

ABVV Statutair Congres 1 - 3 oktober 2014

Resoluties

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| CONTEXT..... | 3 |
| EEN ANDERE MAATSCHAPPIJKEUZE..... | 3 |
| Koopkracht door kwaliteitsvol werk..... | 5 |
| A. Lonen en vervangingsinkomens | 5 |
| B. Job- en werkzekerheid..... | 6 |
| C. Voor een daadwerkelijk beleid van overheids- en privé-investeringen | 12 |
| D. Een Europees en mondiaal bestuur ten dienste van mens en economie | 14 |
| Koopkracht, door herverdeling van de rijkdom en solidariteit | 21 |
| A. Een einde maken aan het verbreken van de solidariteit..... | 21 |
| B. Een sterke federale sociale zekerheid garanderen | 22 |
| C. Beter en rechtvaardig belasten | 22 |
| D. Versterken van de openbare diensten | 24 |
| Koopkracht voor een levensverwachting in goede gezondheid | 26 |
| A. Een positieve benadering van de vergrijzing..... | 26 |
| B. Voorrang aan het wettelijk pensioen | 26 |
| C. Het extralegale stelsel waarborgen..... | 28 |
| D. Rekening houden met de realiteit van de loopbaan en werkgevers responsabiliseren...28 | |
| E. Betere en meer toegankelijke gezondheidszorg | 29 |

Context

1. De financiële crisis heeft de disfuncties van het kapitalistisch systeem en de verantwoordelijkheid ervan voor de schuldcrisis en de daaruit volgende economische crisis, met jaren bezuinigingen tot gevolg, genadeloos blootgelegd. De invloed van financiële markten, financiële instellingen en financiële elites op het economisch beleid heeft tot gevolg dat kapitaal van de reële economie naar een virtuele economie doorgesluisd wordt, waardoor de financiële sector buitenmatig gegroeid is (met echter een tegenovergesteld effect op de tewerkstelling in de sector). Geld dient om nog meer geld te maken. Het scheppen van rijkdom door werk en door de productie van goederen en diensten werd naar de achtergrond verdreven. De ondernemingen die zoveel mogelijk financieel rendement op korte termijn moeten halen, proberen hun winsten en hun beurswaarde op te drijven door de lonen en sociale bijdragen die dienen voor de financiering van de sociale zekerheid, onder druk te zetten.
2. De crisis had het einde van het neoliberale model en de deregulering moeten inluiden. Ze werd echter gebruikt om de druk op werknemers te vergroten door de kostprijs van sociale bescherming en van openbare diensten met de vinger te wijzen. Overal ter wereld neemt de sociale ongelijkheid toe. Het aandeel van de lonen in het bbp blijft dalen ten gunste van het aandeel van het kapitaal.
3. De schuldcrisis, die haar oorsprong vindt in de speculatie van de financiële sector, dient als voorwendsel om de regulerende rol van de openbare diensten in te krimpen en de werknemers voor de crisis te laten opdraaien, en tegelijkertijd de -na jarenlange strijd- opgebouwde bescherming die de sociale zekerheid biedt, af te bouwen. Het besparingsbeleid dat in Europa gevoerd wordt, gaat van dezelfde logica uit. De sanering van de overheidsfinanciën is slechts één aspect van deze terugkeer van het liberalisme dat bovendien gericht is tegen het -door de werknemers opgebouwde- sociaal model met de staat als regulator en verdeler van de rijkdom via belastingen en sociale zekerheid. Dit liberale aanbodbeleid (een daling van de productiekosten moet leiden tot een dynamischere markt) leidt tot een verrijking van de financiële wereld ten koste van de werknemers, maar biedt geen enkele oplossing voor het gebrek aan werk noch voor de klimaatproblematiek.

Een andere maatschappijkeuze

4. Het doel van de vakbeweging in het bijzonder is deze liberale logica, die ons en de toekomstige generaties zowel op sociaal als op milieuvlak regelrecht naar de afgrond leidt, om te buigen. Daartoe moet arbeid in ere hersteld worden: arbeid moet iets anders zijn dan een productiefactor zoals de andere of een gewone variabele voor macro-economische aanpassingen. In plaats van arbeid te flexibiliseren en te precariseren, moet kwaliteitsvol werk opnieuw centraal in de strijd geplaatst worden en opnieuw als sleutelement van de productie van goederen en diensten erkend worden. Werk moet ook zelfverwezenlijking en de integratie in de samenleving mogelijk maken. Kwaliteitsvol werk is de basis van de bestaanszekerheid en de mogelijkheid om toekomstplannen te maken.
5. De soberheids- en dereguleringsmaatregelen hebben enkel geleid tot een daling van de koopkracht, een inkrimping van de vraag, het verstikken van de groei, een toename van de armoede en de inkomensongelijkheid. Om de economische machine opnieuw op een duurzame manier op gang te trekken, moet de binnenlandse vraag nieuw leven ingeblazen worden via meer koopkracht, moet gekozen worden voor een rechtvaardige transitie met respect voor sociale en milieurechten, moet de rol van de overheid als regulator versterkt worden en moet geïnvesteerd worden in openbare diensten en in infrastructuur die tegen een zo laag mogelijke

kostprijs zowel de economie als de burgers ten goede komen. Een betere verdeling van de rijkdommen is nodig om de ongelijkheden en de armoede te verminderen.

6. Daarom kiest het ABVV voor koopkracht als rode draad van zijn acties in de komende jaren. Koopkracht die bekeken moet worden in functie van de bron ervan:
 - 6.1. **kwaliteitsvol werk** –met het bijhorend loon– en fatsoenlijke vervangingsinkomens, maar ook duurzaam werk in het vooruitzicht van een rechtvaardige transitie naar een koolstofarme economie die banen scheidt, en ons in staat moet stellen de klimaatuitdaging aan te gaan;
 - 6.2. **herverdeling van de rijkdom** via een rechtvaardige fiscaliteit, een doeltreffende sociale zekerheid en kwalitatieve openbare diensten;
 - 6.3. **een degelijk pensioen**, een waardig bestaan en een goede gezondheid na het actieve beroepsleven.

