel zijn - vandaag tegen het coronavirus, morgen misschien tegen andere pandemieën of gevaarlijke ziektes - altijd **gratis** moeten blijven voor de burger. Als het essentiële vaccins betreft, moet bovendien het **octrooi geschorst** worden en dient de technologische kennis over de productie van de vaccins gedeeld te worden met de rest van de wereld.

Bovendien is het noodzakelijk om de sector van het wetenschappelijk onderzoek te herfinancieren.

- **Een duurzaam en performant mobiliteitssysteem** is van primordiaal belang om een recht op mobiliteit te waarborgen en om het hoofd te bieden aan de uitdagingen op het vlak van milieu, ruimtelijke ordening, en vooral om de evolutie van de arbeidsmarkt aan te pakken.

Onze prioriteiten om de noden van de gebruikers, de infrastructuur en de vervoerswijzen optimaal op elkaar af te stemmen:

- De multimodaliteit (de beschikbaarheid over een waaier aan vervoersmogelijkheden en combinaties zoals fiets - trein of bus - tram/trein) zou ontwikkeld moeten worden ten dienste van een duurzame, vlotte, veilige en betaalbare mobiliteit.
- Het openbaar vervoer (spoorwegen en regionale openbare vervoersmaatschappijen) moet centraal staan in deze multimodaliteit. Bijgevolg zijn bijkomende investeringen in het openbaar vervoer noodzakelijk. Het aanbod moet worden uitgebreid, de industriezones en bedrijvenparken moeten meer en beter bereikbaar zijn met het openbaar vervoer en de prijzen moeten worden verlaagd (of openbaar vervoer moet zelfs gratis kunnen zijn). Bovendien moeten de vervoersmaatschappijen voor 100% in overheidshanden blijven.

- Aangezien het spoor de ruggengraat vormt van ons openbaar vervoer op federaal niveau, is er een essentiële rol weggelegd voor de NMBS. We vragen bijkomende investeringen (op het vlak van aanbod, personeel, ...).
- De Belgische spoorwegen moeten opnieuw deel uitmaken van een eengemaakte en geïntegreerde bedrijfsstructuur.
- Er dienen expresnetten aangelegd te worden, met een geïntegreerd netwerk van stedelijke en voorstedelijke aansluitingen per trein, tram en bus van/naar/binnen grote steden.
- De regering moet de nodige infrastructuur ontwikkelen (multimodale knooppunten, veilige fietsinfrastructuur, het verder uitbouwen van fietssnelwegen, laadstations voor elektrische wagens, enz.)
- De ruimtelijke ordening moet meer afgestemd zijn op de behoeften van werknemers, consumenten en burgers.

Een verwezenlijking van dit mobiliteitsbeleid vergt overleg en samenwerking (tussen de bestuursniveaus onderling, tussen verschillende beleidsmateries en tussen mobiliteitsactoren).

Voor het sociaal overleg met de werknemers, veronderstelt dit:

- een verbetering van cao 19, door de volledige terugbetaling van de abonnementen te veralgemenen
- een veralgemening van de verplichte fietsvergoeding voor werkgevers
- een hervorming van het stelsel voor bedrijfswagens om te komen tot alternatieve vervoerswijzen, met oog voor het onderscheid tussen salariswagens en bedrijfswagens. Het (para)fiscaal voordeel dat werkgevers genieten dankzij salariswagens, moet verdwijnen. Bovendien moet iedere werknemer die recht heeft op een salariswagen ook de optie krijgen om in de plaats daarvan te kiezen voor een mobiliteitsbudget, zonder dat de werkgever dit mag weigeren
- een verbetering van de sociale dialoog inzake mobiliteit (periodiciteit van de diagnostiek, verplichte mobiliteits-cao binnen bedrijven of zelfs binnen bepaalde economische activiteitszones, in het bijzonder gericht op zachte mobiliteit en openbaar vervoer...).
- de ontwikkeling van één globale MoBIB-kaart voor treinen, trams en bussen in heel België

### 1.3. Een ecologische, rechtvaardige transitie verzekeren

Tijdens de coronacrisis heeft de bevolking het gelag betaald voor het neoliberale beleid dat de economie bepaalt. Deze crisis moet gezien worden als een kans om de samenleving te veranderen en te verbeteren. Milieubescherming en sociale bescherming moeten elkaar versterken in plaats van tegen te werken. De ecologische transitie moet een instrument voor sociale rechtvaardigheid worden en sociale rechtvaardigheid een motor van de transitie naar een 100% koolstofvrije economie. In de transitie naar een klimaatneutrale samenleving speelt onze industrie een cruciale rol. Ook hier biedt de coronacrisis kansen omdat ze duidelijk heeft aangetoond hoe kwetsbaar we zijn t.o.v. andere regio's en hoe snel aanvoerketens verstoord en verbroken worden. Door als samenleving – in België en Europa – op zeer korte termijn resoluut de kaart te trekken van duurzaamheid en door te focussen op nabijheid en kortere logistieke ketens (zonder evenwel het belang van globale economische samenwerking te ontkennen), kan onze industrie weerbaarder en competitiever worden, bijkomende tewerkstelling garanderen en zelfs zorgen voor het ontstaan van nieuwe industriële sectoren.

Bovendien moeten de productiecentra zo dicht mogelijk bij de beschikbare grondstoffen en de consumentengebieden worden gebracht (hoe het niet moet: Europees hout naar China sturen om er meubels te vervaardigen die vervolgens weer in Europa worden verkocht).

- Om de expertise inzake rechtvaardige transitie te vergroten, vragen we de ontwikkeling van **een Belgische Commissie voor rechtvaardige transitie** die vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers en het middenveld samenbrengt. Deze commissie zou een tweeledige opdracht hebben: een diagnose maken van de situatie in België en praktische en realistische aanbevelingen verstrekken aan de ministers (o.m. welke acties te ondernemen voor de herscholing van werknemers). De commissie zou ondergebracht kunnen worden bij de Federale

Raad voor Duurzame Ontwikkeling en in samenwerking met de Centrale Raad van het Bedrijfsleven handelen.

- Als onderdeel van een echt economisch beleid dat zowel op EU- als op het Belgische niveau moet worden ontwikkeld, pleit het ABVV voor **sectorale** strategieën om de CO-2 uitstoot te verminderen. Deze strategieën, die door een nationaal wettelijk kader verplicht moeten worden, moeten de plannen (alsook de opvolging ervan) bepalen die aangeven hoe de sectoren hun uitstoot van broeikasgassen, fijn stof en zware metalen zullen beperken, volgens welke timing, welke investeringen en financiering nodig zullen zijn. Er moet vooruitgelopen worden op de impact voor de betrokken werknemers, evenals op hun noden aan vorming voor beroepsomscholing. De strategieën dienen het voorwerp uit te maken van sociale dialoog en ontwikkeld te worden door (paritair samengestelde) **sectorale decarbonisatiecomités**. Die comités moeten ondersteund worden door en financiële middelen ter beschikking krijgen voor academisch onderzoek en academische expertise.
- Ook in de ondernemingen moet rechtvaardige transitie gepaard gaan met een actieve controle door de werknemers. Het ABVV vraagt dat de ondernemingen en de overheidsadministraties hun werknemers jaarlijks een rapport bezorgen over de maatregelen die werden genomen en genomen zullen worden in 'strategische plannen op korte, middellange en lange termijn'. De in het rapport vermelde maatregelen dienen niet louter meegedeeld te worden, ze moeten ook het voorwerp uitmaken van het sociaal overleg – naast informatie ook advies en controle – in de onderneming (bv. via de ondernemingsraad).
- De digitale transitie en de energietransitie zullen een aanzienlijk volume aan grondstoffen vergen, waarvan sommige al bijna uitgeput zijn (zeldzame aardmetalen). Een van de belangrijkste uitdagingen bestaat erin de ontginning van deze hulpbronnen te beperken en zoveel mogelijk te verduurzamen (zowel vanuit sociaal als ecologisch oogpunt), en hun recycling en hergebruik dus aan te moedigen, en grondstofbesparende technieken toe te passen. De werknemers van deze landen, waar de arbeidsomstandigheden onaanvaardbaar zijn, moeten worden beschermd. Een andere inzet betreft de afhankelijkheid van de Europese Unie ten opzichte van niet EU-landen voor wat betreft de toegang tot deze grondstoffen, te beperken. We vragen de overheid om ter zake een strategie te bepalen. Daartoe is het nodig om een inventaris op te maken van op het Europese grondgebied beschikbare hulpbronnen. In dat opzicht is het ook belangrijk om aan te stippen dat voor de verankering van een duurzame en circulaire industrie, de loonkosten weliswaar een element zijn, maar niet meer het doorslaggevend element. Veel essentiëler zijn de aanwezigheid van voldoende en goed opgeleid (technisch) personeel, voldoende en competitief geprijsde hernieuwbare energie en een goed uitgebouwde logistieke infrastructuur. Er is daarom nood aan massale investeringen – zowel publiek als privaat – in industriële infrastructuur (wegen, energie, logistieke ketens tussen bedrijven, industriële symbiose, technologische innovatie en opleiding).
- De ontwikkeling van de circulaire economie is een essentiële hefboom om een duurzame en rechtvaardige transitie te realiseren. De transitie naar een circulaire economie is niet alleen vanuit ecologisch oogpunt noodzakelijk, ze biedt ook heel wat sociale en economische opportuniteiten, bv. inzake tewerkstelling, lokale verankering, innovatie en een verminderde grondstoffen-afhankelijkheid. Er moet dus sterk op ingezet worden, zowel op wat de aspecten van recyclage betreft maar ook op andere aspecten zoals levensduurverlenging van producten (door herstel, onderhoud, hergebruik), ontwerp van producten met het oog op eenvoudige ontmanteling achteraf (ecodesign) en product-als-dienst-modellen (bv. wagen als dienst). Bij een circulaire economie kunnen en moeten echter ook kritische vragen worden gesteld (bv. maatschappelijk nut van de geproduceerde goederen, nieuwe potentiële gezondheids- en veiligheidsrisico's, ...). Een circulaire economie is immers niet per definitie ook een sociaal rechtvaardige en duurzame economie. Het label 'kringloop-economie' mag niet gebruikt worden als dekmantel of als greenwashing en ontslaat ons niet van een wereldwijde bezinning over onze productiemethoden. De kringlopen in de circulaire economie moeten overigens zo lokaal mogelijk blijven.

## **2. De syndicale controle in de onderneming en in de overheidsadministraties versterken**

### **2.1. Recht op informatie en raadpleging**

Voor het ABVV is de **economische en sociale democratie** in de ondernemingen een prioriteit. Dit vertaalt zich in een controlerecht en daadwerkelijk overleg in alle bedrijven. Dit houdt in dat toegang moet worden verleend tot economische en financiële informatie, alsmede tot informatie over de

structuur van de onderneming en de bezoldigingen, om een getrouw beeld te krijgen van de situatie van de onderneming

Het ABVV eist:

- Om de uitdaging van de vakbondsvertegenwoordiging van werknemers en werknemers in KMO's en ZKO's aan te gaan, eist het ABVV dat de drempels voor het oprichten van overlegorganen verlaagd zouden worden: van 100 naar 50 werknemers en werknemers voor een Ondernemingsraad en van 50 naar 20 voor een CPBW. Er moet ook een wettelijke drempel worden ingevoerd – maximaal 5 tot 10 personeelsleden – voor het oprichten van een vakbondsdelegatie.
- **Naleving** van het recht op informatie en raadpleging van de werknemers en de invoering van meer **bindende sancties (o.m. financiële)** bij niet-naleving van dit recht door de werkgever. **Dit impliceert** zwaardere en meer inspectie ter plaatse (in termen van juridische, materiële en personele middelen).
- **Meer middelen** voor de ondernemingsraden, de CPBW's en de VA. Dit moet zich vertalen in een specifiek budget voor de ondernemingsraad en het recht een beroep te doen op externe expertise betaald door de werkgever, vooral in het kader van herstructureringen. Voor de werknemersvertegenwoordigers dient de tijd voorbehouden voor syndicale opdrachten beter nageleefd en zelfs uitgebreid te worden, alsook de materiële omkadering voor de afgevaardigden. De afgevaardigden moeten de werknemers ook via digitale weg kunnen raadplegen. Met het toegenomen telewerk, is het vanzelfsprekend dat de afgevaardigden via digitale weg vergaderingen moeten kunnen beleggen tijdens de werktijd om te kunnen raadplegen en informeren.
- **Versterking van de wet van 2012, die betrekking heeft op de loonkloof** tussen vrouwen en mannen. Zo moet er een tweemaaljaarlijks rapport over de verloningsstructuur V/M worden opgesteld. Dit maakt deel uit van het recht van de syndicale delegaties om over de sociale structuur van ondernemingen en de lonen te onderhandelen. Het ABVV eist ook dat de wet van 2012 wordt verbeterd en wordt uitgebreid tot de openbare diensten. In het kader van gendermainstreaming, moeten bedrijven aangemoedigd worden om zoveel mogelijk gegevens te 'genderen'.
- **Effectieve controle in het kader van nieuwe technologieën.** Uit enquêtes blijkt dat, als we het hebben over nieuwe technologieën, werknemers na de coronacrisis meer betrokken willen worden bij besluiten terzake omdat die hen aanbelangen en als allereerste raken. Op het hoogtepunt van de crisis moesten burgers in het algemeen en werknemers in het bijzonder, vaststellen dat die nieuwe technologieën en de digitalisering hen werden opgedrongen zonder dat zij er zelf iets over te zeggen hadden. Om dit in de toekomst te voorkomen, eist het ABVV:
  - dat werknemers voorafgaandelijk geïnformeerd worden over geplande investeringen en mogelijke gevolgen voor de organisatie van het werk, en dat zij (alternatieve) voorstellen kunnen formuleren;
  - dat Cao 39 (over de informatie en het overleg over de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën) wordt bevorderd zodat ze een echte syndicale hefboom wordt om veranderingen te begrijpen, ze voor te bereiden en te sturen. **Er moet een protocol in die zin worden vastgesteld binnen de overheidsadministraties;**
  - dat de digitaliseringsprocessen voor iedereen toegankelijk zijn op alle niveaus, zodat geen enkele burger aan de kant gelaten wordt, noch professioneel, noch privé. En dat geen enkel geautomatiseerd proces kan leiden tot willekeurige en discriminerende beslissingen (met name in termen van arbeidsorganisatie en taakverdeling);
  - dat de arbeidsorganisatie geen loutere kwestie mag zijn van algoritmen. De organisatie van het werk moet het onderwerp van sociale dialoog blijven;
  - dat elk misbruik op vlak van privacy en (persoons)gegevensbescherming vermeden wordt. De GDPR mag niet aangewend worden door de onderneming om bijvoorbeeld te verhinderen dat de werknemersvertegenwoordigers hun opdrachten uitvoeren;
  - dat de collectieve onderhandelingen en de werknemersparticipatie in de ontwikkeling, de uitvoering, het gebruik en de controle van artificiële intelligentie en verzamelde gegevens versterkt worden. De arbeidsorganisatie mag geen loutere kwestie zijn van algoritmen en moet het onderwerp van sociale dialoog blijven;
  - de totale en noodzakelijke transparantie rond algoritmen en het gebruik ervan



