

SAMEN VOOR EEN SOCIAAL EUROPA



ABVV

www.abvv.be

INHOUD

Voorwoord	3
1. Wat is (sociaal) Europa?	5
Dagelijks leven	5
Concreet	6
Armoedebestrijding	6
2. De sociale pijler binnen Europa	7
Werknemersrechten	8
3. Naar een sociaal en rechtvaardig Europa: ons Europees memorandum	12
Naar een echt sociaal Europa	13
Meer en betere jobs	14
Nieuwe tijden, nieuwe uitdagingen	15
Solidariteit over de ‘grenzen’ heen	16
Leren en werken	17
Divers Europa, sterk Europa	17
4. Met de vakbond aan jouw zijde: het ABVV en het EVV	19

VOORWOORD

Welkom in Europa! Dit continent, met zijn fascinerende en bewogen geschiedenis, heeft niet alleen wereldschokkende gebeurtenissen meegemaakt, maar belichaamt ook een streven naar samenwerking en vooruitgang. Europa is na de Tweede Wereldoorlog ontstaan als een symbool van hoop, herstel en solidariteit. Nu, in deze complexe geopolitieke tijden, is het cruciaal om dit ideaal van solidariteit en gezamenlijke vooruitgang te koesteren.

In het licht van het Belgisch voorzitterschap en de aankomende Europese verkiezingen, staan we voor een kantelpunt. Deze gebeurtenissen bieden unieke kansen om de koers van Europa nog meer te beïnvloeden en te strijden tegen de dreigende besparingspolitiek die onze sociale en vakbondsrechten, inclusief het stakingsrecht, kan ondermijnen.

Want ons dagelijks leven wordt rechtstreeks beïnvloed door de besluiten genomen in Europa. Van inflatie en stagnerende lonen tot de stijgende kosten van wonen en energie; Europa staat voor de uitdaging van een rechtvaardige transitie op vlak van de klimaatverandering, een klimaatneutrale economie en de digitalisering. Dit moet verwezenlijkt in de verdere opbouw van het sociale Europa.

Het fundamentele probleem blijft het onevenwicht tussen het sociale en het economische in de opbouw van Europa. Het sociale Europa bestaat, maar het is te beperkt en vooruitgang is nog moeilijk te bereiken. Zonder solidariteit is er evenwel geen Europa. Zonder sociale cohesie heeft Europa geen toekomst, want het kan niet worden gereduceerd tot een economische markt die openstaat voor concurrentie. De economische integratie heeft te veel plaats ingeruimd voor neoliberale excessen die hebben geleid tot bezuinigingen op de sociale uitgaven, zonder te kunnen zorgen voor een beter evenwicht in de belastingdruk, en tot te veel situaties van sociale en fiscale dumping of grotere ongelijkheid.

We werken samen met het Europees Vakverbond (EVV) en andere vakbonden binnen Europa om de belangen van miljoenen werknemers te vertegenwoordigen, voor een Europese samenleving waar sociale rechtvaardigheid, gelijkheid en vrijheid centraal staan. We werken aan een stevigere verankering van deze waarden binnen het Europese model, om een samenleving te creëren waarin economische vooruitgang, duurzaamheid en rechtvaardigheid hand in hand gaan. We spelen een centrale rol in de sociale dialoog en collectief overleg in Europa, waarbij we invloed uitoefenen op Europese wetgeving en beleid op gebieden zoals arbeidsomstandigheden, lonen, en werknemersrechten en tegen sociale uitsluiting.

We moeten daarin ook waakzaam zijn voor de opkomst van extreemrechts, die een bedreiging vormt voor mensen- en werknemersrechten. In het licht hiervan is het essentieel om te streven naar betere koopkracht, hogere lonen, verbeterde pensioenen en werkomstandigheden. Een sterke sociale pijler binnen Europa is een antwoord op de rancuneuze dreiging van extreemrechts.

Sluit je aan bij onze beweging voor een sociaal Europa, waar iedereen profiteert van gedeelde welvaart en waar milieu- en sociale gerechtigheid centraal staan. Samen kunnen we een toekomst bouwen waarin uitbuiting verleden tijd is en solidariteit de norm. Welkom in het Europa van morgen, waar wij ons inzetten voor het behoud en de versterking van onze fundamentele rechten tijdens cruciale momenten zoals het Belgisch voorzitterschap en de Europese verkiezingen.

Miranda ULENS
Algemeen Secretaris



Thierry Bodson
Voorzitter



1. Wat is (sociaal) Europa?

Voor ons Belgen is Europa niet zo ver als voor andere Europeanen. Onze hoofdstad is ook de hoofdstad van Europa. Het maakt het voor ons wat tastbaarder. Toch is het Europees ook voor ons een zeer belangrijk niveau waar heel wat beslissingen worden genomen die ons raken op het werk, in ons leven, in onze portemonnee. Het is dus ook van belang dat we dit goed in de gaten houden. De politieke grenzen stoppen anno 2023 niet aan onze landgrenzen.

