



18Z002NBIS

# Resoluties

**Statutair ABVV-congres  
30-31 mei en 1 juni 2018**

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

## 1. Werk- en loopbaanbeleid

### A. Meer jobs

#### 1.1. Investeringspact – transitie naar een meer duurzame economie via een ambitieus investeringspact

---

- Het gaat erom schulden door middel van duurzame economische groei geleidelijk af te bouwen.

Wij pleiten voor een vraaggericht overheidsbeleid dat duurzame economische groei stimuleert en zorgt voor kwalitatieve jobs. Betere overheidsfinanciën volgen dan – zoals het verleden talloze malen heeft aangetoond – automatisch.

Momenteel verlengen en verhefveren de Europese begrotingsregels recessies. We pleiten dus voor een opschorting van de schuld- en begrotingsnorm in tijden van economische neergang en de herstelperiode hierna. Bovendien moeten de Europese begrotingsregels worden herzien zodat groeibevorderende overheidsinvesteringen buiten de Europese begrotingsnorm worden gehouden

- We moeten het grote investeringsdeficit dat België de afgelopen decennia heeft opgebouwd, wegwerken. In vergelijking met landen met hetzelfde welvaartsniveau spenderen we – op alle overheidsniveaus – weinig in infrastructuur (zoals het onderhoud van de wegen en waterwegen, de verdere uitbouw van onze havens, de bouw van nieuwe sluizen...), openbaar vervoer en mobiliteit, energie, onderwijsinstellingen, R&D, zorg...

De belangrijkste uitdaging ligt echter in de rechtvaardige transitie naar een koolstofarme samenleving. De investeringsnoden op dat vlak zijn gigantisch en deze uitdaging biedt de mogelijkheid om kwalitatieve banen te creëren:

- De sectoren zullen niet allemaal dezelfde impact ondervinden. Daarom is het nodig een Rechtvaardige Transitie op te zetten die een antwoord biedt op de klimaatuitdagingen en tegelijkertijd rekening houdt met de belangen van de werknemers en werkneemsters, maar ook met de sociale groepen die het grootste risico lopen op armoede en technologische uitsluiting zoals de jongeren, de werknemers zonder baan, de gepensioneerden en de bruggepensioneerden, de eenoudergezinnen. Het is een transitie gebaseerd op sociale dialoog, die inzet op duurzame investeringen en rekening houdt met de kwestie van de competenties en de vorming van werknemers, hun rechten en hun belangen respecteert en stoelt op een sterke sociale zekerheid die garant staat voor een serene toekomst van die werknemers.
- De overheid moet de impuls geven. Door een kader te bepalen en door een investeringsstrategie te beginnen definiëren met het oog op het koolstofarm maken van de economie. Een strategie gebaseerd op:
  - Hernieuwbare energiebronnen
  - De kringlooeconomie (hergebruik van grondstoffen, energie, materialen) en de verbetering van de energie-efficiëntie
  - De ontwikkeling van duurzame infrastructuur en van de openbare diensten (inzake o.a. mobiliteit)
  - Energierenovatie van de gebouwen

- De intelligente elektriciteitsnetwerken (netwerken die handig gebruik maken van informatie, zoals over vraag, aanbod, prijs en die beter geschikt zijn voor het gebruik van hernieuwbare energiebronnen “met volledige inachtneming van het respect voor het privéleven van de gebruikers”).
- Stoppen met elke investering die nadelig is voor onze klimaatverbintenissen, door te beginnen met die in verband met fossiele energie.
- De progressieve stopzetting van subsidies toegekend aan niet-milieuvriendelijke activiteiten.
- Als vakbond zullen we onze verantwoordelijkheid opnemen in het intersectoraal en het sectoraal sociaal overleg. De innovatie-cao's op sectorniveau kunnen een opstap zijn richting duurzame transformatie. Ook beleggingen in de schoot van de sectorale fondsen moeten beantwoorden aan de criteria van duurzaamheid, koolstofarme investeringen en tewerkstellingscreatie.

## **1.2. Collectieve Arbeidsduurvermindering: een oplossing voor de toekomst om het werk billijk te verdelen**

---

**We zullen een ambitieus project voor collectieve arbeidsduurvermindering (CADV) richting 32-urenweek verdedigen.**

### **• Waarom CADV?**

In de komende jaren zal de productiviteit blijven toenemen, weliswaar aan een trager tempo (onder meer door de verschuiving van industrie naar diensteneconomie). We zullen meer welvaart genereren, maar deze zal ongelijk zijn verdeeld. Anderzijds zal het werkvolume in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt verminderen.

We moeten bovendien de trend van steeds langer werken laten varen. CADV zal een oplossing bieden om de precare verhouding tussen beroeps- en privéleven te herstellen om de psychische gezondheid te verbeteren, om meer ruimte te geven voor de zelfontplooiing van de werknemer en ze zal het genderonevenwicht wegwerken. Het zijn vooral de vrouwen die nu individuele oplossingen benutten zoals tijdskrediet en worden gedwongen om deeltijds werk aan te nemen, wat een negatief impact heeft op hun loon, hun verdere loopbaankansen en op hun sociale rechten, zoals de pensioenen.

Het gaat er niet alleen om nieuwe banen te creëren, maar ook een einde te stellen aan de ongelijke verdeling van de beschikbare werkgelegenheid (jongeren, laaggeschoolden, oudere werknemers, vrouwen, deeltijdse werknemers).

We kiezen voor collectieve ADV met loonbehoud en compenserende aanwervingen omdat we het hoofd moeten bieden aan verschillende uitdagingen.

- We moeten een oplossing zoeken voor zij die nu te veel moeten werken en zij die werk zoeken of die een deeltijds arbeidsrooster wensen te vervolledigen.
- We moeten ook reageren op het verdwijnen van banen ten gevolge van de robotisering en de digitalisering.

### **• CADV, hoe?**

Wij zullen aantonen dat CADV financieel haalbaar is en werkt.

Voorbeelden uit het buitenland of tijdelijke CADV-projecten in ons land hebben de doeltreffendheid van CADV bewezen. Er werden banen gered en/of gecreëerd. De sleutel tot succes is het sociaal overleg te laten spelen en een goed ondersteuningsbeleid in te stellen. Op Belgisch niveau zullen de verminderingen van de werkgeversbijdragen dus doelgerichter gebruikt moeten worden en zal er een ambitieuzer opleidingsplan opgesteld moeten worden om de vrijgekomen werkposten op te vullen.

De vorm en mogelijkheden voor CADV zijn veelzijdig: het is aan de sociale gesprekspartners om te bepalen welke vorm ze aanneemt. Arbeidsduurvermindering is geen 'one size fits all'-proces. Bij de uitwerking ervan moet de diversiteit van de arbeidsmarkt worden weerspiegeld. Er is een interprofessioneel kader vereist om alle sectoren (ook de 'zwakkere') de mogelijkheid te bieden om te onderhandelen over CADV.

De te overwegen opties bij deze onderhandelingen richting 32-urenweek zijn divers: een 35-urenweek, een sectoraal onderhandelde verlaging van de werktijd met 5%, een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur te beginnen met de oudere werknemers, gekoppeld aan een vierdagenweek... Loonsbehoud is echter een centraal gegeven.

De vierdagenformule in het kader van de 32-urenweek heeft als voordeel dat zij de meest voelbare optie is op het vlak van vrijgekomen tijd en extra aanwervingen. Een drastische CADV heeft als voordeel dat ondernemingen meer verplicht zullen worden om over te gaan tot compenserende aanwervingen. Ook deeltijdse werknemers moeten voordeel halen bij een collectieve arbeidsduurvermindering: 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.

Aangezien heel wat werknemers enkel recht hebben op het wettelijk verlof van 4 weken, pleiten we ook voor een uitbreiding van de wettelijke verloven naar 5 weken. Zo kennen we alle werknemers een recht toe op een CADV.

De financiering van de collectieve arbeidsduurvermindering kan via verschillende kanalen verlopen. Het gebruik van de loonmarge is een optie, maar deze is te beperkt om volwaardige CADV door te voeren. Daarom moeten tewerkstellingsbevorderende maatregelen zoals CADV buiten de loonnorm blijven (via een neutralisering in de berekening van de loonevolutie). Extra financiering is dus nodig via een heroriëntering van de bestaande patronale bijdrageverminderingen (voornamelijk die in het kader van de taxshift). Deze verminderingen moeten steeds gekoppeld zijn aan de vereiste van bijkomende duurzame aanwervingen. De financiering van de SZ via alternatieve fiscale inkomsten moet verzekerd zijn.

De 32-urenweek moet bovendien de nieuwe norm worden om volledige rechten in de SZ te genieten.

Het ABVV zette CADV op de agenda van het sociale overleg door in het Interprofessioneel Akkoord 2017-2018 pilootprojecten te lanceren met betrekking tot een 'toekomstgerichte arbeidsorganisatie'. Maar we zullen verder gaan en een brede campagne lanceren die inzet op zinvolle, werkbare jobs, waarbij CADV een cruciale rol speelt.

### ***1.3. Jobgarantie voor jongeren en langdurig werkzoekenden***

---

- **Creëren van kwaliteitsvolle jobs en stageplaatsen:**

- Afdwingbare verplichting voor bedrijven om voldoende kwaliteitsvolle stageplaatsen en werkplekken (dual leren) te voorzien;
- De reeds bestaande verplichting inzake startbaanovereenkomsten hervaloriseren door een automatische sanctionering van werkgevers die de verplichting niet nakomen;
- Voldoende mogelijkheden voorzien (via initiatieven van de overheid of de social profit) voor werkhervatting op vrijwillige basis voor werkzoekenden die het verst verwijderd zijn van de arbeidsmarkt (mensen met een Medisch, Mentaal, Psychisch en/of Psychiatrisch probleem), via PWA/Wijkwerking, werk op maat,...;
- Om jonge mensen een startkans te geven zo veel als mogelijk vereiste van 'ervaring' in vacatures tegengaan, en vermits een concrete job vooral op het werk aangeleerd wordt dient het belang van diploma gerelativeerd te worden;
- Peter-/meterschapsprojecten in bedrijven en sectoren stimuleren en faciliteren (via mogelijkheid oudere werknemer om over te stappen naar kortere werkweek in het kader van het peter-/meterschap);
- **Volop investeren in onderwijs en betere begeleiding door de regio's van de zwakste groepen werkzoekenden:**
- **Een beter statuut voor tijdelijke werkervaringen eisen:**
  - Studentenarbeid: wij zijn voor de onderwerping aan normale sociale bijdragen (want oneerlijke concurrentie tegenover het klassieke arbeidscircuit) en willen studentenarbeid laten meetellen voor opbouw van alle sociale rechten, zoals recht op werkloosheidsuitkeringen en opbouw pensioenrechten;
  - Gerichte controles inspectie om onbetaalde stages tegen te gaan, met zwaardere sancties voor de ondernemingen in overtreding;
  - De reglementeringen die werkgevers toelaten om veel beroep te doen op atypische/precaire contractvormen (uitzendarbeid, studentenarbeid, flexi-jobs, ..) dienen drastisch teruggedroefd;
  - Verplichting bedrijven om na stages/IBO een volwaardig arbeidscontract aan te bieden;
- **Een beter statuut voor werkzoekenden eisen die het zeer moeilijk hebben op de arbeidsmarkt:**
  - Afschaffen diploma- en leeftijdsvoorwaarde om recht te hebben op een inschakelingsuitkering
  - Gegarandeerde inschakelings- en werkloosheidsuitkeringen

#### **1.4. *Gelijke rechten voor iedereen, geen discriminatie***

---

##### **1.4.1 *Het bestaande juridische kader verbeteren:***

- Om de praktijktesten (mystery calls enz.) te omkaderen met het oog op het bewijzen van het bestaan van een discriminatie. Dit bewijs blijft steeds moeilijk te leveren, ondanks het principe van de gedeelde bewijslast. Er zijn zo veel voorwaarden verbonden aan de door de Regering ingevoerde maatregel dat het een lege doos is.
- Om de maatregelen van positieve actie ten gunste van bepaalde sterk gediscrimineerde groepen te omkaderen.
- Om beter de slachtoffers van discriminatie te vergoeden, want de voorziene forfaitaire bedragen (buiten tewerkstelling) hebben geen ontradend effect (1.300€), met zwaardere sancties voor de ondernemingen in overtreding.

Beter benutten van informatie verkregen via de socio-economische monitoring die het mogelijk maakt de tewerkstellingssituatie vast te stellen in functie van de herkomst op sectorniveau. Het idee is tweeledig: enerzijds te behalen becijferde doelstellingen per sector vastleggen en het effect meten van door de sectoren ontwikkelde acties ten gunste van de diversiteit.

Dwingendere maatregelen ontwikkelen om discriminatie te bestrijden:

- Verplichting een weigering van aanwerving expliciet te motiveren op verzoek van de afgewezen kandidaat.
- Verplichting om in de grote en middelgrote ondernemingen een diversiteitsplan op te zetten dat een luik zou bevatten over vorming van het personeel aangesteld voor het beheer van de human resources, een luik sensibilisering rond diversiteit en bestrijding van discriminatie en een luik screening/audit van de interne aanwervings- en bevorderingsprocedures met de bedoeling er elk potentieel discriminerend element/criterium uit te halen.

Het ABVV-meldpunt meer bekendheid geven (zie verder) en Invoering van een interne klachtenprocedure via de tussenkomst van de vertrouwenspersoon en, desgevallend, met de externe ondersteuning van UNIA (voormalig Centrum voor Gelijke Kansen) en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Eén protocol sluiten tussen UNIA, het Federale niveau en de 3 Intergewestelijken. Idem voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

#### **1.4.2 Sensibiliseringsacties bevorderen.**

#### **1.4.3 Discriminatie op basis van een beperking en de gezondheidstoestand:**

Een echt beleid van tewerkstelling en werkhervatting ontwikkelen voor personen met een gezondheidsprobleem of een beperking via responsabilisering van de werkgevers en een betere subsidiëring van redelijke aanpassingen.

Ontslagen wegens medische overmacht verbieden en het herklasseringsbeleid in de onderneming verbeteren,.

Een beleid eisen gericht op de aanwerving en het behoud van de tewerkstelling van personen met een beperking en dit met respect voor de gelijkheid van rechten op basis van competentie management, eventueel met compenserende maatregelen, indien deze nodig blijken.

In de syndicale vorming is het nodig de actiehefbomen op te nemen die de delegees in staat stellen de aanwerving of het behoud van de tewerkstelling van personen met een beperking in de onderneming aan te moedigen in het kader van de missies van de overlegorganen (de vakbondsafvaardiging, het Comité voor Bescherming en Preventie op het Werk (CPBW) en de Ondernemingsraad (OR) met een focus op aangepast of ander werk.

Beschutte werkplaatsen lijken steeds meer op commerciële bedrijven. De werkdruk ligt alsmar hoger waardoor de zwakste werknemers het moeilijk krijgen. Dat druist regelrecht in tegen het doel van beschutte en sociale werkplaatsen en dient teruggeschroefd te worden.

#### **1.4.4 Genderdiscriminatie**

Positieve acties in bedrijven en organisaties aanmoedigen en quota voor vrouwen in bestuursfuncties met het oog op pariteit invoeren/behouden tot de ongelijkheid op alle niveaus weggewerkt is.

De loonkloof v/m definitief dichten door te blijven sensibiliseren rond de wet van 2012 ter bestrijding van de loonkloof en nog meer instrumenten aan te reiken om deze in kaart te brengen en te kunnen bestrijden, met zware sancties voor de ondernemingen in overtreding.

Aandringen om een algemene evaluatie van de loonkloofwet op het terrein te bekomen en te sensibiliseren om de voorziene sancties bij niet-naleving te laten uitvoeren.

Als ABVV zullen we klachten m.b.t. genderdiscriminatie op de website efficiënter opvolgen en een kadaster opstellen om de onderrapportering tegen te gaan. We zullen de samenwerking versterken met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (via een protocol) om de klachtenbehandeling te optimaliseren en samen vormingen rond genderdiscriminatie te organiseren. En we maken werk van het opstellen, bekend maken en ondertekenen van een intern Charter tegen seksisme. (zie ook Hfdst 6)

## **B. Waardig werk**

### ***1.5. Minder werkdruk, meer autonomie***

---

Een van de grote oorzaken van werkstress is de werkdruk. Door het hoge werkritme en de prestatiedruk, en vaak door een te lage personeelsbezetting. Daarom is de strijd voor meer jobs en voor compenserende tewerkstelling bij (collectieve) arbeidsduurvermindering zo belangrijk. Ook dient de scheiding tussen werken en niet- werken goed bewaakt te worden. Werknemers moeten alvast het recht hebben op onbereikbaarheid na de werktijd. Zo mag er onder andere geen druk uitgeoefend worden opdat ze hun mails ook buiten de werkuren zouden checken (recht om offline te zijn ).

Wetende dat de mate van autonomie in een job (inspraak hebben op het vlak van de tijdsindeling en de arbeidsorganisatie) een van de meest bepalende factoren inzake werkbaarheid van een job is willen we dat werknemers de mogelijkheid krijgen om zo autonoom mogelijk hun opdrachten te vervullen. Wat er evenwel niet toe mag leiden dat werkgevers werknemers gewoon aan hun lot overlaten of er vooral op uit zijn om de werknemer of een team van werknemers te responsabiliseren.

Waar mogelijk, zouden goed onderhandelde glijdende werkuren met inbegrip van een goede tijdsregistratie een antwoord moeten bieden op de nood aan flexibiliteit aan werknemerszijde.

Werknemers zouden ook de mogelijkheid moeten hebben om meer van thuis uit te werken (of via satellietkantoren) waarbij het contact met de vakbond, evenals bescherming en arbeidsvoorwaarden sluitend geregeld zijn. Cao 85 heeft tot doel de basisprincipes die telewerk moeten regelen, vast te leggen. Deze basisprincipes kunnen versterkt worden door cao's gesloten op sectoraal of bedrijfsniveau.

Omwille van de mogelijke, nadelige gevolgen (zoals : verhogen van de werkdruk, niet genderneutraal, verdringen van stelsels zoals tijdskrediet,...) zijn we geen voorstander van tijd- of loopbaansparen. In elk geval – rekening houdend met het opgelegde wettelijke kader - moet de mogelijkheid om aan tijd- of loopbaansparen te doen, geregeld worden binnen een collectief overlegd kader dat grenzen vastlegt zodat de werkdruk niet verhoogt, garanties inhoudt dat het initiatief enkel bij de werknemer ligt, en waardoor vrouwen niet benadeeld worden.

Cao nr. 104 betreffende het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers is op dit ogenblik te vrijblijvend. Precies daarom moet de overheid een wettelijk kader aanreiken, met stimulansen om binnen elke sector een demografiefonds op te richten, gefinancierd door bijdragen van de werkgevers van die sector. Via het demografiefonds wordt sectorale financiering voorzien voor het uitvoeren van overlegde werkbaarheidsplannen om goede en aangepaste werkomstandigheden te waarborgen.

### ***1.6. Minder flexibiliteit op maat van de werkgever***

---

We blijven ons verzetten tegen: de door de regering opgedrongen flexibiliteitsmaatregelen in het kader van de 'Wet Peeters' (flexi-jobs, nachtarbeid "vrijwillige" overuren, gemakkelijker invoerbare "kleine flexibiliteit",...), gratis arbeid (gemeenschapsdienst), de introductie van oproepcontracten of 'nulurencontracten', en vinden dat onderbroken shiften – die erg nefast zijn voor de werknemers – beteugeld moeten worden.

We eisen een bekendmakingstermijn van werkroosters van minstens 1 maand, zodanig dat elke werknemer de combinatie van haar/zijn privé- en gezinsleven met het werk tijdig kan regelen. Werkroosters die overigens regelmatig en voorspelbaar dienen te zijn.

We eisen betere controlemogelijkheden voor ondernemingsraden en syndicale delegaties wat preciaire, atypische contractvormen betreft.

- We blijven ons verzetten tegen preciaire, atypische contractvormen omdat ze nadelig en discriminerend zijn voor werknemers. Dergelijke contractvormen kunnen voor ons nooit worden ingevoerd zonder dat er voorafgaandelijk een akkoord gesloten moet worden met de vakbondsafvaardiging.
- Dit akkoord, en dus de motieven en de omstandigheden om op dergelijke contractvormen een beroep te doen, moet om de 6 maand heronderhandeld worden.

Werkgevers die buitensporig beroep doen op flexibele arbeidscontracten moeten hiervoor worden gesanctioneerd, en ze moeten op zijn minst worden onderworpen aan een hogere sociale bijdrage. De sancties die bestaan op het misbruiken van de regelgeving betreffende uitzendarbeid dienen verzaamd te worden, zodanig dat deze een daadwerkelijk afschrik-effect opleveren. We moeten komen tot een effectief verbod op opeenvolgende dagcontracten

- Deeltijdse werknemers moeten het recht krijgen om door te stromen naar vacante betrekkingen met een hogere arbeidsduur: de huidige bepalingen zijn een lege doos.
- Elke verplaatsingstijd en wachttijd die verband houdt met het werk, dient maximaal beschouwd te worden als arbeidstijd en als dusdanig verloond te worden.
- Het systeem van werkgeversgroeperingen moet teruggeschroefd worden door het te beperken tot bedrijven uit eenzelfde paritair comité. Een eerste erkenning moet van bepaalde duur zijn en mag slechts na evaluatie van onbepaalde duur worden. Bovendien is het nodig om het aantal werknemers dat zo'n groepering kan aanwerven te beperken tot maximaal 5 werknemers. Als bedrijven via een groepering werk kunnen verschaffen aan 5 werknemers, beschikken ze over de middelen om zelf rechtstreeks vaste werknemers aan te werven en is een toevlucht tot een driehoeksrelatie niet vereist.
- Terbeschikkingstelling moet aan banden worden gelegd.