Koopkracht door kwaliteitsvol werk

A. Lonen en vervangingsinkomens

a. Vrije loononderhandelingen

7. De lonen zijn de motor van de economie. Economische relance via de vraag houdt in dat de koopkracht van de werknemers versterkt wordt in plaats van dat de lonen voortdurend onder druk gezet worden. Sinds meerdere jaren ondergraaft de regering de vrije loononderhandelingen door een imperatieve, restrictieve loonnorm en zelfs een bevrozing van de lonen op te leggen. Bovendien werd art. 14 van de wet van 26 juli 1996, dat voorziet in een gelijkwaardige bijdrage van de andere inkomens waaronder die uit kapitaal, niet in werking gesteld. Voorts voerde zij een overdreven controle van de gesloten cao's in, op basis van een enge interpretatie van de wet van 26 juli 1996 tot vrijwaring van de concurrentiekracht.
- 7.1. Het ABVV verwerpt elke inmenging van de politiek in de onderhandelingsvrijheid van de sociale gesprekspartners. Het ABVV eist vrijheid van onderhandelen inclusief brutoloonverhoging: de loonnorm moet indicatief blijven en er kan geen sprake zijn van een automatisch correctiemechanisme vooraf of achteraf.**
- 7.2. Het ABVV verwerpt het concept van de concurrentiekracht waarbij enkel de lonen gevisieerd worden en waarbij uiteindelijk op basis van internationale vergelijkingen sociale dumping bevestigd wordt.**
- 7.3. Het ABVV verzet zich tegen een nieuwe bevrozing van de lonen en herinnert eraan dat de wet van 1996 voorziet in de integrale toepassing van de automatische indexering van de lonen en de sociale uitkeringen en van de baremieke verhogingen.**
- 7.4. Het ABVV blijft een regelmatige verhoging van het interprofessioneel minimumloon eisen.**
- 7.5. Voor het ABVV is het sluiten van interprofessionele akkoorden belangrijk omdat dit het kader is waarin de solidariteit onder werknemers tot uiting komt. Op dit vlak zet het ABVV zich in voor een verhoging van de brutolonen en van de koopkracht voor het geheel van de werknemers. Op deze wijze zal het aandeel van de inkomsten uit werk in het BBP (de nationale rijkdom) opnieuw toenemen. Het ABVV verzet zich tegen elk verdragingsmanoeuvre van werkgeverszijde dat het aanvangen en afronden van de onderhandelingen in gevaar brengt.**
- 7.6. Het ABVV is absoluut voorstander van de uitbreiding van baremieke verloningsmechanismen op basis van ervaring en/of anciënniteit.**

b. De index, de volledige index

8. De koopkracht van de werknemers verbeteren is ook de lonen en de vervangingsinkomens, de sociale uitkeringen dus, beschermen tegen de prijsstijgingen. Daarom is er een index nodig die een getrouwe weerspiegeling is van de evolutie van de levensduurte, evenals een waterdicht automatisch indexeringssysteem.
- 8.1. Het ABVV wijst elke aantasting van de automatische indexering van lonen, wedden en sociale uitkeringen af. Het weigert ook elke manipulatie om die indexering in het gedrang te brengen (zoals bijv. manipuleren van de indexkorf of 'all-in'-akkoorden) evenals elke indexesprong. Elke poging daartoe zal als een verbreking van de sociale vrede beschouwd worden.**

- 8.2. Gelet op de herhaalde patronale en politieke aanvallen op ons systeem van indexering, zal het ABVV een informatie- en sensibiliseringsplan opstellen dat kan leiden tot acties.**

c. De consument beschermen

9. De integrale toepassing van de automatische indexering volstaat niet als men toelaat dat de tussenpersonen eenzijdig hun marges vergroten of als men de energieprijzen loslaat, om daarna de lonen en de indexering ervan verantwoordelijk te stellen voor de stijging van de prijzen en de loonkosten als gevolg van de 'tweederonde-effecten'.

- 9.1. Het ABVV als vakbond en vakbond verdediger van de consumenten, eist toezicht op de prijzen en controle op bepaalde prijzen. Het zal toezien op de bescherming van de consument tegen misbruiken van de markt en de ondoorzichtigheid van tarieven, onder meer van energie of financiële rommel- en woekerproducten. Het vraagt de overheid de strijd tegen misbruiken, waarvan de consument het slachtoffer is, op te drijven.**

d. Welvaartsvastheid: 100%

10. De automatische indexering van de lonen en de sociale uitkeringen kan niet verhinderen dat deze laatste achterop geraken t.o.v. de lonen. De vervangingsgraad van de sociale uitkeringen t.o.v. het laatstverdiende loon blijft te laag en brengt het principe zelf van een solidaire sociale verzekering in het gedrang.

- 10.1. Daarom houdt het ABVV zo erg vast aan de koppeling van de sociale uitkeringen aan de welvaart waarvoor de enveloppe 100% gewaarborgd moet worden voor alle uitkeringen zonder onderscheid, dus ook voor de werkloosheidsuitkeringen. Het ABVV onderstreept het feit dat een herwaardering van de sociale uitkeringen niet tenietgedaan of verminderd mag worden door andere mechanismen zoals een verhoging van de belastingen, de niet-aanpassing van het belastingkrediet of een verlaging van de bedrijfstoelage voor de bruggepensioneerden (SWT).**

- 10.2. Het ABVV verzet zich tegen elk verdragingsmanoeuvre van werkgeverszijde dat het aanvragen en afronden van de onderhandelingen over de welvaarts koppeling in gevaar brengt.**

e. Wegwerken van de loonkloof V/M

11. Het ABVV ijvert al meer dan 10 jaar voor gelijke lonen tussen mannen en vrouwen via de Equal Pay Day-campagnes. Deze acties droegen bij tot een verkleining van de loonkloof en leidden tot de stemming van een wet voor loongelijkheid.