- dat bijzondere aandacht besteed wordt aan de taken die door de digitalisering van de beroepen veranderd zijn en aan de vereiste opleiding;
  - dat er rekening wordt gehouden met de nieuwe arbeidsrisico's in verband met de digitalisering, o.m. door hieromtrent wetgeving op te stellen;
  - dat werknemers, in geval van een digitale of technologische transformatie van hun werk, worden opgeleid en geheroriënteerd;
  - dat de opslaglocaties van de verzamelde en verwerkte gegevens worden meegedeeld aan de werknemers(vertegenwoordigers) en dat de overeenkomsten met de hostingbedrijven opgevraagd kunnen worden door de werknemersvertegenwoordigers. Bovendien moeten de beroepsziekten uitgebreid worden n.a.v. de steeds groter wordende impact van de digitalisering op de menselijke gezondheid (zie hoofdstuk 2).
- **Rechtvaardige transitie** in de bedrijven en in de openbare diensten. Dit zou vertaald kunnen worden in een uitbreiding van cao 9 (die welbekend is bij de afgevaardigden). Werknemers moeten betrokken worden bij de plannen voor vorming, reconversie, innovatie, en oplossingen om het gebruik van energie, van grondstoffen en materialen terug te schroeven. Zij moeten nieuwe rechten verwerven en informatie krijgen over de milieueffecten van het productieproces van de onderneming (ctr. punt 1.3. en de vraag naar een jaarlijks rapport over de maatregelen die door het bedrijf worden genomen en overwogen). Bovendien moeten zij het recht krijgen om een beroep te doen op academische expertise over de transitie in hun sector en productieprocessen.
  - De **Europese ondernemingsraden** blijven een belangrijk element voor de ontwikkeling van een syndicale toekomststrategie in Europa. Het is van essentieel belang dat hun bevoegdheden versterkt worden en dat de faciliteiten voor de afgevaardigden (bv. vertaalsysteem) verduidelijkt worden.
  - Samen met het EVV zal het ABVV een herziening van de Europese richtlijn 2009/38/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad verdedigen. De EOR moet verplicht worden in alle ondernemingen met een EU-dimensie en we moeten erop aandringen dat de drempel om een EOR op te richten, verlaagd wordt. De herziening dient ook te voorzien in de toepassing van efficiënte sancties bij niet-naleving door multinationals en er mag geen misbruik worden gemaakt van vertrouwelijkheidsclausules. Wij willen volledige transparantie over de subsidies die bedrijven ontvangen, vooral op het vlak van energietransitie en innovatie.
  - Er moet ook gezorgd worden voor kwalitatieve vormingen t.a.v. onze vertegenwoordigers in de Europese Ondernemingsraden. Ook moeten uitwisselingen tussen afvaardigingen van eenzelfde onderneming gestimuleerd worden, teneinde eisen te formuleren op Europees niveau.

## 2.2. Versterkte controle van de procedure/informatie en raadpleging bij herstructureringen (collectieve ontslagen, gerechtelijke reorganisatie, faillissement, enz.)

- Cao 32bis versterken, zodat deze meer zekerheid biedt aan de werknemers in geval van overname van een onderneming.
- Een waarschuwingsrecht invoeren evenals de mogelijkheid om **proactief op te treden**. Op basis van het waarschuwingsrecht kunnen personeelsvertegenwoordigers tussenkomen indien ze weet hebben van feiten die de economische situatie van de onderneming op verontrustende wijze kunnen beïnvloeden, en kunnen ze van de werkgever uitleg eisen. Ze zouden ook via onafhankelijke experts een grondig onderzoek kunnen uitvoeren.
- De vakbonden moeten het recht hebben te **pleiten voor ondernemingsrechtbanken** aangezien de meeste herstructureringen behandeld worden in die rechtbanken waartoe de vakbonden momenteel geen toegang hebben.
- Bijstand van de gerechtsmandataris door experts naar keuze van de werknemers en hun vertegenwoordigers.
- In geval van overdracht onder gerechtelijk gezag (cao 102): **bescherming van de niet-overgenomen werknemers** (verplichte motivering door de werkgever, omkering van de bewijslast voor niet-overgenomen werknemers enz.) en rechterlijke toetsing indien er slechts één kandidaat-overnemer is.
- Bij een faillissement: beperken **van de vrijheid van de curator** om al dan niet de werknemers over te nemen en hiervoor strikte vereisten vastleggen (bijv. een verplichte motivering).

- Het is noodzakelijk om te voorzien in sterkere controlemogelijkheden op curatoren door rechters-commissarissen, met verplichte input van vakbonden (syndicale controle).
- Reële **betrokkenheid van de onderaannemers bij herstructureringen** (bv. recht op informatie, recht op raadpleging). Sterkere garanties voor hun deelname in het kader van collectieve ontslagen om hun werknemers een grotere rechtszekerheid (en bestaanszekerheid) te bieden.
- De aanbestedende diensten een deel van de verantwoordelijkheid laten dragen voor de verbreking van offerteaanvragen en concessies (bijv. tussenkomst bovenop het sluitingsfonds en andere compenserende mechanismen. Dit veronderstelt dat er op Europees niveau een discussie op gang moet worden gebracht.
- In het kader van een herstructurering moet **de rol van de revisor** efficiënter gemaakt worden en als volgt versterkt worden:
  - de informatie bepalen m.b.t. herstructureringen, zoals incidentele economische en financiële informatie voor een betere controle door de bedrijfsrevisor;
  - versterken van de controle op de getrouwheid en de coherentie van de periodieke en jaarlijkse informatie door de bedrijfsrevisor;
  - de steun van de bedrijfsrevisor verankeren op alle niveaus als onafhankelijke partij van de werknemersdelegatie (zoals uitdrukkelijk gevraagd in richtlijn 2019/1023 betreffende preventieve herstructureringsstelsels die nog in nationaal recht moet omgezet worden);
  - ook in andere wetteksten een specifieke escalerende waarschuwingfunctie opnemen, met vermelding van de IBR-normen die de bedrijfsrevisoren moeten naleven;
  - sterkere garanties voor de werknemers van multinationals bij falen en herstructurering. De EOR's moeten hierin een sleutelrol spelen en het centraal management verzoeken om maatregelen te nemen voor het behoud van de tewerkstelling en de inkomens van de werknemers. Het belang van de rol van de EOR en de timing van de informatie- en raadplegingsinitiatieven van de werkgever moet worden benadrukt. Deze moeten vóór het faillissement of de herstructurering gebeuren.

### 2.3. De Comité's voor preventie en bescherming op het werk opwaarderen:

De corona pandemie heeft invloed gehad op het sociaal overleg: de 'algemene' verplichting van telewerk maakte dat het directe contact tussen degees en de werknemers werd bemoeilijkt. Vergaderingen van de organen verlopen digitaal en het contact met de werkvloer lijdt daaronder. De pandemie leidde er ook toe dat de focus kwam te liggen op welzijn op het werk. Binnen de Hoge Raad voor Preventie en bescherming op het werk werd een generieke gids uitgewerkt en op sectorniveau werden sectorprotocollen onderhandeld die de bedrijven handvaten moest geven om het werk zo veilig mogelijk te organiseren. De CPBW's spelen hun rol bij het implementeren van de maatregelen.

Concrete actiepunten:

- Versterking van de omkaderende en controlerende rol van het CPBW in het kader van de re-integratieprocedures voor werkne(e)m(st)ers in arbeidsongeschiktheid en bij de ontwikkeling van initiatieven in het kader van cao 104 (werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers).
- Een samenwerking tussen de preventiediensten en het comité speelt een cruciale rol op het vlak van primaire preventie van alle soorten welzijnsrisico's. Samenspraak en tussenkomst bij het uitwerken van het globaal preventieplan, jaarlijkse actieplan en eventueel effectieve deelname aan het uitwerken van de coronamaatregelen (of andere soortgelijke crisismaatregelen) moeten daadwerkelijk worden gewaarborgd en gehandhaafd. Daarbij is een versterkt (en verstrengd) toezicht van de bevoegde controlerende instanties onontbeerlijk. Dit houdt een grote investering in teneinde het aantal inspecteurs te verhogen. De adviezen van de externe diensten moeten dwingender of zelfs bindend worden gemaakt.
- De rol van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op de Werkplaats (EDPBW's) moet worden versterkt om de preventieopdracht beter te vervullen: hoe kan bescherming worden georganiseerd als de EDPBW's de werkposten niet grondig kennen?
- Ook de verplichtingen van de EDPBW's moeten versterkt worden: bij een gezondheids crisis is het aan de EDPBW om te beslissen over de maatregelen die in de onderneming van

toepassing zijn. De coronacrisis heeft ruimschoots aangetoond dat de maatregelen van de regering algemeen van aard zijn en dat in de ondernemingen specifieke maatregelen moeten worden genomen.

- Daarenboven blijft het belangrijk dat in tijden van crisis (pandemie bijvoorbeeld) de preventiediensten en arbeidsartsen ook hun reguliere opdrachten kunnen blijven vervullen en niet ondergesneeuwd raken. Daar zullen we op blijven toezien.
- De onafhankelijke rol van de preventiediensten en de arbeidsartsen moet worden gewaarborgd.
- De preventiediensten en de arbeidsartsen zouden verbonden moeten zijn aan een onafhankelijke dienst (waar de werkgever voor zou bijdragen) teneinde hun neutraliteit te waarborgen.

#### 2.4. De coöperatieve sector versterken

Hoewel de coöperatieven niet het volledige antwoord op de mondiale kapitalistische economie zijn, pleit het ABVV voor de ontwikkeling van een **coöperatieve sector (met echte coöperatieven)** om aan te tonen dat een meer democratische economie, die niet uitsluitend gebaseerd is op winst, mogelijk is. De beginselen van de al dan niet sociale markteconomie (profit of non-profit) kunnen worden uitgebreid tot tal van activiteitensectoren. Naast de consumentencoöperatieven zoals de coöperatieven voor hernieuwbare energie, willen we een grotere plaats toekennen aan werknemerscoöperatieven waarbinnen de werknemers de eigendom en de controle hebben. Hiertoe eist het ABVV **dat coöperatieven gemakkelijker toegang krijgen tot overheidsopdrachten en investeringsfondsen.**

### 3. Responsabilisering van de werkgevers

#### 3.1. Overheidssubsidies

Tijdens de coronacrisis kwamen de overheden met massaal veel overheidsgeld over de brug om bedrijven recht te houden en om de loonkost gedeeltelijk over te nemen. Dat was in veel gevallen te verantwoorden. Maar we moeten afstappen van onvoorwaardelijke steun.

- Bedrijven moeten ook aantonen dat zij veilige en gezonde arbeidsomstandigheden bieden
- Een bedrijf dat subsidies ontvangt, en overgaat tot delocalisering, moet gesanctioneerd worden
- Een subsidie kan enkel worden toegekend aan ondernemingen die hun wettelijke en conventionele verplichtingen nakomen en die zich verantwoord opstellen. Overheidssteun mag niet worden aangewend om aandeelhouders te verrijken. Steun moet ook een afdoende toegevoegde waarde hebben:
  - het moet aantoonbaar zijn dat deze ondernemingen vóór de crisis gezond waren en op een gezonde manier werden beheerd. De verschillende controleorganen en inspectiediensten moeten versterkt worden. Regels zonder echte controle en zonder sanctie blijven dode letter.
  - tewerkstellingssteun moet daadwerkelijk kwaliteitsvolle jobs creëren of behouden, bv. ADV met compenserende aanwervingen;
  - de steun moet meer gericht zijn op bedrijven die de Energietransitie (gekoppeld aan de European Green Deal) mee mogelijk zullen maken. De steun kan ook meer gericht zijn op bedrijven die gendergelijkheid respecteren, bv. werk maken van voltijdse tewerkstelling, pariteit in de bestuursorganen. Op Europees niveau is er naast de 'green deal' ook een engagement voor gendergelijkheid.
  - In geval van misbruik, moeten er bijkomende sancties worden opgelegd
- Er moet jaarlijks een audit komen van alle bedrijfssteun op de verschillende beleidsniveaus van ons land.
- In tijden van crisis, zoals de coronacrisis, waarbij massaal overheidssteun wordt toegekend aan bedrijven, moeten die subsidies gekoppeld worden aan: tijdelijk verbod op ontslagen; geen bonussen voor het topmanagement; geen winstuitkeringen; geen inkoop van eigen aandelen. Het zou mogelijk moeten zijn om overheidsleningen om te zetten in overheidsparticipaties (via de FPIM) zodat de overheid inspraak kan hebben in de strategische beslissingen van de onderneming en, desgevallend, een aandeel in de winst krijgt wanneer de economische situatie dit opnieuw mogelijk maakt.

### 3.2. Due diligence - Zorgplicht

Er wordt momenteel een wettelijk kader opgesteld m.b.t. de zorgplicht van de ondernemingen, zowel op Belgisch als op Europees niveau. De zorgplicht strekt ertoe de sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen te versterken, niet alleen ten aanzien van hun eigen activiteiten, maar ook ten aanzien van die welke in hun volledige productieketen worden verricht. De zorgplicht is bedoeld om de ondernemingen aan te sporen om maatregelen vast te stellen die elke schending van mensenrechten, sociale rechten, vrouwenrechten en milieurechten voorkomen. Daartoe moeten ondernemingen de risico's identificeren, een actieplan opstellen en verslag uitbrengen over de resultaten.

Deze inspanningen van de ondernemingen moeten bovenop hun bestaande wettelijke verplichtingen komen, zoals de naleving van de IAO-normen. Het ABVV kan de invoering van zorgplicht-mechanismen voor ondernemingen steunen op voorwaarde:

- dat deze mechanismen van due diligence de werknemers en de vakbonden betrekken (nationale vakbonden en internationale federaties en verbonden), dat het sociaal overleg wordt gerespecteerd en op de voorgrond wordt geplaatst en dat hen de nodige middelen en vormingen worden verstrekt;
- dat deze mechanismen resultaatsverbintenissen zijn, dat bedrijven aansprakelijk worden gesteld in geval van schade en dat zij niet als verweermiddel kunnen worden gebruikt in geval van schending van de beschermde normen;
- de ontwikkeling op nationaal niveau van sectorale verplichtingen, samen met de vakbonden, om deze zorgplicht binnen de ondernemingen na te komen;
- dat elk land verder werk maakt van de bevordering, ratificatie, ondertekening en naleving van de internationale arbeidsnormen aangenomen door de IAO, waaronder conventie 190;
- de opname in de handelsverdragen van sterkere sociale clausules gebaseerd op klachtenmechanismen toegankelijk voor de vakbonden en sancties;
- de versterking van de mechanismen van due diligence ter ondersteuning van investeringen van de Belgische privésector in het buitenland en van de Europese Investeringsbank, en tevens het voorzien in economische gevolgen bij niet-naleving van hun verplichtingen;
- de verwerping van elk initiatief gericht op het toekennen van het label '*maatschappelijk verantwoord ondernemen*' aan ondernemingen die slechts aan enkele criteria beantwoorden (bijvoorbeeld milieucriteria, maar geen sociale criteria), zonder betrokkenheid van de vakbond. In dergelijk geval, zou het immers gaan om een misleidende imagoconstructie.

## Hoofdstuk 2: Recht op volwaardig werk

### Vaststelling

Tijdens de coronacrisis hebben onze sociale zekerheid en overheidstussenkomst jobs in stand kunnen houden door een deel van de loonkost tijdelijk over te nemen van de werkgevers. Maar die tussenkomst was tijdelijk en op termijn dreigt de werkloosheid opnieuw aan te groeien. We blijven bovendien met een structureel probleem zitten, wat de kwaliteit van arbeid betreft. Het toenemend aantal langdurig zieken toont dat aan. Ook is het een feit dat kortgeschoolde werknemers een lagere levensverwachting (in goede gezondheid) hebben. Komt daarbij dat nieuwe vormen van arbeidsorganisatie (zoals de platformeconomie) en management een steeds grotere impact op de werkwereld hebben. Een 24/7 maatschappij die het leven tot een ratrace versnelt is niet duurzaam en leidt niet tot een inclusieve en solidaire samenleving.