De geschiedenis van Europa is een meeslepend verhaal van sociale strijd en vooruitgang. In het begin was het Europese idee vooral politiek van aard, gericht op vrede, samenwerking, vrijheid, gelijkheid en eenheid. Dit idee werd vooral economisch uitgewerkt, zoals met de oprichting van de Europese Economische Gemeenschap (EEG) in 1958, na de ondertekening van het Verdrag van Rome door landen als België, Duitsland, Frankrijk, Italië, Luxemburg en Nederland. En het sociaal Europa is daarin teveel op de achtergrond gebleven.

DAGELIJKS LEVEN

De invloed van Europa op ons sociaal beleid is evenwel diepgaand als veelomvattend. Wanneer we naar Europa kijken, voornamelijk in de context van de Europese Unie (EU), zien we een politieke entiteit die niet alleen sociale normen en regelgevingen vormgeeft, maar ook directe impact heeft op ons dagelijks leven.

Europa speelt een cruciale rol in het bevorderen van werknemersrechten en het creëren van een meer geharmoniseerde arbeidsmarkt. Dit omvat het garanderen van fundamentele rechten en het bevorderen van eerlijke arbeidsomstandigheden, wat essentieel is voor het welzijn van werknemers. Europa heeft maar al te vaak de deregulerings- en bezuinigingskaart gespeeld, waardoor werknemers tegen elkaar zijn opgezet en de socialezekerheidsstelsels en openbare diensten zijn verzwakt.

Maar we zijn nog niet aan ons eindstation. Er is nog werk aan de winkel. Van de oprichting van democratische instellingen zoals een sterk Europees Parlement tot wetten op vlak van mensenrechten: Europa moet ook vooraan staan op vlak van sociale innovatie.

Een kernaspect van de EU is immers het bevorderen van sociale rechtvaardigheid en gelijkheid. Dit moet gerealiseerd worden door middel van onder andere richtlijnen die discriminatie op grond van gender, ras, religie, leeftijd of seksuele oriëntatie

verbieden. Deze maatregelen moeten zorgen voor gelijke kansen en behandeling voor alle burgers, wat zich uitstrekt tot gebieden zoals werkgelegenheid, onderwijs en gezondheidszorg.

CONCREET

6

De EU moet meer inspanningen leveren in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Er werden regels afgesproken omtrent werktijden, veiligheid op het werk en verlof om werknemers te beschermen en een evenwichtige balans tussen werk-privé te bevorderen. Maar er blijft nog heel wat te doen.

Dit kan variëren van consumentenrechten tot milieuwetgeving en van privacybescherming tot reismogelijkheden binnen de EU. Als burgers ervaren we de effecten van deze beslissingen in onze banen, onze scholen en universiteiten, onze gezondheidszorgsystemen en zelfs in onze rechten en vrijheden. Ook de begrotingsregels worden Europees gedirigeerd (zie kader verder in de tekst op pagina 14).

ARMOEDEBESTRIJDING

In de strijd tegen armoede en sociale uitsluiting moet Europa meer steun verlenen aan programma's die gericht zijn op het verkleinen van de kloof tussen verschillende regio's en het ondersteunen van kwetsbare groepen. Dit zal bijdragen aan een inclusievere samenleving waar iedereen de kans krijgt bij te dragen en te profiteren van vooruitgang en welvaart.

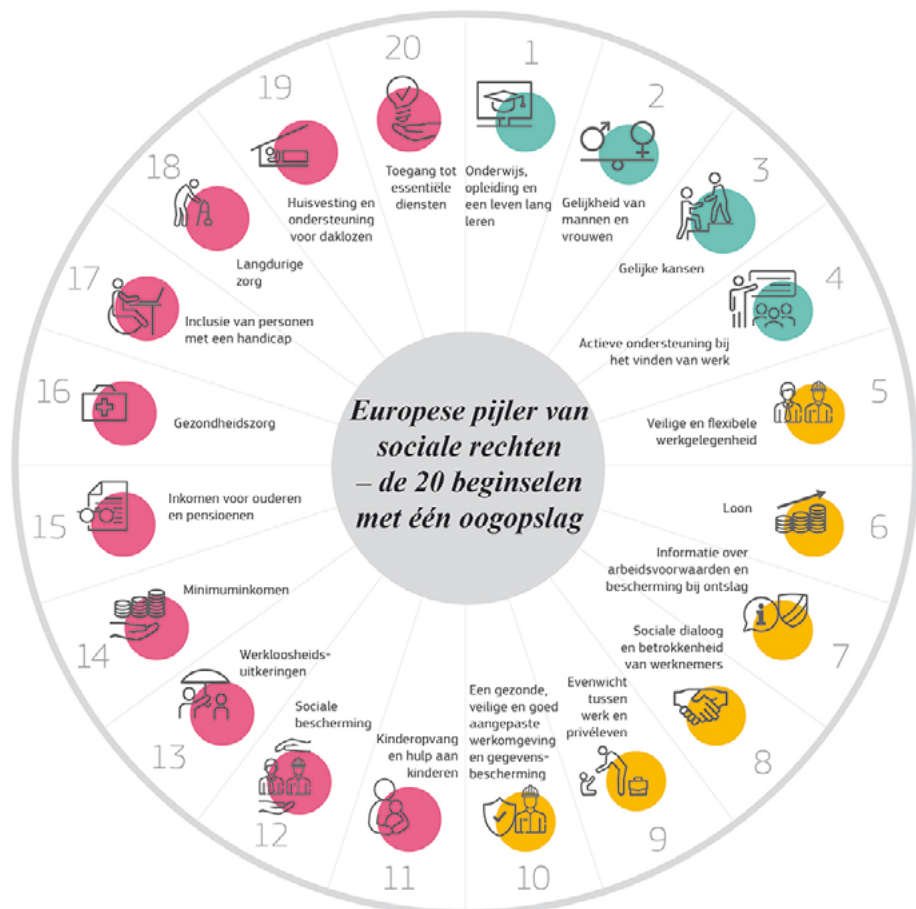
Op het gebied van onderwijs en opleiding bevordert de EU de mobiliteit tussen studenten en werknemers binnen haar grenzen. Programma's zoals Erasmus+ stimuleren interculturele uitwisseling en begrip. Ook in gezondheidsbeleid moet Europa een sleutelrol spelen door de samenwerking tussen lidstaten te bevorderen, wat leidt tot betere uitwisseling en kwaliteit van zorg en een directere aanpak van gezondheidsdreigingen.