- 11.1. Het ABVV blijft ijveren en campagne voeren voor een effectieve kansen –en loongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Daartoe moet de flexibilisering van de arbeidsmarkt (deeltijdwerk, flexibel werk, flexibele uurroosters ...) drastisch ingeperkt worden. Het ABVV zet haar schouders onder het uitvoeren van de loonkloofwet in de sectoren en bedrijven. De invoering van sectorale genderneutrale analytische functieclassificaties, is daartoe de eerste stap.**

- 11.2. Het ABVV zal erop toezien dat de wet van 22 april 2012 tot invoering van een gendergebonden sociale balans en tot veralgemening van genderneutrale functieclassificaties effectief in de bedrijven wordt toegepast.**

- 11.3. Het ABVV pleit voor een daadwerkelijk beleid van gendermainstreaming – ook in de eigen organisatie - dat, met behulp van concrete maatregelen, rekening houdt met het genderspect in alle beleidsdomeinen (sociaal, economisch, milieu).
- 11.4. Ook intern ijvert het ABVV voor V/M-gelijkheid. Het moet zijn intenties inzake pariteit duidelijk maken en ook doorvoeren.

B. Job- en werkzekerheid

- 12. Voor de meeste werknemers is hun werk hun enige bron van inkomen. De bescherming van de koopkracht begint dus bij de bescherming tegen ontslag, tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten, tegen de aftakeling van de statuten en tegen rechtsmisbruik.

a. Collectieve ontslagen voorkomen in grote en kleine ondernemingen

- 13. Bedrijfsherstructureringen met collectieve ontslagen worden al te vaak gebruikt om de winstmarges of de beurswaarde van de onderneming op te krikken. Personeelsinkrimpingen gaan vaak gepaard met uitbesteding van werk via delocalisering, onderaanneming, franchisering of flexibilisering van arbeid (uitzend-, deeltijdwerk, enz.). Vaak staan de werknemersvertegenwoordigers machteloos tegen werkgevers die de economische en financiële informatie verdoezelen of verdrinken en het verplicht informeren en raadplegen van de werknemers omzeilen. Vooral in de kmo's, blijven we soms verstoken van het recht op informatie, raadpleging, vertegenwoordiging en verdediging door syndicaal afgevaardigden. En dit terwijl het leeuwenaandeel van de werknemers in ons land in een kleine onderneming werkt.
 - 13.1. **Voor het ABVV moeten de werknemers over de instrumenten en de informatie kunnen beschikken om herstructureringen te voorkomen. De hele wetgeving m.b.t. de economische en de financiële inlichtingen moet worden herzien en aangepast aan de huidige omgeving van een geglobaliseerde economie om 'arbeiderscontrole' uit te oefenen, zodat de werknemers de middelen hebben om tijdig te reageren. Als eerste stap moet een waarschuwings- en expertiserecht ingevoerd worden.**
 - 13.2. **Het ABVV wil de controlerol van de Europese Ondernemingsraden versterken. Op dit vlak blijft het ABVV, en haar geledingen, binnen het EVV en de Europese federaties de motor, om campagnes te voeren met het oog op het instellen van een Europese Ondernemingsraad in de ondernemingen waar dit mogelijk is.**
 - 13.3. **Het ABVV vraagt de afschaffing van de afwijking voor het instellen van een ondernemingsraad in de kmo's van 50 tot 100 werknemers, in uitvoering van de wet van 1948.**
 - 13.4. **De wet Renault moet aangepast worden zodat ze toelaat effectief te strijden tegen ontslagen. Er moet ook over gewaakt worden dat het niet langer mogelijk mag zijn om de wet te omzeilen door ontslagen beetje bij beetje door te voeren terwijl men werkelijk rekening moet houden met de industriële, economische en sociale alternatieven die de werknemersvertegenwoordigers naar voren schuiven.**
 - 13.5. **Het ABVV eist dat, conform artikel 51 van de programmawet van 8 april 2003, er effectief een in herstructureringen gespecialiseerde cel binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) wordt opgericht, met als doel het zoeken van een correcte oplossing voor de sociale gevolgen van een herstructurering. Eveneens vraagt het ABVV dat, in toepassing van artikel 48 van de programmawet van 8 april 2003, de bij wet voorziene sancties in geval van sluiting effectief worden uitgesproken door de rechtbanken.**

13.6. Het ABVV vraagt dat de wet op de faillissementen en de gerechtelijke reorganisatie gewijzigd wordt zodat:

13.6.1. de vakbonden automatisch bij het geding betrokken worden (zoals bij de sociale verkiezingen);

13.6.2. de curator verplicht wordt met de in de onderneming aanwezige vakbondsorganisaties te overleggen voordat hij overgaat tot de verbreking van de contracten (als dit nodig zou blijken), ten einde alle discriminaties bij gedeeltelijke overname van de activiteit te vermijden;

13.7. Het ABVV veroordeelt het feit dat bedrijven die winst maken overgaan tot collectieve ontslagen. Het ABVV zal daarover in zijn instanties een debat op gang brengen.

b. Veiligheid en gezondheid op het werk

14. De rush naar steeds meer winst en productiviteit met daarnaast een krimpende werkgelegenheid en de vrees voor het verliezen van zijn job, zetten de werknemers steeds meer onder druk. De steeds hogere arbeidsintensiteit leidt tot nieuwe risico's voor de gezondheid van de werknemers of verergert de bestaande risico's (stress, burn-out, repetitieve overbelastingsletsels, kanker als gevolg van de blootstelling aan bepaalde stoffen, enz.). De flexibilisering van de arbeidsmarkt en het toenemend aantal precaire statuten gaan niet goed samen met veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk. Nieuwe technologieën, o.m. op het vlak van communicatie (technostress), of nieuwe producten (chemische mengsels of nanomaterialen bijv.) brengen nieuwe, onderschatte of nog niet in kaart gebrachte risico's mee.

15. De ondervertegenwoordiging van de vakbonden in kmo's is een bijkomende risicofactor voor het welzijn van de werknemers.

16. De in Europa heersende dereguleringsstendens zet aan tot het versoepelen van normen en regels op het gebied van veiligheid en preventie van de risico's voor de gezondheid op het werk, die als een administratieve last (cf. REFIT - Regulatory Fitness and Performance) of als een belemmering van de vrijhandel beschouwd worden.