### Ons standpunt

Net zoals iedere werknemer sociale bescherming verdient, zou elke werknemer een werkgarantie moeten hebben. Via een recht op permanente vorming en loopbaanadvies of op aangepast werk voor wie toe is aan lichter werk. De werkgever is in de eerste plaats verantwoordelijk voor het creëren van jobaanbiedingen. Knelpuntberoepen zijn vaak het gevolg van slechte arbeidsvoorwaarden en van de te hoge eisen die werkgevers stellen. Voor wie het zeer moeilijk heeft om aan de slag te geraken moet de overheid dit recht waarborgen, o.m. door te investeren in de sociale economie.

Ook moet voldaan worden aan de randvoorwaarden: massale investeringen voor meer collectieve diensten, betaalbare, toegankelijke en kwaliteitsvolle kinderopvang en zorg, beter openbaar vervoer, ...

De collectieve arbeidsduurverkorting zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen blijft bovendien een middel om op grote schaal werkgelegenheid te scheppen. Daarbij moet ook aandacht worden besteed aan de gezondheid van de werknemers en aan een correcte verdeling van de werklast. Vandaag hebben werknemers niet altijd toegang tot voltijds werk omdat zij het gebrek aan collectieve, openbare en betaalbare zorgvoorzieningen voor zorgbehoevende personen (kinderen, bejaarden of hulpbehoevenden) moeten opvangen.

We moeten inzetten op werkbaar en kwaliteitsvol werk, alle werknemers moeten een volwaardig statuut hebben, ook de werknemers in de platformeconomie. Een geharmoniseerd statuut naar boven moet voor alle werknemers gerealiseerd worden. Dit zal bijdragen tot het welzijn op werk en tot het indijken van het aantal langdurig zieke werknemers. Gezondheidsrisico's moeten preventief aangepakt worden. **Werkgevers moeten bij voorrang werk maken van primaire en proactieve preventiemaatregelen die gericht zijn op het wegwerken van gevaren teneinde schade of ongevallen te vermijden.** Werknemers met lange loopbanen of zwaar werk moeten bijgevolg het recht krijgen om **tijdskrediet bij eindloopbaan te nemen met een volledige gelijkstelling voor het pensioen** en om vervroegd met pensioen te gaan (via korting op de loopbaanvoorwaarden zonder pensioenverlies) of in SWT.

### Onze eisen

#### **1. Garantie op volwaardig werk en een goed statuut**

- Iedereen heeft recht op een goede job. Voor wie het zeer moeilijk heeft om aan de slag te geraken, moet de overheid dit recht waarborgen door te investeren in de sociale economie. De sociale zekerheid kan een handje helpen om **werkgarantie** te realiseren op maat van werkzoekenden die maar weinig kansen krijgen op de arbeidsmarkt. De regionale en lokale overheden moeten hier actief zijn. (zie ook: sociale bescherming)
- Werkzoekenden moeten begeleid worden in hun zoektocht naar werk. Dat is de rol van de regionale bemiddelingsdiensten. Het federaal kader mag niet in het teken staan van sanctioneren en activeren. In dit verband eist het ABVV dat de procedures van controle voor het actief zoekgedrag worden afgeschaft zodat de focus niet langer op sancties wordt gelegd, maar integendeel wordt uitgegaan van een **positieve en begeleidende benadering**.

- Wie ontslagen wordt bij een herstructurering moet op een passende begeleiding kunnen rekenen. Elke werknemer die ontslagen wordt moet het recht hebben op loopbaanbegeleiding of een vorm van outplacement, ongeacht de leeftijd. De werkgever is verantwoordelijk. Voor het ABVV mag de kost van outplacement en andere “activerende” maatregelen zoals opleiding, niet in mindering komen van de ontslagvergoeding en de werknemer moet de volledige keuzevrijheid behouden voor zijn toekomstige job.
  - Dat veronderstelt een (verdere) beperking van opeenvolgende dagcontracten en statuten en van langdurig gebruik van uitzendcontracten en vrijwilligerswerk. Daarom pleiten we voor de invoering van bindende financiële sancties bij structurele overtredingen van de wet op uitzendarbeid. Er moet een einde komen aan flexi-jobs die geen volwaardige sociale en arbeidsrechten garanderen. Bovendien kan er geen sprake zijn van de invoering van nieuwe preciaire contracten (nul-uren-contracten bijv.). Evenzo moet de verschuiving van stabiele en omkaderde banen naar preciaire banen (bijv. via het massale gebruik van freelancers of in de sector van de e-commerce), die de eerlijke concurrentie verstoort en alleen ondernemingen ten goede komt die schaalvoordelen behalen ten koste van de werknemers, worden bestreden en een halt worden toegevoerd. Er moet een einde komen aan het onvrijwillig deeltijds werk. Er moet in elke sector een verplichting komen om bij vacatures in een organisatie voorrang te verlenen aan deeltijdse werknemers die zich hebben opgegeven voor uitbreiding van hun uren, o.m. door cao 35 te versterken. Elk gewerkt uur moet recht geven op volledige en volwaardige sociale rechten. De arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur moet de norm blijven. Een opwaartse harmonisatie van de statuten moet worden gerealiseerd voor alle werknemers.
  - Bijzondere aandacht moet uitgaan naar jongeren: stageovereenkomsten kunnen nuttig zijn als werkervaring maar er moet meer opgetreden worden tegen misbruik van stageovereenkomsten als goedkope tewerkstelling. Ook studentenarbeid wordt vaak aangewend om reguliere arbeid te vervangen door goedkopere contracten. Een sectorale omkadering van de stages en studentenarbeid is onontbeerlijk.
- Wie werkt in de **platformeconomie** moet recht hebben op een volwaardig werknemersstatuut. Vaak gaat het ten onrechte om autonomie, terwijl er wel degelijk sprake is van een band van ondergeschiktheid. Daarom moet er meer toezicht en inspectie op deze arbeidsvormen komen en moeten er duidelijkere criteria worden opgesteld om de aard van de arbeidsrelatie te evalueren. Deze criteria moeten rekening houden met de technologische evolutie en met de nieuwe arbeidsorganisaties. **De wet op de arbeidsovereenkomsten en de arbeidsrelatiewet moet ook de bijzondere situatie van wie werkt in de platformeconomie beschermen.** Om platformwerknemers het recht op het werknemersstatuut te garanderen, mogen platformen die optreden als opdrachtgever-werkgever geen gebruik maken van vluchtroutes (zoals de wet op de collaboratieve economie-wet Decroo). Het ABVV is tegen de creatie van een derde statuut.
  - Beslissingen die een impact hebben op de arbeidsorganisatie en op de manier waarop dat werk gedaan wordt (of, ruimer gezien, op het werk van een of meer werknemers) kunnen niet volledig worden overgelaten aan een niet-menselijke technologie zoals een algoritme. Wijzigingen van het algoritme die gevolgen hebben voor de arbeidsorganisatie van de platformwerkers moeten het onderwerp zijn van sociaal overleg. Platformwerkers (en werknemers in het algemeen) moeten weten welke data er van verzameld en bewaard worden en hoe deze data gebruikt worden en voor welke doeleinden.

## 2. Werkbaar werk en harmonieuze loopbanen

- **De arbeidsorganisatie moet collectief omkaderd worden via cao.**
  - Arbeidstijd, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden moeten gekaderd worden binnen cao's. Eerst op interprofessioneel niveau (NAR), daarna op sectorniveau en vervolgens op bedrijfsniveau.

Om bescherming te verzekeren voor alle werknemers, ook de werknemers in KMO's, en om afspraken te maken die rekening houden met de realiteit van de (sub)sector, hebben de sectoren een belangrijke rol. **Daarom moet de regelgeving, zoals de wet-Peeters, aangepast worden zodat syndicale controle inzake overuren verzekerd blijft.**

- Op sectorniveau moeten we verder werk maken van werkbaarheidsfondsen (demografiefondsen) die paritaire initiatieven ondersteunen om het werk beter te organiseren in de ondernemingen van hun sector: overstap naar lichter werk, korter werken, meer autonomie, enz.
- **Individueel opleidingsrecht.** Alle werknemers moeten – conform de ambitie in het regeerakkoord – een individueel recht verwerven op minstens 5 opleidingsdagen per jaar ongeacht het arbeidsregime. In dat kader moet er zo veel mogelijk gebruik worden gemaakt van het opleidingsaanbod dat op sectorniveau of op ondernemingsniveau wordt gemaakt door de sociale gesprekspartners. Dergelijke opleidingen moeten binnen de werktijd plaats vinden met behoud van loon en moeten in overeenstemming met het privé-/gezinsleven georganiseerd worden. Er dient bovendien in de nodige vervanging voorzien te worden. De werknemers moeten betrokken worden bij de keuze van de opleidingen. Er moet controle komen om na te gaan of deze verplichting inzake het aanbieden van opleidingen, daadwerkelijk wordt gerespecteerd. Deze opleidingen moeten extra competenties bijbrengen of onderhouden (werken zelf mag niet worden beschouwd als informele opleiding). De opleidingen moeten geattesteerd worden en maximaal gevaloriseerd op de werkplek of daarbuiten. De opleidingen op vraag van de werkgever mogen geen afbreuk doen aan het initiatiefrecht van de werknemer via betaald educatief verlof en het Vlaams Opleidingsverlof. De toegang tot opleiding moet gelijk zijn voor mannen en vrouwen en onafhankelijk van het arbeidsregime. Belemmeringen voor het volgen van opleidingen, zoals scholingsbeding, late uren, zorg voor naasten, gebrek aan opvang voor kinderen of belemmeringen inzake mobiliteit, moeten verdwijnen. Gezien de snelle digitalisering van bepaalde beroepen en sectoren moet aandacht besteed worden aan de upcycling van de vaardigheden van de werknemers en/of hun omscholing. Hiertoe moeten de sectorale fondsen, die het dichtst bij het terrein staan, geactiveerd worden.
- **Psychosociale risico's preventief aanpakken en recht op aangepast werk.** Te veel werknemers worden ziek van werken. Meer dan 60% van de langdurig zieken zijn het slachtoffer van psychische of musculoskeletale aandoeningen. Psychosociale risico's op het werk moeten door de werkgevers veel ernstiger worden genomen en preventief worden aangepakt. De wetgeving en de behandeling van gevallen van pestering en geweld op het werk moeten meer rekening houden met de persoonlijke en psychosociale situatie van het slachtoffer. Dat vergt o.m.: meer specifieke extra vorming voor leidinggevendenden, tools m.b.t. burn-out, bore-out of teams-out als een verplicht onderdeel van de risicoanalyse, meer bescherming voor werknemers met burn-out (tegen ontslag bijv.). De procedures moeten sneller gaan en mogen geen maanden duren.
- Outsourcing, digitalisering en de robotisering van banen en vormen van arbeidsorganisatie, doorheen de toenemende aanwezigheid van nieuwe technologieën, kunnen stress en angst veroorzaken, vanwege de digitale kloof, controle- en toezichtprocessen (zelfs indirect, zoals via begrippen zoals evaluatie en resultaten), de soms incoherente en onmenselijke taakverdeling, enz.
- Werknemers die het werk hervatten na een langdurige afwezigheid wegens ziekte moeten recht hebben op aangepast werk en progressieve werkhervatting. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de werkgever om de werknemers te begeleiden en te re-integreren, en de nodige menselijke ondersteuning te verlenen (en eventuele extra aanwervingen) met de nodige opleidingen om terug aan de slag te kunnen gaan. In dat opzicht moeten de regels van de sociale dialoog strikt toegepast worden. Werknemers die in progressieve tewerkstelling zitten moeten recht hebben op alle mogelijke afgeleide sociale en arbeidsrechtelijke rechten, identiek aan de situatie voor hun ziekte. De praktijk van vele werkgevers om snel terug te grijpen naar overmacht moet ten einde komen. Daarvoor moet het re-integratietraject losgekoppeld worden van de medische overmacht. Ook al is de oorzaak eventueel multifactorieel, toch moeten de bedrijven een rol spelen qua begeleiding en ondersteuning bij de re-integratie van hun

personeel, met ook de nodige menselijke ondersteuning (eventuele extra aanwervingen om ook de rest van het team te ondersteunen).

- Er moet in een **aangepaste, efficiënte en kwalitatieve preventie worden voorzien voor telewerkers, dienstboden en het huispersoneel** die door de aard van hun werk psychosociale risico's lopen. Dienstboden en huispersoneel zijn trouwens nog steeds feitelijk uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied van de welzijnswet (nog altijd geen KB die de datum van inwerkingtreding moet bepalen).
- **Burn-out laten erkennen als beroepsziekte en niet alleen als werk gerelateerde ziekte.** In 2019 heeft de WHO burn-out erkend als een 'werkgebonden verschijnsel', sommige landen (Italië en Letland) hebben zelfs als eerste burn-out als beroepsziekte erkend. Onze ambities zijn even hoog: getroffen werknemers moeten een uitkering, financiële steun voor hun behandeling, een begeleiding naar omscholing enz. krijgen.
- Werkgevers moeten 'geresponsabiliseerd' worden voor het welzijn van de werknemer. Als de bedrijfsarts of het CPBW "herhaalde burn-outs" in hetzelfde bedrijf constateert, moet de werkgever een financiële sanctie kunnen oplopen.
- Deze pandemie heeft de relevantie aangetoond van de campagne van de internationale vakbeweging om **veiligheid en gezondheid op het werk** te doen erkennen als een fundamenteel recht voor alle werknemers, op dezelfde manier als de naleving van de **syndicale vrijheid en het recht op collectief onderhandelen**. Na deze pandemie zal niemand er nog aan kunnen twijfelen dat alle werknemers het recht moeten hebben geïnformeerd en geraadpleegd te worden over de risico's die ze lopen, net als het recht om te onderhandelen en veilige werkomgevingen voor iedereen te verkrijgen.
- **Telewerk en recht op de-connectie/onbereikbaarheid.**
  - Zelfs al biedt de regelgeving inzake arbeidsduur de garantie dat buiten de arbeidsuren de werknemer niet kan verplicht worden om zijn werkgerelateerde mails te consulteren en bewerken, stellen we vast dat dit in de praktijk vaak niet het geval is. Werknemers voelen zich vaak verplicht om zich na de werkuren te connecteren op het netwerk van het werk. De overlegorganen hebben een cruciale rol te spelen om ervoor te zorgen dat werknemers buiten de werkuren niet bereikbaar moeten zijn.
  - Tijdens de coronacrisis heeft het telewerken een hoge vlucht gekend. Toen ging het om overmacht en dus verplicht telewerk om gezondheidsredenen. Maar telewerk zal ook in normale omstandigheden veel meer toegepast worden en daarom moet het nog beter omkaderd worden via een verbetering van cao 85 over structureel telewerk. Het organiseren van telewerk moet via een cao geregeld worden waar een vakbondsafvaardiging aanwezig is, of via het arbeidsreglement waar dit niet het geval is. Er kan op geen enkele manier sprake zijn om deze materie uitsluitend te regelen via "policy's".
  - Onze prioriteiten: het vrijwillig karakter voor de werknemer moet worden gewaarborgd (telewerk mag nooit worden opgelegd) en de werknemer moet de mogelijkheid behouden om naar de gewone werkplek te komen; alle gemaakte onkosten voor alle dagen telewerk moeten worden vergoed door de werkgever; de bescherming van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn moet voor de telewerker worden gereguleerd en gecontroleerd; en vakbonden moeten in staat worden gesteld om de rechten van het personeel te verdedigen en syndicale controle in een telewerkkader uit te oefenen; telewerken mag geen impact hebben op het stakingsrecht. Er moet een halt worden toegeroepen aan ondernemingen die misbruik maken van huisarbeidscontracten om te ontsnappen aan de wetgeving inzake de arbeidstijd van werknemers in telewerk.
  - Met de digitalisering van de werkprocessen en het telewerk is het risico op vervaging van de grens tussen werktijd en vrije tijd toegenomen. Dit moet worden bewaakt. Werknemers moeten recht hebben op de-connectie en onbereikbaarheid. Dat moet ingeschreven worden in de cao-telewerk, maar moet ook bewaakt worden via toezicht op en meting van de werkdruk (die werknemers aanzet tot werken buiten de reglementair voorziene werkuren).
  - Bovendien moet de werkgever verplicht worden om een arbeidstijdregistratie te voorzien. Dergelijke (vaak elektronische) tijdsregistratie moet toelaten dat kan worden nagegaan hoeveel uren er gepresteerd werden en of deze uren correct uitbetaald werden (toepassing van de wetgeving inzake arbeidstijd), maar het mag