Door de samenwerking binnen Europa moeten deze beleidslijnen en standaarden over landgrenzen heen geharmoniseerd worden. Dit alles weerspiegelt het belang van de Europese Unie in het vormgeven van ons sociaal beleid en de alledaagse impact ervan op ons als burgers. Maar het kan beter. Het moet beter. Daarom is die Europese Pijler van Sociale Rechten (sociale pijler in de rest van de brochure) zo van belang.

2. De sociale pijler binnen Europa

De sociale pijler van Europa, uitgedragen door het Europees Vakverbond, is een fundamenteel en essentieel concept dat streeft naar een versterking van onze sociale rechten binnen de Europese Unie (EU). Het Europees Vakverbond, waar het ABVV onderdeel van is, richt zich op drie kerngebieden: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsvoorwaarden, en sociale bescherming en inclusie.

Check dit handige overzicht:



Ten eerste, richt de sociale pijler zich op gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt. Dit omvat het bevorderen van gendergelijkheid, het bestrijden van discriminatie en het waarborgen van gelijke kansen voor alle EU-burgers. De nadruk ligt op het creëren van kansen voor jongeren, ouderen en personen met een handicap, en op het ondersteunen van levenslang leren en vaardigheidsontwikkeling.

Ten tweede duidt deze pijler op het belang van eerlijke arbeidsvoorwaarden. Dit houdt in dat werknemers recht hebben op eerlijke lonen, veilige werkomstandigheden, en redelijke werktijden. Het Europees Vakverbond zet zich in voor de bescherming van werknemersrechten, waaronder het recht op collectieve onderhandelingen en de strijd tegen onzeker en atypisch werk. Denk daarbij aan werk met disruptieve technologieën zoals we dat zien in de platformeconomie.

Ten slotte richt de sociale pijler zich op sociale bescherming. Dit omvat het streven naar adequate sociale bescherming voor iedereen en het bestrijden van armoede en sociale uitsluiting. Het Europees Vakverbond ondersteunt beleidsmaatregelen die gericht zijn op het waarborgen van toegang tot hoogwaardige sociale diensten, zoals gezondheidszorg, onderwijs en sociale zekerheid.

De uitvoering van de sociale pijler vereist samenwerking tussen de EU-instellingen, de lidstaten, sociale partners en andere belanghebbenden. Het Europees Vakverbond speelt hierin een cruciale rol door te pleiten voor sterke sociale normen en door de belangen van werknemers op Europees niveau te vertegenwoordigen. Door deze gezamenlijke inspanningen beoogt de sociale pijler van Europa een meer inclusieve, eerlijke en sociale Europese Unie te creëren.

WERKNEMERSRECHTEN

De Europese Unie heeft al een reeks maatregelen geïmplementeerd die van groot belang zijn voor werknemers, wat bijdraagt aan een rechtvaardiger en veiliger werkomgeving binnen haar lidstaten.

Enkele concrete voorbeelden.

Een eerste opvallende ontwikkeling is de richtlijn rond het adequaat **minimumloon**. Dit was een belangrijke stap voorwaarts in het garanderen van een eerlijk loon voor alle werknemers binnen de EU. Het waarborgt dat werknemers een loon ontvangen dat hen in staat stelt een fatsoenlijk leven te leiden, wat een fundamenteel aspect is van sociale rechtvaardigheid en gelijkheid op de werkvloer. Uiteraard is ook hier het werk niet af. Wanneer lidstaten de nieuwe richtlijn **implementatie moeten zij ook een actieplan maken om het sociaal overleg te verbeteren in alle sectoren voor het behalen van een 80% dekkingsgraad voor cao's**, het versterken van cao's op nationaal en sectorniveau.