16.1. Voor het ABVV moeten de inspectiediensten versterkt en de controles op het terrein opgevoerd worden.

16.2. Wat de kmo's betreft eist het ABVV dat de drempel voor de aanstelling van een vakbondsafvaardiging tot 20 (zonder afbreuk te doen aan meer voordelige sectorale regelingen) en voor een CPBW tot 40 werknemers verlaagd wordt.

16.3. In ondernemingen vanaf 20 werknemers moet verplicht een onafhankelijke (eventuele zone)preventieadviseur aangesteld worden.

16.4. Op het vlak van arbeidsorganisatie moeten concrete maatregelen genomen worden ter voorkoming en bestrijding van toenemende stress en burn-out evenals van fysieke en morele pesterijen.

16.5. Wat welzijn op het werk betreft (arbeidsongevallenverzekering, interne of externe preventiedienst, arbeidsgeneesheer) moet een regeling m.b.t. de aansprakelijkheid van de hoofdonderneming t.a.v. de onderaannemers op de werf ingevoerd worden. De werkplekfiche met aanduiding van de risico's en de preventiemaatregelen per werkplek moet veralgemeend worden. Onze regelgeving met betrekking tot welzijn op het werk moet een resultaatsverbintenis en niet een middelenverbintenis

bevatten. Er moeten eveneens strafsancties voorzien worden bij inbreuken op deze regelgeving.

- 16.6. De lijst van de beroepsziekten moet bijgewerkt worden zodat ze rekening houdt met nieuwe beroepsrisico's voor de gezondheid onder meer voor de beroepsrisico's in de overwegend vrouwelijke sectoren (verzorging, handel, ...).
- 16.7. Het voorzorgsprincipe moet gelden bij de preventie van risico's waarvan de gevolgen voor de gezondheid van de werknemers onvoldoende gekend zijn (Zie D. Europees bestuur).

c. Zekerheid van het statuut tegenover flexibiliteit

- 17. De werkgevers vragen steeds meer flexibiliteit zodat ze zich aan de wisselende orders kunnen aanpassen, het werk beter kunnen organiseren of hun investeringen in machines zo efficiënt mogelijk kunnen benutten. Er wordt meer en meer gebruik gemaakt van overuren, ploegenarbeid, atypische werkuren. De werknemers betalen daar de tol voor op het vlak van gezondheid, in de vorm van stress en vermoeidheid, en ook op vlak van de combinatie beroeps- en privéleven en zelfs op het vlak van het inkomen in geval van economische werkloosheid.
- 18. Meestal leidt flexibilisering tot een ondergraving van het statuut en het inkomen: gedwongen deeltijdwerk, uitzendwerk, contracten van bepaalde duur, ... En vrouwen zijn daar het eerste slachtoffer van want zij blijven het meest in die preciaire statuten terechtkomen.
 - 18.1. Voor het ABVV moet de voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur de algemene regel blijven.
 - 18.2. Het ABVV komt op voor een collectieve arbeidstijdverkorting zonder loonverlies met als doelstelling op termijn een werkweek van 32 uur in 4 dagen. Daarbij dienen compenserende aanwervingen te gebeuren om het werk te verdelen en iedereen zekerheid te geven. In afwachting moet flexibiliteit beperkt, objectief verantwoord, onderhandeld en omkaderd worden. Flexibiliteit moet bestreden worden als ze neerkomt op bestaansonzekerheid.
 - 18.3. Het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking zijn voor het ABVV belangrijke sociale rechten. Ze dragen bij tot het werkbaar maken van jobs en loopbanen. Werknemers moeten daarom recht blijven hebben op een basiskrediet dat aangevuld wordt met zorg-, opleidings- en andere vormen van gemotiveerde verloven. Aanpassingen van de stelsels kunnen enkel via sociaal overleg plaatsvinden. Bovendien eist het ABVV dat werknemers in tijdskrediet verplicht zouden vervangen worden vanaf een bepaald arbeidstijdvolume, zoals vroeger het geval was.
 - 18.4. Deeltijdwerk mag niet opgedrongen worden, hetzij door de werkgever, hetzij door het gebrek aan collectieve overheidsvoorzieningen op het vlak van de opvang. Deeltijdse werknemers moeten volledig toegang tot vorming/opleiding krijgen. Hiervoor moet de toegang tot het BEV worden aangepast.
 - 18.5. De minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdcontracten moet altijd de mogelijkheid garanderen een inkomensgarantie-uitkering te krijgen (min. 13u). Contracten van minder dan 3 uur per dag moeten worden verboden.
 - 18.6. Daarnaast moet de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse contracten steeds een garantie bieden op een vervangingsinkomen (min. 13u.). Contracten van minder dan drie opeenvolgende uren moeten verboden zijn.
 - 18.7. Het gebruik van uitzendwerk moet beperkt blijven tot de privésector mits naleving van de bestaande reglementering. Wij willen geen uitbreiding van de reeds bestaande motieven. Uitzendkrachten moeten een arbeidsovereenkomst ontvangen op het moment waarop zij beginnen te werken. Uitzendopdrachten

moeten volledig meetellen voor de berekening van de anciënniteit. Als bedrijven beroep doen op uitzendarbeid om te rekruteren, het zgn. vierde motief 'instroom', moeten ze ook verplicht worden om de uitzendkrachten vast aan te werven. Dagcontracten en contracten van minder dan een week moeten verboden worden. Alle vormen van uitzendarbeid moet onderworpen worden aan syndicale goedkeuring en controle.