- geen bijkomend controle-instrument zijn van de werkgever op de arbeidsprestaties van de werknemer (manier van werken, productiviteit, enz.).
  - Als vakbond moeten we extra waakzaam zijn voor bestaande en nieuwe vormen van controle en toezicht op het werk, zoals geolokalisatie, omdat ze de werkdruk kunnen verhogen en omdat ze een aantasting kunnen vormen op de privacy van de werknemer. Ook het inzetten van AI (artificiële intelligentie) en algoritmes die de uitvoering van het werk sturen en op de voet volgen, moeten worden onderworpen aan reglementering en versterkte controle, zowel op de (platform)bedrijven als de ontwikkelaars.
  - Het ABVV moet contact met de werknemers blijven houden en moet over alle nodige middelen beschikken om dat te doen. De werknemersvertegenwoordigers moeten van de werkgever alle faciliteiten krijgen om doeltreffend te kunnen communiceren met alle werknemers (op afstand of via elektronische weg), met name via de terbeschikkingstelling van digitale uitrusting tools waarmee de vertegenwoordigers kunnen voldoen aan hun verplichtingen. Deze noodzaak moet in cao's 5, 6, 9 en 85 worden opgenomen. In ieder geval moeten deze opdrachten vervuld worden met respect voor de privacy van de werknemer en met inachtneming van de bepalingen in de reglementering op de gegevensbescherming (GDPR). Deze laatste mag echter niet door ondernemingen worden gebruikt als voorwendsel om de werknemersvertegenwoordigers te belemmeren in de uitvoering van hun taken.
- **Overwerk aan banden leggen en inzetten op collectieve arbeidsduurvermindering.** We blijven opkomen voor collectieve arbeidsduurvermindering richting 32 uur per week (en minder) met behoud van loon en compenserende aanwervingen. Om de beschikbare arbeid beter te verdelen en een evenwichtiger balans tussen werk en privéleven te verkrijgen, om jobs werkbaar te houden en om eindelijk de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen te realiseren.
  - Inzake arbeidstijd wil het ABVV het volgende:
    - Het beperken van overwerk: de trend om overuren aan te moedigen moet worden gekeerd. Alle overuren moeten voortaan recht geven op inhaalrust en overloon en onderworpen zijn aan belastingen en sociale bijdragen. Overuren moeten altijd gekaderd worden binnen sectorcao's en de goedkeuring van de vakbonden op bedrijfsniveau. Vakbondsafgevaardigden en inspectie moeten over voldoende tools beschikken om toezicht te kunnen houden op 'vrijwillige' overuren.
    - Ook deeltijdse werknemers moeten voordeel halen bij een collectieve arbeidsduurvermindering (CADV): voor de deeltijdse werknemers wordt de CADV van de voltijdse werknemers omgezet in een uurloonverhoging, daarbovenop moeten de vrijgekomen uren van de CADV van voltijdse werknemers prioritair toegekend worden aan de deeltijdse werknemers die meer contractuele uren vragen (cfr. cao 35).
    - Het beter ondersteunen van collectieve arbeidsduurvermindering via een versterking van de bestaande vermindering van werkgeversbijdragen in geval van ADV/vierdagenweek (hogere forfaits, langere looptijd). Loonsubsidies voor ploegen- en nachtarbeid moeten omgevormd worden in deze richting. Collectieve arbeidsduurvermindering mag niet langer aangerekend worden op de loonnorm (aanpassing artikel 10 van de wet van '96).
    - De 32-urenweek als norm in de sociale zekerheid. Door werkgeversbijdragen hierop af te stemmen en door de 32-urenweek als het nieuwe voltijds te beschouwen in het kader van sociale uitkeringen (zie ook: sociale bescherming). Deze arbeidsduurvermindering moet worden bereikt zonder verlies van loon en met compenserende aanwervingen.
    - Stappen zetten via gerichte ADV naar doelgroepen, zoals oudere werknemers en werknemers met belastend werk of werknemers met een lange loopbaan.
    - Stappen richting 5<sup>de</sup> week betaald verlof. Het wordt hoog tijd dat het aantal wettelijke verlofdagen wordt opgetrokken. De veralgemening van 5 weken betaald verlof kan deel uitmaken van het 2-jaarlijkse loonoverleg (IPA).

- Verlofstelsels **verbeteren**. Ook al geven we voorrang aan collectieve arbeidsduurvermindering, we blijven ervoor ijveren dat werknemers recht hebben aan extra tijd voor specifieke noden. Daarom willen we dat:
  - Het tijdskrediet eenvoudiger wordt en breder toegankelijk wordt gemaakt, ook buiten de stelsels 'zorg' en 'opleiding'. We zetten in op: soepeler anciënniteitsvoorwaarde van 12 maanden bij de werkgever tijdens de afgelopen 15 maanden (zoals ouderschapsverlof); betere vergoedingen: forfaitaire vergoeding minstens op armoedegrens (tijdskrediet-landingsbanen: zie verder).
  - Sociaal overleg binnen de onderneming is noodzakelijk om te voorkomen dat bij opname van tijdskrediet of thematisch verlof de werklast gelijk blijft of voor de collega's toeneemt. Dat moet worden vermeden via bijkomende tewerkstelling zodat het arbeidsvolume niet vermindert. De vervanging moet het principe zijn.
  - Ouderschapsverlof: 1/10<sup>de</sup> moet een recht worden (in plaats van een gunst); ouderschapsverlof verdubbelen voor alle ouders, en in de eerste plaats voor alleenstaande ouders met hogere uitkeringen en behoud van gelijkstellingen in de sociale rechten; ijveren voor een evenwichtiger opname van ouderschapsverlof door de partners.
  - Geboorteverlof uitbreiden zodat het wordt gelijkgeschakeld met het moederschapsverlof, nl. 15 weken, waarbij een gedeelte verplicht opgenomen moeten worden.
  
- Werkbare **eindeloopbaan**
  - **Verplichte werkgelegenheidsplannen oudere werknemers** (cao 104). Bedrijven zouden die moeten onderhandelen vanaf 20 werknemers (nu 50) en die moeten meer afdwingbaar worden gemaakt. Er zou altijd aandacht moeten worden besteed aan aangepast werk, bijscholing en arbeidsduurvermindering. In dat laatste geval moet ook sprake zijn van compenserende aanwervingen zodat de werkdruk niet toeneemt.
  - **Overstap van zwaar naar lichter werk**. Werknemers moeten op oudere leeftijd de kans krijgen op aangepast werk en in het bijzonder op een overstap naar lichter en minder belastend werk, zonder inkomensverlies. Dat kan de vorm aannemen van peterschapsprojecten waarbij oudere werknemers hun ervaring doorgeven aan jongeren.
  - Landingsbanen **beter toegankelijk** maken. Het sociaal akkoord '21-'22 houdt een versterking in van het recht op een landingsbaan vanaf 55 jaar, maar de lat ligt nog te hoog. Zo moet de vereiste loopbaan van 35 jaar verminderd worden om toegang te krijgen.  
Ook moet er volledige gelijkstelling komen voor het pensioen. Via sociaal overleg moet vervangende tewerkstelling gegarandeerd worden.
  - **Aangepaste verlofregeling** oudere werknemers. Op sectorniveau moet het debat gevoerd worden over bijkomende verlofdagen, zoals in de social profit waarbij oudere werknemers recht hebben op een 32-urenweek.
  - **SWT** verbeteren zodat het stelsel terug voldoende bescherming biedt aan oudere werknemers die ontslagen worden, terwijl de werkgever geresponsabiliseerd blijft. Zeker in geval van bedrijfsherstructurerings moet het stelsel opnieuw meer toegankelijk worden.  
Er moet een vrijstelling van beschikbaarheid komen voor alle oudere werklozen en SWT'ers vanaf 58 jaar.
  - Werknemers met belastend werk moeten bovendien recht hebben op een voordeligere pensioenregeling (zie hoofdstuk 3).

## Hoofdstuk 3: Sociale bescherming

### Vaststellingen

De sociale zekerheid is een sterk instrument voor de herverdeling van de rijkdom en het wegwerken van ongelijkheid, maar ook voor de daadwerkelijke verwezenlijking van de solidariteit tussen de generaties en tussen de werknemers, via hun sociale bijdragen. Deze bijdragen zijn een deel van hun loon en moeten als gesocialiseerd loon (d.w.z. een stuk van het loon van werknemers dat bijeen wordt gelegd) de voornaamste financieringsbron van de sociale zekerheid blijven.

De coronacrisis heeft aangetoond hoe belangrijk onze sociale zekerheid is voor werknemers, de samenleving én de economie. Maar deze crisis maakte ook pijnlijk duidelijk dat veel werknemers door de mazen van het net vallen of slechts een zeer beperkte bescherming krijgen.

We mogen ook niet vergeten dat de dreigingen die er vóór de corona-epidemie al waren, niet verdwenen zijn... Denk maar aan de definanciering ervan via de vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgevers. Of de plannen om de sociale zekerheid op te splitsen bij een volgende institutionele hervorming.

### Ons standpunt

Nu de federale regering (de Vivaldicoalitie) de overheidsfinanciering versterkt via bijkomende middelen ten behoeve van de gezondheidszorg en een structurele evenwichtsdotatie, is het ook tijd om een financiering aan de bron te consolideren. Er zou al een aanzienlijk budget vrijgemaakt kunnen worden door de netto bezoldigingsformules, de 'gratis' bijdrageverminderingen en de uitzonderlijke stelsels (bv. de flexi-jobs) terug te schroeven. Door het gebruik van alternatieve bezoldigingen terug te dringen, waarbij we waakzaam blijven voor de koopkracht van de werknemers.

Ook de sociale bescherming op zich kan beter: voor jongeren die nog niet de kans hebben gehad om te werken, voor deeltijdse werknemers – in het volle besef dat de meerderheid van die deeltijdse tewerkstelling onvrijwillig is en wordt ingevuld door vrouwen –, voor werknemers met tijdelijke contracten, voor studenten van wie de prestaties niet in aanmerking zullen worden genomen in hun loopbaan... Armoede moet de wereld uit. Tegelijkertijd moet de sociale zekerheid onze levensstandaard kunnen waarborgen zonder dat we een beroep moeten doen op privéverzekeringen. Ze moet op een financieel zo breed mogelijke basis worden georganiseerd en rekening houden met de nieuwe realiteiten en maatschappelijke ontwikkelingen, met het oog op individuele rechten voor alle sociaal verzekerden, te beginnen bij de afschaffing van het statuut van samenwonende. Door het verzekeringsprincipe en het principe van het vervangingsinkomen op iedereen toe te passen, zal het draagvlak voor een solidaire sociale zekerheid bij alle werknemers niet alleen behouden blijven, maar nog verder worden versterkt.

### Onze eisen

#### **1. Een sterkere financiering van de sociale zekerheid**

- Er is voortaan een structurele evenwichtsdotatie voorzien om de tekorten in de begroting van de sociale zekerheid weg te werken. Dit is positief, maar het is essentieel om de **financiering aan de bron te versterken**:
  - Via **sociale bijdragen**, die de voornaamste financieringsbron van de sociale zekerheid moeten blijven en waarvan het aandeel in de totale financiering moet worden verhoogd via een proactief beleid gericht op verhoging van de brutolonen. De fiscalisering van de financiering van de sociale zekerheid maakt deze immers afhankelijk van begrotingsarbitrages en berust vandaag teveel op onrechtvaardige fiscaliteit (BTW).
  - Door een einde te maken aan de opmars van uitzonderingsstelsels die het mogelijk maken om de normale sociale bijdragen te omzeilen. Er moet een einde komen aan de systemen waarbij men het brutoloon omzeilt om hoger netto toe te kennen.
  - Via een algemene sociale bijdrage (ASB) op alle soorten inkomen. Aangezien niet alleen werknemers in loondienst beroep doen op de sociale zekerheid, moeten de

financieringsbronnen ervan worden verruimd. De ASB kan gerealiseerd worden door de bijzondere solidariteitsbijdrage uit te breiden en door een bijdrage te heffen op de bedrijfswinsten. Op die manier blijft er een evenwicht bestaan tussen de financiering door het inkomen van de burgers en het inkomen van de werkgevers. De vrijstelling van lage inkomens en progressiviteit moeten worden opgenomen in de hervorming tot invoering van een algemene sociale bijdrage.

- Voor het ABVV moeten alle loonvoordelen onderworpen zijn aan een verplichte bijdrage aan de sociale zekerheid en aan belastingen maar dit is niet het geval. Daarom moet er minstens een moratorium komen op nieuwe vormen van alternatieve verloning. De bestaande vormen van alternatieve verloning moeten transparant zijn (opnemen in de DMFA-aangifte). Sommige moeten opnieuw (sociaal en fiscaal) bijdrage-plichtig worden, zoals het toekennen van aandelenopties of warrants.
- Opdat ze daadwerkelijk hun rol zouden vervullen, moeten de verminderingen van werkgeversbijdragen veel doelmatiger worden gemaakt. Wat de Plus-1-plannen betreft, vragen we om deze in de tijd te beperken en om de bedragen te begrenzen, in overeenstemming met de aanbevelingen van de sociale gesprekspartners binnen het Beheerscomité van de RSZ. Op geregelde tijdstippen moeten alle bijdrageverminderingen en minderinkomsten voor de sociale zekerheid worden doorgelicht (door RSZ, Planbureau en Rekenhof). We moeten vermijden dat patronale RSZ-kortingen enkel de aandeelhouders ten goede komen. Ze kunnen enkel getolereerd worden indien ze een positief effect hebben op de tewerkstelling. Bij negatieve evaluatie moeten deze onmiddellijk stopgezet worden en teruggevorderd worden. Het gebruik van deze kortingen moet dus beter worden opgevolgd en de RSZ moet misbruiken sanctioneren. Bovendien mag een verhoging van de patronale bijdragen niet worden uitgesloten.
- De minderinkomsten voor de sociale zekerheid als gevolg van regeringsmaatregelen (lagere patronale bijdragen in het kader van steun- en werkgelegenheidspolitiek van de overheden) moeten altijd en op een sluitende manier worden aangevuld via de **alternatieve financiering**. Deze verplichte compensatie is nu onvoldoende. Zo werd er door de regering-Michel in het kader van de taxshift te veel gegoocheld met 'terugverdieneffecten' die er niet zijn gekomen. De alternatieve financieringsbronnen (deel van inkomsten uit BTW en roerende voorheffing), zijn te veel afhankelijk van inkomsten die zwaarder wegen op lage inkomens (BTW) en moeten verbreed worden via de vennootschapsbelasting. Logisch, aangezien de minderinkomsten ook grotendeels voortkomen uit verminderingen van de werkgeversbijdragen.
- Ook de klassieke **overheidsdotatie** moet worden opgetrokken. Daarbij moet rekening worden gehouden met de oplopende vergrijzingskosten, De overheidsdotatie moet worden opgetrokken om het hoofd te kunnen bieden aan de uitdaging van de vergrijzing. Daarbij onderstrepen we ook dat de andere stelsels voor sociale bescherming, zoals dat van de zelfstandigen, geleidelijk aan verbeterd worden, zonder dat die beroepsgroep evenredig bijdraagt. Er moet dus over gewaakt worden dat zij hetzelfde bijdragen als de werknemers om vergelijkbare compensaties te verkrijgen. We eisen dus duidelijk dat zelfstandigen hun eigen sociale zekerheid financieren, zodat er geen middelen uit het algemene stelsel worden geput, ten nadele van het socialezekerheidsstelsel voor loontrekkende werknemers.
- Tot slot is er de **evenwichtsdotatie**. Die moet het sluitstuk blijven, niet meer, maar ook niet minder. En dus moet ze automatisch worden toegekend, en niet aan voorwaarden onderworpen worden.