9

Een ander belangrijk initiatief is de regeling rond **Europees verlof**. Dit zorgt ervoor dat werknemers voldoende tijd krijgen om te rusten en te herstellen. Het is een essentieel onderdeel dat bijdraagt aan het welzijn en de productiviteit van de werknemers, door te zorgen voor een goede balans tussen werk en privéleven.

In 2018 werden er op verzoek van de Europese vakbonden verbeteringen aangebracht aan de richtlijn betreffende de **terbeschikkingstelling van werknemers**, om de problemen van sociale dumping die er het gevolg van waren, te verhelpen. De herziening biedt meer waarborgen voor gedetacheerde werknemers – die in theorie dezelfde arbeidsvoorwaarden genieten als lokale werknemers – en biedt zowel lokale als gedetacheerde werknemers een betere bescherming. Deze herziening heeft echter nog lang niet alle problemen van sociale dumping opgelost. Daarom vragen we om een versterking van de sociale inspecties en van de Europese Arbeidsautoriteit in haar strijd tegen de fenomenen van schijnzelfstandigheid, brievenbusfirma's en misbruik van onderaanneming. Daarom vragen wij in de eerste plaats om de bestaande wetgeving te handhaven, in het bijzonder met betrekking tot het beginsel van “gelijk loon voor gelijk werk”, de in de sectoren voorziene arbeidsvoorwaarden te doen naleven en sancties op te leggen. We vragen ook dat de Europese wetgeving grenzen stelt aan zowel de onderaannemingsketens (bron van misbruik en criminaliteit) als aan de toegestane periode van terbeschikkingstelling, die momenteel veel te lang is. Ten slotte vragen we dat de socialezekerheidsbijdragen op het loon van gedetacheerde werknemers worden betaald in het land waar ze gedetacheerd zijn.

De oprichting van de **Europese Arbeidsautoriteit** is ook een mijlpaal. Kan dit echt haar tanden laten zien in de strijd tegen sociale fraude? Of zal het agentschap toch maar een papieren tijger blijken te zijn? Met de oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit ELA wil Europa landen ondersteunen om misbruik en uitbuiting tegen te gaan van werknemers die in een ander EU-land werken. Samen met de andere Europese vakbonden zien we dit als een eerste bescheiden stap. De Europese Arbeidsautoriteit moet immers voldoende en dus meer autoriteit krijgen.

In de Europese Unie werken gemiddeld 17 miljoen mensen in een ander land dan het hunne. Door de verschillen in lonen, sociale zekerheid en belastingen, én door de gaten in de wetgeving profiteren malafide werkgevers door werknemers uit te buiten aan hongerlonen en in mensonwaardige omstandigheden. Er is allerlei misbruik: schijnzelfstandigheid, ongewettigde detacheringen, postbusbedrijven die letterlijk niet meer zijn dan een postbus, ... Dit heet sociale dumping, komt in alle sectoren voor maar is het meest zichtbaar in transport, bouw, schoonmaak, bewaking, metaalindustrie, callcenters en informatica. Wij houden als ABVV een oogje in het zeil zodat sociale dumping binnen Europa een absolute 'no pasaran' wordt.

In 2003 hebben de Europese instellingen een belangrijke richtlijn aangenomen met betrekking tot de arbeidstijd. Deze richtlijn is een fundamenteel onderdeel van de regelgeving van de interne markt en heeft als doel de gezondheid en veiligheid van werknemers te beschermen. Het legt nadruk op het belang van vakanties, pauzes tijdens werkuren en een gegarandeerde rustdag, waarbij concurrentie tussen lidstaten en werkgevers niet ten koste mag gaan van werknemerswelzijn.

Een ander significant aspect van deze richtlijn is de verplichting voor werkgevers om overuren uit te betalen. Dit is een reactie op de praktijken van sommige werkgevers die proberen werknemers meer te laten werken zonder passende compensatie, zoals door te claimen dat de werkdag later begint of door buitensporige controles op de arbeidstijd uit te voeren met nieuwe technologieën.

Deze richtlijn onderstreept het belang van sterke wetgeving die werkgevers verplicht naleven, om zulke onaantvaardbare praktijken tegen te gaan. Al deze maatregelen samen moeten bijdragen aan een sterkere, rechtvaardigere en veiligere werkomgeving in de hele Europese Unie.

In 2009 werd een nieuwe richtlijn afgesproken omtrent de Europese Ondernemingsraden. Dit om de transnationale informatie- en raadplegingsrechten van de vakbondsvertegenwoordigers te verbeteren (EOR's). Als vakbonden hebben we echter vastgesteld dat de richtlijn door verschillende werkgevers in Europa niet wordt toegepast en slechts een fractie van de EOR's adequaat worden geraadpleegd voorafgaand aan belangrijke bedrijfsbeslissingen die gevolgen hebben voor werknemers over de grenzen heen.