### **1.7. Een veilige en gezonde werkomgeving**

---

- Wij zullen onbuigzaam zijn inzake de toepassing van de wet van '96 betreffende het welzijn op het werk, meer bepaald via onze CPBW's en de VA's (verplichte preventiemaatregelen, herstelmaatregelen en sancties) en via de OR's, bevoegd voor aspecten m.b.t. de organisatie van de arbeid. In dit kader stippen wij twee hoofddassen aan: de preventie van de psychosociale belasting en de impact op de gezondheid n.a.v. de beroepsmatige blootstelling aan chemische risico's.
- Specifieke risico's
  - Burn-out: wij zullen de druk aanhouden om het syndroom van de professionele uitputting als beroepsziekte te doen erkennen (de term 'burn-out' wordt vaak verkeerd gebruikt, vooral door de werkgevers)
  - Chemische en fysische risico's: wij zullen erop toezien dat de welzijnswetgeving wordt aangepast om ze te versterken m.b.t.:
    - de risico's verbonden aan nanomaterialen
    - de risico's verbonden aan hormoonverstorende stoffen, ook via lobbying op Europees niveau om een officiële definitie te verkrijgen en aangepaste pictogrammen te ontwikkelen
    - de risico's verbonden aan kankerverwekkende, mutagene en chemische stoffen en stralingen die een invloed kunnen hebben op de vruchtbaarheid: de grenswaarden moeten naar omlaag en meer middelen en menskracht voorzien voor de FOD Werkgelegenheid en Toezicht op het welzijn, in het bijzonder.



- We zullen de druk aanhouden om een register van blootstelling van werknemers aan beroepsgerelateerde risicofactoren te verkrijgen. Dit om aan de ene kant de traceerbaarheid te verzekeren in het kader van belastend werk en, aan de andere kant, een voortgezet gezondheidstoezicht te waarborgen (d.w.z. ook na de blootstelling en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst – en wel via de invoering van een globaal medisch dossier; in dit kader zullen wij gebruik maken van het repertorium met risicofactoren dat wij hebben opgesteld in het kader van onze werkzaamheden rond belastend werk.
  - Er moet aandacht besteed worden aan het genderaspect bij gezondheidskwesties en psychosociale belasting (en in het bijzonder de beroepsziekten)
  - De werkgever is verplicht maatregelen te nemen voor de bescherming van zwangere werkneemsters, in overeenstemming met de uitgevoerde risicoanalyse. Dat kan bestaan in een verandering van werkpost of functie met loonbehoud. Indien er geen vervangingsfuncties beschikbaar zijn, is de werkgever (op basis van de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer) verplicht om de werkneemster van de dienst te verwijderen. Er moet correct geïnformeerd worden hieromtrent om te vermijden dat de werkverwijdering wordt verward met het ziektestelsel. Problemen als “onvoldoende personeel” mogen niet ingeroepen worden om zich te onttrekken aan deze verplichting.
  - Wij eisen dat de werkverwijderingsvergoeding aan alle vrouwen die in dit stelsel zitten, op dezelfde manier wordt uitbetaald, ongeacht of ze nu contractuele of statutaire werkneemsters zijn en geen verlies van postnataal verlof in geval van werkverwijdering vóór de bevalling.
- Wij zullen ons blijven verzetten tegen de afschaffingen van “administratieve lasten” die een impact hebben op het respect voor de veiligheid/gezondheid van de werknemers en op het werk van de inspectie.
  - Wij zullen een actieve aanwezigheid verzekeren in de Adviescommissies van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk, met het oog op een versterking van de prestaties (preventie, gezondheidstoezicht) en we zullen toezien op de verbetering van de kwaliteit van de opleiding tot preventieadviseur.
  - Wij zullen er, bij de werkzaamheden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, nauw op toezien dat de preventieplannen beter rekening houden met de factoren gender, leeftijd en handicap.

### ***1.8. Recht op vorming***

---

Opleiding wordt zowel door de regering als door de werkgevers als een kost beschouwd. We kunnen ons in deze logica niet inschrijven. Het gaat om een noodzakelijke investering voor zowel de werkgever als de werknemer.

Wij verdedigen een collectieve omkadering voor een gelijke toegang tot vorming (individueel recht), ook voor de deeltijdse werknemers.

Er dient een bijkomende inspanning te worden gedaan voor risicogroepen zoals kort- en middengeschoolden, oudere werknemers, tijdelijke werknemers, terugkerende zieken.

Het opleidingsbeleid in de sector en het bedrijf moet de gendertoets doorstaan.

#### **Concrete actiepunten:**

Ons streefdoel blijft een daadwerkelijk en afdwingbaar individueel recht op 5 dagen (formele/kwaliteitsvolle) opleiding per werknemer per jaar in het kader van een bedrijfsopleidingsplan, en dit bovenop het recht op betaald educatief verlof (BEV), in alle ondernemingen. De rechten van werknemers in de kleine ondernemingen (-20 werknemers) moeten in de wet verankerd worden.

Elke vorming (ook de informele vormingen) moet leiden tot een getuigschrift opdat ze door de werknemer zou gevaloriseerd kunnen worden bij het zoeken van een (nieuwe) baan. Deze vormingsdagen moeten plaatsvinden tijdens de werkuren. Indien ze – uitzonderlijk - doorgaan buiten de werkuren, dan moeten ze onmiddellijk het recht openen op inhaalrust.

De werkgever moet dus voor elke werknemer de gegevens bijhouden over de gevolgde opleidingen (aantal dagen en benaming van de vorming) en ze in MyCarreer.be plaatsen.

Bij ontstentenis zou de werknemer een vormingspaspoort moeten krijgen met alle gevolgde vormingen en de verworven competenties.

De niet-naleving van deze verplichtingen moet gesanctioneerd worden.

Het recht op betaald educatief verlof moet gegarandeerd worden en aantrekkelijk blijven, ook wat de verloning betreft.

### **1.9. *Betere combinatie werk en privéleven***

---

- Een verdubbeling van het ouderschapsverlof voor eenoudergezinnen gepaard gaand met recht op uitkeringen en met behoud van gelijkstelling van de niet-gewerkte periodes voor de sociale zekerheid.
- Een interprofessioneel recht op tijdskrediet met motief voor elke werknemer en een recht op één jaar tijdskrediet zonder motief (herinvoeren). Verhoging van de maximumleeftijd tot 12 jaar voor tijdskrediet met motief voor zorg voor kinderen.
- Een recht op 5 dagen betaalde afwezigheid per jaar voor zorg aan naasten, conform de Europese (ontwerp)richtlijn omtrent de combinatie werk-privé.
- Een vervangingsplicht nastreven voor werknemers in tijdskrediet/loopbaanonderbreking zonder dat dit het recht op tijdskrediet/loopbaanonderbreking mag beperken.
- Een verplicht geboorteverlof (het vroegere vaderschapsverlof) van minstens 20 dagen zonder inkomensverlies, waarbij 10 dagen genomen worden na de geboorte en de andere 10 vrij te nemen van 3 maanden vóór de geboorte tot 6 maanden erna.
- Geen inkomensverlies tijdens de zwangerschapsrust.
- Geen verlies van het prenataal verlof bij ziekte gedurende de 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum of wanneer de bevalling plaatsvindt voor de vermoedelijke datum en evenmin in het geval van preventieve werkverwijdering.
- Optrekken van de uitkeringen voor zorgonderbrekingen en voor alleenstaanden tot op het niveau van de ziekte-uitkeringen, conform de Europese ontwerprijrichtlijn.
- Versterken kwalitatieve en betaalbare opvangvoorzieningen (kinderen, oudere en zieke familieleden) zodat de druk niet bij de werknemers komt te liggen.

## **C. *Recht op controle en echte inspraak***

### **1.10. *Anticiperen op herstructureringen***

---

#### **1.10.1**

- Alarmbelprocedure in de Algemene Vergadering zodra er verontrustende signalen zijn over de economische of financiële gezondheid van de onderneming.

- Verbeteren van sociale info en de economische en financiële informatie (basisinfo, jaarlijks, trimestrieel, occasioneel) voor de werknemers van economisch afhankelijke bedrijven (bedrijven met een jaaromzet van minstens 500.000 euro en een economische afhankelijkheid van minstens 20% van de omzet t.a.v. de opdrachtgever).
- Versterken van de informatierechten van de werknemers van de opdrachtgever in de OR over de contracten met de economisch afhankelijke bedrijven.
- De bepalingen m.b.t. de gerechtelijke reorganisatie moeten versterkt worden zodat de werknemers in dit geval beter beschermd worden.
- Consultatierecht afgevaardigden versterken t.a.v. bedrijfsrevisor (minimum aantal uren per jaar, afzonderlijke consultatie mogelijk maken, actievere rol bij EFI-analyse).
- Het minimumaantal uren voor syndicaal werk moet verhoudingsgewijs verhogen met de omvang (aantal werknemers) van de onderneming voor de voorbereidende vergaderingen en de vergaderingen zelf (personeelsvergaderingen,...).

### **1.10.2 Versterken informatie- en consultatierechten van werknemers tijdens de eerste fase van de wet Renault**

- Geen beperking van de eerste fase in de tijd om het overleg alle kansen te geven en geen rol van scheidsrechter geven aan de sociale bemiddelaars
- Verbeteren van de toegang tot pertinente informatie door een onafhankelijk expertiserecht op kosten van de werkgever.
- Het vermijden van druppelsgewijze ontslagen door de regelgeving rond herstructureringen van toepassing te maken zodra de vastgelegde drempels voor collectief ontslag worden bereikt of door de referteperiode te verlengen naar 1 jaar.
- Versterken van het raadplegingsrecht: werkgevers zouden ertoe moeten gehouden worden hun standpunt m.b.t. een syndicaal alternatief in het kader van het recht op een onafhankelijke expertise, uit te leggen en te motiveren, anders kan de tweede fase niet starten. Het is immers de bedoeling het aantal ontslagen te beperken door interne mutaties, externe werkhervatting, ADV-maatregelen of aanpassingen in de arbeidstijd, ....
- Aanwezigheid van een directielid van de moederonderneming.
- Het sociaal plan verplicht maken. Nu bestaat een dergelijke wettelijke verplichting niet letterlijk.
- Als vakbonden en directie akkoord gaan, moet er in de eerste fase reeds kunnen onderhandeld worden over een sociaal plan
- Zwaarder sanctioneren van het niet – naleven van informatie- en consultatierechten.
- In geval van sluiting moeten andere vormen van responsabilisering van de werkgevers mogelijk zijn: vereenvoudigd beslag op materiaal, terugvordering staatssteun, en onteigening van bedrijfsterreinen bij sluiting.

### **1.10.3 Versterken van werknemersrechten tijdens tweede fase (onderhandelingsfase)**

- Verplicht sociaal plan op het einde van ieder collectief ontslag of iedere sluiting. Dit sociaal plan neemt verplicht de vorm aan van een cao.
- De akkoorden - al dan niet afgesloten in de eerste fase - met betrekking tot het aantal personeelsleden dat de onderneming behoudt, moeten kunnen afgedwongen worden. Een juridisch kader en sancties hiervoor ontbreken immers momenteel in ons arbeidsrecht.

- Werknemers van economisch sterk afhankelijke bedrijven hebben het recht om betrokken te zijn bij de onderhandelingen over een sociaal plan bij de opdrachtgever en hebben recht op een gelijkwaardig sociaal plan zoals dat bekomen voor de werknemers van de opdrachtgever.
- Het sociaal plan geldt voor alle werknemers die op het moment van de aankondiging van de herstructurering zijn tewerkgesteld bij het bedrijf (tijdelijke overeenkomsten en uitzendwerknemers met een bepaalde anciënniteit).
- Voorzien in de definitie van sociaal plan dat er ook een opleidingsbudget moet worden voorzien voor iedere ontslagen werknemer.
- De (vroegere) gezondheidstoestand kan geen ontslagcriterium zijn in het kader van een collectief ontslag.

### ***1.11. Versterken rechten van de afgevaardigden in de Europese Ondernemingsraad (EOR)***

---

- recht op de nodige tijd om vergaderingen voor te bereiden,
- recht op informatie en verspreiding van informatie
- recht op volledige informatie overgemaakt vóór het nemen van de beslissing die de belangen van de werknemers beïnvloedt,
- betrokkenheid van de EOR bij herstructureringen die één onderneming aanbelangen, maar beslist in het buitenland,
- recht van toegang tot alle bedrijfssites (ondernemingen, lokalen),
- uitbreiding van de thema's onderworpen aan de EOR: onderaannemingsketen, detachering, veiligheid en gezondheid, gender, gelijke kansen...
- recht op experts betaald door de werkgever,
- recht op vertaling van de documenten.

### ***1.12. Vat krijgen op robotisering, digitalisering en de platformeconomie***

---

- **Controle op robotisering, digitalisering en artificiële intelligentie**
  - Technologie is niet neutraal. Voor de bedrijven is het een hefboom voor competitiviteit, voor het ABVV moet het een hefboom zijn voor sociale vooruitgang (kwaliteitsvolle banen, betere arbeidsvoorwaarden, collectieve vermindering arbeidsduur) en het verminderen van de ecologische voetafdruk.
  - De groeiende productiviteitswinsten willen we herverdelen, onder meer via collectieve arbeidsduurvermindering (zie: eerder).
  - Werknemers moeten meer vat krijgen op de veranderingsprocessen in de ondernemingen. Ze moeten vroegtijdig ingelicht worden over de geplande investeringen en over de mogelijke gevolgen op de arbeidsorganisatie en hierover (alternatieve) voorstellen kunnen formuleren. CAO 39 moet daarom geëvalueerd en verbeterd worden zodat het een echte syndicale hefboom wordt om de veranderingen te begrijpen, te anticiperen en te sturen.
  - Aandacht moet daarbij uitgaan naar de gewijzigde taken, de vereiste opleidingen, de mogelijkheden om het werk aangenamer (minder werkdruk) en lichter te maken en de nieuwe arbeidsrisico's. Het ABVV eist dat er werk wordt gemaakt van een geharmoniseerde dataverzameling door de externe preventiediensten van de individuele blootstelling aan (gezondheids)risicofactoren op het werk. Het ABVV eist dat er echt werk wordt gemaakt van een recht op onbeschikbaarheid.

- Op sectorniveau moeten we het instrument van de sectorale innovatie-CAO's aangrijpen om te anticiperen op de mogelijke sectorale gevolgen van innovaties en digitalisering en om hierover de sociale dialoog te stimuleren.
- **Controle op de platformeconomie**
  - Het ABVV eist dat personen tewerkgesteld in de zogenaamde platformeconomie het statuut en de sociale bescherming van loontrekkende genieten. In het merendeel van de gevallen is er immers sprake van een ondergeschikt dienstverband. Om die reden werd Uber in Groot-Brittannië veroordeeld: Uber bepaalt immers het tarief, het traject, het evaluatiesysteem en behoudt het monopolie van de informatie over de gebruikers. Er moet daarom in die gevallen sprake zijn van echte arbeidscontracten die zekerheid bieden op werk, een minimum aan arbeidsuren, een correct loon, opleidingsmogelijkheden, collectieve rechten zoals het recht op staking en op syndicale vertegenwoordiging. De invoering van een zogenaamd derde statuut tussen het werknemers- en zelfstandigenstatuut dient dan ook resoluut afgewezen te worden.
  - Een arbeidsrelatie veronderstelt 2 partijen en dus de aanwezigheid/identificatie van een werkgever (relatie van juridische ondergeschiktheid). Daarom moeten digitale platformen onderworpen worden aan een voorafgaande erkenning en beschouwd worden als werkgevers.
  - Er kan in elk geval geen sprake zijn van deloyale concurrentie, waarbij commerciële platformen van een (para)fiscaal gunstregime genieten waardoor ze reguliere en sociaal omkaderde tewerkstelling uit de markt prijzen.
  - Er moet werk worden gemaakt van een bescherming van de privacy van deze werknemers (bijv. in het kader van geolocalisatie)
  - Als vakbond verdedigen we de belangen van alle werknemers (die werken in een relatie van juridische ondergeschiktheid), dus ook de werknemers in het kader van de platformeconomie. Temeer daar deze werknemers een werknemersstatuut verdienen. Daartoe zullen we aangepaste strategieën ontwikkelen om die werknemers te bereiken zoals we dit reeds doen voor werknemers die moeilijker aanspreekbaar zijn (noem het 'micro-syndicalisme'). Zo moeten we zicht krijgen op het aantal mensen dat hier werkzaam is, voor welke activiteiten en hoe we die best kunnen contacteren. Ook de ontwikkeling van een applicatie die berichten kan sturen aan de werknemers van een digitaal platform en hen met elkaar in contact kan brengen, is daar een voorbeeld van.
- **Maatschappelijke sturing**
  - Als ABVV eisen we de oprichting van een 'observatorium van de digitalisering' om zicht te krijgen op de processen van digitalisering. Wat zijn de ontwikkelingen op vlak van tewerkstelling? Hoe kan de gendermix worden bevorderd voor de nieuwe beroepen? Wat zijn de risico's? Hoe kunnen we daarop anticiperen? Hoe kan de digitale kloof worden weggewerkt? Hoe kan de persoonlijke levenssfeer beter worden beschermd? Hoe kunnen platformen gereguleerd worden en verplicht worden om hun bijdrage te betalen (belastingen)?

## 2. Koopkracht verzekeren

### A. Tijd voor het herstel van de band tussen lonen en productiviteitswinsten.

#### 2.1. Haal de interprofessionele loonvorming uit haar dwangbuis

- In eerste instantie moet het sociaal overleg gerespecteerd en gestimuleerd worden. Het sociaal overleg op drie niveaus (interprofessioneel, sectoraal en op bedrijfsniveau) is specifiek aan ons land. Het is een instrument van de economische en sociale democratie. Het ABVV eist de naleving van deze eigenheid die zijn sporen heeft verdiend. Dit overleg op drie niveaus organiseert immers de solidariteit tussen de sterke en de zwakke sectoren, tussen de kleine en de grote sectoren, tussen de grote en de kleine ondernemingen. De resultaten van dat overleg zijn van toepassing op alle werknemers, of ze nu aangesloten zijn bij een vakbond of niet.
- De wet van '96 legt een vergelijking op van de evolutie van de Belgische lonen en de buurlanden sinds 1996. Deze vergelijking is onvolledig. In deze vergelijking moet rekening gehouden worden met de toegekende loonsubsidies en de productiviteitsverschillen tussen België en de buurlanden. Dit geldt zeker nog meer voor vergelijkingen van de absolute loonkosten. Door de regering en werkgevers de 'historische loonkloof' genoemd. Door rekening te houden met productiviteitsverschillen en de loonsubsidies bij het bepalen van toekomstige loonmarges kunnen de Belgische lonen terug meer aansluiting vinden bij de productiviteitsstijgingen. Een grondige nieuwe aanpassing van de wet van '96 is daarom noodzakelijk.
- Er is geen enkele reden waarom dividenden en andere kapitaalinkomsten sneller moeten stijgen dan de lonen. Een grondige monitoring op interprofessioneel niveau en een rapportering op het niveau van ondernemingsraden zijn noodzakelijk om deze evolutie van kapitaalinkomsten te kennen. Het kan ook niet dat de loonvorming in een keurslijf zou worden gedwongen, terwijl de inkomens van zelfstandigen, vrije beroepen, de dividenden en de tantièmes buiten schot zouden blijven.
- Wij als ABVV kunnen een betere coördinatie met onze buurlanden (de referentielanden in de wet van '96) opzetten: een herlancering van initiatieven zoals in het verleden met de Doorngroep waarbij we afspraken maken met de vakbonden in onze buurlanden om tijdens het loonoverleg ervoor te ijveren dat de lonen stijgen met de productiviteit en de levensduurte.
- De economische realiteit moet breder bekeken worden dan enkel loonkosten. Verlies van exportmarktaandeel is maar voor 1/3<sup>de</sup> afhankelijk van de kostprijs van een product (dus niet enkel lonen, maar ook energieprijzen ed.), 2/3<sup>de</sup> is het gevolg van structurele competitiviteitselementen zoals innovatie, internationalisering, opleidingsniveau van werknemers, marketinginspanningen. Binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zullen we blijven pleiten voor een verbreding van de economische discussie om te verhinderen dat men zich enkel over de lonen buigt.
- Parallel met dit keurslijf voor de vorming van de brutolonen hebben we een wildgroei zien ontstaan inzake nieuwe vormen van alternatieve verloning met één gezamenlijk kenmerk: maximaal de bijdrage aan de financiering van de collectieve goederen en de sociale zekerheid omzeilen. De instrumenten van alternatieve financiering zoals de nieuwe wet op de winstdeelname, de cao 90, de maaltijdcheques, de bedrijfswagens en andere voordelen van alle aard ontsnappen immers in ruime mate aan een normaal stelsel van belasting en van sociale bijdragen.

Ons principieel uitgangspunt is en blijft dat verloning steeds brutoloon moet zijn. Daarom kunnen de bestaande vormen van 'alternatieve verloning' slechts mits duidelijke afbakening én voorwaarden en binnen het kader van onderhandelde CAO's. Er moet bovendien een einde

worden gesteld aan de wettelijke uitbreiding van voordelen die niet bijdragen aan onder meer de sociale zekerheid.