## **2. Adequate en toegankelijke sociale bescherming**

Wij verdedigen een brede sociale bescherming, gebaseerd op een collectieve financiering. Die sociale bescherming omvat de sociale zekerheid die gekoppeld is aan bijdragen en de sociale bijstand voor wie door de mazen van het net glipt. Onze sociale zekerheid – voornamelijk gefinancierd door de werknemers via sociale bijdragen die hun uitgesteld gesolidariseerd loon vertegenwoordigen – moet de levensstandaard verzekeren bij inkomensverlies. Daarom moeten de uitkeringen koopkracht-

(indexering) en welvaartsvast (welvaartsenveloppe) zijn en moeten de loongrenzen en de percentages waarop de sociale uitkeringen berekend worden opgetrokken worden. Het universeel basisinkomen vormt geen alternatief voor een universele sociale zekerheid. Het basisinkomen biedt te weinig bescherming voor wie het echt nodig heeft, voor vele anderen is het feitelijk overbodig.

- De sociale zekerheid moet **toegankelijker** zijn voor jongeren en daarom moeten we inzetten op: het opnieuw versoepelen van het recht op inschakelingsuitkeringen voor jongeren die werkloos zijn door de beperkingen in de tijd op te heffen en de leeftijdsvoorwaarden te versoepelen. Studententarief moet studenten meer socialezekerheidsrechten geven, dit impliceert de heffing van hogere sociale zekerheidsbijdragen op hun inkomsten. Momenteel zijn studentenjobs een sub-statuuut, met beperkte rechten en concurrentie tussen werknemers.
- De toegang tot een ziekte-uitkering moet versneld worden en dit kan door de wachttijd te verkorten van 1 jaar naar 6 maanden.
- De sociale zekerheid moet onder meer een **dam** opwerpen **tegen armoede** en daarom moeten we nu prioritair inzetten op: het optrekken van alle minimumuitkeringen tot minstens 10% boven de armoedegrens, het definitief afschaffen van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, hogere uitkeringen voor invaliden en extra ondersteuning voor alleenstaande ouders onder meer door bijkomende rechten en hogere uitkeringen in geval van thematische verloven (o.a. ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand) en tijdskrediet. Ook het leefloon moet opgetrokken worden tot minstens de Europese armoedegrens.
- De sociale zekerheid moet bij inkomensverlies de **levenstandaard verzekeren** en daarom moeten we voluit gaan voor: het optrekken van het loonplafond waarop de uitkeringen van werknemers worden berekend (die ligt lager dan voor de zelfstandigenpensioenen), het optrekken van de vervangingsratio voor uitkeringen zoals de pensioenen door te evolueren naar het huidige vervangingspercentage voor het gezinsspensioen (75%) voor iedereen, het progressief werk maken van individuele rechten op sociale zekerheid door in een eerste fase het statuut van samenwonende af te stemmen op dat van de alleenstaande en daarna te evolueren naar het niveau van gezinshoofd. Er moet een daadwerkelijke individualisering van de rechten komen (1 individu = 1 recht). Een dergelijke transitie moet geleidelijk gebeuren en samengaan met een beleid gericht op een gelijke arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen (collectieve adv, collectieve opvangmogelijkheden voor hulpbehoevende personen (kinderen, personen met een handicap, zorgafhankelijke bejaarden...)).
- De uitkeringen moeten niet alleen de levensduurte volgen (via indexering) maar ook **welvaartsvast** zijn. Om te vermijden dat werkgevers de 2-jaarlijkse loononderhandelingen blijven gijzelen door ze te koppelen aan het advies van de sociale gesprekspartners over de verdeling van de welvaartsenveloppe, moet de wet strictu sensu toegepast worden Het advies moet dus op 15 september uitgebracht worden - verplicht en onomkeerbaar.
- Slachtoffers van arbeidsongevallen moeten beter worden beschermd en hun rechten moeten worden gewaarborgd. Wij pleiten voor een vereenvoudiging van de erkenning van slachtoffers.

### **3. Hogere pensioenen en een doenbare pensioenleeftijd**

De Belgische pensioenen zijn – internationaal gezien – aan de lage kant. Bovendien is langer werken onhaalbaar voor heel wat werknemers. Het ultieme bewijs is het oplopend aantal langdurig zieken. Het ABVV vraagt daarom hogere wettelijke pensioenen en een doenbare pensioenleeftijd.

We schuiven de volgende principes naar voor:

- Voor het ABVV primeert de wettelijke sociale zekerheid op de extralegale verzekering. De versterking van de **eerste pensioenpijler** is **prioritair**.
- Het ABVV eist dat gelijkgestelde periodes beter worden gevaloriseerd. Die valoriseren periodes van pech (bv. werkloosheid of ziekte) en onbetaalde zorgarbeid. De gestage besparingen van de afgelopen decennia moeten teruggeschroefd worden.
- **Voor een pensioen op 65 jaar:**
  - Het is immers onvoorstelbaar om tot 67 jaar te moeten blijven werken. De Barometer van het ABVV toont dat de gemiddelde levensverwachting zonder beperkingen in de dagelijkse activiteiten 64,5 jaar bedraagt voor vrouwen en 63,4 jaar voor mannen.

- Met het pensioen op 67 jaar, zullen steeds meer mensen verplicht zijn om te blijven werken en die leeftijdsgrenzen ver te overschrijden. Dat zal een enorme impact hebben op de levenskwaliteit van heel wat werkneemsters en werknemers.
- Gezien de gestage stijging van de welvaart moet **40 jaar loopbaan** volstaan voor een volwaardig pensioen. Voor de pensioenberekening gaan we uit van een berekening in 1/40-sten.  
  
Het ABVV eist bovendien dat de werknemers met belastend werk eerder op pensioen kunnen gaan. Deze vroegere uitstap mag geen vermindering van het pensioenbedrag inhouden. We definiëren belastend werk aan de hand van de volgende criteria: fysieke werkbelasting, belastende werkorganisatie, veiligheidsrisico's en psychosociale belasting.
- **Voor een pensioen dat 75% van het gemiddeld loon bedraagt**
  - Het ABVV is erin geslaagd om een sterke stijging van het minimumpensioen af te dwingen. Die strijd hadden we aangevat op het Federaal Congres van 2018. Toch blijven de pensioenen in ons land te laag.
  - Het ABVV eist dat de berekeningsbasis wordt herzien en op 75% van het gemiddeld loon over de volledige loopbaan wordt vastgesteld (i.p.v. de huidige 60%), onafhankelijk van de gezinssamenstelling.
- Voor een leefbaar minimumpensioen. Gezien de oplopende inflatie vraagt het ABVV ofwel een versnelde invoering van het gegarandeerd minimumpensioen van €1500 netto (bedrag alleenstaande), ofwel een aanpassing van het bedrag naar boven.

#### **4. De sociale zekerheid en steun aan de werkgelegenheid**

Onze sociale zekerheid is sterk verbonden met de werkgelegenheid (sociale bijdragen), met het werkgelegenheidsbeleid (cfr. debat langer werken) en met de arbeidstijd. Daarom willen we:

- We stellen een eis tot **collectieve arbeidsduurvermindering met compenserende aanwervingen en behoud van loon**, alsmede over de financiering van deze maatregel. Wij pleiten voor de verwezenlijking van een 32-urige werkweek, die volgens ons de maatschappelijk wenselijke arbeidsduur is (waarbij de mogelijkheid op volledige tewerkstelling gecombineerd wordt met economische welvaart). Daartoe zouden de werkgeversbijdragen kunnen fungeren als een stimulans om de arbeidsduur te verminderen (d.w.z. hogere bijdragen voor overwerk, lagere bijdragen voor collectieve vermindering). Aanpassingen van de patronale sociale bijdragen mogen geen negatieve impact hebben op de financiering van de sociale zekerheid.
- De socialezekerheidsrechten van werknemers moeten ook afgestemd worden op een nieuwe voltijdse norm, bijv. de 32-urenweek, waardoor deeltijdsen sneller volwaardige rechten zouden verwerven en de loon- en pensioenkloof resoluut wordt aangepakt.
- Werkgevers zouden ook meer moeten bijdragen indien ze manifest tekortschieten op vlak van **kwalitatieve tewerkstelling**, (bovenmatig gebruik van interim of te weinig initiatieven op het vlak van re-integratie van mensen met een beperking bijv.), te controleren via o.a. de RSZ en haar Beheerscomité, net zoals er een bonus/malussysteem bij arbeidsongevallen ingevoerd moet worden.
- We blijven strijden voor **loopbanen** die werkbaar zijn en een pensioenleeftijd die doenbaar is, in lijn met de stijgende economische welvaart en rekening houdend met de ongelijkheden in levensverwachting in goede gezondheid.
- Er moet een debat gevoerd worden over **werkgarantie** en over de **financiering** ervan. De overheid zou finaal garant moeten staan voor de kwalitatieve tewerkstelling van werkzoekenden die heel moeilijk aan de slag geraken. Dat is nu onvoldoende het geval. Er moet meer werk worden gemaakt van lokale tewerkstellingsinitiatieven waarbij de verschillende overheidsniveaus samenwerken. De sociale zekerheid zou daarin een rol kunnen spelen op voorwaarde dat dit budgetneutraal is (besparingen op werkloosheidsuitkeringen dankzij jobcreatie, bijkomende inkomsten uit sociale bijdragen n.a.v. deze nieuwe banen...) en op voorwaarde dat de gecreëerde banen kwaliteitsvol zijn (geen glijbaan naar gemeenschapsdienst!). Dergelijke initiatieven moeten met name bijdragen tot de versterking van de openbare diensten.

## 5. Federale en paritaire organisatie van de sociale zekerheid

- De sociale zekerheid moet **federaal en solidair** blijven **voor alle inwoners van België**. ABVV zal zich met alle mogelijke middelen verzetten tegen verdere regionalisering van de sociale zekerheid.
- De sociale zekerheid moet federaal blijven. In het kader van een debat over een eventuele volgende staats hervorming, kan een debat over de her-federalisering van wat reeds werd afgesplitst van de sociale zekerheid (kinderbijslag, stukken van de gezondheidszorg) geen taboe zijn. De versterking van de federale sociale zekerheid is cruciaal voor het ABVV. Dit betekent dat de solidariteit op een zo groot mogelijke schaal georganiseerd wordt, ten gunste van alle werknemers en mensen met een uitkering in het land, zodat zij allemaal gelijke toegang krijgen tot sociale zekerheid en identieke sociale uitkeringen, en zodat de werknemers in de door de sociale zekerheid gefinancierde sectoren (zoals de sector van de gezondheidszorg) identieke arbeidsvoorwaarden genieten.
- Wat de gezondheidszorgen betreft moet het belangrijkste uitgangspunt zijn op welke manier we zorg van hoge kwaliteit aan alle inwoners van ons land nog beter kunnen garanderen. De coronacrisis heeft alvast aangetoond dat eenheid en samenwerking fundamenteel zijn voor een efficiënte gezondheidszorg. Daarom moet een hervorming gericht zijn op samenwerking op de verschillende machtsniveaus, wat ook schaalvergroting mogelijk maakt.  
Het ABVV zal zich in elk geval verzetten tegen een sluipende regionalisering van de gezondheidszorg en zal een versterking bepleiten van de interpersoonlijke solidariteit. Het zal zich ook verzetten tegen de commercialisering van de gezondheidszorg en pleit voor ~~van~~ een organisatie van de gezondheidszorg met een grotere focus op preventie, voor een financiële toegankelijkheid voor allen, voor een toereikende groeinorm, voor een betere controle op de farmaceutische bedrijven, ... Dit is in het belang van de patiënten en van de werkne(e)m(st)ers in de sector. Het is van essentieel belang dat de hele bevolking, ongeacht woonplaats, dezelfde verzekeringsdekking geniet, en dat de werkne(e)m(st)ers in de sector goede en identieke arbeidsvoorwaarden genieten, ongeacht de plaats waar zij hun beroep uitoefenen.
- Het paritair beheer van de sociale zekerheid garandeert een breed spectrum van sociale bescherming op basis van solidariteit. Dit paritair beheer zorgt ook voor continuïteit, onafhankelijk van de politieke macht. De overheid moet haar verantwoordelijkheid nemen door de sociale zekerheidsinstellingen afdoende te financieren.
- De geschiedenis, de werking, de financiering en de voordelen van ons socialezekerheidsstelsel moeten deel uitmaken van het leerplan in het onderwijs.

## 6. Strijd tegen dumping, tegen georganiseerde sociale, loon- en belastingfraude

- Het ABVV en zijn vakcentrales blijven strijden tegen sociale dumping en georganiseerde fraude. Ook al werden successen geboekt, zoals de verbetering van de detacheringsrichtlijn, er is nog een lange weg af te leggen, daarom eisen we:
  - Een versterking van de **sociale inspecties** waarvan de middelen (personeel en financiën) minstens verdubbeld moeten worden. De aanwerving van extra inspecteurs dient een prioriteit te zijn en mag niet gezien worden als een kost. Integendeel, iedere inspecteur draagt bij tot extra overheidsinkomsten, een versterking van de sociale zekerheid en zorgt voor een eerlijk economisch en fiscaal speelveld. We eisen van de administratie een jaarlijkse rapportering over het operationele kader **en** de effectieve personeelsaantallen die per inspectie worden toegewezen voor die opdracht. Om een ontradend effect te hebben moeten de sancties (niveau 2, 3 en 4 van het Sociaal Strafwetboek) worden verdubbeld. De digitalisering en de nieuwe technologieën moeten met name dienen om de controles te verbeteren en doeltreffender te maken, en niet om het werk op het terrein te vervangen. Het wetgevend kader dient aangepast worden opdat vakbonden een adviserende rol kunnen spelen binnen de inspectiediensten.
  - Ook voor justitie dient de strijd tegen sociale dumping en georganiseerde fraude een topprioriteit te zijn. De lange procedures en het gebrek aan effectieve veroordelingen zorgen absoluut niet voor een schrik-effect, integendeel.