We hebben aangedrongen op een herziening van deze richtlijn, een voorstel dat de Europa begin 2024 heeft gedaan. Deze herziening moet de noodzaak van effectieve oprichting van de EOR en de goede werking garanderen, alsook het informeren en raadplegen van werknemers. Werkgevers die dit niet doen moeten zwaar gesanctioneerd worden. Dit is een belangrijk voor de democratie op het werk.

Dit alles raakt ons als burger en als werknemer. De beslissingen genomen in Europa, vaak door een complex proces van onderhandelingen tussen de lidstaten, beïnvloeden direct de wetten en regels in onze landen.

3. Naar een sociaal en rechtvaardig Europa: ons Europees memorandum

Europa zal sociaal zijn, of het zal niet zijn. Stel je een Europa voor waar iedereen echt samenwerkt en waar het niet alleen maar gaat om mooie praatjes over saamhorigheid. Een plek waar sociale rechtvaardigheid geen zeldzaamheid is, maar de norm. En waar empathie geen bijzaak is, maar de krachtige katalysator achter elke beslissing. Dit is het Europa dat we verder willen uitbouwen. We moeten streven naar een hechte gemeenschap die iedereen met open armen ontvangt en de toekomst met open blik tegemoet treedt.

Deze toekomst van Sociaal Europa is niet alleen een droom; het is een richting die wij actief kunnen vormgeven door beleid en sociale strijd. Met een voortdurende inzet voor sociale vooruitgang, kan Europa een baken van hoop en een voorbeeld worden voor de rest van de wereld. Het sociale moet centraal staan binnen het Europese project.

Het toekomstbeeld van sociaal Europa is er een van verdere integratie. Dit betekent het afbreken van zowel fysieke als maatschappelijke barrières, om ervoor te zorgen dat iedereen – ongeacht gender, achtergrond, etniciteit of sociaaleconomische status - een evenwaardige deelnemer wordt in het Europese, sociale project.

Daarom dat een op sociale waarden gericht Europa zo van belang is. We moeten gaan naar een Europa dat economische vooruitgang afstemt op duurzaamheid en rechtvaardigheid. Het doel is een economie die iedereen ten goede komt, waarbij de middelen en welvaart eerlijk worden verdeeld en waarbij een duurzame groene transitie vooropstaat in de ontwikkeling. Uitbuiting? Weg ermee!

Europa moet de wereldwijde trekker worden op vlak van sociale rechten en beschermingen. Dit omvat het verbeteren van arbeidswetten om te voldoen aan de uitdagingen van de moderne arbeidsmarkt, het uitbreiden van sociale

zekerheidssystemen en het waarborgen van de waardigheid en rechten van elk individu. Europa moet ons robuust maken tegen uitdagingen zoals artificiële intelligentie en klimaatverandering.

Het sociale moet dus centraal staan binnen het Europese project. Het toekomstbeeld van sociaal Europa is er een van verdere integratie van zijn diverse gemeenschappen. Dit betekent het afbreken van zowel fysieke als maatschappelijke barrières, om ervoor te zorgen dat iedereen – ongeacht achtergrond, etniciteit of sociaaleconomische status – een evenwaardige deelnemer wordt in het Europese, sociale project.

Europa moet de wereldwijde trekker worden op vlak van sociale rechten en beschermingen. Dit omvat het verbeteren van arbeidswetten om te voldoen aan de uitdagingen van de moderne arbeidsmarkt, het uitbreiden van sociale zekerheidssystemen en het waarborgen van de waardigheid en rechten van elk individu. Europa moet ons robuust maken tegen uitdagingen zoals artificiële intelligentie en klimaatverandering.

De verkiezingen voor het Europees Parlement van 2024 zijn de belangrijkste verkiezingen sinds vele jaren. Ze zullen bepalen of Europa op het pad van vooruitgang en solidariteit blijft, zoals we hebben gezien in de reactie op de coronacrisis, en het de werknemers in heel Europa steunt; of dat het terugkeert naar bezuinigingen, met deregulering voor werknemers.

Ons antwoord op deze vraag is duidelijk. We hebben een sterk sociaal Europa nodig dat een betere levensstandaard garandeert voor haar burgers, een sociaal Europa dat streeft naar een meer inclusieve, eerlijke en gelijke samenleving. Eén etappe om hiertoe te komen, is de implementering van de Europese pijler van sociale rechten en van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen. Zij moeten de hoeksteen vormen van het beleid van de Europese instellingen tijdens de volgende legislatuur.

De Europese verkiezingen moeten een Parlement en een Commissie opleveren die zich inzet om te werken aan een eerlijk Europa met zekere banen, fatsoenlijke lonen, uitstekende openbare diensten, gelijkheid voor iedereen, sterke werknemersrechten en versterkte collectieve onderhandelingen en sociale dialoog. Aanvallen op vakbonden mogen niet getolereerd worden. Dit is noodzakelijk om de democratie in Europa te verdedigen en te versterken.