- Sinds de inwerkingtreding van de wet betreffende de aanvullende pensioenen in 2003 is bovendien het aantal loontrekkende werknemers met een aanvullend pensioen aanzienlijk toegenomen (zowat 2,9 miljoen in 2016). Terwijl de eerste aanvullende pensioenplannen bijna uitsluitend plannen met vaste prestaties waren, gaat het voortaan bijna uitsluitend om plannen met vaste bijdragen. We moeten erop wijzen dat de cijferanalyse wijst op een enorm onevenwicht in aansluiting en de opbouw van 'rechten' volgens geslacht. Op 2,9 miljoen aangeslotenen zijn 60 % mannen. Op ± 67 miljard aangelegde reserves is ± 75 % gedaan voor mannen.
- Voor het ABVV moet de tweede pensioenpijler zijn karakter van aanvullend, extralegaal voordeel behouden. Hij mag nooit het wettelijk pensioen vervangen. Maar alle elementen voor de bescherming van de werknemers die nu in de reglementering staan, moeten verzekerd worden, en zeker het behoud van een gegarandeerd rendement dat hoger ligt dan de inflatie.
- De reserves van de tweede pijler moeten gebruikt worden - indien mogelijk - en binnen de limieten van het prudentiële kader - om investeringen in de reële economie te ondersteunen. Hiertoe moeten de nodige garanties worden ingebouwd.

## **2.2. Respecteer de koppeling van de lonen aan de levensduurte**

- Voor het ABVV is de koppeling van de lonen aan de levensduurte steeds een prioriteit geweest. De beste manier om dit te bereiken is het automatische indexeringssysteem van de lonen, van de wedden van de ambtenaren en van de sociale uitkeringen. Dit verhindert de 'verarming' van de werknemers en de sociale uitkeringsgerechtigden.
- Naast het behoud van het systeem ijveren we ervoor dat dit systeem niet wordt gemanipuleerd/ontmanteld (zoals al in het verleden is gebeurd: gezondheidsindex, invoering van de saldo's enz.).
- Voor het ABVV is het essentieel dat de evolutie van de indexering het geheel van de kosten weerspiegelt die de werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden moeten dragen.
- Aanpassingen van het indexatiesysteem onder het mom van 'meer rechtvaardigheid' (enkel de lage inkomens indexeren via een 'centenindex') of meer competitiviteit (netto-indexering) zijn slechte ideeën. Een centenindex houdt een inlevering in voor alle inkomens behalve de lage lonen. Een centenindex en een netto-index zorgen voor een groot verlies aan inkomsten voor de overheid omdat ze minder SZ- en fiscale bijdragen voor gevolg hebben. Een netto-index tast ook het brutoloon aan dat de referentie is voor onze (pensioen)uitkeringen.
- Op interprofessioneel niveau is het ABVV gekant tegen elk initiatief om 'all-inakkoorden' in te voeren die een manier zijn om de automatische indexering te 'verzwakken'. De verhogingen verbonden met de automatische indexering worden deels of geheel tenietgedaan zodra een 'plafond' is bereikt van een in een loonakkoord vastgelegde verhoging.
- Tot slot, weigert het ABVV elke nieuwe indexsprong die voor de werknemers een zuiver verlies op twee niveaus inhoudt op het moment van de indexsprong en gedurende hun hele loopbaan (via het gecumuleerde effect van verminderde indexeringen tot het pensioen). De indexsprongen van de jaren '80 en die beslist in 2015 door de regering Michel hebben een effect op lange termijn gehad en zullen die blijven hebben. Bovendien vertegenwoordigt dit ook een duidelijk verlies voor de sociale zekerheid en de belastinginkomsten.

### ***2.3. Blijf af van het recht op ervaringsloon (anciënniteit)***

---

- Als ABVV willen we niet dat er geraakt wordt aan het verlonen van anciënniteit en de baremieke verhogingen. Het is logisch dat het loon stijgt met ervaring. Anciënniteit blijft hiervoor een geschikte maatstaf. Loon volgens anciënniteit is een transparant systeem, dat een vaststaande en evenwichtige loonevolutie waarborgt voor alle werknemers van eenzelfde sector. Concreet eisen we :
  - Het behoud van de automatische baremaverhogingen.
  - Een aanpassing van de opbouw van de weddeschalen kan alleen op het niveau waarop deze tot stand zijn gekomen: CAO's op bedrijfs- of sectorniveau.
  - De toenemende ongelijkheid in lonen tussen de hooggekwalificeerde goedbetaalde jobs en de laaggekwalificeerde laagbetaalde jobs is een uitdaging in onze onderhandelingen over barema's en loonsverhogingen.
  - De loonspanning tussen hoogste en laagste inkomenscategorieën moet in een redelijke verhouding worden gehouden.
  - Alle CAO's moeten van toepassing zijn op alle werknemers.
  - We zijn geen vragende partij voor differentiatie van loonvorming, waaronder individuele systemen. Wanneer ze ingevoerd worden, moeten ze deel uitmaken van onderhandelde CAO's. Gebaseerd op transparantie en objectieve criteria.
  - We zijn voorstander van analytische functieclassificaties.

### ***2.4. Verminder de loonspanning binnen bedrijven en (overheids)organisaties***

---

Ongelijkheid situeert zich steeds meer op dit vlak. Binnen bedrijven loopt het verschil tussen de laagste lonen en de hoogste lonen steeds verder op. Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie en diverse studies is de belangrijkste oorzaak hiervan de stijging van vergoedingen voor managers en CEO's.

De rapportering over de evolutie van bestuurdersvergoedingen aan de syndicale vertegenwoordiging in bedrijven en (overheids)organisaties moet dus transparanter en een verplicht karakter krijgen. Bovendien moet een maximale verhouding tussen het laagste loon en hoogste loon - rekening houdend met alle vormen van bezoldiging- een economische en financiële informatie worden die meegedeeld moet worden aan de OR en/of de VA (bij ontstentenis van de OR) en opgenomen in de sociale balans.

De gemiddelde loonspanning in België bedraagt 14! Er moet een rechtvaardiger maximum vastgelegd worden. Dit kan ook een hefboom zijn om de laagste lonen in ondernemingen te verhogen, omdat dit dan de enige manier is voor de topsalarissen om hun eigen niveau op te krikken. Dit moet het voorwerp zijn van sociaal overleg op alle niveaus.

## **B. Geen uitholling van de koopkracht: prijzencontrole en bescherming van de consument**

### ***2.5. Geen uitholling van de koopkracht: prijzencontrole en bescherming van de consument***

---

- Het ABVV verdedigt het behoud van deze dienst binnen de FOD Economie en eist dat het werk verricht door dit team in volledige onafhankelijkheid en neutraliteit ten opzichte van elke politieke overheid kan gebeuren.
- Nu heeft het Prijzenobservatorium de opdracht de prijsschommelingen te meten. Het ABVV eist ook dat deze instantie een controletaak zou hebben m.b.t. de prijsvorming en dat ze aanbevelingen zou mogen formuleren om de goede werking van de markten en een eerlijke concurrentie tussen de markspelers te verzekeren. Dit is nog meer nodig sinds de liberalisering van tal van markten (energie, telecom enz.).



- Om hiertoe te komen, moet er in België volledige transparantie zijn over de prijsvorming en de marges. Het Observatorium zou naast de analyse van prijschommelingen ook over informatie moeten beschikken over de marges voor alle soorten geanalyseerde producten en diensten en een evolutie doorheen de tijd. Zo zou men eventuele disfuncties in hun vorming en/of toepassing kunnen opsporen.

## **C. Een bruto minimumloon van 14 euro per uur of 2300 € bruto per maand**

### **2.6. Het minimumloon moet voldoende zijn om menswaardig te leven**

---

- Het hebben van een job moet opnieuw een garantie zijn tegen armoede.
- Om op een waardige manier te kunnen leven (alle kosten betalen) is volgens ons een bruto maandloon van minstens 2300 euro vereist. Omgezet naar een uurloon komt dat neer op 14 euro bruto (tegenover nog geen 10 euro op vandaag).
- Het omzetten van het GGMMI in een minimum loon richting 14 euro bruto per uur (2300 € bruto/maand) moet een doelstelling zijn. Bovendien moet dit minimumloon niet alleen automatisch gekoppeld worden aan de levensduurte (automatische indexering) maar ook aan de welvaart (loonevolutie).

## **D. Garantie van gelijk loon voor gelijk werk**

### **2.7. Gelijk loon voor gelijk werk**

---

- Een correcte toepassing én evaluatie van de wet van 2012 ter bestrijding van de loonkloof v/m met:
  - De loonkloof v/m wegwerken als permanent actiepunt in de tweejaarlijkse IPA's, om zo de timeline hiervan te verkorten.
  - Eraan herinneren dat de afschaffing van deze kloof buiten de loonnorm moet vallen zowel in de wet als in de feiten.
  - Overal genderneutrale functieclassificaties op sectorniveau en aanpassing loonbarema's.
  - Correct ingevulde sociale balansen en tweejaarlijkse analyserapporten van de bezoldigingen, met strengere sancties indien geen correcte gegevens of geen positieve evolutie actieplan.
- Streven naar pariteit in bestuursraden, directiecomités, beslissingsinstanties, sociale overlegorganen met een minimum van 1/3 vertegenwoordiging van elk geslacht.
- Meer voltijdse banen en de mogelijkheid verzekeren dat vrouwen hun (onvrijwillige) deeltijdse uurroosters kunnen vervullen.
- Verplichting voor de werkgever om de uurroosters van de deeltijdse werknemers zodanig te organiseren dat ze 2 jobs kunnen combineren (passende dienstbetrekking).
- Een collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en bijkomende aanwervingen. Enkel als de maatregel voor iedereen geldt, hebben vrouwen evenveel kansen als mannen om een carrière uit te bouwen. Dit kan de oplossing zijn voor het onvrijwillig deeltijds werk en het aanpakken van de hardnekkige stereotiepe rolpatronen.
- De uitbreiding van het geboorteverlof (het vroegere vaderschapsverlof) tot 20 dagen, met 10 dagen verplicht op te nemen binnen de maand na de geboorte.
  - Aandringen op meer, betaalbare en toegankelijke opvang- en zorginfrastructuur voor kinderen, oudere en zieke familieleden.

- Als ABVV zullen we de loonkloofcalculator overal promoten met de bedoeling onze delegees te ondersteunen in hun taken in dit verband.

## **2.8. Een einde stellen aan sociale dumping**

---

### **2.8.1 Het ABVV ijvert en strijdt om de Belgische en Europese voorstellen te doen verwerpen die praktijken van sociale dumping bevorderen en praktijken van oneerlijke concurrentie vergemakkelijken.**

**In dit kader zal het ABVV alles inzetten om te komen tot de verwerping van:**

- Het voorstel van SUP-richtlijn (eenpersoonsvennootschappen) dat de oprichting van brievenbusondernemingen zal vergemakkelijken.
- Het voorstel voor de invoering van een Europese dienstenkaart die de onrechtmatige praktijken en sociale dumping zal vergemakkelijken en de controlemogelijkheden van de nationale inspectiediensten zal tenietdoen.
- Alle voorstellen die de doelgerichte vermindering van sociale bijdragen beogen zonder daaraan verbonden garanties m.b.t. binnenlandse tewerkstelling. Het ABVV verwerpt deze idee die enkel zal leiden tot een ongeremde 'race to the bottom' en die de sociale bescherming van de Belgische en Europese werknemers aanzienlijk zal verzwakken.
- De voorstellen die de liberalisering verrichten van diensten bevorderen en die de naleving van de sociale, fiscale, ecologische en ethische normen achterwege laten!

### **2.8.2 Wijzigen van de regelgeving en de reglementaire lacunes wegwerken**

- **Sterk verbeteren van richtlijn 96/71 betreffende de detachering van werknemers:**
  - De detachingsperiode beperken tot 6 maanden zodat het een tijdelijke situatie blijft
  - De uitzendsector die zich leent tot frauduleuze mechanismen
  - De naleving van alle arbeidsvoorwaarden opleggen, met inbegrip van deze opgenomen in de bedrijfscao's
  - De verplichting opleggen van betaling aan gedetacheerde werknemers van vergoedingen voor huisvesting, voeding en transport
  - Een dubbele wettelijke basis definiëren die tegelijkertijd is gebaseerd op de interne markt en op de sociale aspecten.

- **De onderaanneming op Europees niveau omkaderen (bron van ondoorzichtigheid en fraude):**

De trapsgewijze onderaanneming van opdrachten, zowel van de openbare als van de privésector, is vaak een bron van fraude, ondoorzichtigheid en oneerlijke praktijken. Dankzij deze trapsgewijze onderaannemingen kunnen fraudeurs bewust sociale dumping en extreme uitbuiting van Belgische en Europese werknemers organiseren. Daarom eist het ABVV om:

- Het aantal onderaannemers tot 2 niveaus (voor overheids- en privéopdrachten) te beperken
- Een mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid te veralgemenen in de volledige onderaannemingsketen voor de betaling van de lonen en de sociale bijdragen
- De officiële registratie op werven ongeacht hun omvang wettelijk te verplichten.
- **De strijd aanbinden tegen de 'brievenbusondernemingen':**

Ter herinnering, een brievenbusonderneming is een vennootschap die is opgericht met de bedoeling de conventionele en wettelijke verplichtingen te omzeilen. Enkele voorbeelden:

belastingen, sociale zekerheid, BTW en lonen. Deze ondernemingen hebben geen echte sociale of economische activiteit. Alle sociale en economische activiteiten zijn puur fictief. Om de strijd aan te binden tegen deze onrechtmatige constructies pleit het ABVV voor:

- Invoeren van voorafgaande controles van de reëel uitgevoerde economische activiteit door de onderneming die overweegt haar werknemers naar een ander land te detacheren;
- De aanmaak van een Europees ondernemingsregister dat openbaar en operationeel is in alle landen van de EU;
- Het principe van de werkelijke zetel van de onderneming overal in Europa toepassen. De vestiging van de maatschappelijke zetel en de administratie/het werkelijke activiteitencentrum in verschillende landen is een typisch kenmerk van brievenbusondernemingen.
- Afschrikkende sancties voorzien voor de ondernemingen die deze praktijken toepassen (op alle niveaus van de keten van detachering en/of onderaanneming)
- **Specifieke, duidelijke en sociaal rechtvaardige regels voor de sociale bijdragen van de gedetacheerde werknemers**
  - De betaling voorzien van sociale bijdragen op het loon van de gedetacheerde werknemers in het land van detachering op basis van het geldende tarief met overdracht van deze bijdragen aan het land van herkomst via de nationale instanties van de sociale zekerheid.
  - Een grondslag voorzien voor de inning van sociale bijdragen vergelijkbaar met die voor binnenlandse werknemers. Het is niet langer aanvaardbaar dat werknemers niet dezelfde sociale bescherming genieten voor hetzelfde gepresteerde werk!
  - De administratieve regels herzien voor het draagbaar A1-document dat al te vaak een bron is van vervalsing en fraude
  - Carroussels vermijden tussen de verschillende mobiliteitsmechanismen binnen Europa
- **De strijd aanbinden tegen de schijnzelfstandigen**
  - De wetgeving over de aard van de arbeidsrelatie efficiënt herzien vanuit het oogpunt van de bestrijding van de praktijken van schijnzelfstandigheid
  - Op Europees niveau regels voorzien voor het bepalen van werknemers- en zelfstandigenstatuten
  - Regels van sociaal recht en arbeidsrecht voorzien m.b.t. gedetacheerde zelfstandigen
- **De strijd aanbinden tegen frauduleuze economische constructies**
  - De werkgeversgroeperingen die vaak vehikels van oneerlijke praktijken zijn, efficiënter controleren

### **2.8.3 De versterking van de inspectiediensten**

- De nationale inspectiediensten uitrusten met voldoende middelen en mankracht om hun taken tot een goed einde te brengen en een goede toepassing van de arbeidsvoorwaarden te verzekeren. De gewestelijke inspecties hierbij betrekken.
- Een Europees agentschap voor sociale inspectie oprichten, met de gepaste middelen en mankracht, om de samenwerking tussen de inspectiediensten van de verschillende Lidstaten te concretiseren.
- Op Europees niveau een 'kruispuntbank van de sociale zekerheid' oprichten om de bestaande databanken van de verschillende nationale instanties belast met de naleving van de sociale en fiscale verplichtingen van de werkgevers met elkaar te verbinden. Deze kruispuntbank moet onder meer mogelijk maken dat kan worden nagegaan of de regulariseringen aangevraagd door

een Staat voor een onderneming goed zijn uitgevoerd door de Staat van herkomst van die onderneming.

- Samenwerkingsakkoorden sluiten op Europees niveau tussen fraudegevoelige sectoren en de inspectiediensten om de sociale dumping beter te voorkomen en te bestrijden.
- Criminaliseren van de frauduleuze praktijken van oneerlijke werkgevers door doeltreffende, reële en ontradende sancties op te leggen.
- Aangezien het vaak om bewuste en opzettelijke praktijken van de opdrachtgevers gaat, zou het goed zijn de strafrechtelijke en burgerrechtelijke straffen tegen weinig gewetensvolle ondernemers die sociale dumping toepassen te verstrengen.

#### **2.8.4 Naar een opwaartse sociale convergentie**

Sociale dumping ontstaat door een weinig gewetensvol optreden van werkgevers die niet aarzelen om gebruik te maken van leemtes, tekortkomingen of het niet op elkaar afgestemd zijn van de gewestelijke, federale en Europese wetgevingen, maar is ook te wijten aan het grote verschil tussen de niveaus van sociale verworvenheden in de landen van de Europese Unie.

Het beste wapen tegen sociale dumping zou zijn dat de Europese Unie een opwaartse sociale harmonisering zou nastreven. Daarom verdedigt en promoot het ABVV een meer rechtvaardige en sociale samenleving die alle Europese burgers een waardig niveau van sociale bescherming garandeert. [Zie hoofdstuk *Sociaal Europa en internationale solidariteit*]

De invoering van een voor de Lidstaten bindend kader met het oog op de toepassing van een minimumloon in elke Lidstaat is een pad dat kan leiden naar deze opwaartse convergentie.

#### **2.8.5 Voor verantwoorde en sociaal rechtvaardigde overheidsopdrachten**

Sociale dumping is onaanvaardbaar, maar lijkt des te meer onrechtvaardig en onaanvaardbaar wanneer overheidsgeld wordt gebruikt om deze oneerlijke en sociaal onrechtvaardige praktijken te financieren. Zo eist het ABVV dat geen overheidsmiddelen meer gebruikt zouden worden om openbare werken te financieren die worden uitgevoerd door weinig gewetensvolle werkgevers die praktijken van sociale dumping aanwenden en misbruiken.

##### **Daarom eist het ABVV:**

- Dat geen enkele opdracht meer wordt toegekend enkel en alleen op basis van het prijs criterium. Door immers af te gaan op de laagste prijs, moedigen de lokale overheden de verscherpte mededinging tussen de ondernemingen aan en wijzen ze hun opdrachten vaak toe aan ondernemingen die aan sociale dumping doen.
- Een hardere bestrijding van abnormaal lage prijzen om de frauduleuze ondernemingen te voorkomen, op te sporen en te sanctioneren.
- De oprichting van een federaal observatorium voor overheidsopdrachten.
- Verplichte inlassing van sociale, ecologische of ethische clausules voor de opdrachten voor een hoog bedrag en die gevoelig zijn voor sociale dumping.
- De invoering van 'dumpingvrije ondernemingen'-labels om vanaf het begin van de procedure van plaatsen van overheidsopdrachten de frauduleuze ondernemingen te kunnen uitsluiten en de voorafgaande controles te versterken.
- De opstelling van zwarte lijsten van frauduleuze ondernemingen.

#### **2.8.6 Een ondersteunende en beschermende vakbondsstrategie**

- Een doelgerichte informatiecampagne opzetten om de mobiele werknemers in te lichten over hun rechten.

- De werknemers ondersteunen en verdedigen die het slachtoffer zijn van praktijken van sociale dumping.
- Syndicale controle in de bedrijven met betrekking tot de inzet van gedetacheerde werknemers
- Thematische informatietools ontwikkelen bedoeld voor de secretarissen, delegees en militanten.
- Jaarlijkse actie rond de bestrijding van sociale dumping

## **2.9. A/B: verder opwaarts harmoniseren**

---

Het ABVV eist dat de harmonisering tussen de statuten arbeiders/bedienden wordt voortgezet om definitief een einde te stellen aan de discriminaties onder werknemers.

- **Vakantiegeld**

Inhoudelijk vraagt het ABVV dat er onverwijld werk wordt gemaakt van het wegwerken van de bestaande discriminaties op vlak van vakantiegeld tussen arbeiders en bedienden door een harmonisering naar boven. Daarbij moeten ook de verschillen in (para)fiscaal statuut in rekening worden gebracht.

Wat de betalingswijze betreft, pleit het ABVV voor het behoud van de betaling van het vakantiegeld door de vakantiekassen met de mogelijkheid van uitbreiding naar de bedienden.

- **Betaling van het loon**

Principe: maandelijkse betaling van de lonen, waarvan de berekeningsbasis een uurloon is waarbij de mogelijkheid bestaat een voorschot te storten na 15 dagen. Deze aanpak vergt de registratie van de reële arbeidstijd.

- **Het gewaarborgd loon**

Veralgemening van het geldende bediendensysteem voor alle werknemers en volledig ten laste van de werkgever.

- **Tijdelijke werkloosheid**

De tijdelijke werkloosheid wegens weerverlet, overmacht of om technische redenen moet kaderen in de huidige reglementering voor de arbeiders en zich beperken tot de bedienden die zich in soortgelijke situaties bevinden.