- De strijd tegen het beroep doen op **schijnzelfstandigen** moet opgedreven worden: in de wetgeving moet het criterium van 'werken onder gezag' (= werknemer) beter gedefinieerd worden; het vermoeden dat er sprake is van loonarbeid moet worden verruimd.
- De strijd tegen **postbusfirma's** en tegen bedrieglijke detachering moet worden opgedreven: de criteria om de reële maatschappelijke zetel van een onderneming aan te wijzen, moeten worden verijnd; het bedrijf moet kunnen aantonen dat het echt actief is in de lidstaat van waaruit de detachering plaatsvindt. Het sluiten van postbusfirma's dient hierbij prioritair te zijn. Dit kan door een financieel sanctiemechanisme uit te werken voor Belgische bedrijven die gebruik maken van een postbusbedrijf om een fiscaal, sociaal en economisch voordeel te genereren.
- De activiteiten van ondernemingen weigeren (met name via de niet-toekenning of de intrekking van een toelating) indien zij de nationale regels in hun land van oorsprong niet naleven (bv. als ze nooit een bedrijfsactiviteit hebben gehad in hun land van oorsprong).
- De regels op vlak van **sociale bijdragen van gedetacheerde werknemers** moeten worden herzien. Ondanks de vooruitgang op vlak van gelijk loon voor gelijk werk, zien we dat het beroep doen op detacheringen nog altijd financieel aantrekkelijk blijft door de lagere bijdragen aan de sociale zekerheid (de gedetacheerde werknemer blijft onderworpen aan de sociale zekerheid van het herkomstland).
- Daarom moeten gedetacheerde werknemers dezelfde sociale bijdragen betalen en dezelfde sociale bescherming genieten, dit op basis van het in België geldende tarief met terugbetaling aan het land van herkomst. Via de recent opgerichte Europese Arbeidsautoriteit, moet er een betere informatie-uitwisseling tot stand komen tussen de sociale zekerheidsinstellingen van de EU-landen. Deze Europese instelling moet eveneens informatie-uitwisseling en daadwerkelijke samenwerking organiseren op het niveau van de onderling afgestemde en gezamenlijke inspecties.
- Op Belgisch niveau, is het noodzakelijk om te strijden tegen de frauduleuze praktijken van ondernemingen die zich fictief aansluiten bij een (of meerdere) andere paritaire commissie(s) dan die waarbij ze normaal aangesloten zouden moeten zijn (fenomeen van "shopping" door de paritaire commissies). Daartoe zouden sectorale gegevensanalysesystemen ontwikkeld moeten worden om fraude op te sporen.

## 7. Een Europese sociale bescherming

- **Europa** moet socialer en dat op veel vlakken (begrotingsbeleid, fiscaal beleid, omkadering loononderhandelingen, Europees minimumloon...). Ook wat sociale bescherming betreft. Dat is een kwestie van sociale rechtvaardigheid, maar ook van welbegrepen eigenbelang zoals de misbruiken op vlak van detachering aantonen. We verzetten ons tegen een ongebreidelde concurrentie ten koste van de werknemers. Daarom eisen we bij prioriteit:
  - Een gecoördineerde **strijd tegen armoede**, waaronder kinderarmoede en armoede bij eenoudergezinnen, die hoofdzakelijk uit vrouwen en kinderen bestaan. We eisen dat er een kaderrichtlijn wordt aangenomen die de normen aangeeft om in elke lidstaat een passend **minimuminkomen** te garanderen.
  - Toegang tot **sociale zekerheid** voor alle werknemers. De EU moet erop toezien dat alle werknemers, ongeacht hun statuut, recht hebben op een sterke sociale bescherming. Een vlotte gegevensuitwisseling tussen de administratieve instellingen van de lidstaten is essentieel. De lidstaten moeten voldoende publieke investeringen voorzien in (preventieve) gezondheidszorg en sterke openbare diensten. De EU moet erop toezien dat de werkgevers hun verantwoordelijkheid opnemen op vlak van gezondheid en welzijn van werknemers, zoals voorzien in een Europese Richtlijn (89/391/CEE).



## 8. Een mondiale sociale bescherming

- **Sociale** bescherming moet een universeel recht zijn. Staten zijn verplicht voldoende financiële middelen ter beschikking te stellen om een minimumpijler van sociale rechten te creëren in landen waar deze niet bestaat en om verbeteringen aan te brengen in landen waar er al een sociale zekerheid bestaat.
- De coronacrisis toont aan dat de ongelijke toegang tot vaccins niet alleen desastreuze gevolgen heeft voor landen in ontwikkeling, maar ook voor de rijke landen (nieuwe varianten van het virus die de kop opsteken). En structureel ligt een ongelijke sociaaleconomische ontwikkeling ook aan de basis van het delokaliseren van activiteiten en van gedwongen economische migratie. We eisen bij prioriteit:
  - De uitrol van een internationale vakbondsstrategie die beantwoordt aan de 3 grote uitdagingen waarmee alle landen worden geconfronteerd: de lacunes op het vlak van beschermingsgraad opvullen; de nationale socialezekerheidsstelsels versterken evenals hun financiële duurzaamheid.
  - De oprichting van **een Mondiaal Fonds voor Sociale Bescherming** dat de meest kwetsbare landen te hulp komt, landen die een stelsel van sociale bescherming invoeren. Maar dit mag voor de staten echter geen alibi zijn om hun verplichtingen niet na te komen. Dit Fonds moet door de IAO worden beheerd op basis van nieuwe financiële middelen (*Financial Transaction Tax (FTT)*, een tarief van minimaal 15% op de winsten van multinationals, de strijd tegen belastingontduiking, enz.).
  - Patenten **geneesmiddelen**: eisen dat patenten binnen het domein van de volksgezondheid gratis worden vrijgegeven.
  - **Meer rechten voor werknemers-migranten**: de overdraagbaarheid van de rechten waarborgen voor alle werknemers-migranten.

## Hoofdstuk 4: Een rechtvaardige verdeling van de rijkdom

### Vaststellingen

Het deel van de toegevoegde waarde dat naar werknemers gaat, is klein en wordt steeds kleiner. Het deel dat naar aandeelhouders en kapitaalinkomens gaat, wordt groter.

De ongelijkheid tussen loon en vermogen, die nog is toegenomen door de coronacrisis, heeft sociale gevolgen, maar evenzeer economische en politieke. Het zorgt voor een verzwakking van de democratie, meer populisme en een toenemend succes van extreemrechts.

De oorzaken voor deze internationale trend zijn veelzijdig. De financiële wereld wordt steeds minder in de weg gelegd bij het opstapelen van rijkdom. De flexibilisering van de arbeidsmarkt zorgt voor meer kwetsbare, minder goed betaalde jobs. Sociaal overleg wordt uitgehold en het wordt vakbonden steeds moeilijker gemaakt om fatsoenlijke loonsverhogingen te onderhandelen. Het niet-respecteren van sociale/ecologische/fiscale normen zorgt voor oneerlijke concurrentie op vlak van arbeidsvoorwaarden. Begrotingsbesparingen gebeuren meestal ten koste van publieke diensten en de sociale zekerheid.

Jaar na jaar worden werknemers productiever, maar krijgen zij een kleiner deel van de productiviteitswinsten. Op die manier liggen onze lonen sinds 1996 al 12% achter op de productiviteit. De afgelopen jaren is niets van de productiviteitswinsten naar de werknemers gevloeid. . . De stijging van de reële lonen, d.w.z. boven de inflatie, is gelijk aan nul. Aan de onderkant van de loonschaal is de situatie nog schrijnender, het minimumloon blijft nog verder achterophinken. Bovendien groeien sectoren qua verloning uit elkaar, de mate van syndicale slagkracht is daarbij een belangrijke factor.

De wet die de loonmarge bepaalt (de wet van '96) verhindert de vakbonden vrij te onderhandelen over het legitieme aandeel in de lonen van de werknemers. Maar een loonsverhoging wordt, over het algemeen, uitgegeven en spijs de economie. In tegenstelling tot kapitaalinkomsten die eerder opgepot worden. De druk is het gevolg van een mondiaal en Europees economisch beleid waar competitiviteit voor welzijn komt. Via het systeem van 'economisch bestuur' en het Europees semester heeft de Europese Unie de voorbije jaren een deregulerings- en besparingsagenda opgelegd, wat in meerdere EU-landen de levenskwaliteit van de bevolking aantast.

Maar eenzelfde keurslijf is er niet voor kapitaalinkomsten. Bij de bedrijven die dividenden uitkeren, zijn excessen schering en inslag. Sommige ondernemingen hebben er zelfs voor gekozen hun reserves aan te spreken om de aandeelhouders uit te betalen, waarbij zij soms meer dividenden uitkeren dan de winst die werd gemaakt. Kijk bijv. naar de dividenden van 2019 die in de tweede helft van 2020 werden uitgekeerd in volle coronacrisis. Op basis van de gegevens waarover de Nationale Bank beschikt, stelden we vast dat de uitgekeerde dividenden nog altijd goed zijn voor 75% van de winst van deze bedrijven. In 2018 was dat voor het equivalent van 132%.

Het ABVV legt zich niet neer bij deze situatie, het is onze ambitie de primaire verdeling tussen arbeid en kapitaal moet beter, ook de herverdeling die erop volgt, moet beter. Die herverdeling gebeurt door middel van bijdragen aan de sociale zekerheid en fiscaliteit. Beide hefboomen van herverdeling moeten beter gebruikt worden om in de noden te voorzien en een rechtvaardiger samenleving op te bouwen.

### Ons standpunt

**De billijke verdeling van de productiviteitswinsten en de door de werknemers gecreëerde welvaart** is een van onze belangrijkste prioriteiten. Omdat werknemers daar recht op hebben. Maar ook omdat deze verdeling de kern vormt van een in sociaal, economisch en ecologisch opzicht rechtvaardiger samenleving. Lonen zijn geen kost, geen aanpassingsvariabele, een verhoging van de bruto lonen is een absolute noodzaak. Dividenden mogen er niet sneller op vooruitgaan dan de lonen. Daarnaast moeten **alle vormen van inkomsten (werk, kapitaal) en vermogens een bijdrage leveren, met naleving van het progressiviteitsbeginsel.**

Progressieve allianties zullen nodig zijn, willen we hier echte vooruitgang boeken. Op Europees en mondiaal niveau blijven eerlijke fiscaliteit, democratisch economisch bestuur pijlers van sociale vooruitgang.

## Onze eisen

### **1. Een fundamentele hervorming van de loonnormwet (wet van '96)**

De baremaverhogingen en de indexeringen moeten steeds gegarandeerd zijn.

De index moet een volledige en correcte afspiegeling geven van de reële levensduurte. Daarom heeft het ABVV zich steeds verzet tegen de invoering van een gezondheidsindex.

We willen een ander kader voor de loononderhandelingen dat:

- ervoor zorgt dat de lonen niet langer achterophinken op de productiviteit;
- de vrijheid van de sociale partners op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau respecteert om loonsverhogingen te onderhandelen, bovenop indexaanpassingen en baremieke verhogingen. Het onderhandelingskader biedt dus een indicatie voor wat er op sectoraal en bedrijfsniveau kan worden afgesproken, sectoren kunnen naargelang hun economische realiteit hogere loonsverhogingen onderhandelen. Het interprofessioneel kader legt niet langer een verplichte maximumnorm op;
- rekening houdt met alle sociale bijdrageverminderingen (ook die van de taxshift) en met alle fiscale loonsubsidies (o.a. vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing);
- ervoor zorgt dat een verhoging van het minimumloon geen negatieve impact heeft op de marge van verhoging van de andere lonen;
- de loonkloof m/v actief verkleint;
- niet enkel focust op de loonkosten, ze houdt ook afspraken in - en dus de nodige engagementen van de werkgevers - op het vlak van opleidingsinspanningen en investeringen in Onderzoek & Ontwikkeling;
- ook de barema's in de publieke sector moeten geherwaardeerd worden via sociale dialoog.

### **2. Verhoging van het minimumloon**

- We ondersteunen de campagne 'Fight for 14' (een minimumloon van bruto 14 euro/uur – bruto 2.300 euro/maand) die onze centrales uitdragen. We willen het interprofessioneel minimumloon versneld laten toegroeien naar deze doelstelling van 14 euro, bovenop de afspraken vastgelegd in het sociaal akkoord '21-'22 (met bruto-verhogingen op maandbasis van 80,95 euro in 2022, 35,7 euro in 2024 en 35,7 euro in 2026) en rekening houdend met indexeringen.
- Het GGMMI moet bovendien van statuut veranderen en worden omgezet in een echt interprofessioneel minimumloon (dat in België nog niet bestaat). Dat heeft dan als gevolg dat we hier ook de loonmarge van het IPA kunnen toepassen. Dit zou ook een duidelijker controle van het maandelijkse bedrag door de werknemer, de afgevaardigde en de sociale inspectie mogelijk maken.

### **3. Een coördinatie van de loononderhandelingen en arbeidsvoorwaarden met de buurlanden**

- Zelfs na een hervorming van de loonwetgeving blijft de vergelijking met de buurlanden bij de loononderhandelingen van belang. Goede loonakkoorden of looncampagnes in de buurlanden kunnen een belangrijke invloed hebben op het machtsevenwicht in België. Ook al worden de loononderhandelingen daar op een andere manier gevoerd, toch kunnen de vakbondspraktijken daar een bron van inspiratie zijn. Werkgevers trekken zich niets aan van grenzen als het erom gaat hun agenda op te leggen. Daarom moeten wij de solidariteit en informatie-uitwisseling met naburige vakbonden versterken en streven naar opwaartse harmonisatie van onze looneisen.
- Dit kan onder meer door een heractivering van de Groep van Doorn.

#### 4. Productiviteitsakkoorden in het kader van een rechtvaardige transitie

- Productiviteitswinsten, ook die welke verband houden met de digitalisering en automatisering van de productieprocessen, liggen aan de basis van – en moeten in rekening genomen worden voor – mogelijke loonstijgingen. De productiviteit neemt nog steeds toe, maar wel trager.
- Daarom moet er opnieuw ingezet worden op productiviteitsakkoorden, in de eerste plaats tussen werknemers en werkgevers op interprofessioneel en sectoraal niveau. Met het oog op een rechtvaardige overgang naar een koolstofarme economie, moeten deze akkoorden voorzien in investeringsinspanningen, in opleiding door de bedrijven, in het beter valoriseren van knowhow van werknemers, in Onderzoek & Ontwikkeling, in productinnovatie, in langere termijnprojecten, in zuiniger materiaal- en grondstoffenbeheer... en met de afspraak dat het werk werkbaarder wordt en de toegevoegde waarde rechtvaardig verdeeld wordt.
- Met het oog op een rechtvaardige overgang naar een duurzame, koolstofarme economie moet de overheid op de diverse beleidsniveaus een essentiële rol spelen:
  - als sturende innovator door meer overheidsinvesteringen en het identificeren van doelstellingen en innovatieprojecten (zie economische democratie);
  - door regelgeving zodat nieuwe technologie niet gemonopoliseerd wordt door enkele grote privé-spelers; door de lekkage van winsten naar aandeelhouders; de financiële wereld en belastingparadijzen een halt toe te roepen; door een **verbod op de inkoop van eigen aandelen** (een courant mechanisme dat alleen maar zorgt voor hogere koersen en hogere dividenden). Deze winsten moeten prioritair worden ingezet voor investeringen en loonsverhogingen.
  - de overheid moet een belangrijker rol spelen en een grotere controle uitoefenen over strategische sectoren.