NAAR EEN ECHT SOCIAAL EUROPA

Een belangrijk punt van kritiek is de nadruk op begrotingsevenwicht en schuldafbouw. Hoewel financiële stabiliteit essentieel is, leidt deze benadering vaak tot bezuinigingsmaatregelen die negatieve sociale gevolgen hebben. De focus op strikte budgettaire beperkingen leidt tot verminderingen in sociale uitgaven, wat weer impact heeft op de sociale zekerheid en openbare diensten die essentieel zijn voor het welzijn van de burgers.

Daarnaast is er kritiek op het proces van hervormingen waarbij deze begrotingsdoelstellingen worden opgelegd. Dit proces houdt vaak onvoldoende rekening met sociale criteria, wat kan resulteren in beleidsmaatregelen die de sociale ongelijkheid verergeren in plaats van deze te verminderen. De nadruk ligt vaak meer op economische efficiëntie dan op sociale rechtvaardigheid.

De nieuwe Europese begrotingsregels of een nieuwe besparingspolitiek 2.0

Onnodig draconisch, onnodig dringend... De nieuwe begrotingsregels zijn gevaarlijk voor onze koopkracht, onze sociale zekerheid en onze openbare diensten. Hun doel? Alle lidstaten verplichten om hun begrotingstekort en staatsschuld snel en drastisch terug te dringen. Voor België betekent dit 30 miljard euro besparingen in de komende jaren, of 10% van de overheidsuitgaven. Als ze worden aangenomen, zullen deze nieuwe regels ons verhinderen om de investeringen te doen die nodig zijn om de uitdagingen van de klimaat- en energietransitie, de digitalisering en de vergrijzing aan te gaan.

Een ander punt van zorg is het uitblijven van doortastende fiscale maatregelen op Europees niveau. Dit omvat het gebrek aan effectieve maatregelen tegen belastingontduiking en -ontwijking, wat leidt tot een oneerlijke verdeling van de fiscale lasten. Dit ondermijnt de mogelijkheid van de lidstaten om te investeren in essentiële en openbare diensten en programma's.

De eerste prioriteit moet de concretisering zijn van een echt sociaal Europa waarin de sociale en de grondrechten op eenzelfde niveau moeten gebracht worden als het economische. Europa beschikt over veel instrumenten om markten te liberaliseren, maar niet om de gevolgen ervan sociaal aan te pakken.

Een Protocol inzake Sociale Vooruitgang en de verwezenlijking van een effectieve en bindende Europese Pijler van Sociale Rechten zijn haalbare doelstellingen voor de volgende Europese legislatuur. Zo moeten meer bepaald de onderhandelingen over wetgevingsvoorstellen uit de vorige zittingsperiode worden afgerond en het sociale Europa verder opgebouwd worden, vertrekkend van de dynamiek op gang gebracht door de sociale pijler.

MEER EN BETERE JOBS

We wil méér en betere, kwaliteitsvolle banen in Europa. Het idee is om banen te creëren die niet alleen onze portemonnee spekken, maar ons ook echt voldoening en betekenis geven. Het gaat hierbij om jobs die ons helpen een steentje bij te dragen aan de maatschappij.

Nu Europa zich herstelt van verschillende crisissen, moet het zich meer dan ooit richten op het creëren van kwaliteitsvolle en vaste jobs. Het doel van Europa is ervoor te zorgen dat 78% van de mensen tegen 2030 een baan heeft. Maar we willen dit percentage niet tegen elke prijs bereiken. Er kan geen sprake zijn van overdreven flexibiliteit, met deeltijdse jobs die slecht betaald worden en te weinig zekerheid bieden.

De EU moet daarom ook extra steun verlenen aan jongeren en kortgeschoolden. Ze hebben het harder te verduren gehad op de arbeidsmarkt. De COVID19-pandemie maakte dat nogmaals duidelijk. Denk aan sectoren als toerisme of de cultuursector die zwaar werd getroffen. Extra hulp was dus meer dan welkom.

Ook op vlak van sociale economie gebeurt er het een en ander. De sociale economie gaat over jobs die niet alleen voor een inkomen zorgen, maar ook maatschappelijke problemen aanpakken. Denk aan sectoren waar innovatie en sociale verantwoordelijkheid hand in hand gaan. Er zit daar enorm veel potentieel. In sommige landen is slechts 1% van de werkenden in deze sector actief, terwijl dit in andere landen tot wel 10% is.

NIEUWE TIJDEN, NIEUWE UITDAGINGEN

Europa heeft de arbeidsomstandigheden enigszins verbeterd, maar nog lang niet genoeg. Er zijn regels die zorgen voor fatsoenlijke werktijden, veiligheid op het werk en gelijke kansen voor iedereen.

We willen dat iedereen een goede baan heeft met fatsoenlijke voorwaarden. Minder belasting op arbeid en meer focus op milieuvriendelijke bronnen is daarbij het plan en focus. Maar we moeten er wel steeds voor zorgen dat er genoeg financiële middelen zijn voor onze sociale zekerheid.