- 18.8. Contracten van bepaalde duur met onderbrekingen van minder dan zes maanden moeten als opeenvolgende contracten beschouwd worden en tot een contract van onbepaalde duur leiden dit evenwel zonder afbreuk te doen aan specifieke sectorale akkoorden, meer bepaald in sectoren met seizoensarbeid.
- 18.9. Studentenarbeid moet beperkt worden en mag niet in de plaats van klassieke banen komen.
- 18.10. Het ABVV eist voldoende en toegankelijke voorzieningen voor kinderen, bejaarde of zieke familieleden zodat vrouwen ook een volwaardige loopbaan kunnen hebben en een evenwicht kunnen behouden op het niveau van de combinatie van werk en gezin. Dit niet alleen door publieke investeringen in betaalbare en kwalitatief hoogstaande collectieve diensten van kinderopvang en ouderenzorg. Ook de ondernemingen zelf, die aan de basis van het probleem liggen omdat ze steeds meer flexibiliteit van werknemers verwachten, moeten verplicht worden om bij te dragen.

d. De strijd tegen de precarisering van arbeid

- 19. Doordat de overheid vandaag prioriteit toekent aan het wegwerken van de werkloosheid, dreigt een ander fenomeen aan het oog onttrokken te worden, namelijk de toenemende werkonzekerheid en de groei van een 'precariaat'.
- 20. Deze bijzonder verontrustende tendens ontwikkelt zich ook in de dienstensector, waar in bepaalde sectoren enorm veel arbeidskracht vereist is voor werk dat niet kan gedelokaliseerd worden. Een reden te meer om de loon-en arbeidsvoorwaarden te viseren als de variabele bij uitstek om het concurrentievermogen mee op te krikken. Veel werkgevers aarzelen niet om naar allerlei wettelijke en onwettige methoden te grijpen: ze werven werknemers aan in atypische statuten, ze werken met trapsgewijze onderaanneming, ze schakelen buitenlandse werkkrachten in of stellen schijnzelfstandigen te werk ...
- 21. De overheden beschikken over belangrijke hefboomen (die ze evenwel niet of nauwelijks gebruiken) ter ondersteuning van de vakbondsstrijd tegen deze patronale praktijken, die tot werkonzekerheid leiden. Het ABVV vindt dat de "rechtsstaat" moet hersteld worden in de bedrijven (en vooral in de onderaannemingsbedrijven).
 - 21.1. Er moet echte Europese samenwerking komen tussen de inspectiediensten, met een resultaatsverbintenis inzake het meedelen van informatie.
 - 21.2. Bij het leveren van diensten moet de detachering van buitenlandse werkkrachten systematisch aan inspectie onderworpen worden.
 - 21.3. De overheden moeten in hun aanbestedingen voor dienstenlevering stelselmatig ethische, sociale en milieubedingen opnemen en voorrang geven aan inschrijvers die het beste bod doen op vlak van arbeidsvoorwaarden, om zo diegenen te weren die oneerlijke of frauduleuze prijzen en praktijken hanteren.
 - 21.4. Overheidssteun aan bedrijven voor tewerkstelling moet gebonden zijn aan preventieve syndicale controle op werkonzekerheid en controle a posteriori. In geval van het niet-respecteren van de engagementen moet de overheidssteun geheel of gedeeltelijk worden terugbetaald.

e. De verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden wegwerken

22. De wet van 26 december 2013 betreffende de harmonisatie van de opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden heeft lang niet alle verschillen tussen arbeiders en bedienden weggewerkt. Er werden zelfs nieuwe discriminaties ingevoerd, onder meer ten aanzien van de werknemers in de bouwsector.

22.1. Het ABVV heeft een procedure tot nietigverklaring van de discriminerende bepalingen van de wet van 26 december 2013 ingeleid. Het eist dat de hangende dossiers i.v.m. de harmonisatie van de statuten zo snel mogelijk een tussen de sociale gesprekspartners onderhandelde oplossing van harmonisatie naar boven krijgen.

22.2. In dit kader is de prioriteit een oplossing te vinden voor het dossier van het vakantiegeld waarvan het veralgemeend beroep op de RJV en de vakantiekassen voor de berekening en de uitbetaling van het vakantiegeld voor alle werknemers een belangrijk onderdeel vormt.

f. Strijd tegen discriminaties

23. Andere discriminaties verhinderen dat bepaalde groepen aan werk, laat staan kwaliteitsvol werk, geraken. Die discriminaties bij aanwerving zijn gebaseerd op afkomst, nationaliteit of uiterlijk, geslacht, sexuele geaardheid, gezondheidstoestand, ...

23.1. Het ABVV bestrijdt elke vorm van discriminatie. Het vraagt de versterking van het wetgevend arsenaal om discriminaties te bestrijden evenals de goedkeuring van dwingende maatregelen voor de werkgevers, zoals bijv. de motivering van een niet-aanwerving, de invoering van onderhandelde diversiteitsplannen, de herplaatsing van werknemers met gezondheidsproblemen, het bepalen van quota voor de aanwerving van mensen met een handicap of nog de invoering van interne klachten- en beroepsprocedures tegen discriminatie.

23.2. Het ABVV bestrijdt elke vorm van discriminatie op basis van de gezondheid van de werknemer. Het zal hiertoe elke vorm van verloning bestrijden die gebaseerd zou zijn op afwezigheid omwille van ziekte.

g. Rechtszekerheid en syndicale vrijheid

24. Voor de rechten van de werknemers werd altijd hard onderhandeld of gevochten en zelfs als ze bij wet zijn vastgelegd, zijn ze nooit definitief verworven. Ze moeten verdedigd en effectief toegepast worden. Dat proberen het ABVV en zijn delegees op de werkvloer te doen. Daarom stelt het patronaat alles in het werk om de weerbaarheid van georganiseerde werknemers te verzwakken of ze te beletten zich te verenigen zodat ze geen macht hebben om eisen te stellen en te onderhandelen.

25. **Het ABVV zal alles in het werk stellen om de vrijheid van vereniging en het stakingsrecht te verdedigen.**

25.1. Het ABVV zal met alle mogelijke middelen het stakingsrecht blijven verdedigen en elke poging om een minimumdienst in de openbare diensten op te leggen evenals elke inmenging van de rechtbanken in sociale conflicten blijven bevechten.