De toepassing van de tijdelijke werkloosheid is vervolgens slechts mogelijk mits een sectorale omkadering (cao) die zorgt voor de precisering van:

- De functies/categorieën waarop de maatregel van toepassing kan zijn
- De registratie van de arbeidstijd en de controle van de overuren
- De clause voor stabiele tewerkstelling/werkzekerheid.

Voor de inkomsten moet de werknemer 100% van zijn netto-inkomsten ontvangen tijdens de periodes van tijdelijke werkloosheid.

Alle periodes van tijdelijke werkloosheid moeten gelijkgesteld worden voor de rechten van de werknemer inzake sociale zekerheid en arbeidsovereenkomst: vakantiegeld, eindejaarspremie, ziekte, pensioen, brugpensioen, 2de pijler, opzegtermijn, opzegvergoeding, ...

Tot slot, moeten de werkgevers sterker gesanctioneerd worden in geval van oneigenlijk gebruik van het stelsel van tijdelijke werkloosheid.

- **Opzegtermijnen:** we eisen dat de afspraken zoals vastgelegd in de wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut (26 december 2013) worden nageleefd, zowel m.b.t. de opzegtermijnen als de afschaffing van de proefperiode.

- **Collectieve arbeidsbetrekkingen** (Paritaire comités, sociale verkiezingen, samenstelling van de arbeidsrechtbanken)

Paritair comité (PC): mechanismen invoeren die het behoud van in het PC onderhandelde rechten vrijwaren in het kader van het toenaderingsproces van de PC's.

## 3. Sociale Zekerheid

### A. Een sterke sociale zekerheid

#### 3.1. Een brede sociale bescherming

- Als ABVV zijn we voorstander van een brede sociale bescherming. Alle mensen moeten zich verzekerd weten van een waardig inkomen. We delen deze doelstelling met sommige voorstanders van een basisinkomen. Maar we blijven ervan overtuigd dat deze doelstelling het best kan bereikt worden via een versteking van de Sociale Zekerheid (en het leefloon). Een basisinkomen houdt immers teveel nadelen en risico's in, zoals: versterken van sociale ongelijkheid (meer aan wie het niet nodig heeft, minder aan wie het wel nodig heeft); nog grotere subsidies aan de bedrijven (basisloon op kosten van de gemeenschap); geen bijkomende garanties op werk, zeker voor wie het zwakst staat op de arbeidsmarkt (doelgroepkorting zou voor iedereen gelden)...

Ons sociaalzekerheidsstelsel vertoont echter lacunes die we moeten proberen weg te werken: Zo zijn er teveel personen die geen of onvoldoende sociale bescherming genieten. Dit heeft deels te maken met het niet in aanmerking nemen van de maatschappelijke evoluties (nieuwe samenlevingsvormen, steeds minder gezinnen met één werkende persoon, minder personen dan vroeger die gedurende een volledige loopbaan voltijds werken, zodat minder personen fatsoenlijke sociale rechten opbouwen. Er zijn meer deeltijdsen, freelancers,...).

Wij moeten dus ijveren voor de verbetering van dit systeem, opdat de sociale zekerheid een betere sociale bescherming zou bieden aan diegenen die (nog) niet (of weinig) bijdragen en die geen (of weinig) sociale rechten opbouwen, hoewel ze werkwilbig zijn (jonge pas afgestudeerde werklozen, deeltijdse werknemers die geen voltijdse baan vinden, ...). Door meer mensen de kans te geven zich te integreren op de arbeidsmarkt en zich te ontplooien en sociale rechten op te bouwen. En door erover te waken dat de voorwaarden billijk zijn en uniform voor wie sociale rechten opbouwt. Daarnaast moet ook ingezet worden op een ambitieus beleid van armoedebestrijding.

Om een groter aantal mensen naar de arbeidsmarkt toe te leiden, moeten we blijven vechten voor een verbeterde kwaliteit van de tewerkstelling en voor het aantal beschikbare jobs (in het bijzonder voor de jongeren), veeleer dan te rekenen op het basisinkomen dat in de feiten een ontsnappingspoortje zou kunnen zijn om zich hiermee niet bezig te hoeven houden en voorrang te geven aan 'ieder voor zich' boven de collectieve actie en solidariteit.

- **Concrete actiepunten** (niveau Sociale Zekerheid)
  - Het sociaalzekerheidsstelsel verbeteren via het sociaal overleg en dus het paritair beheer ervan vrijwaren en versterken.
  - De sociale bescherming voor iedereen verbeteren door alle inkomsten (waaronder het leefloon) en uitkeringen op te trekken opdat ze hoger zouden zijn dan de armoedegrens. Ook de bestaansminima en het leefloon (buiten SZ) moeten opgetrokken worden tot de armoedegrens.
  - Het aandeel versterken van de sociale zekerheid in de vermindering van de sociale ongelijkheden door de precarisering te vermijden van de werknemers die kampen met de risico's van het leven (werkloosheid, ouderdom, ziekte, ...). (zie punt 3.3)
  - De sociale rechten herstellen voor de jongeren die nog niet hebben gewerkt (inschakelingsuitkering,...).

- De sociale rechten behouden in geval van vermindering van arbeidstijd (tijdskrediet, tijdskrediet einde loopbaan, ...). Het systeem van de gelijkgestelde periodes moet hersteld en versterkt worden.
- Stelselmatig individualiseren van de sociale rechten, zonder afbreuk te doen aan bestaande of verworven rechten, wat de nodige overgangperiodes veronderstelt. De individualisering van sociale rechten heeft het opheffen van de verschillende categorieën gekoppeld aan de gezinssamenstelling, als doel en zal als gevolg hebben dat het niveau van de uitkeringen wordt verhoogd door het opheffen van het statuut van samenwonende en door de opwaardering van het statuut van alleenstaande.
- Door de sociale zekerheid de bijkomende bestaansrisico's te doen dekken, waaronder alleenstaand zijn met kinderen ten laste, wat al te vaak leidt tot armoede (vooral bij vrouwen), door verhoogde uitkeringen te voorzien voor bepaalde gevallen naargelang van de maatschappelijke evoluties, waaronder de eenoudergezinnen.

### **3.2. Een sterke sociale verzekering**

---

- Elke werknemer heeft recht op een uitkering in verhouding tot het verdiende loon. Daarom pleit het ABVV voor een versterking van de vervangingsgraad o.a. voor de pensioenen. Op die manier behouden alle werknemers hun levensstandaard en dat binnen de wettelijke sociale zekerheid.

Hoewel voor de berekening van de sociale zekerheidsuitkeringen een berekeningsplafond gehanteerd wordt om de solidariteit van de hoogste inkomens te laten spelen is het een absolute noodzaak dat die berekeningsplafonds hoog genoeg liggen om het verzekeringskarakter echt te kunnen waarborgen. De aanpassing aan de reële welvaartsevolutie van de plafonds is daarbij een must.

Bovendien moet een langere loopbaan meer opbrengen. Door afschaffing van pensioenbonus en aantasting van gelijkgestelde periodes zal het opgelegde langer werken voor de meeste werknemers leiden tot minder pensioen. Dit holt het verzekeringsprincipe natuurlijk volledig uit.

De huidige evolutie waarbij hoogste inkomens “weglopen” van de sociale zekerheid moet omgebogen worden. Het bijdragen aan de sociale zekerheid mag niet geoptimaliseerd worden in functie van de uitkeringen, door bijdragevrije loonvoordelen toe te kennen bovenop het geplafonneerd loon. Met de huidige trend om uitkeringsgerechtigden te stigmatiseren en uitkeringen te verlagen wordt het afhaken voor de betere inkomens nog makkelijker. Onze sociale verzekering moet weer bovenop de agenda gezet worden als iets moois dat elke werknemer maar ook de maatschappij in haar geheel beter maakt.

- **Concrete actiepunten**
  - Versterken van het verzekeringsprincipe door de verbetering van het vervangingspercentage voor de berekening van de sociale uitkeringen.
  - Individualisering van de socialezekerheidsrechten door een gelijkschakeling van alle berekeningspercentages op het niveau voor dat van gezinshoofden (zie verder).
  - Inhaaloperatie voor de berekeningsplafonds in de sociale zekerheid.
  - Automatische toepassing van de wettelijke voorziene parameters voor de welvaartaanpassingen, zowel voor de minimumuitkeringen (1%), de gewone uitkeringen (0,5%) als de berekeningsplafonds (1,25%).
  - Onderwerpen van alle loonvoordelen aan een bijdrageplicht (aan SZ en fiscaliteit) (zie verder).



### **3.3. Federaal karakter van de SZ vrijwaren**

---

- De sociale zekerheid moet werknemers op een uniforme manier verzekeren, los van de plaats waar ze wonen of werken. De sociale bescherming kan m.a.w. niet een afgeleide zijn van de regionale economische situatie en evenmin van de bedrijfs- of sectorsituatie. Voor het behoud en de versterking van de interpersoonlijke solidariteit moet de sociale zekerheid federaal blijven.
- **Concrete actiepunten**
  - Een gelijke behandeling waarborgen van de werknemers in dit land door het behoud van de sociale zekerheid op federaal vlak
  - Een sociale invulling van de overgedragen bevoegdheden (bevoegdheid van onze intergewestelijken) en een respect voor het paritaire beheer.
  - De impact meten van het federaal beleid op de sociale actie en het gezondheidsbeleid van de deelstaten: de ziekenhuishervorming, de gezondheidsberoepen,...
  - Behoud van voldoende coherentie van de overgedragen bevoegdheden, alleen al om de rechten van werknemers te vrijwaren in geval van arbeidsmobiliteit.

## **B. Robuuste financiering SZ**

### **3.4. Een robuuste financiering**

---

- Er moet vermeden worden dat de middelste lonen de volledige financiering van de sociale zekerheid moeten dragen. Daarom moeten mechanismen waarbij de hoogste lonen ontsnappen aan sociale (en fiscale) bijdragen worden ingedijkt en juridisch gekaderd. Vandaag ontwikkelen deze zaken zich in een soort van juridische leemte waarbij werkgevers en sociale secretariaten vrij spel hebben en werknemers vaak het mes op de keel worden gezet met argumenten als behoud van werkgelegenheid.
- De vermindering van patronale bijdragen moet gekoppeld worden aan tewerkstellingsverbintenissen (zoals compenserende tewerkstelling bij collectieve arbeidsduurvermindering); de minder-inkomsten door bijdrageverminderingen moeten volledig worden gecompenseerd door alternatieve inkomsten (zie verder).
- Die alternatieve inkomsten moeten niet alleen de minderinkomsten opvangen maar ook zorgen voor bijkomende ontvangsten om de groeiende noden op te vangen ten gevolge van veroudering en andere maatschappelijke trends. In de discussie over de verbreding van de financieringsbasis van de Sociale Zekerheid worden er vanuit progressieve hoek ook voorstellen gelanceerd om heffingen in te voeren op robots of machines. Wat het ABVV betreft, mogen er geen taboes zijn in de discussie over de financieringsbronnen van de Sociale Zekerheid. Wel dient er op gewezen te worden dat er in ons land op regionaal en gemeentelijk niveau reeds heffingen bestaan op drijfkracht en op materieel en outillage die aangewend worden om de uitgaven van de regionale en de gemeentelijke overheden te financieren. Het ABVV pleit reeds lange tijd voor een bredere financieringsbasis van de Sociale Zekerheid waarbij ook inkomsten uit vermogen worden aangesproken. Dit kan de vorm aannemen van een Algemene Sociale bijdrage berekend over het globale inkomen.

De wet houdende hervorming van de financiering van de sociale zekerheid moet zodanig herzien worden dat het verzekeringskarakter behouden blijft en dat bijgevolg de verschillende financieringsbronnen voldoende zouden zijn om in te spelen op de behoeften van de loontrekkenden die kampen met de risico's van het leven.

## Concrete actiepunten

- Er moet absoluut worden vermeden dat op ondernemings- of sectorniveau een loongrens wordt gehanteerd waarboven enkel netto- voordelen worden toegekend en dus geen sociale bijdragen worden betaald. Dergelijke optimalisatie van de persoonlijke sociale zekerheid ondergraaft de solidariteit en de financiering van de SZ. Een loongrens tot waar sociale bijdragen worden betaald is bovendien onwettig daar die niet voorzien wordt in de sociale zekerheidsreglementering. Alle huidige en eventuele toekomstige patronale bijdragenvermindering moeten verplicht gecompenseerd worden middels de alternatieve financiering.
- Deze alternatieve financiering dient in eerste instantie gezocht te worden bij de inkomsten uit kapitaal en vermogen. Dit kan door een bijkomende bijdrage te koppelen aan de roerende voorheffing, die tevens een ontradend effect heeft op de vervennoetschappelijking van beroepsinkomsten.
- De invoering van een algemene sociale bijdrage kan gebeuren door de bestaande bijzondere sociale bijdrage voor werknemers op volgende vlakken te hervormen:
  - Toepassing uitbreiden naar alle vormen van inkomen en voor alle belastingbetalers (ook zelfstandigen) in plaats van enkel op lonen, onroerende inkomsten en sociale uitkeringen.
  - Afschaffing van het inkomstenplafond (72.500 euro bruto/jaar) waarboven deze bijdrage niet verschuldigd is.
- De wet op de financiering van de SZ moet opnieuw worden herzien, rekening houdend met hogergenoemde uitgangspunten (sluitende alternatieve financiering, bijv. Bovendien:
  - Moet de sociale zekerheid haar verzekeringskarakter behouden en mag ze niet afhangen van begrotingsdoelstellingen.
  - Moet de rol van de sociale gesprekspartners in het beheer van de sociale zekerheid versterkt worden, want alleen dankzij een paritair beheer kan de stabiliteit van de sociale zekerheid, dat een essentieel element is van sociale cohesie en beter samenleven, gegarandeerd worden.
  - Moet de sociale zekerheid een stabiele financiering krijgen dankzij een duurzame evenwichtsdotatie en dankzij een robuuste financiering gebaseerd op het kapitaal en het vermogen (zie hierboven).

## C. Onze verbeteragenda

### 3.5. Horizontale verbeteringen

---

- Versterken van het verzekeringsprincipe door de verbetering van het vervangingspercentage voor de berekening van de sociale uitkeringen.
- Zo veel mogelijk streven (dit wil zeggen zonder vermindering van de vergoedingen ten gevolge van beperkte begrotingsmiddelen) naar de individualisering van de sociale rechten.

Eerste stappen zouden erin kunnen bestaan

- De inkomstendrempels (van andere gezinsleden) vanaf wanneer de sociaal verzekerde beschouwd wordt als samenwonende, veeleer dan gezinshoofd, op te trekken.
- Een gelijkenschakeling van alle berekeningspercentages op het hoogste niveau, nl. dat voor gezinshoofden.
- Verhoogde uitkeringen in bepaalde gevallen voorzien, bv. eenoudergezinnen.
- Alle sociale uitkeringen optrekken, zodat ze boven de armoedegrens zouden liggen.

**Om hierin te slagen, is het meer bepaald van essentieel belang over te gaan tot:**

- De automatische toepassing van de welvaartsparameters voorzien in de wet op het generatiepact.
- Een inhaaloperatie voor de berekeningsplafonds in de sociale zekerheid.
- Wegwerken sociale en fiscale drempel-effecten zodat verhoging van sociale uitkeringen geen negatieve impact hebben op het recht op sociale voordelen en de verhoging niet wordt afgeroomd langs fiscale weg.

**3.6. *Betere pensioenen***

---

- 67 jaar om op pensioen te gaan is te laat en niet te verantwoorden. Er staan grote groepen werknemers te wachten op een job. Denken we maar aan de jongeren, mensen met een migratie-achtergrond. Nergens in Europa is de kloof op de arbeidsmarkt tussen mensen die buiten de EU geboren werden en mensen die hier geboren werden groter dan in België. Bovendien blijven onze pensioenen betaalbaar. De wettelijke pensioenleeftijd moet terug omlaag. De eindeloopbaan kan soepeler en meer respectvol voor elke werknemer en zeker deze met belastend werk.

Wij willen dat werknemers een waardig wettelijk pensioen hebben. Dit betekent dat de levensstandaard behouden moet worden. We geven vandaag in verhouding tot de andere EU-landen, weinig uit aan pensioenen. Het is dringend tijd om extra middelen in te zetten voor een beter pensioenstelsel.

- **Concrete actiepunten**

- Absolute prioriteit voor een versterkt wettelijk pensioenstelsel (via repartitie). Geen invoering van een puntenpensioensysteem dat onzekerheid meebrengt en de pensioenen herleidt tot een budgettaire en demografische aanpassingsvariabele.
- Wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar
- Vervroegd pensioen op 62 jaar na 40 jaar loopbaan.
- Recht op vervroegd pensioen voor belastend werk op 60 jaar na 35 jaar belastend werk of na 40 jaar loopbaan waarvan 20 jaar belastend werk. Een intrede in het pensioen voor belastend werk gaat uit van een volledige loopbaan voor de berekening.
- Registratie van criteria voor belastend werk die leiden tot een gepast eindeloopbaanbeleid
- Volwaardige gelijkstelling voor periodes met sociale uitkeringen of voor periodes gelijkgesteld met werk.
- Wettelijk pensioen van 75 % van het gemiddelde loon want hierdoor versterken we het verzekeringsprincipe voor iedereen. Bovendien harmoniseren we hierdoor naar boven toe met de ambtenarenpensioenen
- Op termijn: Volledige loopbaan na 40 jaar want 45 jaar loopbaan wordt amper bereikt en zorgt er voor dat de wettelijke pensioenen lager zijn. Door de loopbaaneis voor de berekening haalbaar te maken versterk je je verzekeringsprincipe (pensioen in 40sten i.p.v. 45sten).
- Een minimumpensioen van 1.500 euro netto, want dit is een minimum om van te leven wanneer je op pensioen bent. De kosten nemen alleen maar toe met de leeftijd.
- Een inhaaloperatie voor de oudste en vaak laagste pensioenen
- Recht op minimumpensioen na 30 jaar halftijdse tewerkstelling want vandaag vallen te veel vrouwen door de mazen van de minimumbescherming.

- Bijkomende financiering voor vergrijzing via : bestrijding fiscale fraude en fiscale ontduiking, terugschroeven fiscale cadeaus, vermogen- en meerwaardebelasting, bijkomende werkgeversbijdrage,...
- Herinvoering van de pensioenbonus om langer werken meer pensioenrecht te geven

### **3.7. *Betere ziekte- uitkeringen en gezondheidszorgen***

---

- Wij moeten de toegang tot kwaliteitsvolle, solidaire en billijk gefinancierde gezondheidszorg voor iedereen blijven eisen en moeten ons dus kanten tegen de begrotingsbeperkingen opgelegd door de Regering, alsook de prijsstijgingen van de farmaceutische specialiteiten aanvaard door deze Regering. Zij hebben immers tot gevolg dat steeds meer zieken niet meer de middelen hebben de geneesmiddelen te nemen die hen zijn voorgeschreven.

De aandacht en de inspanningen zouden bovendien meer gericht moeten zijn op de preventie van gezondheidsproblemen, meer bepaald op het werk (zie hoofdstuk 1) en op een beter sectoraal beheer waar mogelijk in het algemeen belang.

Wat de re-integratieplannen van zieken op het werk betreft, is het nodig er het vrijwillige karakter van te garanderen alsook een multidisciplinaire aanpak om de zieken gepast te begeleiden naar een terugkeer naar het werk, wanneer ze dit wensen. Deze re-integratieplannen mogen bovendien in geen geval feitelijke ontslagmachines zijn. De zieke werknemers moeten beschermd worden tegen het omzeilen van de procedures door de werkgevers.

Wanneer werknemers arbeidsongeschikt of invalide zijn, moeten ze de garantie hebben van een vervangingsinkomen dat hen en hun gezin in staat stelt in waardigheid te leven en om het hoofd te kunnen bieden aan eventuele bijkomende uitgaven die verband houden met hun gezondheidsproblemen.

Tot slot, zouden meer beroepsziekten als dusdanig erkend moeten worden op de lijst van de beroepsziekten.

- **Concrete actiepunten**

- De groeinorm van het budget gezondheidszorg moet opwaarts herzien worden en teruggebracht worden op het niveau vastgelegd door de vorige regering, d.w.z. op minstens 3%, en toenemend in functie van de toename van de kosten verbonden aan de demografische evoluties (toename en vergrijzing van de bevolking), de technologische ontwikkelingen en niet ingevulde noden (terugbetaling psychologen, versterken wijkgezondheidscentra e.d.). Beheersing van de uitgaven in de gezondheidszorg moet vooral worden nagestreefd via een efficiëntere organisatie van de gezondheidszorg (stimuleren van: globaal medisch dossier, generische geneesmiddelen, werken met openbare aanbestedingen om met hetzelfde resultaat het goedkoopste medicijn in de markt te zetten (Kiwimodel), samenwerking tussen zorgaanbieders e.d.)
- Bijkomende middelen – te financieren dankzij de goedkeuring van een eerlijke en billijke fiscaliteit (zie hoofdstuk 5) – moeten door de overheid toegekend worden voor de preventie van gezondheidsproblemen, wat op langere termijn zal toelaten grotere besparingen door te voeren in de gezondheidszorg.
- Maatregelen die de preventie van de gezondheidsproblemen gelinkt aan het werk moeten versterken, moeten gepromoot worden: de sociale inspectie versterken, beter de wet welzijn en de wet psychosociale belasting toepassen,... (zie hoofdstuk 0).
- Het remgeld (deel ten laste van de patiënt) moet verminderd worden, meer bepaald voor tandverzorging om onder meer een betere preventie van tandproblemen te verkrijgen.
- De maximumfactuur (MAF) moet neerwaarts herzien worden. De derdebetalersregeling veralgemenen.