#### 5. Transparante bijdragen door bedrijven

- Ieder bedrijf wordt verplicht om te **rapporteren** hoeveel omzet en winst het realiseert in een land (country by country reporting). Op basis daarvan wordt het bedrijf belast. Geen verschuiving meer naar belastingparadijzen om belastingen te ontwijken en bijgevolg te ontsnappen aan een eerlijke bijdrage aan de financiering van collectieve goederen te ontlopen. De inspanningen die op het niveau van de OESO worden geleverd, moeten versterkt worden.
- We gaan voor een **verplichte effectieve minimumbelasting van 25%** voor bedrijven in combinatie met een 'excess profit taks' op winsten die niet geherinvesteerd worden in het bedrijf of in de lonen.
- Bedrijven die geen belasting betalen in België kunnen geen aanspraak maken op overheidssubsidies, premies of borgstellingen.
- Op Europees niveau blijven we verder ijveren voor een **harmonisatie van de effectieve vennootschapsbelasting op minimaal 25% zoals het EVV naar voor schuift**. Tevens zijn afspraken nodig over een gemeenschappelijke belastbare basis om ontduiking te voorkomen.

#### 6. Vermogensbelasting

- Vermogensongelijkheid neemt alsmaar toe en Corona heeft die situatie alleen maar erger gemaakt. Ook in België waar het financieel vermogen de belangrijkste oorzaak is van ongelijkheid. De top 10% hoogst vermogenden heeft 80% van alle financiële producten in handen. De huidige regering voerde een effectentaks in, maar deze is niet verregaand noch effectief genoeg. Wij willen een **vermogensbelasting** en een **vermogenswinstbelasting**.
- Voor meer transparantie is een vermogenskadaster nodig
- De invoering van een **progressieve belasting op winsten uit financiële activa, waaronder meerwaarde op aandelen** en cryptomunten. België is één van de weinige landen waar op deze meerwaarde geen enkele bijdrage moet worden betaald.
- Een progressieve belasting op huurinkomsten waarbij eigenaars met meerdere eigendommen geïsoleerd worden;

- Een **vermogensbelasting**: een jaarlijkse progressieve belasting - tussen 0,5% en 2% - op het totale vermogen (onroerend goed, roerend goed...) die herverdelend werkt. En dus pas van toepassing is, bijvoorbeeld, vanaf een drempel van 1 miljoen euro (exclusief gezinswoning).

## 7. Meer rechtvaardigere belastingen

- Heel wat werknemers betalen in België vandaag in verhouding te veel belastingen, terwijl vennootschapswinsten en vermogens weinig bijdragen. Het ABVV pleit voor een grotere progressiviteit in de personenbelasting via een verhoging van het belastingvrije aandeel voor de lage en gemiddelde inkomens en door voor de zeer hoge inkomens de hoogste belastingschijven, die tijdens de laatste belastinghervorming werden opgeofferd, opnieuw in te voeren voor die topinkomens.
- De onrechtvaardigheid in ons fiscaal systeem kan hersteld worden via een **globalisering** van alle inkomsten, waarbij lonen, uitkeringen, roerende en onroerende inkomsten samengevoegd worden. Deze inkomsten moeten daarna progressief belast worden. Dit in combinatie met maatregelen die de **vervennootschappelijking** van onze economie **tegengaan**. De hoogste inkomens ontsnappen immers ten gevolge van fiscale constructies grotendeels aan de personenbelasting. Bestaande federale fiscale gunstmaatregelen bij de aankoop van een tweede woning dienen te worden afgeschaft.
- De laagste lonen kennen bovendien een hoge marginale aanslagvoet. Dit betekent dat iedere euro die extra wordt verdiend, grotendeels wordt afgeroomd door belastingen. Hierdoor ontstaat een promotieval. Die moet worden voorkomen. We pleiten voor een betere spreiding en versterking van de (sociale en fiscale) werkbonus voor de laagste lonen boven op de maatregelen die in het sociaal akkoord '21-'22 genomen zijn of een gelijkwaardig alternatief.
- Het ABVV eist de effectieve opheffing van het bankgeheim in België door de rechtstreekse transfer van bank- en financiële informatie aan de fiscus mogelijk te maken. Op grond van de Europese richtlijn 'uitwisseling van informatie' is dit al mogelijk voor rekeningen in een andere EU-lidstaat.

## 8. Een vergroening en verduurzaming van onze fiscaliteit

- Groene belastingen die het verbruik sturen, mogen nooit zwaarder doorwegen voor lage inkomens. Gerichte subsidies en aankooppremies kunnen bijvoorbeeld energie- en mobiliteitsarmoede tegengaan. Een *frequent flyer taks* (een heffing op veelvuldig gebruik vliegtuig) moet hier onderdeel van uitmaken.
- Er is een evaluatie nodig van het huidige systeem van milieubelastingen. Deze evaluatie moet gebaseerd zijn op het principe van 'de vervuiler betaalt'. Hierbij moeten de nodige sociale correcties worden toegepast. Bovendien moet rekening gehouden worden met het feit dat groene belastingen een gedragsverandering beogen en zodanig niet als structurele inkomsten gezien kunnen worden.
- Het huidige emissiehandelssysteem (ETS-systeem) is onvoldoende om de klimaatuitdaging te counteren. De geplande herziening van de energiebelastingrichtlijn moet gebruikt worden om een EU-koolstofbelasting te implementeren. Dit moet samengaan met noodzakelijke wijzigingen in het ETS-systeem (vermindering of zelfs afschaffing van gratis emissierechten, besteding van de inkomsten uit dit systeem aan ondersteuning van investeringen en/of sociaaleconomisch beleid dat gunstig is voor de klimaattransitie). Daarnaast dient een koolstofheffing aan de grenzen van Europa te worden ingevoerd, zodat bedrijven die buiten de EU de klimaat- en milieustandaarden aan hun laars lappen, financieel worden gestraft.
- Naar analogie van een koolstofheffing aan de grenzen van Europa moet ook werk gemaakt worden van een heffing die rekening houdt met de naleving van de sociale- en arbeidsnormen (IAO). Zodat Europa in het buitenland ook actief werknemers- en vakbondsrechten promoot, zonder in protectionisme te vervallen.

## 9. Herdenken van het Europees beleid

Het Europees economisch bestuur moet herdacht worden. Radicale wijzigingen zijn nodig.

- De doelstelling van het EU-Verdrag: "*een sociale markteconomie gericht op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang*" moet opnieuw de voornaamste politieke doelstelling worden. Dit impliceert de verdwijning van de dogma's van flexibilisering, deregulering en een afbouw van de openbare diensten.  
Economisch bestuur in het kader van een financiële en economische unie is noodzakelijk, maar dan met een sociale onderbouw, democratische controle en rechtvaardige fiscaliteit. **Sociale rechten moeten voorrang hebben op economische vrijheden** zoals het vrij verkeer van kapitaal, goederen en diensten. Dit moet in Europese Verdragen worden ingeschreven.
- Een bindende **Europese pijler van sociale rechten** (EPSR) moet het sociale in balans brengen met de doelstellingen van economisch bestuur, zoals bijvoorbeeld in de strijd tegen sociale dumping (zie ook 3.5). En dat op volgende basis:
  - een **Europees minimumloon** (minimaal 60% van het mediaanloon van de lidstaat). In landen waar de sociale partners het minimumloon zelf bepalen, moet er een duidelijk kader worden gecreëerd voor periodieke aanpassingen van het minimumloon.
  - het wegwerken van de loonkloof V/M via een aanpassing van de Europese richtlijn voor meer **loontransparantie**, o.m. via een versterking van het **sociaal overleg**
- **Budgettair dient de komende jaren aan de lidstaten alle vrijheid te worden gegeven om de relance te ondersteunen.** Een grondige wijziging van de Europese budgettaire regels is nodig om werk te maken van een transitie naar een koolstofvrije economie, verbeteringen in gezondheidszorg en onderwijs... Investerings die een langetermijneffect op groei hebben, moeten via een gouden regel worden uitgesloten van de begrotingscriteria. Dit geldt evenzeer voor sociale uitgaven in tijden van crisis. De begrotingscriteria moeten aangepast worden zodat ze niet langer een crisis versterken wanneer deze zich voordoet.
- Het is ondertussen bewezen dat een hoge staatsschuld geen rem vormt op economische groei. De afbouw ervan mag geen fetisj zijn. In tijden van lage groei en lage intrestvoeten moet de overheid actief kunnen investeren om zo economische groei te kunnen stimuleren. Groei zal de schuldenlast verhoudingsgewijze doen afnemen.
- Het pleidooi voor meer overheidsinvesteringen mag niet ten koste gaan van lopende overheidsuitgaven, want de coronacrisis toonde aan – voor wie nog mocht twijfelen – dat ook die uitgaven noodzakelijk zijn om de economie en de samenleving veerkrachtig te houden.
- Op Europees niveau kan geld worden uitgegeven zolang dat de inflatie niet aanwakkert. Een belangrijke stap voorwaarts werd gezet door collectief schulden aan te gaan om de economische en sociale relance na de coronacrisis vorm te geven. Dit initiatief moet verdiept en verlengd worden.

## Hoofdstuk 5: Een inclusieve en solidaire samenleving

### Vaststelling

Geconfronteerd met een wereldwijde gezondheids crisis en de gevolgen daarvan op sociaal vlak, hebben we meer dan ooit nood aan een nationaal, Europees en mondiaal antwoord.

De afgelopen 2 jaar werd pijnlijk duidelijk hoe kwetsbaar sommige bevolkingsgroepen nog altijd zijn, ook bij ons. Tijdens de lockdown waren jongeren in kansarme gezinnen het slechts af, werknemers met tijdelijke contracten tuimelden in volledige werkloosheid, vooral vrouwen hadden het dan weer extra moeilijk om het telewerken te combineren met de opvang van kinderen en het online les volgen, om nog maar te zwijgen van de toename van het huiselijk geweld, gezinnen in armoede en senioren hadden al geen buffer, hetzelfde geldt voor eenoudergezinnen – meer dan 80% moeders – die meer risico lopen om in armoede te belanden, mensen zonder vaste verblijfplaats en mensen zonder papieren raakten hun bestaansmiddelen kwijt en werden ook bij de vaccinaties als tweederangsburgers gezien, vooral vrouwen hadden het dan weer extra moeilijk om het telewerken te combineren met de opvang van kinderen en het online les volgen... Onze samenleving is veel te gestratificeerd. Er is te veel discriminatie en ongelijkheid. Die discriminatie en ongelijkheid treffen vooral vrouwen, evenals LGBTQI+ personen, personen van buitenlandse origine, mensen zonder papieren, personen zonder vaste verblijfplaats, ...

Onze samenleving wordt geconfronteerd met discriminatie, genderongelijkheid en de normalisering van extreemrechts gedachtengoed. Op internationaal vlak zien we dan weer hoe de landen in het Zuiden aansluiting missen en naar het einde van de wachtrij worden verwezen als het op de verdeling van coronavaccins aankomt.

### Onze visie

Wij willen een inclusieve en solidaire samenleving. Het is de taak van de overheid, sociale instellingen en organisaties en de totale bevolking om deze doelstelling te realiseren. Beleidsmaatregelen moeten meer getoetst worden op hun effecten: vermindering van de armoede, vooruitgang van de sociale gelijkheid, gendereffect e.d.

Wij komen op tegen discriminatie en voor diversiteit. In dat opzicht moeten wij onze rol opnemen in het sociaal overleg en via onze betrokkenheid in het maatschappelijk middenveld en het verenigingsleven. En we zullen altijd in het verweer gaan tegen extreemrechts. Het ABVV bestrijdt dit ideeëngoed, en in het bijzonder de sociale leugens en de demagogie van extreemrechts, maar ook de aanwezigheid en de normalisatie van extreemrechtse organisaties op zich.

We moeten een optimistische visie uitdragen over arbeidsmigratie. Zolang migratie wordt omkaderd door een humaan beleid dat de werknemers respecteert, kan arbeidsmigratie een oplossing zijn, en geen probleem.

Inclusie en solidariteit mogen niet ophouden aan de grenzen. De Europese en internationale samenwerking op het politiek-syndicale vlak vormt een transversale pijler in dit verhaal.

### Onze voorstellen

#### **1. Gender en gelijkheid als politiek analyserooster**

- In de vorige hoofdstukken hebben we meerdere pistes aangegeven om ongelijkheid op diverse domeinen (lonen, werk, sociale bescherming, fiscaliteit, gezondheid, ...) te **bestrijden**. Willen we ongelijkheid de wereld uit, dan moet die objectief in kaart gebracht worden. We eisen daarom dat nieuw beleid waar relevant wordt onderworpen aan een **armoede- of ongelijkheidstoets**, en dat deze maatregelen indien nodig bijgestuurd worden. Het wegwerken van genderongelijkheid vereist structurele maatregelen, geen algemene richtlijn.
- Ingaan tegen onveiligheid op het werk
  - De actualiteit (Metoo, IAO-Conventie 190,...) toont aan dat het essentieel is dat bedrijven en overheidsdiensten nieuwe initiatieven nemen om het probleem van onveiligheid op het werk aan te pakken en een klimaat te creëren dat bevorderlijk

is voor de integratie van beide seksen in gendergebonden sectoren (bouw, IT, huishoudhulp,...).

- Het preventiebeleid moet meer maatregelen bevatten die pesten en geweld op het werk voorkomen: een definitie van intimidatie, instemming, geweld op het werk die rekening houdt met het genderaspect van dit soort gedrag, aanduiden van vertrouwenspersonen
  - Generieke risicoanalyses moeten een genderperspectief omvatten, met bijzondere aandacht voor risico's in verband met zwangerschap en borstvoeding
  - Bij de erkenning van beroepsziekten moet rekening worden gehouden met de gendergebonden realiteit, met inachtneming van morfologische verschillen. De genderspecifieke realiteit moet ook in aanmerking genomen worden voor beschermende uitrusting, werkkledij, sanitaire voorzieningen,...
- Het belang van statistische gegevens  
Statistische gegevens spelen een belangrijke rol bij het objectiveren van ongelijkheden, maar de manier waarop statistieken opgesteld worden, is van groot belang (bijv. de nieuwe loonkloofstatistieken op basis van RSZ-gegevens). Met het oog hierop is het van belang het IVGM en UNIA te blijven steunen.
  - Gendermainstreaming  
**Gendermainstreaming** moet in alle beleidsdomeinen worden toegepast en een gendergerelateerde evaluatie moet ervoor zorgen dat de maatregelen indien nodig bijgesteld worden. In de Ondernemingsraad zouden deze kwesties meer aan bod moeten komen. Daar kan immers overleg plaatsvinden over de toepassing van een gendergerelateerde evaluatie teneinde een actieplan op te stellen. Deze evaluatie moet ook op de werkvloer worden toegepast en gecontroleerd (meer loontransparantie, gelijk loon voor gelijkwaardig werk, de ratificatie van IAO-conventie 190 tegen gendergerelateerd geweld en de aanpassing van de welzijnswet. Dit kan door te voorzien in een definitie van geweld op het werk die rekening houdt met het genderaspect van dit soort gedrag, door algemene risicoanalyses in te voeren die niet worden beïnvloed door een genderbenadering, door beroepsziekten te erkennen met inachtneming van de genderrealiteit, door rekening te houden met morfologische verschillen als het op beschermingsmiddelen aankomt, ...
  - Sociale bescherming  
Op het vlak van sociale bescherming: individualisering van sociale rechten, moederschapsbescherming, strijd tegen discriminatie en seksisme en geen loonverlies bij zwangerschap of moederschap.