Een belangrijk punt is eveneens de strijd tegen armoede en ongelijkheid bij werknemers. Er zijn te veel laagbetaalde jobs en het traditionele systeem van loononderhandelingen brokkelt af in sommige landen. Dat moeten we veranderen en anders aanpakken. Goed betaald werk is cruciaal om iedereen een aangenaam leven te bieden.

En dan zijn daar nog een van de belangrijkste uitdagingen waar we voor staan: klimaatverandering en technologische innovatie. 2 transities van ons leven en de arbeidsmarkt die sociaal en rechtvaardig moeten gebeuren

De klimaattransitie of groene transitie moet een instrument voor sociale rechtvaardigheid worden en sociale rechtvaardigheid een motor van de transitie naar een 100% koolstofvrije economie. De transitie moet bovendien leiden tot duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstellingsgroei.

Digitalisering, automatisering, artificiële intelligentie, ... zullen een impact hebben op ons werk en de samenleving. Hierin moet een bredere mensgerichte benadering van nieuwe technologie voorop staan, zoals privacy op de werkvloer, sterk op. Al wordt overal gebruikt, van aanwerving tot werkdruk meten. We moeten ervoor zorgen dat deze systemen evenwichtig en transparant zijn.

Tijdens de COVID19-crisis zijn meer en meer werknemers gaan telewerken, althans voor hen dit door hun job konden doen. Deze nieuwe vorm van werken zal waarschijnlijk een regel blijven. Tegelijkertijd is voor vele werknemers de normale arbeidstijd 'flexibeler' geworden, waardoor het evenwicht tussen werk en privéleven uit balans is geraakt. Dit vergt een duidelijk kader, op Europees en nationaal niveau via Europese wetgeving, wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten die werknemers beschermen. Niet in het minst omdat ze vaak een onhoudbare druk leggen op werknemers zowel fysiek als mentaal vlak.

De EU heeft daarom een plan uitgewerkt dat gericht is op het handhaven en verbeteren van de gezondheids- en veiligheidsnormen voor EU-werknemersomstandigheden, en moet helpen bij de voorbereiding op nieuwe crisissen en bedreigingen. Als ABVV volgen we dit dossier nauwgezet op omdat welzijn en gezondheid steeds belangrijker worden in een werkomgeving die steeds meer eisen stelt, vaak in preciaire omstandigheden. Psychosociale risico's, zoals het risico op burn-out, moeten preventief worden aangepakt en er moet een recht op aangepast werk komen.

SOLIDARITEIT OVER DE 'GRENZEN' HEEN

Europa kent het 'vrij verkeer van werknemers'. Je mag dus als Europeaan naar een andere lidstaat gaan om er te werken. Dit betekent wel dat je gelijk behandeld moet worden, onder meer qua toegang tot werk, arbeidsvoorwaarden en op fiscaal en sociaal vlak. De afgelopen jaren hebben de vakbonden hard meegewerkt aan regels om deze manier van werken rechtvaardiger en makkelijker te maken. Zo keken we naar regels voor werknemers die tijdelijk in een ander land werken, hoe sociale zekerheid geregeld is als je over de grens werkt en speciale regels voor mensen die in de transportsector werken, zoals vrachtwagenchauffeurs. Om deze regels te controleren en de nodige inspecties te kunnen doen, heeft Europa de Europese arbeidsautoriteit opgericht. Er moet immers dringend een einde komen aan alle vormen van uitbuiting, zwartwerk en sociale dumping.

De COVID-19 crisis heeft in bijzonder de kwetsbaarheid van werknemers, zoals mobiele werknemers, grensarbeiders en seizoenarbeiders, die grensoverschrijdend werken, duidelijk gemaakt. Zeker toen verschillende landen hun grenzen hebben gesloten. Het verbeteren van informatie over rechten en werkomstandigheden is cruciaal. Dit vereist samenwerking tussen overheden en vakbonden, zoals het ABVV, om te zorgen voor adequate bescherming van deze werknemers.

In tegenstelling tot wat velen denken, heeft immigratie een positieve invloed op de economie. Studies bevestigen dat ook: dankzij immigratie draait de economie beter. Migranten zijn jong en ze betalen meer aan belastingen dan wat ze aan uitkeringen ontvangen. Europa's asiel- en migratiebeleid mag echter niet beperkt blijven tot een economische visie. Europa moet deze werknemers beter beschermen, vooral tegen sociale dumping en discriminatie. Het moet garanderen dat de grondrechten worden nageleefd en legale kanalen opzetten voor migratie en verblijf.

LEREN EN WERKEN

Iedere werknemer moet recht hebben op individuele training, opleiding en de mogelijkheid tot levenslang leren. Zeker met de digitalisering en de klimaattransitie. Niemand mag achterblijven. Daarom willen we dat de EU blijft investeren in onderwijs, opleidingen en vormingen en hiervoor voldoende middelen voorziet. Europa heeft als doelstelling dat tegen 2030, 60% van de werknemers elk jaar iets nieuws leert of een vorming volgt. De werkgevers en de overheid moeten daarin hun verantwoordelijkheid nemen. Dit moet wel goed georganiseerd zijn, met kwaliteitscontroles en manieren om je competenties te laten erkennen.