- De inkomensplafonds die de toegang tot verhoogde tegemoetkomingen (RVT-statuuat) toelaten, moeten opwaarts herzien worden.
- De wachttijd die van 6 naar 12 maanden is opgetrokken vooraleer de ziekte-uitkeringen te kunnen genieten, moet opnieuw naar 6 maanden gebracht worden.
- De ziekte-uitkeringen moeten voor alle sociaal verzekerden boven de armoedegrens opgetrokken worden.
- De verzekeringssystemen reguleren in het belang van de patiënten (cf. probleem van de hospitalisatieverzekeringen die bijna verplicht worden voor de leden van de ziekenfondsen en die een bijkomende last vertegenwoordigen. Probleem van de privéverzekeringen die de risicodekking verminderen – waaronder de uitsluiting van de dekking van medische kosten die het resultaat zijn van een burn-out):
  - Allereerst de basisdekking van de verplichte verzekering in gezondheidszorg zo betaalbaar en ruim mogelijk maken,
  - Aan de privéverzekeringen opleggen de risico's te behouden die duur blijken te zijn in de basisdekking van de ziektepolis, veeleer dan hun toe te laten risico's zoals burn-out eruit te halen.
- De sinds 1 december 2016 ingevoerde reglementering betreffende de re-integratieplannen van zieken fundamenteel herzien om er een instrument van te maken voor de begeleiding van zieken die naar het werk willen terugkeren.
- Het syndroom van professionele uitputting (of burn-out) laten erkennen op de lijst van beroepsziekten.
- Het actieplan burn-out uitgewerkt in het kader van de maatschappelijke uitdagingen van het IPA laten financieren door een fonds dat door de overheid en de werkgevers wordt gespijsd.
- Vergoedingen naar aanleiding van een arbeidsongeval of beroepsziekte moeten volledig kunnen gecumuleerd worden met een pensioenuitkering (wat voor een gewoon ongeval met vergoeding van een privé-verzekering wel kan).

### **3.8. *Betere werkloosheidsverzekering***

---

- De werkloosheidsverzekering moet een vangnet zijn voor wie zijn job verliest of moeilijkheden heeft om werk te vinden. Werknemers moeten op dit vangnet kunnen vertrouwen. Hiervoor is het belangrijk dat de voorwaarden voor recht op uitkeringen duidelijk en transparant zijn, en dat de uitkeringen hoog genoeg zijn om periodes van werkloosheid te kunnen overbruggen aan dezelfde levensstandaard.

Met betrekking tot de hoogte van de uitkeringen, is een belangrijk strijdpunt van het ABVV de individualisering van uitkeringen. Het onderscheid in uitkeringen tussen samenwonenden en alleenstaanden is achterhaald en maakt uitkeringsgerechtigden financieel afhankelijk. Het ABVV eist dan ook de optrekking richting tarief gezinshoofden. Dit zou meteen heel wat discussies en rechtszaken over de vraag of er al dan niet sprake is van samenwoning vermijden, en rechtszekerheid bieden aan uitkeringsgerechtigden in nieuwe woonvormen (cohousing, kangoeroewonen,...).

Tot slot is het belangrijk dat de werkloosheidsverzekering een recht is waarop een werkloze zich zonder gêne kan beroepen. Hulp en ondersteuning bij de zoektocht naar werk zijn nodig, en ook controle en sancties zijn nodig om misbruiken te voorkomen. Maar ondersteuning en controle mogen in geen geval verworden tot een jacht op werklozen en verplichtingen die als onredelijk of zinloos worden ervaren.

- **Concrete actiepunten**

- *Inschakelingsuitkeringen:*

In deze periode van grote jongerenwerkloosheid, is het belangrijk dat jongeren kunnen rekenen op uitkeringen en op begeleiding bij hun zoektocht naar werk.

De afgelopen jaren werden heel wat besparingsmaatregelen genomen op de kap van jongeren. Deze maatregelen zijn asociaal en contraproductief en moeten afgeschaft worden, zowel de diplomavorwaarde als de beperking van de inschakelingsuitkeringen in de tijd.

- *Jeugdgarantie:*

In het kader van de Europese jongerengarantie heeft België en de deelgebieden al inspanningen gedaan om jongeren aan het werk te helpen. Er zijn ook zichtbare resultaten, maar toch moeten we vaststellen dat men er niet in is geslaagd om iets te doen aan de situatie van de meest kwetsbare groepen. De langdurige werkloosheid van laaggeschoolde jongeren en werknemers met een migratie-achtergrond blijven problematisch. We pleiten dan ook voor een verderzetting en uitbreiding van de jeugdgarantie met een algemene garantie voor jongeren op een kwalitatieve job, opleiding of stageplaats na maximum 4 maanden werkloosheid.

- *Tijdelijke werkloosheid:*

Voor tijdelijke werkloosheid besliste de regering dat enkel nog uitkeringen toegekend worden indien de werknemer voldoet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor volledige werkloosheid. De sociale partners gaven hierover unaniem negatief advies, maar dat kon de regering niet tegenhouden. Deze maatregelen brengt heel wat administratieve rompslomp met zich mee, maar is vooral heel onrechtvaardig. Waarom een werknemer straffen als zijn werkgever zijn verplichting om hem werk te geven niet nakomt? Het ABVV eist dan ook de afschaffing van deze maatregel.

- *Volledige werkloosheid:*

Het ABVV heeft zich altijd verzet tegen de degressiviteit van de uitkeringen, en zal dat blijven doen. Het verzekeringsprincipe houdt in dat werklozen recht hebben op een uitkering berekend op basis van hun laatste loon.

De opvolgings- en controleprocedures (zoals de dispo procedure) leggen heel wat verplichtingen op aan de werkloze. Daartegenover staat geen enkele (afdwingbare) verantwoordelijkheid voor de overheid om voldoende kwaliteitsvolle jobs te voorzien. Het ABVV is voorstander van het invoeren van een garantie voor een passende baan, werkervaring of opleiding binnen een redelijke termijn. Niet alleen voor (laaggeschoolde) jongeren, maar ook voor (zeer) langdurig werklozen. Bovendien moet er een recht zijn op een gegarandeerde uitkering. Deze garantie moet stevig omkaderd worden, na onderhandelingen met de sociale gesprekspartners, om elk misbruik, elke ontsparing, elk buitengewoon voordeel voor de werkgevers enz. te vermijden.

### **3.9. Een betere eindloopbaanregeling via SWT en landingsbanen**

---

Het ABVV is – naast de mogelijkheden om vervroegd op pensioen te gaan (zie 3.6.) - voorstander van het behoud van SWT-statuut, zonder verdere verstrenging van de voorwaarden en met volledige gelijkstelling voor het pensioen. Enerzijds biedt het SWT verdiende rust voor werknemers met lange en/of zware loopbaan. Bij herstructureringen vormt het SWT vaak een noodoplossing, die zowel een degelijk inkomen garandeert aan ontslagen werknemers als een manier vormt om werkgevers te responsabiliseren. Tot slot herinneren we eraan dat de vergoeding SWT behouden blijft als de werknemer terug aan het werk zou gaan. Een werknemer zou een deeltijdse of lichtere job kunnen aanvaarden, zonder financieel nadeel te lijden. Bovendien moet het recht op landingsbanen terug verbeterd worden zodat het werk doenbaar blijft, ook voor oudere werknemers.

- **Concrete actiepunten:**

Geen verdere verstrenging van de voorwaarden voor toegang tot het SWT. Recht op SWT voor herstructurering of onderneming in moeilijkheden vanaf 56 jaar en recht op SWT voor belastend werk en lange loopbaan vanaf 58 jaar.

- Het ABVV heeft zich altijd verzet tegen de beschikbaarheid van werknemers in SWT omdat het SWT zodanig is verstrengd dat wie nog recht heeft al een hele lange of zware loopbaan achter de rug heeft. Bovendien is de huidige regeling complex en zorgt ze voor heel wat vragen en rechtsonzekerheid bij (kandidaat) SWT-ers. Wie nog wenst te werken, moet dat natuurlijk kunnen, en moet kunnen rekenen op begeleiding als daar nood aan is.
- Voor elk SWT-stelsel geldt een andere methode om de loopbaanvoorwaarde te berekenen. Voor de vrijstelling van beschikbaarheid geldt nog een andere berekeningsmethode. Het wordt al te moeilijk om werknemers correct te informeren over hun rechten en verplichtingen. Het ABVV zet zich in voor een vereenvoudiging van de loopbaanberekening zonder de toegang te beperken.
- Recht op tijdskrediet-landingsbanen (halftijds of 1/5<sup>de</sup>) met RVA-uitkering op 55 jaar.
- Werkgevers responsabiliseren om een passend eindeloopbaanbeleid op te zetten (versterken CAO 104, zie hoger)
- Vervangingsplicht voor oudere werknemers die hun loopbaan verminderen of in een eindeloopbaanregeling (behalve ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering)

## 4. **Betere levenskwaliteit**

### A. **Kwaliteitsvolle openbare dienstverlening**

#### 4.1. **Sterke openbare diensten**

- Het ABVV maakt een maatschappelijke keuze door een sterke overheidssector te verdedigen. We geloven er immers in dat die echt bijdraagt aan het wegwerken van verschillen en het creëren van een emanciperende samenleving voor iedereen.
- Het ABVV is tegen de commercialisering van de openbare diensten en tegen elke vorm van privatisering van die diensten, omdat we ervan overtuigd zijn dat de openbare diensten een aantal maatschappelijk essentiële diensten en opdrachten vervullen die nooit op dezelfde manier door de privésector tegen een toegankelijke prijs zouden geboden kunnen worden voor alle burgers.
- Een kwaliteitsvolle openbare dienst is een openbare dienst die investeert in zijn personeel. Daarom verdedigt het ABVV een sterk personeelsbeleid in de openbare diensten. We verdedigen het statuut van de ambtenaren en willen niet dat dit neerwaarts wordt gewijzigd in een context van harmonisering van statuten (pensioen enz.) en van flexibilisering (meer bepaald via het invoeren van het uitzendwerk).
- Het ambtenarenstatuut vormt een garantie voor de burgers om de uitoefening van deze diensten in volledige onafhankelijkheid te verzekeren. Daarom blijft het ABVV zich verzetten tegen de maatregelen van de regering Michel om nog meer contractualisering in te voeren in de openbare diensten, nu ook via uitzendkrachten en door de statutaire tewerkstelling te laten uitdoven.
- Het ABVV eist dat de afslanking van de openbare diensten stopt en onderhandelde maatregelen met het oog op een verbeterde efficiëntie van de openbare diensten door hen daartoe de nodige middelen aan te reiken.
- Het ABVV eist investeringen in de openbare diensten die bijdragen aan de economische ontwikkeling van het land (mobiliteit, gezondheid, justitie, energie, leefmilieu enz.).
- Het ABVV eist het behoud van controle van een openbare referentiebank die het spaargeld van burgers kan verzamelen om het te investeren in lokale, sociale en duurzame investeringen die zullen bijdragen aan het collectieve welzijn.
- Wij willen de controlerende en regulerende rol van de openbare diensten en de fiscale administratie versterken, door de nodige menselijke, financiële en wetgevende middelen te voorzien.
- Als ABVV zullen we een positief imago van de openbare diensten blijven uitdragen en hun belangrijke rol in onze samenleving promoten.
- Het ABVV eist dat de openbare diensten hun rol als nabijheidsdienst kunnen blijven spelen waarmee ze een onmisbare bijdrage leveren aan de sociale cohesie van de samenleving. In dit kader onderlijnen we de essentiële rol van de OCMW's, maar ook de geografische spreiding van toegankelijke openbare diensten.

In de huidige context van digitalisering en van e-government betreft een van de prioriteiten van het ABVV de garantie dat de burgers op gelijke wijze toegang blijven hebben tot alle openbare diensten. Er moet bijzondere aandacht gaan naar de meest kwetsbare groepen op het gebied van toegang tot het digitale en digitale competenties. Via het behoud van plaatselijke kantoren, maar ook via vormingsprogramma's om de digitale kloof (in België 13%) te dichten.



## **4.2. Uitbouw social Profit**

---

De social profit sector is wijdvertakt en neemt een bijzondere plaats in onze samenleving in doordat ze een antwoord biedt aan de behoeften van burgers en werknemers en meewerkt aan sociale rechtvaardigheid. Door het leveren van diensten aan personen en aan de maatschappij garandeert deze sector het sociale welzijn en solidariteit.

De sector staat garant voor een groot deel aan tewerkstelling vooral voor vrouwen, zowel geschoolden als kortgeschoolden.

Maar in een budgettaire context waarin de regering Michel fors knipt in subsidies, dreigt de social profit, door aanvallen op zijn fundamentele opdrachten en op de tewerkstelling die de sector vertegenwoordigt, fundamenteel in vraag te worden gesteld en dus ook te worden verzwakt.

### **Concrete eisen:**

- Het ABVV blijft zich verzetten tegen verdere voornemens van commercialisering of vermarkting van de social profitdiensten die momenteel aan de gemeenschap worden geleverd. Hoe dan ook, het ABVV pleit voor toegankelijke kwaliteitsvolle gezondheidszorg en kwaliteitsvolle tewerkstelling voor de werknemers in de sector.
- Het ABVV eist dat de openbare middelen die besteed worden aan zorg, cultuur sociale activiteiten en gezondheid,... het voorwerp uitmaken van een effectief groeipad om tegemoet te komen aan een stijgende nood aan o.a. zorg, opvang... en uiteindelijk leiden tot voldoende kwaliteitsvolle voorzieningen.
- De regering moet de social profitsectoren centraal in al haar prioritaire beleidslijnen plaatsen en de nodige middelen vrijmaken.
- Voor het ABVV moet de aantrekkelijkheid van de social profitsectoren absoluut worden ondersteund, zowel in termen van arbeidskwaliteit en -voorwaarden, als door het aanbieden van correcte loonvoorwaarden. Het ABVV veroordeelt scherp elke poging om te besparen op de lonen en arbeidsvoorwaarden in de verschillende social profitsectoren. Het ABVV veroordeelt dan ook de voortdurende creatie van nieuwe statuten zoals het onbelast bijverdienen, waardoor de arbeids- en verloningsvoorwaarden onder hoogdruk komen.
- Bijkomende bijdrageverminderingen die zouden worden toegekend aan commerciële private sectoren moeten ook worden toegekend aan de social profitsectoren. In tegenstelling tot de private commerciële bedrijven werden de bijdrageverminderingen die werden toegekend aan de social profit trouwens omgezet in effectieve kwalitatieve tewerkstelling van onbepaalde duur.
- Tot slot benadrukt het ABVV dat alle maatregelen die genomen worden het voorwerp moeten uitmaken van sociaal overleg met de sector.

## **B. Het milieu beschermen en de klimaatopwarming bestrijden: There are no jobs on a dead Planet !**

### **4.3. Transitie naar een duurzame economie**

---

- Het ABVV vraagt actieve betrokkenheid van de werknemers in het kader van de definiëring en de uitvoering van deze transitie. Het zijn de werknemers die hun werkinstrument het best kennen! Acties op de werkplek: er moeten acties worden opgezet op bedrijfsniveau, omdat de werkplek kan optreden als plek van transformatie, waarbij de ondernemingen innovatie wordt ingeblazen: minder energieverbruik, minder CO<sub>2</sub>- uistoot, rationeler gebruik van materialen en grondstoffen,... De werknemers moeten nieuwe rechten verkrijgen, met inbegrip van het ontvangen van informatie over de impact op het milieu van de ondernemingsprocessen, het volgen van een vorming over het milieu of deelnemen aan de uitwerking van strategieën over het voortbestaan van een bepaalde onderneming op lange termijn.

- Sectorfondsen afstemmen op duurzame investeringen die bijdragen aan een koolstofarme economie.
- Anticipatie en begeleiding: gezien het ontbreken van gedetailleerde studies hierover moeten we dit soort toekomstgerichte studies voorzien. Op basis van hun vaststellingen en lessen zullen de sociale gesprekspartners via overleg het beleid moeten bestuderen voor de bestrijding van klimaatveranderingen en de uitputting van primaire grondstoffen, in functie van hun impact op de tewerkstelling en hun inkomsten, om volledig voorbereid te zijn op de gevolgen en om de uitwerking van sociale begeleidingsmaatregelen aan te moedigen. Zowel op het algemene niveau, als op het niveau van de sectoren, door de sociale dialoog te garanderen. Het ABVV vraagt een kadaster van 'risico'-banen in het kader van een transitie naar een koolstofarme economie!
- Dringend een investeringsprogramma toegespitst op tewerkstelling, vorming en technologieën voor een transitie naar een koolstofarme economie en de bescherming van de natuurlijke hulpbronnen opzetten of versterken, met respect voor de internationale normen inzake arbeid en de principes van veiligheid en gezondheid op het werk!
- In 2015 schatte het Planbureau dat België tegen 2030 31 miljard € zou moeten investeren en zo fossiele energiebronnen zou achterwege moeten laten, om te antwoorden op de groeiende vraag naar elektriciteit, maar ook voorbijgestreefde productie-eenheden te vervangen (cf. deel 1.1).
- Een sterke overheid die garant staat voor economische diversificatie. De markt moet niet alleen de uitdaging aangaan van een transitie naar een duurzame samenleving, aangezien die leidt tot ongelijkheid en een onbillijke verdeling van kosten en baten. De overheid speelt ook een centrale rol in dit proces. Ze moet de privésector aanmoedigen, begeleiden en controleren zodat die de goede richting uitgaat.
- Bijzondere aandacht voor de kringlooeconomie die uitdagingen biedt op ecologisch, economisch en maatschappelijk vlak.

De kringlooeconomie moet niet beperkt blijven tot de ontwikkeling van de afvalverwerkende sector. Het is integendeel en vooral de bedoeling om het volume aan afval in alle stadia van het productieproces te beperken.

Op vakbondsvlak herhaalt het ABVV zijn eis voor het creëren van een reglementair kader om de invoering van een CPBW voor een bedrijfszone of binnen een productieketen mogelijk te maken.

Het ABVV vindt dat de kringlooeconomie de lokale tewerkstelling moet bevorderen. In dat kader moet er bijzondere aandacht worden besteed aan de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers in die sector(en). Ten slotte moet de ontwikkeling van de kringlooeconomie ook gepaard gaan met beroepsopleidingen voor de werknemers in krimpende en/of transformerende sectoren.

- Het ABVV vraagt een verstrenging van de normen voor een gezonde omgeving, zowel op de werkplek als voor de producten.
- De opname van milieuclausules bij het plaatsen van overheidsopdrachten. Die kunnen ook gebruikt worden om de korte keten, en dus de lokale tewerkstelling te bevorderen. Ook het toekennen van subsidies moet afhankelijk gemaakt worden van de naleving van milieuclausules.
- Als ABVV staan we positief ten aanzien van initiatieven van de burgerbewegingen zoals de burgercoöperaties voor groepsaankoop van energie.

## C. Duurzame mobiliteit

### 4.4. Duurzame mobiliteit

---

#### 4.4.1 Voor het ABVV is er een andere mobiliteit, een duurzame mobiliteit, mogelijk:

- Een voor zo ruim mogelijk publiek toegankelijke mobiliteit die deze uitdagingen van verkeerscongestie en de impact ervan op het milieu, de gezondheid, het klimaat, de levenskwaliteit en de economie in aanmerking neemt.
- Een mobiliteit gebaseerd op een ambitieuze visie op het openbaar vervoer:
- Een voor de grootste massa toegankelijke mobiliteit.
- Een mobiliteit die het gebruik van de wagen niet uitsluit, maar integreert in een multimodaal model, waarbij de verschillende vervoersmiddelen worden ingezet volgens het STOP- principe (= Stappen, Trappen, Openbaar vervoer, personenwagen).
- Een mobiliteit die de verworvenheden van de werknemers behoudt, maar hen een waaier aan mogelijkheden en alternatieven aanbiedt.
- De werkgevers responsabiliseren in het kader van het woon-werkverkeer van de werknemers.
- Mobiliteitsvraagstukken ook syndicaal te analyseren vanuit de gender-invalshoek.

#### 4.4.2 De concrete eisen van het ABVV

- Een overlegde visie bepalen: in de eerste fase wordt een echt mobiliteitsbeleid bepaald waarbij alle overheidsniveaus en actoren van de samenleving en in het bijzonder de werknemersvertegenwoordigers worden betrokken!
- Sterk en ambitieus openbaar vervoer: Deze visie is gebaseerd op het openbaar vervoer (treinen – trams – bussen), integreert de zachte mobiliteit (fiets, voetganger) en maakt het wagengebruik vlotter. Het ABVV vraagt:
  - Een nationaal investeringsplan dat inspeelt op de reële behoeften (niet gebaseerd op een fictieve verdeelsleutel)
  - Een sterk, betaalbaar en toegankelijk (ook voor personen met een beperking) spoorvervoer met een ruimer aanbod, zelfs in de landelijke gebieden, uit te werken in samenwerking met de gewestelijke en plaatselijke vervoersmaatschappijen.
  - Verbod een spitsuurtarief toe te passen (cf. unaniem advies CRB-NAR over het onderwerp).
  - Een kwaliteitsvolle dienstverlening die de veiligheid verzekert, met meer bepaald het behoud van treinbegeleiders die instaan voor de veiligheid en het comfort van de reizigers (ter herinnering: verschillende landen waaronder Denemarken zijn teruggekeerd naar het principe 'one man car').
  - Meer preventieve controles, meer reserve- en onderhoudspersoneel, nieuwe treinstellen om de stiptheid en de vlotheid van het spoorverkeer te garanderen.