- 25.2. Samen met het Internationaal Vakverbond zal het ABVV zich krachtdadig blijven verzetten tegen de strategie van de werkgevers om het normenstelsel van de Internationale Arbeidsorganisatie, en meer bepaald de fundamentele arbeidsnormen zoals het stakingsrecht, de syndicale vrijheid en het collectief onderhandelingsrecht, af te zwakken.
- 25.3. Het ABVV zal bijzonder aandachtig zijn voor de situatie van de werknemersafgevaardigden in kmo's en erop toezien dat procedures worden ingevoerd om kandidaten en toekomstige afgevaardigden beter te beschermen.
- 25.4. Het ABVV eist een betere bescherming van de vakbondsafgevaardigden en de invoering van een daadwerkelijke mogelijkheid tot re-integratie van de delegees als hun ontslag niet gerechtvaardigd bevonden is.
- 25.5. Het ABVV is gehecht aan het recht van vereniging en het stakingsrecht en verzet zich dus tegen alle pogingen om rechtspersoonlijkheid voor vakbonden op te leggen.
- 25.6. Het ABVV betwist de bepalingen van de nieuwe anti-terrorismewet die fundamentele rechten zoals de vrijheid van meningsuiting of het stakingsrecht ernstig zouden kunnen belemmeren;
- 25.7. Het ABVV eist de herziening van de wet op de verhaalbaarheid van de gerechtskosten omdat de toegang tot het gerecht erdoor beperkt wordt.
- 25.8. Bovendien is ons sociaal model er ook op gericht conflicten te regelen. Dat veronderstelt echter dat de nodige middelen uitgetrokken worden voor de sociaal bemiddelaars.
- 25.9. Het ABVV zal alles in het werk stellen om het netwerk- en zonesyndicalisme evenals de samenwerking tussen de beroepscentrales verder te ontwikkelen om het vakbondswerk op de werkvloer efficiënter te maken.

h. Bescherming van de werkzoekenden

- 26. De koopkracht van de werknemers verdedigen is opkomen voor hun baan en hun loon. Maar het is ook opkomen voor hun vervangingsinkomen als ze hun baan verliezen. De door de uittrekkende regering goedgekeurde hervormingen van de werkloosheid hebben het verzekeringsprincipe een serieuze klap toegebracht en tot een drastische vermindering van de werkloosheidsuitkeringen geleid. Ze hebben bovendien jonge schoolverlaters van wie de inschakelingsuitkeringen in de tijd beperkt zullen worden als voorbode van een gelijksoortige maatregel voor alle werklozen, in de bestaansonzekerheid geduwd.
- 26.1. Voor het ABVV mogen werklozen niet verantwoordelijk gesteld worden voor het tekort aan werk. Het ABVV eist de afschaffing van de sociale afbraakmaatregelen die de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en de beperking van de inschakelingsuitkeringen in de tijd toch zijn.
- 26.2. Op zijn minst moet de controle van de beschikbaarheid afgeschaft worden voor werknemers die in een variabele uurregeling deeltijds werken met een inkomensgarantie-uitkering, en vervangen worden door een gepersonaliseerde begeleiding in plaats van werklozen te bestraffen en lastig te vallen met administratieve pesterijen. Na een korte periode moet iedere werkloze een volwaardige baan of een opleiding aangeboden krijgen die aan zijn competenties en behoeften beantwoordt.
- 26.3. Alle gewerkte periodes (stages, nepcontracten) moeten meetellen voor het opbouwen van de werkloosheidsrechten.
- 26.4. Het begrip 'passende betrekking' is er sterk op achteruitgegaan (het criterium 'afstand' tussen woon- en werkplaats werd verhoogd van 25 tot 60 km), zonder dat

er rekening werd gehouden met de sociale realiteit. Daardoor worden de meest kwetsbare mensen, waaronder veel vrouwen, uitgesloten.

- 26.5. Het statuut van samenwonende moet via de individualisering van de rechten afgeschaft worden (zie resolutie i.v.m. de individualisering van de rechten in de sociale zekerheid).
- 26.6. Over het algemeen moet er voorzien worden in voldoende plaatsen voor de noodopvang van kinderen en afhankelijke personen en in de financiering ervan, zodat werkloze werknemers een opleiding kunnen volgen of een baan aannemen.

C. Voor een daadwerkelijk beleid van overheids- en privé-investeringen

27. De besparingsmaatregelen en de druk op de lonen hebben alleen maar geleid tot een inkrimping van de vraag, een toename van de overheidsschuld, een stijging van het aantal werklozen en het vergroten van de ongelijkheid. Kortom, ze hebben de crisis alleen maar erger gemaakt.
28. In plaats van loonmatiging moeten op alle niveaus (regionaal, Belgisch en Europees) maatregelen genomen worden om onze economie te ondersteunen en de overgang naar een ecosolidair model te verzekeren. Ons productiemodel moet innovatiever worden en rekening houden met het potentieel van de opkomende markten.

a. Voor een andere benadering van de economie

29. Het begrip concurrentiekracht is uiterst betwistbaar want het legitimeert een negatieve economische concurrentie tussen de staten in plaats van een positieve samenwerking die de economie in dienst stelt van de mens. In ons land beperkt het patronaat, daarbij gesteund door nationale (NBB) en internationale instellingen (OESO, Europese Commissie, IMF) het vraagstuk van de concurrentiekracht tot de loonkosten, die verantwoordelijk gesteld worden voor het marktaandeelverlies op de exportmarkten. Op die manier ontloopt men het debat over de onderzoeks- en innovatiecapaciteit van onze industrie, over de kwaliteit en de specialisatiegraad van onze producten, de buitensporige energiekosten, het commerciële dynamisme van onze bedrijven, de zwakte van onze investeringen, de rol van opleiding... om onze lonen te verlagen en concurrentie tussen de Belgische werknemers en die van de buurlanden te organiseren.