DIVERS EUROPA, STERK EUROPA

Diversiteit is superbelangrijk in onze maatschappij en economie. Discrimineren op basis van gender, afkomst, geloof, handicap, leeftijd of wie je leuk vindt, kan echt niet in de EU. Iedereen moet gelijk behandeld worden en dezelfde kansen krijgen. Daarvoor zijn er regels nodig die goed in de gaten worden gehouden en up-to-date zijn.

Het ABVV houdt de regels over gelijke behandeling op het werk flink mee in de gaten. We zijn gekant tegen discriminatie op basis van wat dan ook. We moeten daarbij kijken wat goed gaat en wat beter kan. En als er iets mist in de wetten, horen we dat aan te passen.

Maar, er moet nog veel gebeuren, vooral als het gaat om ongelijke behandeling van mannen en vrouwen. Vrouwen werken nog steeds minder vaak dan mannen en verdienen ook minder. De loon- en pensioenkloof blijft hardnekkig aanwezig. Er zijn nu gesprekken over nieuwe Europese regels om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen hetzelfde betaald krijgen voor hetzelfde werk. Het ABVV is daarin een trekker en zet zich mee in de strijd tegen discriminatie op vlak van gender.

Het is ook belangrijk dat werk en privéleven goed te combineren zijn. Dingen zoals betaald verlof kunnen vrouwen helpen meer te werken en het verschil in werk tussen mannen en vrouwen kleiner te maken. Hoe ouderschapsverlof geregeld is, zoals

hoeveel je betaald krijgt en of mannen en vrouwen het verlof kunnen delen, speelt hierbij een grote rol. Binnen de EU blijft men streven naar een eerlijke verdeling van zorgtaken en werk. Voor ons als ABVV is dat een van onze essentiële taken: er voor zorgen dat werk-privé goed en eerlijk verdeeld zit binnen het gezin.

Iedereen hoort erbij. Personen met een handicap lopen tegen allerlei problemen aan, zoals op school, bij het vinden van een baan, sociale bescherming, wonen en gezondheidszorg. Hier moet ook aan gewerkt worden

Democratie en extreemrechts zijn elkaars tegenpolen. Enkel in een democratisch Europa kan werk gemaakt worden van solidariteit, het streven naar een beter leven, sociale rechtvaardigheid en kansen voor alle werkende mensen, ongeacht hun achtergrond. Democratie staat voor eenheid boven verdeeldheid. Als ABVV passen wij een strikt cordon sanitaire toe ten aanzien van extreemrechtse leden van het Europees Parlement, partijen en bewegingen.

4. Met de vakbond aan jouw zijde: het ABVV en het EVV

Vakbonden hebben altijd een cruciale rol gespeeld in de ontwikkeling en implementatie van sociale beleidsmaatregelen en werknemersrechten. Binnen Europa, maar ook wereldwijd. Wij zijn de stem van de werkende klasse. Wij staan vooraan in het pleiten voor de rechten van werknemers, waaronder redelijke werktijden, veilige werkomstandigheden en fatsoenlijke lonen.

Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) is de grootste federatie van vakbonden in Europa. Het ABVV was mee stichtend lid bij haar oprichting in 1973. Al die jaren speelt het EVV een cruciale rol in het vertegenwoordigen van de belangen van werknemers op Europees niveau en beïnvloedt samen met Europese instellingen aan het vormgeven van beleid dat werknemers beschermt.

De sociale dialoog neemt hierin uiteraard een centrale plaats. Het EVV gaat in dialoog met werkgevers en overheden om overeenstemming te bereiken over arbeidskwesties, wetgeving en beleid. Het ABVV neemt daarin een cruciale rol op.

Dagelijks strijden we daarom, samen met het EVV en onze collega-vakbonden binnen Europa, voor betere arbeidsvoorwaarden en -standaarden, en zetten we ons in om banen te beschermen tegen bedreigingen zoals outsourcing, sociale dumping en de impact van nieuwe technologieën. We verdedigen en bevorderen de belangen en rechten van werknemers en zorgen ervoor dat zij in het middelpunt van de belangstelling blijven staan, ondanks de druk die economische veranderingen met zich mee kunnen brengen.

We zijn betrokken bij het ontwikkelen van beleid dat werknemers voorbereidt op de toekomst van werk in Europa en beïnvloedt het sociaal beleid in de breedste zin van het woord. We nemen deel aan de discussies en onderhandelingen die vorm geven aan wet- en regelgeving op het gebied van bijvoorbeeld sociale zekerheid, gezondheidszorg en pensioenen, zodat het beleid de behoeften van werknemers weerspiegelt.

Kortom, vakbonden, met het EVV en ABVV voorop, staan aan de frontlinie in de verdediging van de belangen van de werknemers.

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © Mei 2024

*Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be/brochures
D/2024/1262/23*