Responsabiliseren van de werkgevers: door de federale diagnostiek te veralgemenen van de tot alle werkgevers en door hen aan te zetten een beleid van tussenkomst in de kosten voor woon-werkverkeer toe te passen waarbij het gebruik van de zachte mobiliteit wordt aanmoedigd.

- Promotie voor het gebruik van de zachte mobiliteit: de werkneemsters en werknemers aanmoedigen om met de fiets of te voet te komen werken, met beveiliging van de infrastructuur en door stelselmatig deze zachte mobiliteit in aanmerking te nemen bij de inrichting van de openbare ruimtes.

- Verbetering van cao19 (verplichte tussenkomst werkgever in kosten openbaar vervoer):
  - Door de afschaffing van de limiet van 5 km voor een verplichte tussenkomst van de werkgever,
  - Voor de abonnementen in de grootsteden: de afschaffing van de maximumgrens van tussenkomst (prijs van de treinkaartjes voor 7 km).
  - Het herstel van het percentage, met name 75% tussenkomst van de werkgever,
  - De promotie van het derdebetalersysteem (zodra de werkgever tussenkomt voor 80%, neemt de Staat de overige 20% voor zijn rekening, en is het vervoer gratis voor de werknemers).
- De bedrijfswagen als salaris. De bedrijfswagen is een element van de verloning, een vorm van loon voor een aantal werknemers geworden. Het gebruik van dit type loon moet minder gestimuleerd worden, zonder vermindering van de compensatie die voor de werknemer gelijkwaardig moet blijven. Bijgevolg moet men het (para)fiscaal voordeel voor de werkgever verminderen.
  - Het gebruik zelf van de salariswagen moet ook minder aangemoedigd worden. Bijgevolg moet de toewijzing van een salariswagen VERPLICHT samengaan met de toekenning van een abonnement bij een openbare vervoersmaatschappij.
  - Indien de werkgever dit abonnement niet toekent, zal het equivalent van het abonnement in 1ste klasse beschouwd worden als een in zijn hoofde niet-aftrekbare uitgave.
  - Voor het ABVV moet het budget een echt alternatief op de salariswagen zijn. Maar niet zoals voorgesteld door de regering Michel met zijn 'cash for car', een systeem dat de werknemers toelaat hun salariswagen om te zetten in cash. Een cash bedrag dat precies op dezelfde manier wordt belast als een salariswagen (dus duidelijk minder dan het normaal loon) en dat door de werknemer naar goeddunken kan gebruikt worden. Dit betekent dat dit systeem geenszins beantwoordt aan de doelstelling om duurzame mobiliteit te verbeteren.
 

Voor het ABVV moet het budget getrouw de definitie weerspiegelen door de sociale gesprekspartners gegeven in het kader van het 1ste IPA, nl. een budget dat de werknemer de mogelijkheid biedt te kiezen voor duurzame vervoersmodi en –diensten; d.w.z. een alternatief dat duidelijk is gericht op de verbetering van de mobiliteit, zonder echter de begunstigen te benadelen!
- Mobiliteitspremie invoeren: De werkgever moet een compensatie geven aan de werknemers in de zones die niet goed worden bediend door collectief vervoer (industriezone, havengebied...). Doelstelling: de werkgevers aanmoedigen het collectief vervoer van hun werknemers te ontwikkelen: ofwel komt de werkgever tussen in de vervoerskosten van de werknemers (meer bepaald in het kader van cao19 wat het openbaar vervoer betreft), ofwel biedt de werkgever een collectieve vervoersdienst aan.

## **5. Rechtvaardige inkomensverdeling**

### **A. Ongelijke verdeling van inkomens en vermogens: geen natuurwet**

#### **5.1. Een grotere inkomens- en vermogensgelijkheid**

---

- We mogen inkomens en vermogensongelijkheid niet zomaar dulden om het daarna via de fiscaliteit en andere transfers proberen op te lossen. Ook de ongelijkheid voor herverdeling moet worden tegengegaan. Dit moet in ieder geval door:
  - Versterking van het sociaal overleg. Over sociale bescherming, sociale zekerheid en loonvorming moeten de sociale gesprekspartners vrij kunnen onderhandelen zonder politieke bemoeienissen.
  - Massale investeringen in onderwijs en vorming. Het onderwijs in België reproduceert vandaag teveel de bestaande sociale ongelijkheid. In plaats van de verschillen tussen zwakke en sterke leerlingen te verkleinen, gebeurt het omgekeerde.
  - Jobkwaliteit moet opnieuw op de voorgrond. Niet gestandaardiseerde arbeidsvormen zoals tijdelijke contracten en part-time contracten hebben volgens de OESO een hogere inkomensongelijkheid tot gevolg.
  - Genderbeleid: inclusie van vrouwen op de arbeidsmarkt verlaagt de inkomensongelijkheid.
  - Naast robuuste minimumlonen op interprofessioneel en sectoraal niveau moet binnen ondernemingen een maximale loonspanning worden opgelegd. Deze informatie moet economische en financiële informatie worden die aan de OR moet worden meegedeeld en opgenomen moet worden in de sociale balans.
  - Investeringen in alle openbare diensten.
- Maar ook op het vlak van fiscaliteit en herverdelingsystemen ligt er werk op de plank. België beschikt nog steeds niet over een vermogenskadaster waaruit we eindelijk zouden kunnen afleiden wat iedere Belg bezit. Op basis van dit kadaster zou een doorzichtig en rechtvaardig fiscaal regime kunnen worden uitgewerkt. (zie verder: Een rechtvaardige fiscaliteit)

### **B. Overheidsbeslag: vooral sociale transfers**

#### **5.2. Inzetten op sociale bescherming en (sociale) investeringen**

---

- We verzetten ons tegen de beeldvorming waarbij de overheidsuitgaven als een last worden beschouwd die de economie zou bezwaren. Dat een groot aandeel van de voortgebrachte welvaart naar overheidsuitgaven vloeit, is eigen aan een sociale welvaartsstaat. Zeker de sociale transfers (SZ) en de sociale investeringen (zoals onderwijs) moeten voldoende hoog zijn en kunnen groeien in functie van maatschappelijke behoeften.
- We pleiten voor een ambitieus beleid op vlak van overheidsinvesteringen (zie hfst 1).
- We verzetten ons tegen privatisering of tendering voor de openbare diensten. Deze blijken vaak veel duurder te zijn voor de belastingbetaler en de gebruiker dan sterke openbare diensten. Ook het verpakken van overheidsinvesteringen als Publiek-Private Samenwerkingscontracten (PPS) heeft een hogere kostprijs dan een investering zelf financieren als overheid.

## C. Rechtvaardige fiscaliteit

### 5.3. Een rechtvaardige fiscaliteit

---

#### 5.3.1 *Rechtvaardige fiscaliteit veronderstelt dat alle inkomens gekend zijn en op een globale en progressieve manier worden belast.*

Het ABVV pleit in de fiscaliteit voor de toepassing van het principe: een euro = een euro. Waarbij ook een einde wordt gesteld aan de vrijstelling van meerwaarden en huurinkomsten en wat een transparantie vereist in hoofde van managementvennootschappen. Daarenboven moeten grote vermogens worden aangesproken.

#### 5.3.2 *Verschuiving naar vermogens- en kapitaalbelastingen*

- Er moet zo snel mogelijk werk gemaakt worden van een meerwaardebelasting bij de verkoop van activa. In het buitenland bedragen de tarieven op de meerwaarde bij de verkoop van aandelen tussen de 25% en de 50%. In België worden deze meerwaarden vandaag gewoonweg niet belast. Een meerwaardebelasting is niet enkel een rechtvaardige bron van overheidsinkomsten, het is ook een aanmoediging voor Belgische bedrijfsleiders om hun bedrijven niet zomaar aan buitenlandse overnemers te verkopen en te investeren in doorgroei.
- Een rechtvaardige vermogensfiscaliteit betekent ook een rechtvaardige woonfiscaliteit. Het ABVV pleit voor de belasting van de reële huurinkomsten in de personenbelasting en voor een perequatie van het Kadastraal Inkomen. Doordat het Kadastraal Inkomen niet meer geactualiseerd werd sinds 1975 zijn er niet te rechtvaardige verschillen opgedoken in de manier waarop woningbezit wordt belast.
- Het ABVV pleit voor de invoering van een echte vermogensbelasting in België. We mogen ons niet tevreden stellen met pseudo-maatregelen zoals de doodgeboren speculatietaks of de belasting op effectenrekeningen.
  - Niet alleen de inkomens uit vermogen moeten rechtvaardig belast worden, maar voor de grootste vermogens moet ook het vermogen zelf belastbaar zijn. Bij de berekening van de belastbare basis voor een belasting op de grote vermogens voorzien we in een uitzondering voor de eigen woning.
  - Vanuit dit oogmerk is het absoluut noodzakelijk elk overblijfsel van bankgeheim af te schaffen en een einde te stellen aan elke mogelijkheid om een beroep te doen op managementvennootschappen om de belasting te omzeilen.
- Op Europees niveau is het ABVV voorstander van een heffing op financiële transacties (FTT of Tobintax). Het verzet tegen de invoering van deze belasting door de Belgische regering moet onmiddellijk eindigen.

#### 5.3.3 *Ook bedrijven moeten belastingen betalen*

- Er is een Europese 'Race to the bottom' aan de gang op het vlak van de tarieven in de vennootschapsbelasting. Deze evolutie moet een halt worden toegevoerd door de invoering van een Europese minimumbelasting van 25% op de winsten van vennootschappen.
- Het ABVV is voor de invoering van een echte minimumbelasting in de vennootschapsbelasting in België om ervoor te zorgen dat alle economische actoren bijdragen aan de financiering van de collectieve voorzieningen en de openbare diensten.
- De ondernemingen die in verschillende landen actief zijn, de multinationals op de eerste plaats, moeten verplicht worden om publiek te rapporteren over welke winsten ze in welke landen zij die realiseren (Public Country-by-Country Reporting, PCbCR). Samen met striktere regels op vlak van 'transfer pricing' moet dit ertoe leiden dat winsten van multinationals voortaan worden belast

in de landen waar ze gegenereerd worden in plaats van ze artificieel te versluizen naar belastingparadijzen. Ook in het kader van de platformeconomie moet gewerkt worden aan een correcte toewijzing van de gerealiseerde winsten door deze platformen.

- Het ABVV pleit voor het afschaffen van de notionele intrestaftrek (of een gelijkwaardige maatregel die in vervanging zou komen) en het verlaagde tarief voor kleine vennootschappen met een fictieve interest op hun eigen vermogen. In het verleden heeft deze maatregel de staatsbegroting handenvol geld gekost. Nu de rente historisch laag staat, is het een ideaal moment om deze regeling af te schaffen. De aftrek voor Definitief Belaste Inkomsten (DBI-aftrek) mag bovendien slechts minimaal toegekend worden. Deze aftrek stelt dividenden van dochterondernemingen vrij van belasting op niveau van de moederonderneming. Vandaag wordt deze gunstregeling in België veel ruimer toegepast dan wat verplicht wordt door de Europese regelgeving.
- De Belgische regering moet onmiddellijk haar verzet staken tegen de Europese eis tot terugvordering van de voordelen toegekend aan multinationals in het kader van de excess profit rulings. Deze rulings werden in 2005 ingevoerd om beslissingscentra van internationale ondernemingen naar België te lokken. In de praktijk kwam dit neer op een vermindering van de belastbare basis van meer dan 50% tot zelfs 90%. Multinationals moeten in hun jaarverslag melding maken van de fiscale rulings die ze in de verschillende landen onderhandelen. De fiscale autoriteiten moeten transparant informeren over de door hen gesloten rulings. Dubbel belastingverdragen (akkoorden om dubbele belasting te vermijden) mogen niet gesloten worden met belastingparadijzen.
- Een Robottaks kan een bron van overheidsinkomsten zijn. Naar het voorbeeld van regionale en lokale heffingen op materieel en outillage en op drijfkracht. Dergelijke heffingen moeten zo vorm gegeven worden dat ze nieuwe investeringen bevoordelen ten opzicht van reeds afgeschreven machines.
- De vennootschapsbelasting is voor bedrijven niet voor personen. Er moet een einde komen aan de managementvennootschappen door de invoering van het principe van fiscale transparantie voor de personenvennootschappen.

#### **5.3.4 Maak de personenbelasting progressiever en globaler**

- Het ABVV eist dus een ambitieuze belastinghervorming die tot doel heeft de verschillende inkomsten transparant en globaal te behandelen en die opnieuw een grotere progressiviteit invoert. Deze belastinghervorming zal moeten toelaten alle inkomsten rechtvaardig te doen bijdragen om de Staat in staat te stellen de aan de burgers geleverde diensten en de systemen van sociale bescherming te financieren.
- De progressiviteit in de personenbelasting moet hersteld worden zodat deze opnieuw geldt voor de top 1% van de Belgische inkomens. Het ABVV pleit voor een grotere progressiviteit via een verhoging van het belastingvrije aandeel voor de lage en gemiddelde inkomens (met een degressiviteit om drempel-effecten te vermijden) en door voor de zeer hoge inkomens (de top 1%) het aantal belastingschijven te verhogen, bijvoorbeeld door de hogere belastingschijven die tijdens de laatste belastinghervorming werden opgeofferd opnieuw in te voeren voor die topinkomens.

Opdat deze maatregel effect zou hebben, moeten het verschijnsel van 'overgang naar een vennootschap' en andere technieken van belastingontduiking zoals de 'salary-split' stopgezet worden. Een hervorming van de personenbelasting met het oog op een grotere progressiviteit, moet ook oog hebben voor het geheel van belastingschijven en de bijhorende drempels en percentages.

- Het ABVV pleit voor het invoeren van echte fiscale transparantie voor alle inkomens dankzij een verplichte dubbele aangifte, door debiteuren en begunstigden, van alle inkomens, ongeacht de bron (beroepsinkomen, inkomen uit kapitaal, meerwaarde, huurinkomsten, ...).

De concrete uitvoering van deze 'Global Tax On Web' moet leiden tot de opstelling van een inkomens- en een vermogenskadaster. Hierbij moet elk overblijfsel van het bankgeheim afgeschaft worden en moet komaf gemaakt worden met de mogelijkheid om een managementsvennootschap te gebruiken om de belastingen te ontwijken. Deze transparantie moet leiden tot een globale belasting op alle inkomens.

- Het ABVV wil dat de belastingvermindering voor sociale uitkeringen berekend wordt op basis van het aantal dagen dat de belastingplichtige effectief beroep deed op deze uitkering.
- Het ABVV pleit voor een uniforme behandeling van alleenstaanden voor de belastingen en de sociale zekerheid. Wie alleenstaand is volgens de fiscus, moet dat ook zijn voor de sociale zekerheid en omgekeerd.
- Het ABVV verzet zich tegen de wettelijke uitbreiding van het toekennen van voordelen in natura die de financieringsbasis van de overheid en de Sociale Zekerheid uithollen.

In dit verband herinnert het ABVV eraan dat het voorstander is van de progressieve belasting van inkomsten uit aanvullende pensioentoezeggingen, met behoud van de keuze tussen rente of kapitaal. Indien wordt gekozen voor de storting in kapitaal moet dit als volgt worden belast:

- Kapitaal omgezet in fictieve rente
- Fictieve rente toegevoegd aan de (raming) van het jaarlijks wettelijk pensioen
- Toepassing van een progressief belastingtarief op het kapitaal met een maximum van 33%.
- De invoering van een algemene sociale bijdrage moet de financieringsbasis van de Sociale Zekerheid versterken. Zodat naast de persoonlijke sociale bijdragen die werknemers nu al betalen ook de andere inkomensgroepen een gelijkaardige bijdrage betalen voor de SZ.
- Het ABVV wil dat er opnieuw geïnvesteerd wordt in de controle op fiscale fraude door hiervoor te voorzien in voldoende personeel. Er moet ook een einde komen aan de fiscale regularisaties die erop gericht zijn geld wit te wassen en kapitalen te repatriëren. Zo veroordelen wij ook de akkoorden tussen fraudeurs en administratie. Fiscale rechtvaardigheid betekent ook veroordeling van fraude.

### **5.3.5 Belastingen op consumptie en milieu moeten rechtvaardig zijn**

- De vergroening van onze economie zal in eerste instantie gerealiseerd moeten worden door een ambitieus investeringsprogramma dat zowel publieke als private middelen aanwendt voor investeringen in energiebesparing, hernieuwbare energie en circulaire economie en niet door belastingen.
- Bij het invoeren van een eco-fiscaliteit moet er in ieder geval gewaakt worden over de progressiviteit (gratis quota's, progressieve tarifiering van gas- en elektriciteitsverbruik, ...) en de toegang voor iedereen tot alternatieven (derde-betalersysteem, bedrijfsvervoerplannen, openbaar vervoer,...).
- Basisbehoeften zoals energie voor huishoudens moet belast worden aan een basistarief.
- Het ABVV stelt voor om een BTW-heffing op energie te vervangen door een CO2-heffing die de ondernemingen ook zullen moeten betalen en die in hun hoofde niet-afrekbaar zou zijn naargelang hun sociaal-economische realiteit. Op deze manier worden bedrijven en vennootschappen ook geresponsabiliseerd inzake energieverbruik.

### **5.3.6 Invoering van echte fraudebestrijding**

- Fiscale fraude en de onderschatting van belastbare inkomsten moeten echt bestreden worden door de mogelijkheden af te schaffen om aan de progressiviteit van de belasting te ontsnappen.



- Daartoe moet de belastingadministratie de nodige middelen krijgen om al haar opdrachten te kunnen uitvoeren. Het gaat om menselijke, materiële en logistieke middelen, maar ook om onderzoeksmiddelen nodig om al haar opdrachten te verzekeren.

## 6. Sterk sociaal overleg - sterke vakbond

### A. Respect voor syndicale vrijheden en bescherming van de syndicale afgevaardigden

#### 6.1. *Het recht om collectieve acties te voeren, is een fundamenteel mensenrecht*

- Syndicale acties dienen expliciet uitgesloten te worden van het toepassingsgebied van zowel de terrorismewetgeving, de gemeentelijke administratieve sancties als van het hele strafwetboek. Het uitoefenen van fundamentele rechten kan geen misdrijf zijn!
- Dwangsommen en elke mogelijke vorm van rechterlijke tussenkomst, horen niet thuis in een collectief arbeidsconflict.
- Eenzijdige procedures zonder mogelijkheid om als vakbond de eigen argumenten te kunnen aanbrengen, zijn een rechtsstaat onwaardig.
- Enkel de sociale gesprekspartners zelf kunnen bepalen op welke wijze collectieve conflicten kunnen voorkomen worden en hoe deze in goede banen kunnen worden geleid. Een eventuele herziening of actualisering van het Herenakkoord kan dan ook enkel door de leden van de Groep van 10 plaatsvinden, zonder druk vanuit regeringskringen.
- Enkel voor essentiële diensten- zoals deze strikt gedefinieerd zijn in de rechtspraak van de Internationale Arbeidsorganisatie- en op vrijwillige basis, kan sprake zijn van een minimale dienstverlening .

Economische schade is inherent aan syndicale acties. Het dient dan ook onmogelijk te blijven om dergelijke 'schade' te verhalen op vakbonden of hun leden.

### B. Sterk sociaal overleg

#### 6.2. *Sterk overleg op alle niveaus*

##### 6.2.1 *Respect voor het Belgische sociaal overlegmodel*

Het Belgische piramidemodel van sociaal overleg blijven we naar voren schuiven als het meest geschikte sociaal overlegmodel.

Het interprofessioneel (federaal en regionaal) en sectoraal niveau blijven het belangrijkste om solidariteit binnen en tussen sectoren, en tussen de verschillende werknemers in België te garanderen. We zullen ons verzetten tegen elke poging om deze niveaus af te zwakken door het zwaartepunt van de onderhandelingen naar ondernemingsniveau te verschuiven. En zeker als het om pogingen gaat om het sociaal overleg te omzeilen via rechtstreeks overleg tussen werkgever en werknemer.

Sociaal overleg behoort tot de autonomie van de sociale gesprekspartners. Het is niet aan de regering om hierin eenzijdig tussen te komen. Zo kan het bijvoorbeeld niet dat de regering een termijn oplegt die onmogelijk na te leven is voor het sluiten en het neerleggen van een CAO zoals recent het geval is (bijv. wet Peeters, afspraken rond risicogroepen)

In elk paritair orgaan dient minstens een derde van de vertegenwoordigers tot het andere geslacht te behoren, zodanig dat een stap vooruit gezet wordt naar een volledig genderevenwichtige vertegenwoordiging.

##### 6.2.2 *Interprofessioneel niveau*

- Wat het interprofessioneel niveau betreft, eisen we dat regeringen onverkort de interprofessionele afspraken uitvoeren.

- De Nationale Arbeidsraad dient ten volle geherwaardeerd te worden door de politiek. Wetsontwerpen opgesteld door de regering of ministers die betrekking hebben op individueel of collectief arbeidsrecht, of op socialezekerheidsrecht dienen voor advies aan de NAR bezorgd te worden. Ook ontwerpen van Koninklijke Besluiten in deze materies dienen verplicht voor advies aan de NAR bezorgd te worden.

De Nationale Arbeidsraad dient de nodige middelen (zowel financiële als menselijke) te krijgen om haar taken naar behoren te kunnen uitvoeren.