29.1. Volgens het ABVV is het tekort aan concurrentiekracht van onze industrie niet te wijten aan de lonen, maar aan de structurele gebreken van ons productieapparaat. Bij de discussie en de onderhandelingen over de concurrentiekracht van onze industrie moet rekening gehouden worden met alle productiefactoren zoals innovatie, O&O, opleidingsinspanningen,

29.2. Bovendien moet bij de beoordeling van de loonkosten rekening gehouden worden met alle subsidies en RSZ-verminderingen die aan de werkgevers toegekend worden (wat nu niet het geval is). In de toekomst moeten die subsidies afhankelijk gesteld worden van het scheppen van kwaliteitsvolle banen en niet dienen om de dividenden te verhogen.

b. De industriële vernieuwing ondersteunen en de weg naar een rechtvaardige transitie inslaan

- 29.3. Volgens het ABVV blijft de industrie, een belangrijke bezorger van werk, van kapitaal belang en structurerend voor de Belgische economie. Er moet werk gemaakt worden van een industriële vernieuwing op basis van een correcte benadering van de concurrentiekracht (innovatie, O&O, vorming/opleiding) en toekomstgerichte niches waarvoor de transitie naar een koolstofarme economie ons kansen biedt. Een overgang waar we niet onderuit kunnen door de klimaatverandering en het feit dat onze natuurlijke hulpbronnen niet onuitputtelijk zijn.
- 29.4. Het ABVV zet zich daarom af tegen de exploitatie van schaliegas én het gebruik ervan via invoer en blijft achter de uitstap uit de kernenergie staan.
- 29.5. Het is eveneens noodzakelijk om sectoren te ontwikkelen die kunnen bijdragen aan de reductie van de energie-uitgaven en aan een vermindering van de koolstofemissies. Op dit vlak pleit het ABVV voor het instellen van investeringsplan ten voordele van de renovatie en isolatie van private en sociale woningen.
- 29.6. Volgens het ABVV biedt deze transitie een niet te missen kans, maar ze moet wel 'rechtvaardig' zijn, d.w.z. dat ze met respect voor tewerkstelling, sociale rechten en de levenskwaliteit van werknemers doorgevoerd worden.
- 29.7. Het ABVV zal actief participeren in de 'transitiebeweging' en zal aan de noodzaak tot die transitie permanent aandacht besteden. Het zal hiervoor een draagvlak creëren zowel in zijn schoot, in de bedrijven/sectoren als in dialoog met de overheid.
- 29.8. Daarom ook moet de bevoegdheid van de informatieorganen uitgebreid worden. Op termijn moet ook de metalenbalans, energiebalans, milieubalans,... het voorwerp uitmaken van overleg en informatie. Onze economie is kwetsbaar omdat we over weinig natuurlijke hulpbronnen beschikken waardoor we in sterke mate afhankelijk zijn van import. Naast de Economische en Financiële Informatie en de groene Economische en Financiële Informatie is er nood aan een instrumentarium dat nagaat hoe kwetsbaar de onderneming is op het gebied van bevoorradingszekerheid, grondstoffen en energie.

D. Een Europees en mondiaal bestuur ten dienste van mens en economie

30. De Europese integratie, de eenheidsmarkt en de eenheidsmunt die een groot aantal EU-landen ingevoerd hebben, veroorzaakten een verschuiving van de beslissingsbevoegdheid naar het Europese niveau. De financiële crisis van 2008 veroorzaakte dan weer een crisis van de soevereine schuld en deed de euro wankelen, wat rechts in Europa de kans bood om het Europees bestuur te versterken. Dit nieuwe bestuur werd echter niet benut om de financiële wereld in de pas te doen lopen en de markt te reguleren, noch om de sociale beschermingsstelsels en de fiscale wetgeving te harmoniseren. Maar integendeel om blinde bezuinigingsmaatregelen op te leggen, om sociale rechten af te bouwen, om de werkgelegenheid in de openbare diensten af te bouwen of om die diensten te privatiseren, om de druk op de lonen op te voeren.
31. Dit gebrek aan harmonisering van de sociale en fiscale normen werkt een moordende concurrentie tussen de EU-landen in de hand, evenals een voor de werknemers rampzalige loondumping. Ook in ons land. Het ABVV wil dan ook dat Europa dit blinde bezuinigingsbeleid en die sociale afbraakmaatregelen de rug toekeert om een herstelbeleid te voeren via de vraag, investeringen en het opnieuw ontplooiën van de openbare diensten.

a. Een ander bestuur voor Europa

- 31.1. Het ABVV steunt het ambitieuze investeringsplan van het Europees Vakverbond (EVV) getiteld 'Een nieuwe weg voor Europa: EVV-plan voor investeringen, duurzame groei en kwaliteitsvolle banen'. Dit plan stelt voor om gedurende 10 jaar jaarlijks 2% van het Europees bbp (hetzij 260 miljard euro per jaar) te investeren, dit met de steun van de Europese Investeringsbank (EIB) en via een financiële transactietaks. Zo zouden in Europa tot 11 miljoen kwalitatieve jobs gecreëerd kunnen worden in duurzame diensten en industrieën, in onderwijs en opleiding, R&D, moderne transportinfrastructuur, herindustrialisering van de EU, performante privé-dienstverlening en kwaliteitsvolle openbare diensten. Maar ook investeringen in de productie van milieuvriendelijke energie en in het verminderen van het energieverbruik.
- 31.2. Het ABVV blijft zich volledig inschakelen in de opbouw van een Europese strijdbare en sterke syndicale tegenmacht.
- 31.3. Het ABVV eist ook een meer democratische, meer transparante werking van de Europese instellingen. De Europese Investeringsbank (EIB) en de Europese Centrale Bank (ECB) moeten een sterkere hefboomrol waarnemen ter ondersteuning van de economische heropleving, van jobcreatie en ze moeten ook rechtstreeks leningen aan staten verschaffen (i.p.v. die te verplichten via financiële instellingen te werken).
- 31.4. Een dergelijk beleid impliceert een hervorming van het Europees Stabiliteitspact om erin te doen opnemen dat sociale aspecten en rechten voorrang hebben op economische rechten.
- 31.5. Bijgevolg verwerpt het ABVV tegen het Begrotingspact (Verdrag inzake Stabiliteit, Coördinatie en Bestuur – TSCG). Dit verdrag heeft o.a. nefaste rechtstreekse gevolgen voor de financiën en de werking van de openbare diensten.
- 31.6. De huidige crisis bewijst dat het nodig is om de politieke, budgettaire, fiscale en sociale unie onder de landen van de eurozone te versterken. Een gemeenschappelijk minimum aan solidariteit en bestuurscapaciteit is onmisbaar om het openbaar gezag opnieuw actievermogen te verlenen in een geglobaliseerde wereld, om efficiënt te kunnen ingaan tegen sociale en fiscale dumping.
- 31.7. Het ABVV vraagt de onmiddellijk opschorting van de bilaterale onderhandelingen over de vrijhandel die de Europese Commissie is opgestart. Europa moet transparante en democratische onderhandelingen over bilaterale akkoorden waarborgen, met respect voor de fundamentele vrijheden (waaronder collectieve onderhandelingen), de openbare diensten evenals de sociale rechten en milieuvoorschriften.
- 31.8. Het ABVV is van mening dat overheidsuitgaven in het kader van nationale investeringsprogramma's gericht op hierboven vermelde initiatieven niet in rekening mogen gebracht worden als begrotingsdeficit.
- 31.9. Het ABVV eist een grotere responsabilisering en een regulering van de financiële sector die blijkbaar geen lessen heeft getrokken uit de crisis, zonder echter de tewerkstelling in deze sector uit het oog te verliezen. Het ABVV vraagt ook de oprichting van een openbare bank die de financiering waarborgt van projecten die zorgen voor kwaliteitsvolle banen in de reële economie.