## 2. Strijden voor democratie. Nee tegen discriminatie en racisme

- Discriminatie van personen met een andere nationaliteit of van buitenlandse afkomst, personen met een handicap, discriminatie op grond van geslacht, godsdienst, seksuele geaardheid, lichamelijke kenmerken, enz., zijn nog te veel aanwezig in onze samenleving, vooral op de arbeidsmarkt en de woningmarkt (huur van woningen).
- Daarom blijft de **strijd tegen racisme en een beleid gericht op diversiteit en verdraagzaamheid en gelijkheid** van groot belang. Naast onze eigen rol als vakbond, zetten we onder meer in op:
  - Een verbetering van het juridisch kader: praktijktesten moeten gemakkelijker kunnen ingezet worden om discriminatie te bewijzen. Slachtoffers van discriminatie moeten beter worden vergoed zodat het ontradend effect groter is.
  - Een overlegd diversiteitsbeleid op sector- en bedrijfsvlak om een actief beleid van gelijke kansen te realiseren.
  - De realisatie van een nationaal actieplan.
  - Ondersteuning en vorming opdat leden weerstand kunnen bieden tegen elke poging om werknemers te verdelen – zowel op de werkplek als in de samenleving.
  - In de bedrijven is serieuze zorg nodig voor personen die het slachtoffer waren van racisme, discriminatie, seksisme...



**Werknemers-migranten zonder papieren** zijn bijzonder kwetsbaar. Door de crisis verloren veel van die werknemers hun werk, maar kwamen zij niet in aanmerking voor een uitkering of kregen zij zelfs de kans niet om zich te laten vaccineren. Vrouwen zonder papieren of in vluchtelingensituatie zijn nog kwetsbaarder. zij worden minder goed begeleid, vooral wat het moederschap betreft (dat ook samenhangt met werk). Zorg voor de kinderen belet hen te werken of zelfs naar de door de Staat vastgestelde afspraak voor de integratieprocedure te gaan.

- Daarom is het nodig dat:
  - de federale regering een kader biedt voor individuele regularisaties op basis van objectieve, transparante criteria en dat via een onafhankelijke regularisatiecommissie;
  - werknemers zonder papieren een aanvraag kunnen indienen voor een arbeids- en verblijfsvergunning ('gecombineerde vergunning' of 'single permit') en zich niet eerst naar hun herkomstland terug moeten begeven.
  - Op alle overheidsniveaus moet de gelijkstelling van diploma's worden vergemakkelijkt en moet de arbeidsvergunning worden vereenvoudigd.
- De inbreng van migratie (voor het gastland, de migrant, het thuisland) is gekend. Er moet werk worden gemaakt van **een strategie gericht op een positief migratieverhaal, op het versterken van de gelijkheid van rechten onder alle werknemers**. Zo kan sociale dumping trouwens ook worden bestreden.
  - De mogelijkheid om arbeids- en sociale rechten te doen gelden ongeacht de verblijfsstatus moet in de wet en in de praktijk worden gewaarborgd.
  - Het migratie- en asielbeleid moet gebeuren volgens internationale verdragen inzake mensenrechten en arbeidsrechten en algemene rechtsbeginselen. België moet hier een voorloper zijn. In dat opzicht moet ook worden gewezen op het belang van voldoende legale migratiekanalen.
- In samenwerking met het Europees Vakverbond (EVV), werken we aan een actieplan en willen we een platform ontwikkelen dat gericht is op het versterken van onze weerbaarheid tegen extreemrechts, alsook onze weerstand tegen elke poging om werknemers te verdelen – zowel op de werkplek als in de samenleving. We moeten de solidariteit en de kracht van de werknemers versterken. Deze deelname ligt in lijn met de campagne die het ABVV heeft gelanceerd rond de strijd tegen extreemrechts.

### 3. Kwalitatieve en universele openbare diensten

- Openbare diensten
  - staan garant voor democratie, voor gelijke toegang tot rechten en voor de uitoefening van die rechten;
  - vormen de primaire 'collectieve' koopkracht van alle werknemers en burgers;
  - zijn een belangrijke factor die bijdraagt om ongelijkheid in de samenleving, waaronder genderongelijkheid, weg te werken;
  - zijn een pijler van solidariteit, sociale bescherming en rechtszekerheid in onze samenleving. Dat vereist een voldoende financiering zodat alle inwoners toegang hebben tot dienstverlening van goede kwaliteit. De gezondheids crisis is immers een economische crisis geworden en deed overheidstekorten en de overheidsschuld toenemen.  
Het risico bestaat dat sommigen van de gelegenheid gebruik zullen maken om een besparingsbeleid te voeren op de rug van de werknemers, en wel via besparingen in de openbare diensten. Voor het ABVV is dat onaanvaardbaar.
  - het ABVV zal altijd als eerste de verdediging van de openbare diensten en hun personeel op zich nemen door de vaste benoeming van het personeel te bevorderen. Dat zou het behoud van de openbare diensten waarborgen. De contractualisering van het personeel zet de deur open voor privatisering.

- We eisen bovendien:
  - dat de versnippering van de openbare diensten in naamloze vennootschappen van publiek recht (vzw's, ...) stopt;
  - dat alle openbare diensten bereikbaar zijn voor de hele bevolking, in het bijzonder de meest kwetsbaren, zowel fysiek (voldoende loketten, bijv.), telefonisch als digitaal. De **digitale kloof** is nog altijd aanwezig en daar moet elke openbare dienst rekening mee houden bij haar digitaliseringsbeslissingen;
  - dat ook andere essentiële diensten toegankelijk blijven, zoals de banken, die door de overheid zouden moeten worden verplicht om altijd voldoende fysieke loketten, cashvoorziening en geldautomaten te behouden; en de diensten m.b.t. telefonie en internetverbinding;
  - ook diensten in verband met de sociale zekerheid verdienen speciale aandacht. Ook op dit gebied blijft het menselijk contact immers van fundamenteel belang. Door bezuinigingsmaatregelen die aan de Openbare Instellingen voor Sociale Zekerheid (OISZ) opgelegd worden, verminderen menselijke contacten en vergroot de digitale kloof wat tot nog meer sociale ongelijkheid leidt. De overheidsadministraties moeten onder meer werk maken van een unieke openbare login voor al haar toepassingen (stijl *itsme*, dat door de privésector ontwikkeld werd) of een portaal met geïntegreerd systeem.

#### 4. Syndicale vrijheden waarborgen

- Een meer solidaire samenleving heeft nood aan sterke vakbonden. De afgelopen jaren worden syndicale vrijheden echter met de voeten getreden.
- Democratie in de onderneming:
  - Waken over de vertegenwoordiging van alle werknemers door het huidige democratisch tekort in de kmo's te bestrijden. Het is absoluut noodzakelijk om de drempels voor de oprichting van OR en CPBW te herzien. Alle werknemers hebben recht op vertegenwoordiging en de verdediging van hun belangen!
  - Misbruiken veroordelen: elke overtreding van de wetgeving inzake de informatie en raadpleging moet doeltreffend worden bestraft. Elke vorm van druk die op de werknemers wordt uitgeoefend om zich niet kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen moet strafbaar worden gemaakt.
- Bescherming van afgevaardigden
  - Democratie is niet inruilbaar voor geld! Werknemersvertegenwoordigers die onterecht worden ontslagen zouden over een effectief re-integratierecht moeten beschikken. Bovendien moet de in de wet van 1991 voorziene bescherming worden toegepast op de syndicale afvaardiging. We moeten ons organiseren zodat een onmiddellijke syndicale reactie volgt wanneer een afgevaardigde wordt aangevallen.
  - Een gemeenschappelijk orgaan voor sterk economisch afhankelijke ondernemingen: Het is absoluut noodzakelijk dat een specifiek gemeenschappelijk overlegorgaan wordt opgericht dat kan optreden voor werknemers van het hoofdbedrijf, maar ook voor de werknemers van de economisch afhankelijke bedrijven (zie hoofdstuk 1).
- Grondrechten
  - De uitoefening van de grondrechten mag geen misdaad zijn! Vakbondsacties moeten uitdrukkelijk uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de antiterrorismewetgeving, gemeentelijke administratieve sancties en van het gehele strafwetboek, in het bijzonder art. 406 van het Strafwetboek betreffende 'kwaadwillige belemmering van het verkeer', dat nu door werkgevers en rechters wordt aangegrepen om syndicale acties te veroordelen.

- De opheffing van de wetgeving inzake de invoering van een minimumdienstverlening in de overheidsdiensten en -bedrijven, die een ernstige belemmering vormt voor het stakingsrecht. Administratieve of strafrechtelijke sancties die tijdens vakbondsacties worden toegepast, vormen een bedreiging voor iedereen die in de openbare ruimte actie voert.
  - Syndicalisten, geen criminelen! Dwangsommen en andere vormen van rechterlijke tussenkomst horen niet thuis in een collectief arbeidsconflict. Eenzijdige procedures zonder mogelijkheid voor de vakbond om eigen argumenten te formuleren zijn een rechtsstaat onwaardig en zouden verboden moeten worden.
  - Plaats voor overleg en niet voor verplichtingen: enkel de sociale gesprekspartners zelf kunnen bepalen hoe collectieve conflicten naar behoren moeten worden beheerd. Overheden mogen zich hier niet mee bemoeien.
- Bewustmaking en vorming
    - We zullen krachtsverhoudingen moeten opbouwen: de openbare opinie, de opiniemakers en politici moeten we bewust maken van de inzet. En we moeten deze strijd nog meer verbreden met een Europese en Internationale dimensie (EVV, IVV, IAO...), die onmisbaar is, vermits syndicale vrijheden ook aangevallen worden in het buitenland.
    - Het is door onze ideologische en politieke strijd dat vakbondsvrijheden zijn afgedwongen. We moeten daarom onze militanten – en dan vooral de jongeren – voortdurend opleiden, sensibiliseren, vormen en mobiliseren om deze ideologische en politieke strijd voor onze vakbondsvrijheden te kunnen (en blijven) voeren. We moeten de herinnering aan onze syndicale strijd bewaren en documenteren (in samenwerking met het AMSAB, IHOES).
    - Het verdedigen van syndicale vrijheden moet een prioriteit zijn in onze projecten voor **vakbondssamenwerking**.

## 5. Een sociaal Europa

We streven naar een sociaal Europa. In het Europa-na-corona zal economische herstel en rechtvaardige transitie enkel en alleen mogelijk zijn indien we op internationaal niveau samenwerken met onze syndicale partners.

- Een sterk uitgebouwd sociaal Europa heeft een onafhankelijk Europees Vakverbond nodig waar transnationale, bilaterale en multilaterale samenwerking ten dienste moet staan van een gemeenschappelijke visie.
- Een sociaal Europa steelt op het actieplan en op de inhoud van de Europese Pijler voor Sociale Rechten. Zowel op Europees, federaal als regionaal niveau.
- We versterken, samen met het EVV, een gezamenlijke politieke en syndicale strategie gericht op de versterking van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen binnen het nieuwe werkprogramma 2022-2024, de herziening van het begrotings- en fiscaal beleid, de richtlijn m.b.t. het Europees minimumloon, de nieuwe richtlijn over transparantie en gelijke verloning, de Europese Green Deal, de digitale transformatie en de implementatie van het Europese kaderakkoord rond digitalisering dat de Europese sociale partners afsloten in 2020.
- Het is dan ook belangrijk om de contacten en informatie-uitwisseling met progressieve vakbonden te intensiveren: enerzijds door het versterken van het bestaande netwerk (de “latin group”, Benelux, de Groep van Doorn); en anderzijds ons netwerk in andere regio's in Europa uitbouwen: de Scandinavische groep, de regio Visegrad, Oost en Zuidoost-Europa. In dit verband zijn de samenwerkingsakkoorden op vlak van juridische bijstand en wederzijdse erkenning van lidmaatschap van kapitaal belang. Gezamenlijke Europese projecten kunnen inclusie en solidariteit bewerkstelligen in de landen waar we dergelijke projecten uitvoeren. De Europese fondsen zijn van vitaal belang om deze projecten te volbrengen.

## 6. Internationale solidariteit

De situatie van werknemers en vakbonden is er de laatste jaren niet beter op geworden. De pandemie heeft ons allemaal hard getroffen en dat op een ogenblik dat veel landen nog steeds worstelden om te herstellen van de sociale gevolgen van de wereldwijde financiële en economische crisis van 2008.

De pandemie heeft de gevolgen van het neoliberale beleid van de afgelopen 40 jaar nog verduidelijkt. Het gaat onder meer om aanvallen op de rechten en vrijheden van werknemers, de groeiende ongelijkheid, de afbouw van de openbare diensten en de sociale bescherming, sociale dumping, en de kwetsbaarheid van de Europese industriële autonomie in de wereldwijde toeleveringsketens.

Het zijn de werknemers met de slechtste arbeidsomstandigheden en de laagste lonen, die door deze crisis wereldwijd het zwaarst getroffen zijn.

De pandemie bracht de moeilijke arbeidsomstandigheden in zogeheten essentiële sectoren en functies (zorgsectoren, sector dienstencheques, sector kinderopvang, voedseldistributie, schoonmaaksector, enz.) aan het licht.

De vakbeweging versterken in die delen van de wereld waar de slagkracht van werknemers zeer zwak is, is een noodzaak. Niet alleen uit altruïsme, maar ook uit solidariteit, omdat hun lot gevolgen heeft voor onze eigen slagkracht. Daarom wil het ABVV:

- samen met het Internationaal Verbond van Vakverenigingen (IVV), de wereldwijde sectorfederaties, de vakbeweging en de tegenmacht van de werknemers op internationaal niveau versterken;
- de intensivering van de betrekkingen en convergentie met progressieve vakbonden die onze waarden delen;
- een beleid van vakbondssamenwerking in stand houden en ontwikkelen (voornamelijk via het Instituut voor Vakbondssamenwerking van het ABVV, ISVI (Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut), alsook een bredere samenwerking met gelijkgezinde NGO's (Solsoc en FOS);
- de Internationale Arbeidsorganisatie en haar systeem voor toezicht op alle internationale arbeidsnormen steunen tegenover aanvallen van werkgevers en sommige landen;
- samen met de vakcentrales onze capaciteit versterken om misbruik door multinationals doorheen de hele toeleveringsketens aan de kaak te stellen;
- het streefcijfer verdedigen van 0,7% van het BBP voor de begroting inzake ontwikkelingssamenwerking en dit prioritair toe te wijzen aan de doelstellingen van sociale rechtvaardigheid en waardig werk en aan de doelstellingen van duurzame ontwikkeling (strategische ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties);
- krachtiger optreden tegen de precarisering van de arbeid en de sociale dumping waarmee de digitalisering van de economie maar al te vaak gepaard gaat: pleiten voor een IAO-norm voor alle betrokken werknemers en zich te verzetten tegen elke liberalisering van de internationale digitale handel die de Staten ervan zou kunnen weerhouden de sociale en fiscale praktijken van de actoren in de sector te controleren;
- ervoor zorgen dat de overheidsbudgetten voor de digitalisering van het Zuiden niet alleen de winst van bedrijven dienen en de bestaande ongelijkheden niet verergeren;
- een mondiaal economisch model dat niet gebaseerd is op vrijhandelsovereenkomsten en zodoende oneerlijke concurrentie in de hand werkt, maar een model dat een billijke verdeling van de rijkdom en waardig werk verzekert, met inbegrip van een universele toegang tot sociale bescherming;
- multinationals belast worden in het land waar ze hun activiteiten uitoefenen en hun winsten niet langer verschuiven naar belastingparadijzen. Als ze in overtreding zijn, moet de wetgeving sancties opleggen.