Unanieme adviezen van de Nationale Arbeidsraad dienen onverkort uitgevoerd te worden.

- Wat hierboven voor de Nationale Arbeidsraad gesteld wordt, gaat ook op voor de CRB, de HRPBW en de beheersinstanties van de RSZ.
- Naast deze traditionele overlegstructuren bestaat een overlegkader over technische normalisatie (NBN/CEN/ISO) m.b.t. de technische en kwaliteitsvoorwaarden waaraan processen, producten en diensten moeten voldoen. De normen hebben een onvermijdelijke invloed op de gezondheid en de veiligheid van de werknemers doordat zij het ontwerp en de kenmerken van productiemiddelen en –processen definiëren. De vakbonden zijn ondervertegenwoordigde actoren in de normalisatieprocessen, terwijl normalisatie steeds meer door de regeringen en openbare instanties wordt aangemoedigd als een vorm van regulering. Het ABVV zal actie ondernemen tegen de ondoorzichtigheid en het weinig democratische (betalende) karakter van de toegang tot de normalisatieprocedures. Voor ons moet de nadruk blijven liggen op wettelijke normering, op veiligheidspreventie en op controle door de inspectie. Private normen (zoals ISO-normen) mogen in elk geval de internationale en nationale wettelijke kaders niet ondermijnen.

### **6.2.3 Sectoraal niveau**

- Wat het sectorale niveau betreft, dient dé prioriteit van elke regering te zijn dat er goed werkende paritaire comités zijn, dat er een goed functionerend sectoraal sociaal overleg is.
- Om dit te realiseren dient het aantal sociaal bemiddelaars (privé + openbare sector) verhoogd te worden tot minimum 20 en dient een afdoende aantal secretarissen voor de paritaire comités voorzien te worden.
- Een hervorming van het paritair landschap kan enkel gebeuren vanuit de sociale gesprekspartners zelf, in volledige autonomie en moet leiden tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.
- Er dient een maximum gezet te worden op het aantal verschillende werkgeversorganisaties die kunnen zetelen in eenzelfde paritair comité (bijv. 5).
- Het moet wettelijk mogelijk gemaakt worden dat paritaire comités samen een gemeenschappelijk fonds voor bestaanszekerheid oprichten.

### **6.2.4 Ondernemingsniveau**

- Op bedrijfsniveau dient er ten volle respect te zijn voor de representatieve vertegenwoordiging van de werknemers.
- Elke inbreuk op de wetgeving inzake informatie en consultatie dient daadwerkelijk gesanctioneerd te worden. Elke vorm van druk die uitgeoefend wordt op werknemers om zich niet kandidaat te stellen voor sociale verkiezingen moet strafbaar gesteld worden.

Hiertoe dienen de inspectiediensten versterkt te worden (zowel op het vlak van menskracht als middelen).

- Het democratisch deficit in KMO's moet weggewerkt worden door het verlagen van de drempels om een CPBW of OR in te stellen.

- Als ABVV eisen we een betere bescherming voor de vakbondsafgevaardigden en de werknemersvertegenwoordigers in CPBW en OR. Werknemersvertegenwoordigers die zonder erkende reden ontslagen worden, dienen te beschikken over een effectief re-integratierecht. Democratie kan niet afgekocht worden! Bovendien moet de bescherming die voorzien is in de wet van 1991 van toepassing worden op de syndicale afvaardiging.
- Er dient bijkomend een apart gezamenlijk overlegorgaan ingesteld te worden dat kan optreden voor zowel de werknemers van het hoofdbedrijf als de werknemers van de belangrijke economisch afhankelijke bedrijven.
- Bij elke in België aanwezige bedrijvengroep dient bijkomend een apart gezamenlijk overlegorgaan ingesteld te worden dat bevoegd is voor de verschillende onderdelen van die bedrijvengroep.
- Binnen de overlegorganen dienen vertegenwoordigers wanneer nodig beroep te kunnen doen op externe experts en dient hen steeds tijdig alle zinvolle informatie (waar mogelijk uitgesplitst naar gender) aangeleverd te worden.
- Mogelijkheden inzake syndicale vorming dienen uitgebreid te worden, met oog voor de genderdimensie.

### 6.2.5 Europees niveau

- De rol van de Europese Ondernemingsraden dient versterkt te worden.

Zo dient elke vertegenwoordiger het recht te krijgen om zich in zijn eigen taal te kunnen uitdrukken en alle documenten in die taal te kunnen ontvangen.

Misbruik van vertrouwelijkheidsclausules moet aangepakt worden.

Nationale vertegenwoordigers moeten de mogelijkheid krijgen om op nationaal niveau voorbereidende vergaderingen te organiseren tijdens hun werkuren. Elke vertegenwoordiger dient toegang gegeven te worden tot de verschillende sites van de onderneming.

Ook hier dienen vertegenwoordigers wanneer nodig beroep te kunnen doen op externe experts en dient hen steeds tijdig alle zinvolle informatie (waar mogelijk uitgesplitst naar gender) aangeleverd te worden.

- De structuren van de Europese sociale dialoog zouden moeten evolueren door zich te inspireren op het Belgische model. Het ABVV pleit voor een structurele versterking van de Europese sociale dialoog via de goedkeuring van een verordening die de werkregels van de Europese sociale dialoog zou vastleggen: de criteria van representativiteit van de werknemers- en werkgeversorganisaties aanpassen, een secretariaat van de sociale dialoog oprichten met eigen middelen om de werking ervan te verzekeren, de instrumenten van de sociale dialoog en hun effecten gedetailleerd oplijsten (cao, kaderakkoorden enz.), de toepassing van gesloten akkoorden verzekeren.
- De Europese instellingen dienen op actieve wijze sociale dialoog te promoten en deze ook uit te dragen in hun beleid. Het opleggen van decentralisering en opt-out clausules, of nog het tussenkomen in loonvormingsprocessen, staat hier volledig haaks op.
- De Europese Unie dient vooraleer een handelsovereenkomst afgesloten kan worden, van de tegenpartij onder meer de ratificatie van de 8 fundamentele conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie te eisen (zie H 7).

## C. Sterke vakbond

### 6.3. Een strijdbare vakbond

---

- **We moeten de rechts- conservatieve en rechts- populistische verhalen blijven ontmaskeren:**
  - We zetten nog sterker in op sensibilisering rond de gevaren van het rechts- conservatieve en rechts- populistische discours, omdat het in strijd is met onze waarden en met ons sociaal welvaartsmodel, gesteund op sociaal overleg, een robuuste sociale bescherming en een actieve overheidssturing.
  - We maken verder werk van een cijfermatig onderbouwde analyse van de zogenaamde positieve resultaten van het beleid van deze rechtse regering, waarbij we aantonen dat een neoliberaal economisch beleid niet werkt, zeker niet in termen van kwaliteitsvolle jobs en een rechtvaardige verdeling van de rijkdom in dit land.
- **We zullen onze alternatieven verder uitdragen:**
  - We versterken het interne draagvlak voor onze alternatieven (minimumloon van 14 euro, collectieve arbeidsduurvermindering,...) via ondersteunend materiaal (brochures, infodossiers) en via campagnes. Daarbij richten we ons tot onze leden, militanten en kaders, maar ook tot ons personeel, als ambassadeurs voor onze alternatieven.
  - In de aanloop van de komende politieke verkiezingen zullen we onze alternatieven verder uitdragen en ook vertalen in een memorandum aan de politieke partijen en vervolgens aan de regeringsonderhandelaars.
- **We moeten de mogelijkheden van sociaal overleg uitputten:**
  - We moeten steeds invloed uitoefenen op de politiek, maar we geven voorrang aan het sociaal overleg als de werkgevers dit overleg ernstig nemen
- **We zullen onze militanten nog meer betrekken bij onze standpuntvorming en strategie:**
  - We zullen sterker inzetten op (interprofessionele) militantenvergaderingen naar aanleiding van belangrijke momenten in het sociaal overleg en in het kader van onze politiek- syndicale strategie. “Ik heb mijn zeg met het ABVV” is meer dan een slogan.
  - Om dezelfde reden zullen we de federale comités van het ABVV regelmatig organiseren en meer interactief. Zo moet het interprofessioneel sociaal overleg (bijv. IPA: opmaak eisenbundel, terugkoppeling resultaten) prominenter op de agenda komen van het federaal comité van het ABVV.
- **We zullen onze rol als tegenmacht nog versterken door de progressieve krachten te bundelen rond onze waarden en alternatieven:**
  - Van de socialistische partijen verwachten we dat ze duidelijk aangeven hoe ze onze alternatieven zullen ondersteunen en waar de rode lijn ligt die ze niet zullen overschrijden bij regeringsdeelname. Ook andere progressieve partijen zullen we bevragen over hun houding ten aanzien van onze alternatieven.
  - Waar en wanneer mogelijk zullen we in gemeenschappelijk vakbondsfront naar het sociaal overleg stappen en zo nodig actie voeren, zonder dat dit een rem mag zijn voor het syndicaal verzet.
  - We blijven inzetten op een verbreding van een onze tegenmacht, ook via samenwerking met het bredere sociale middenveld.

#### 6.4. Onze structuren aanpassen

---

- **We moeten verder de weg opgaan van een versterking van onze professionele en interprofessionele structuren. Voor het federaal ABVV houdt dit onder meer in:**
  - Een sterk federaal ABVV dat de slagkracht behoudt voor een optimale dienstverlening naar alle leden, belangenverdediging van alle doelgroepen en een sterke tegenmacht ten opzichte van de politiek en het patronaat.
  - Een federaal ABVV dat de leiding neemt bij sector-overschrijdende uitdagingen zoals digitalisering en sociale dumping.
  - Een federaal ABVV dat slim omgaat met regionalisering van de bevoegdheden door in samenwerking met de intergewestelijken de nodige coördinatie te verzekeren op federaal niveau in het belang van alle werknemers in dit land.
  - Een federaal ABVV dat voor de nodige coherentie kan zorgen in standpunten die het ABVV en zijn geledingen innemen.
- **Ook de rol van het interprofessionele gewest moet worden versterkt, met inbegrip van**
  - Een versterking van de rol en de functie van de Gewestelijke Secretarissen.
  - Het garanderen van de regionale afdrachten naar het interprofessionele.
- **Op het niveau van de sectoren moet het debat over de interne structuren worden voortgezet, voortbouwend op afspraken uit het verleden.**
  - Eén van de doelstellingen moet zijn dat er per bedrijf/sector slechts één centrale verantwoordelijk is. De centrales komen (op termijn) tot een hervorkaveling op het terrein in functie van die doelstelling. Daarbij moeten een aantal bakens worden gerespecteerd, zoals het vrijwaren van de democratie in het ABVV (vermijden dat een minderheid blokkeert of dat een meerderheid zijn wil oplegt) en het vermijden van een asymmetrie op het niveau van de centrales. De syndicale hervorkaveling op zich mag geen aanleiding geven tot winnaars en verliezers, zowel wat ledenaantallen, als wat financiering betreft. Een oefening in de richting van meer netwerk syndicalisme kan daarop aansluiten.
  - Dit proces zou moeten kunnen leiden tot resultaten tegen 2020.
- **Onze structuren moeten een afspiegeling zijn van onze ledensamenstelling, zoals een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op alle niveaus verzekeren:**
  - Pariteit is nog lang niet bereikt. Hoe hoger we klimmen in de hiërarchie, hoe minder vrouwelijk de representatieve instanties zijn. En dit ondanks een handvest over gendermainstreaming (ondertekend door de 3 vakbonden), een studie over het glazen plafond binnen het ABVV, ondanks de moties, de statuutswijzigingen en de corrigerende maatregelen... en een opvolgingscommissie belast met de controle op de evolutie van de plaats van de vrouwen binnen het ABVV. Pas wanneer op alle niveau's een vertegenwoordiging van vrouwen a rato van minstens 1/3 van de mandaten bereikt is, zullen we kunnen spreken over een betekenisvolle stap op weg naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen binnen onze vakbond.
  - De sociale verkiezingen van 2016 hebben nochtans aangetoond dat wanneer vrouwen op de lijsten staan, ze vaker verkozen worden. De vertegenwoordiging van vrouwen in de OR, CPBW of SA moet verbeterd worden door concrete en transversale maatregelen. De hogere syndicalisatie van de vrouwen, de verhoging van het aantal vrouwen in de schoot van de OR, CPBW en SA moeten samengaan met een betere vertegenwoordiging in de schoot van de structuren.

- Bovendien dreigen we in ons eigen nationaal en internationaal overlegstelsel afgestraft te worden. De verschillende organisaties waarin we zetelen als sociale gesprekspartners leggen de gemengde vertegenwoordiging van de delegaties op. Het EVV en het IVV leggen trouwens ook op dat de delegaties een precies quotum van leden van het andere geslacht vertegenwoordigen.
- Als progressieve vakbond moet het ABVV representatief zijn voor de vrouwen die ertoe behoren. Gendermainstreaming en genderbudgeting moeten belangrijke thema's worden voor de toekomst van onze vakbond. De strijd voor meer gelijkheid moet geïntegreerd worden in de vakbondsactie.

- **Coördinatie van doelgroepen verzekeren:**

In onze statuten is voorzien dat de Intergewestelijken de doelgroepen (gepensioneerden, bruggepensioneerden, werklozen, migranten) organiseren en dat het federaal ABVV instaat voor een federale coördinatie. De doelstelling blijft om doelgroepen te organiseren en een stem te geven in het ABVV. De federale coördinaties moeten daartoe bijdragen ten aanzien van het federaal beleidsniveau. De federale coördinaties zullen rekening houden met de verschillende (politieke) realiteiten en dynamieken op het niveau van de intergewestelijken.

Het ABVV ijvert actief voor gelijke rechten voor LGTBTQi+-werknemers. Zoals de vakbonden in de ons omringende landen, bouwt het ABVV een LGTBTQi+-werking uit. Deze werking kan starten met een kern van geïnteresseerden, maar moet van meet af aan het nodige draagvlak hebben binnen onze organisatie. De opdrachten van deze werking zijn: sensibilisering van de structuren, de militanten en de werknemers op de werkvloer (brochures, infomomenten rond anti-discriminatie e.d.), deelnemen aan acties (zoals de Pride) om ook daar het ABVV zichtbaar te maken; samenwerken met LGTBTQi+-middenveldorganisaties (zoals Cavarria, Maisons Arc en Ciel).

## **6.5. Optimale dienstverlening naar onze leden**

---

- **We moeten een kwalitatieve eerste en tweede lijndienstverlening blijven verzekeren aan al onze leden. We moeten daarbij aandacht hebben voor:**
  - Meertalige dienstverlening in bepaalde regio's, maar ook in het kader van arbeidsmobiliteit en arbeidsmigratie.
  - Specifieke groepen zoals arbeidsmigranten en mensen zonder papieren, bijv.: door naast meertalige dienstverlening ook bijzondere aandacht te hebben voor problematieken van mensen van vreemde afkomst waaronder het vreemdelingenrecht.
  - Specifieke groepen zoals mensen met een leefloon, die zich bijvoorbeeld laten bijstaan in het kader van een contract met het OCMW bij een traject naar werk (Geïntegreerd Project Maatschappelijke Integratie).
  - Mensen die volgens ons aanspraak maken op een arbeidscontract, zoals: 'autonome' werknemers, schijnzelfstandigen en sommige freelancers, mensen actief in de platformeconomie.
  - Dat leden die ontevreden zijn over onze dienstverlening hun verhaal kunnen doen en terecht kunnen bij een dienst van het ABVV die naar oplossingen zoekt, bijvoorbeeld een onafhankelijke ombudsdienst.
- **De werkloosheidsreglementering is heel ingewikkeld. Bovendien worden de werklozen op alle manieren gecontroleerd. Het is noodzakelijk dat wij, ook als uitbetalingsinstelling, onze leden maximaal bijstaan.**
  - We zetten ons verder in om onze leden te informeren over hun rechten en plichten en de procedures die zij moeten volgen. En dit op een begrijpbare manier. De verdere modernisering van "MYABVV" is hierbij een belangrijk aandachtspunt.

- De werkloosheidsreglementering evolueert meer en meer in de richting van een digitalisering van de informatiestromen. Wij moeten onze leden hierbij de noodzakelijke omkadering en begeleiding geven.
  - We staan onze werkloze leden bij, bij de procedures van de controle van de beschikbaarheid. En nemen samen met de intergewestelijken onze rol op in hun verdediging.
  - Om het dossier werkloosheid en de betaling van de uitkeringen op een correcte manier te blijven beheren en uitvoeren is permanente bijscholing van onze bedienden noodzakelijk.
- Ook de verdere modernisering van onze IT is hiervoor noodzakelijk.

## **6.6. Een sterke juridische dienstverlening**

---

- Onze juridische dienstverlening moet naast de werkloosheidsdiensten een pijler blijven waarop onze leden recht hebben. Er is overigens steeds meer sprake van juridisering van individuele en collectieve arbeidsrelaties.

Garanties hiertoe zijn gekwalificeerd personeel dat gebruik kan maken van interne vormingen en informatie-uitwisseling.

- Al onze leden hebben recht op een kwalitatieve juridische bijstand. Lidmaatschapsvoorwaarden om recht te hebben op een kosteloze procedure, de domeinen waarin we juridisch bijstand verlenen zouden voor elk lid dezelfde moeten zijn. Daarom moeten we werk maken van meer uniformiteit in onze dienstverlening.
- De implementatie van een reglement van juridische bijstand dat van toepassing is bij alle vormen van juridische dienstverlening in onze organisatie is essentieel. Zo weten zowel vakbond als de leden wat hun rechten en plichten zijn, en hebben we een middel om onterechte aansprakelijkheidsvorderingen te counteren.
- Voor procedures die het ABVV federaal ten laste neemt worden duidelijke richtlijnen/procedures opgesteld en bestaande richtlijnen worden geüpdatet
- Informatie-uitwisseling tussen juridische diensten verbeteren door een platform te creëren waar alle rechtspraak en info kan uitgewisseld worden
- Het ABVV federaal ondersteunt de implementatie van software, databases en dergelijke teneinde de werking efficiënter te maken.
- De rol van de sociale rechters moet ondersteund worden teneinde hun meerwaarde bij de rechtsbedeling te bestendigen.
- Het federaal ABVV zal jaarlijks de sociale rechters/raadsheren samenbrengen rond een thema waarbij ook informatie-uitwisseling aan bod komt.
- Initiatieven tot betere informatiedoorstroming ontwikkelen.

## **6.7. Een sterke belangenverdediging**

---

- De macht van de vakbeweging is (onder meer) de macht van ons getal. Daarom moeten we ons ledenaantal verder verhogen en meer jongeren aantrekken.
  - We maken een grondige (sterkte-zwakte) analyse van de evolutie van ons ledenaantal, ook in verhouding tot de evolutie op de arbeidsmarkt.
  - Samen met de centrales, de intergewestelijken en de ABVV-Jongeren/Jeunes FGTB organiseren we een wervingscampagne naar jongeren en naar potentiële leden die we nog onvoldoende bereiken.
- We maken werk van een optimale vorming en ondersteuning van onze militanten:



- Samen met de centrales en intergewestelijken gaan we verder na hoe we kunnen samenwerken om de ondersteuning en vorming van onze militanten te optimaliseren en wat de blinde vlekken zijn in de federale ondersteuning.
- Het federaal ABVV zet in elk geval in op informatiesessies (infocycli) rond de thema's in het federaal sociaal overleg en werkt daar telkens de pedagogische instrumenten voor uit (zoals brochures).
- We verdedigen de belangen van alle werknemers, en hebben daarbij bijzondere aandacht voor het genderaspect en voor werknemers met een zwakkere onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt :werknemers in KMO's, uitzendkrachten,... We gaan na hoe we de belangen van (nieuwe) doelgroepen nog beter kunnen verdedigen, zoals werknemers in de platformeconomie. We maken op korte termijn een actieplan op om onze aanwezigheid in de KMO's te realiseren.

### **6.8. Inzetten op de Sociale verkiezingen van 2020**

---

- De wetgeving herzien om er de lopende ontwikkelingen in op te nemen. Als ABVV willen we het behoud van aparte kiescolleges voor jongeren en voor kaderleden en het debat verder voeren over de te volgen strategie inzake eenheidslijsten arbeiders/bedienden.
- Mocht de wetgeving in die zin worden herzien zullen we de indiening van eenheidslijsten arbeiders/bedienden intern voorbereiden.
- Een duidelijke strategie ABVV 2020 bepalen in overleg met de centrales om de ABVV-positie op het terrein te versterken.
- We gaan opnieuw ijveren voor een protocol met de andere vakbonden om een einde te stellen aan allerhande commerciële voordelen in het kader van de campagne sociale verkiezingen. Bovendien moeten we nagaan of we een intern beleid ontwikkelen rond voordelen aan onze leden.
- Wat de sociale verkiezingen betreft, dienen de kandidatenlijsten zoveel als mogelijk een afspiegeling te zijn van de samenstelling van de werknemerspopulatie in de onderneming, in het bijzonder wat het aantal mannen en vrouwen, betreft.

### **6.9. Onze communicatie**

---

- **Intern**
  - We communiceren op een laagdrempelige wijze naar onze leden, militanten en kaders, en snijden onderwerpen aan in functie van het doelpubliek.
  - We streven een eenvormige en coherente communicatie na op federaal niveau waarbij centrales, gewesten en Intergewestelijken de ruimte hebben om dit te vertalen naar de eigen realiteit in regio's en sectoren.
  - We zetten in op een maandelijks, strategisch communicatie-overleg met centrales en Intergewestelijken.
  - We stellen jaarlijks een campagneplan op en werken zowel op lange termijn als korte termijn op een coherente en gestroomlijnde manier onze acties uit.
  - Eigen syndicale pers DNW/Syndicats moderniseren in functie van de lezer.
  - Website en sociale media worden meer en meer eerste bron van informatie, dus dienen we onze communicatie ook in de eerste plaats daarop af te stellen. We investeren meer en meer in communicatie via deze weg.
  - Belang van 'juiste' communicatie en inzetten op bewustmaking en communicatie als actiemiddel door aanbod aan onze instanties van vorming .

- **Extern**

- Ook in onze externe communicatie zetten we sterker in op campagnes en dat in de eerste plaats op de eigen ABVV-campagnes. We blijven deelnemen aan bredere campagnes van het middenveld. Indien we hierdoor onze eigen boodschap kunnen versterken. We moeten centrales, Intergewestelijken en regionale afdelingen meer betrekken zodat zij campagnes actief mee ondersteunen en uitdragen. Hen ook voldoende ruimte laten om hieraan een eigen invulling te geven en bijkomende initiatieven te nemen (bedrijf, sector, regio, per doelgroep) maar telkens onder de vlag van deze campagne.
- Belang van positieve communicatie – ‘het kan wel degelijk anders en het kan wel degelijk beter worden’. We moeten meer offensief en positief communiceren en daarbij hoort dat we onze eigen alternatieven op het voorplan brengen.

## 7. Sociaal Europa en internationale solidariteit

### 7.1. Voor een beter Europa, een socialer Europa

- Het ABVV is ervan overtuigd dat Europa een toekomst heeft als het van software verandert, d.w.z. dat de uitbouw van een sociaal Europa dé prioriteit der prioriteiten moet zijn. Een toekomst als een Europa van de vrede, van sociale rechtvaardigheid, van sociale vooruitgang. En aan dit Europa moeten een reeks beslissingen gestalte geven. Daarvoor moeten we de krachtsverhoudingen opbouwen. Er liggen heel wat kansen klaar om in te grijpen, waaronder de huidige overwegingen over een sociaal Europa. We moeten al ons gewicht in de schaal leggen om een daadwerkelijke, opwaartse sociale harmonisering tot stand te brengen. Trouwens, de beleidslijnen m.b.t. de strijd tegen sociale dumping en voor loonsverhoging, moeten volgen. Meer algemeen gesproken moet er een einde worden gesteld aan de blinde besparingsprogramma's en is er een herstelbeleid nodig, namelijk dankzij een solide investeringsplan dat voor de creatie van hoogwaardige banen zorgt.
- Het sociale Europa wordt opgebouwd onder meer door een daadwerkelijke Europese pijler van sociale rechten – een solide en doeltreffende pijler die neerkomt op een opwaartse sociale harmonisering. Het zal er ook op aankomen erop toe te zien dat de sociale rechten minstens op hetzelfde niveau staan als de economische vrijheden in de regels en praktijk van de EU. Gezien de bevoegdheidsverdeling tussen de Europese Unie en de lidstaten, zullen de meeste principes van de Commissie door de lidstaten zelf ontwikkeld moeten worden. Zij zullen daartoe hun verantwoordelijkheid moeten opnemen. België mag het niet bij woorden laten en moet overgaan tot daden, ons land moet op alle discussies doorwegen zodat deze pijler echt tot een opwaartse harmonisering kan leiden... en de principes die leiden naar sociale vooruitgang implementeren.
- Het economische bestuur zoals het vandaag bestaat in Europa - ondemocratisch, asociaal en bovenal met inmenging in dossiers waar dit niet nodig is - moet dringend herdacht worden. Economisch bestuur in het kader van een financiële en economische Unie is noodzakelijk, maar dan beter gestructureerd, met een sociale onderbouw en democratische controle. Er moet komaf gemaakt worden met de opgelegde bezuinigingspolitiek. In de Europese verdragen moet een sociale clausule opgenomen worden die bepaalt dat sociale rechten voorrang moeten hebben op de economische vrijheden zoals het vrij verkeer van kapitaal, goederen en diensten. Wat een belangrijk wapen is in de strijd tegen sociale dumping.
- Er moet teven dringend werk gemaakt worden van een sterke Europese investeringsstrategie teneinde de economische heropleving te versterken en verder uit te bouwen op een duurzame en ecologisch verantwoorde wijze.
- Fiscale harmonisering blijft een pijnpunt in het Europese debat. Er is vandaag bijzonder weinig interesse om deze harmonisering ook werkelijk door te voeren. Het ABVV eist de invoering van een minimumvennootschapsbelasting van 25% alsook echte financiële middelen voor de Europese controle-instellingen met het oog op een samenwerking tussen de lidstaten om een sterke strijd tegen fiscale fraude te voeren.
- Een sociaal Europa heeft nood aan sterke nationale vakbonden en aan een sterk Europees VakVerbond (EVV). Transnationale samenwerking moet beter en sterker uitgebouwd worden. Vakbonden moeten versterkt en ondersteund worden. Er is stilaan nood aan een gecoördineerde praktische Europese syndicale kracht, ruimer dan het gebruikelijke resolutie- en lobbywerk. De EVV-campagne 'Europe needs a Pay Rise- we hebben hogere lonen nodig in Europa' is een stap in de goede richting. En waar nuttig en nodig moeten de bilaterale en multilaterale syndicale netwerken versterkt worden.

- Sterke vakbonden ook, die de kansen en bedreigingen van grensarbeiders, transnationale werknemers en migratie ten volle op de agenda zetten, zowel op nationaal, Europees en Internationaal niveau.
- De Europese Ondernemingsraden, met al hun voordelen en gebreken, blijven een belangrijk element voor de verdere uitbouw van een syndicale strategie in Europa. De vakbonden kunnen en moeten beter gebruik maken van dit instrument om onze boodschap en onze voorstellen en eisen te verspreiden (zie H 0.11). Het ABVV zal, met het EVV, ijveren voor een herziening van de Europese Ondernemingsraadrichtlijn. De Europese ondernemingsraad moet verplicht worden in bedrijven met een communautaire dimensie, alsook moeten de minimale normen worden aangescherpt. De herziening moet ook effectieve sancties voorzien bij niet-naleving door multinationals en er mag geen misbruik zijn van confidentialiteitsclausules. Het ABVV zal, in samenwerking met de Centrales en de vormingsinstituten, de kennis van de militanten en de EOR-afgevaardigden aanscherpen.
- Er is een sterkere financiële solidariteit tussen de lidstaten nodig, en in het bijzonder tussen de lidstaten van de eurozone. De instrumenten voor zo een solidariteit zouden de volgende kunnen zijn. De structuurfondsen moeten versterkt worden en de procedure vereenvoudigd. De oprichting van een Europees Monetair fonds dat niet enkel in crisismomenten tussenbeide komt, maar permanent investeringen in de eurozone financiert, kan hiertoe de oplossing vormen. Op die manier wordt het procyclisch beleid (een verdieping van een crisis door een gebrek aan investeringen) vermeden. Het fonds zal obligaties uitgeven op Europees niveau. Dit instrument moet onder democratische controle van het Europees parlement worden uitgewerkt. De oprichting van dit fonds moet samen gaan met een hervorming van het Stabiliteits-en-groeipact in de vorm van een golden rule (met uitsluiting van productieve openbare investeringen buiten de berekening van het begrotingstekort).
- Een sterke solidariteit betekent ook dat landen met een handelsoverschot zoals Duitsland meer hun verantwoordelijkheid moeten opnemen om extra te investeren in groei en koopkracht. Terwijl de Europese instanties nu vooral landen met een handelstekort zoals Griekenland verplichtingen opleggen via sanering en structurele hervormingen van hun arbeidsmarkt.

## **7.2. Syndicale samenwerking en internationale solidariteit**

---

**7.2.1 De macht van de werknemers moet worden opgebouwd of versterkt door middel van een vrij, democratisch en onafhankelijk internationaal syndicalisme (IVV, GUFs, TUAC).**

**7.2.2 De globale campagne inzake kwaliteit van de arbeid en waardig werk (Decent Work) moet niet alleen behouden blijven, maar verder uitgebouwd en beter ondersteund.**

Dit veronderstelt onder meer de verdediging van het normenstelsel van de IAO in het algemeen en de erkenning van de IAO-normen door internationale instanties zoals het IMF, de Wereldbank en de G20 en door supranationale instanties zoals de EU.

Het werk van bepaalde Global Unions Federations zoals Uni Global en IndustriAll global rond de waardeketen kan hierbij als model dienen (de uitbuiting van de Indische en Bangladesh textielwerkers is enkel mogelijk als de winkelketens blijven kopen van dergelijke productiepunten zonder normen te zetten. Het antwoord is om de ketens in Europa en Noord Amerika onder druk te zetten).

Vandaag stellen 50.000 multinationale ondernemingen wereldwijd 200 miljoen werknemers rechtstreeks tewerk en 1 werknemer op 5 op indirecte wijze. Veel multinationals hebben thans een grotere economische macht dan tal van landen. De IAO moet dus de bevoegdheid krijgen om erop toe te zien dat die multinationals de normen naleven, net zoals ze dit al doet voor de verschillende landen. Ook als ABVV zullen we, in samenwerking met de Centrales, de multinationals actiever en nauwer opvolgen o.a. in het kader van de OESO en Niet-Financiële informatie richtlijnen.

### **7.2.3 *België moet de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen respecteren***

Het ABVV ziet erop toe dat ons land zijn in 2015 aangegane internationale engagementen naleeft wat betreft de ontwikkelingsdoelstellingen en de financiering ervan. Net zoals andere landen moet ook België ervoor zorgen dat de begroting voor ontwikkelingssamenwerking 0,7% haalt van het BNP, maar bovendien moet dat budget bij voorrang ook worden besteed aan de verwezenlijking van duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen in het kader van waardig werk en het terugdringen van ongelijkheden. In het kader van de humanitaire acties moet België de IAO- normen en het humanitair recht waarborgen.

Het ABVV eist, samen met de Europese en internationale vakbeweging, dat de privésector die overheidsmiddelen voor ontwikkelingssamenwerking ontvangen, het begrip 'waardig werk' respecteert en zich niet inlaat met fraude of belastingontduiking, opdat de landen uit het Zuiden hun nationale hulpmiddelen zouden kunnen mobiliseren voor de financiering van hun ontwikkeling.

### **7.2.4 *Behoud van onze internationale samenwerkingsprojecten en ons engagement t.a.v. onze partners uit het "Zuiden" via een versterking van de capaciteiten, met name via een structurele steun aan het Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut, 'ISVI'.***

- Engagement van het ABVV om zijn interne structuren, militanten en leden te informeren, te vormen, te mobiliseren en te sensibiliseren rond de uitdagingen van de internationale samenwerking en van solidair wereldburgerschap. Daartoe moet het ABVV en zijn samenwerkingsinstituut ISVI concrete tools en campagnes ontwikkelen, gericht ook naar onze militanten en op basis van internationale solidariteit.
- Werken aan de coherentie van de samenwerkingsprojecten binnen het hele ABVV
- Bereidheid tot samenwerking met de vakbonden die onze waarden en doelstellingen delen, in samenhang met onze internationale structuren (IVV en diens regionale afdelingen alsook de GUF) en met de doelstellingen van sociale rechtvaardigheid en waardig werk van de IAO. Ons werk van vakbondssamenwerking is erop gericht de macht van de werknemers en werkneemsters te versterken, onder meer door de bevordering en de naleving van de IAO-normen.
- Het ABVV en zijn instituut voor samenwerking ISVI scharen zich achter elke strategie om de begrotingsbesnoeiingen die de voorbije jaren de middelen van de hele Belgische ontwikkelingssamenwerking hebben getroffen, een halt toe te roepen.
- Tegelijk moeten we verder inspanningen leveren om onze eigen middelen te versterken op het gebied van syndicale samenwerking.
- Tijdens de volgende congresperiode zal het huidige programma van syndicale samenwerking van het ISVI (2017-2021) verder moeten worden geïmplementeerd en een ambitieus programma voor de volgende cyclus (2022-2026) worden uitgewerkt.
- Werken aan de complementariteit van onze samenwerkingsacties, zowel in het 'Zuiden' als in België, met de actoren van het middenveld en hun partners in het Zuiden die actief zijn in het domein waardig werk zoals Solsoc en FOS, en met de twee andere Belgische vakbonden.

### **7.3. *Een asiel- en migratiebeleid met respect voor de grondrechten***

---

- Het is dus essentieel eraan te herinneren dat het asiel- en migratiebeleid in de eerste plaats de mensenrechten moet respecteren.

Vervolgens moet een ambitieus beleid worden ingevoerd dat de nieuwkomers in staat stelt snel en ten volle bij te dragen tot de sociaal-economische ontwikkeling van de maatschappij die hen opvangt.

- Daartoe is het essentieel dat sociale beleidsmaatregelen worden genomen die steunen op integratie, solidariteit en inclusie ten gunste van iedereen, die de integratie van migranten op de arbeidsmarkt bevorderen en die uitbuiting, dumping en concurrentievervalsing vermijden.
- Het ABVV zal een campagne opstarten om de werknemers zonder papieren aan te sluiten en zal zich buigen over de specifieke problemen van deze personen.

### **Onze concrete eisen:**

#### ***Op Belgisch niveau (Federale Staat en Gewesten):***

- De ratificatie van de Conventie 143 van de IAO rond arbeidsmigranten en de VN-conventie van 18/12/1990 rond de bescherming van de rechten van alle arbeidsmigranten en hun gezinsleden.
- Wat de toegang tot werk betreft: het naleven van de beginselen van non-discriminatie op basis van de cao's van de NAR nr. 38 (non-discriminatie bij aanwerving) en 95 (gelijke behandeling in alle fases van de arbeidsrelatie) als ook de anti-discriminatiewetgeving.
- De strijd tegen alle vormen van migratie gerelateerde discriminatie en de totstandbrenging van gelijke behandeling op de arbeidsmarkt, op het werk en in de toegang tot socialezekerheidsstelsels en –prestaties teneinde de uitbuiting van arbeidsmigranten en eventuele concurrentieproblemen tussen migrerende en lokale werknemers te bestrijden.
- Het uitstippelen van een migratiebeleid dat berust op solidariteit, integratie en inclusie ten gunste van iedereen, dat onder meer voortspuit uit een sociale dialoog teneinde de leemtes op de arbeidsmarkt bloot te leggen.
- De versterking van de arbeidsinspectie, met name voor de controle van gedetacheerde arbeid.
- De actieve deelname van de sociale gesprekspartners op alle niveau's rond het thema migratie, en een grotere aanwezigheid en aandacht van onze vakbond voor migrerende werknemers. Wat dat betreft is een op waarden gestoelde boodschap belangrijk, zonder de problemen die met migratie gepaard gaan uit het oog te verliezen, waarbij op basis van feiten en bewijzen duidelijk wordt gemaakt welke voordelen een goed beheerde migratie biedt voor iedereen.
- De omzetting van de Europese richtlijn m.b.t. de gecombineerde vergunning, die voorziet in een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning voor de werknemers van derde landen die op legale wijze in de UE verblijven, één enkele aanvraagprocedure voor de vergunningen een aantal rechten (onder meer gelijkheid van behandeling met de ingezetenen van het betrokken land). Deze richtlijn moest worden omgezet tegen 25 december 2013.

#### ***Op het niveau van de Federale Staat:***

- Het toekennen van humanitaire visa voor vluchtelingen die een band met België kunnen bewijzen teneinde hen een legale en veilige toegang tot België te verzekeren.
- Het afschaffen van de verplichting integratie-inspanningen te bewijzen voor het behoud van het verblijfsrecht daar dit de Dienst Vreemdelingenzaken een te grote beoordelingsmarge geeft en een inbreuk vormt op de bevoegdheden van de Gemeenschappen inzake integratie. Het doorvoeren van een transparant regularisatiebeleid met duidelijke criteria en dit via onafhankelijke en permanente regularisatiecommissies.
- De afschaffing van de voorwaarde van stabiele regelmatige en voldoende middelen van levensonderhoud die geldt voor de gezinshereniging van Belgen en onderdanen van derde landen (momenteel 1.428,32 euro netto per maand). Deze maatregel sluit mensen met een laag inkomen of die in armoede leven zoals gehandicapten, arbeidsongeschikten, invaliden, gepensioneerden, deeltijds werkenden of werknemers met een contract van bepaalde duur enz. uit van het recht op een gezinsleven.

We mogen ook niet vergeten dat 12.000 Europese burgers tussen 2012 en 2016 bevel hebben gekregen om het grondgebied te verlaten omdat ze een ontoereikend inkomen hadden.

- Het verzekeren van een waardige opvang (statuut en eerbiediging van de rechten) voor vluchtelingen vanaf het moment van aankomst in ons land. België moet een opvangbeleid uitrollen voor transitmigranten.
- Het verbod op detentie van vluchtelingen die een asielaanvraag hebben ingediend. Het gebruik van alternatieven voor detentie en de afschaffing van de mogelijkheid uitgeprocedeerde of op onwettige wijze in het land verblijvende vreemdelingen vast te houden in gesloten centra. Met name het verbod op de detentie van minderjarigen in de wet opnemen.
- De afschaffing van nieuwe bepalingen die de Dienst Vreemdelingenzaken een ruime beoordelingsbevoegdheid verlenen betreffende de redenen van openbare orde of van nationale veiligheid, die kunnen leiden tot de uitzetting van een vreemdeling.
- De afschaffing van de bijdragerechten voor het indienen van verblijfsaanvragen, en afschaffing van administratieve boetes in geval de persoon in onregelmatig verblijf wordt aangetroffen.
- Het toekennen van een verblijfsrecht en een mogelijkheid van regularisatie voor de bescherming van werknemers die door hun werkgevers in een onregelmatige situatie worden gedwongen en die een klacht indienen, en volledige gelijkheid van behandeling met de lokale werknemers.
- Het openen van sociale rechten voor werknemers zonder papieren, ~~waaronder~~ en de versterking van het recht op dringend medische hulp.

#### **Op Europees niveau:**

- Het einde van de hotspots en de volledige en volwaardige toepassing van de Conventie van Genève, als ook van de beginselen van niet-uitzetting en van individueel onderzoek van de asioldossiers voor de vluchtelingen die aan de grenzen van Europa aankomen.
- Een hervorming van de Dublin-verordening en een echt hervestigings- en relocatiebeleid waarmee meer vluchtelingen kunnen worden opgevangen in Europa en in België.
- De herziening van de sanctierichtlijn, zodat de migranten zich in gunstigere situaties zouden bevinden om uit benarde situaties te raken (gedwongen onwettigheid, uitbuiting). Ook de sancties voor werkgevers die dit niet respecteren moeten daadwerkelijk opgelegd worden.
- De goedkeuring van een kaderrichtlijn die voorziet in één enkele norm voor de gelijke behandeling van onderdanen van derde landen die in Europa werken.
- De totstandbrenging van een beleid gericht op de actieve inclusie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt met als basisvoorwaarde het naleven van hun grondrechten en het investeren in de evaluatie, bijwerking en afstemming van competenties.
- Een einde maken aan Frontex en aan de militarisering van de Europese grenzen. Het ABVV kant zich tegen de externalisering van onze grenzen naar weinig democratische landen.

#### **7.4. Rechtvaardige handel in plaats van vrijhandel**

---

- Protectionisme kan leiden tot een voor de werknemers gevaarlijke handelsoorlog en benadeelt, vaak door zich op de eigen identiteit terug te plooiën, zowel bedrijven/landen die de sociale en milieunormen niet respecteren als bedrijven/landen die ze wel respecteren. Rechtvaardige handel heeft tot doel sociale dumping te ontmoedigen en enkel de bedrijven/landen te straffen die deze normen niet naleven.
- Rechtvaardige handel bestaat erin de werknemers en de burgers te beschermen tegen de negatieve effecten van de globalisering.

- Deze rechtvaardige handel moet dus op effectieve wijze het recht van de Lidstaten garanderen om te reguleren en de openbare diensten en de diensten van algemeen nut uit te sluiten van het toepassingsveld van vrijhandel.
- Rechtvaardige handel moet ook zorgen voor een level playing field op internationaal niveau. Het gaat erom een bescherming van werknemersrechten te garanderen die minstens gelijkwaardig is aan de bescherming van de rechten van de privé-investeerders, op basis van een klacht- en sanctiemechanisme ingeval van schending van de IAO-normen.
- Het handelsbeleid moet ook het Europees industrieel beleid ondersteunen, met name door de toegang tot de in Europa schaarse grondstoffen te bevorderen, naast een beter gebruik van de antitrust-instrumenten.
- Vertaald naar de handelsverdragen, houdt dit o.m. in:
  - Geen private arbitragesystemen
  - Harmonisering van niet- tarifaire belemmeringen (productnormen) kan enkel indien geopteerd wordt voor het hoogste niveau van bescherming
  - Handelsakkoorden moeten sociale en milieu clausules inhouden en gepaard gaan met effectieve sanctiemechanismen
- We moeten ons niet louter beperken tot een reactieve strategie, maar moeten een alternatief model ontwikkelen dat 'eerlijke handel' voorstelt in antwoord op de 'vrijhandel'.
- In het verlengde van de strijd tegen, bijvoorbeeld, de Bolkenstein-richtlijn en CETA moeten de nationale vakbonden hun Europese en internationale vakbondsstrategieën coördineren om de democratische debatten te beïnvloeden en de gemeenschappelijke actie met het middenveld in hun respectieve landen te bevorderen teneinde de publieke opinie bewust te maken.