b. De afbouw van sociale rechten en verworvenheden stopzetten

32. Het Europees economisch bestuur en het Stabiliteitspact werden uitgedacht om "structurele hervormingen" door te voeren die neerkomen op sociale achteruitgang op het vlak van lonen, werkloosheidsverzekering, pensioenen en toegang tot gezondheidszorg.

Onder het mom van een administratieve vereenvoudiging voor de bedrijven (REFIT of Regulatory Fitness and Performance) en van het opheffen van belemmeringen voor het vrij verkeer, tast Europa ook de normen inzake veiligheid en gezondheid aan (normen die de werknemers beschermen) evenals het recht op economische en financiële informatie, een recht waarover de werknemers beschikken.

Bovendien is de Commissie voorstander van een decentralisering (tot op het laagste niveau) van de onderhandelingen en stuurt ze dus aan op een verzwakking van de collectieve onderhandelingen.

32.1. Het ABVV verzet zich tegen de inmenging van Europa in sociale aangelegenheden, behalve wanneer het een harmonisering naar omhoog toe betreft, en ook tegen elke druk op het loonbeleid, dit behoort immers tot de collectieve onderhandelingen.

32.2. Het ABVV weigert dat, in naam van administratieve vereenvoudiging, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers opgeofferd wordt ten voordele van de markt. Het ABVV zal dan ook binnen het Europees Vakverbond de nodige aandacht besteden aan dit dossier, met de bedoeling de Commissie en de Raad te interpellieren over de sociale opdracht die hen werd toevertrouwd via het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Het ABVV zal met de andere Europese bonden in het EVV overleg plegen om een actieplan in die zin op te stellen, met inbegrip van juridische stappen. In dit kader zal bijzondere aandacht besteed worden aan de naleving en de omzetting in richtlijnen van de akkoorden die onder Europese sociale gesprekspartners gesloten worden.

32.3. Het ABVV eist respect voor het sociaal overleg en de collectieve onderhandelingen en voor de autonomie van de sociale gesprekspartners, op alle niveaus.

c. Sociale dumping bestrijden

33. Het vrij verkeer van kapitaal en van werk zonder opwaartse sociale harmonisering evenals de veel te lakse Europese wetgeving, hebben sociale dumping in de hand gewerkt. Door misbruik van detachering en van interim, schijnzelfstandigen, brievenbusbedrijven en frauduleuze constructies gaan er bij ons banen verloren en hebben gedetacheerde werknemers vaak betreurenswaardige arbeids- en loonvoorwaarden, waardoor alle lonen een neerwaartse evolutie kennen.

34. **Ook op Europees niveau blijft het ABVV alles in het werk stellen om preciaire en onderbetaalde jobs te bestrijden en om het principe ‘gelijk loon voor gelijk werk’ te verdedigen. En hier moet concrete vooruitgang geboekt worden voor werknemers, onder meer via:**

34.1. de versterking van het collectief overlegsysteem, via een vakbondscoördinatie over verloning en werkvoorwaarden (cf. Groep van Doorn), te beginnen bij de landen van de eurozone met, als streefdoel op termijn alle 28 EU-lidstaten;

34.2. het invoeren van een interprofessioneel minimumloon in elke EU-lidstaat, bepaald volgens gemeenschappelijke criteria;

34.3. het herschrijven van de detacheringsrichtlijn zodat ze effectief bijdraagt aan de strijd tegen sociale dumping.

35. **Op Belgisch niveau, vraagt het ABVV:**

35.1. een verbetering van het wetgevend arsenaal via:

- 35.1.1. de uitbreiding van de bestaande solidaire loonaansprakelijkheid tot de hele onderaannemingsketen (loonachterstal inbegrepen);
- 35.1.2. de veralgemening van een waterdichte elektronische werktijdregistratie tot alle ondernemingen, zonder enig onderscheid en met collectieve omkadering. Voor inbreuken op deze reglementering dient een afdoend sanctiemechanisme te worden ingesteld;
- 35.1.3. verplichte info aan de ondernemingsraad (OR) over alle bedrijven die deel uitmaken van de onderaannemingsketen en over (het naleven van) de werkvoorwaarden (bij ontstentenis van de OR, aan het CPBW ; bij ontstentenis van het CPBW aan de VA);
- 35.1.4. een versterking van de inspectiediensten, qua materiële en qua menselijke middelen;
- 35.1.5. het invoeren van een alarmsysteem van zodra de kostprijs van een dienstenaanbod abnormaal laag is en niet kan overeenstemmen met de naleving van de minimale werkvoorwaarden.

36. Op Europees niveau eist het ABVV:

- 36.1. het invoeren van een 'sociale Europol' om te komen tot een effectieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de lidstaten;
- 36.2. de oprichting van een 'Kruispuntbank van de sociale zekerheid' op Europees niveau om de naleving van de sociale en fiscale verplichtingen van werkgevers te verifiëren;
- 36.3. intensere samenwerking onder vakbonden van de lidstaten en het uitwerken van een gemeenschappelijke strategie inzake informatie en sensibilisering over arbeidsvoorwaarden, en samenwerking in geval van misbruik.

d. Streven naar eerlijke handel

37. *Eerlijke handel* moet het mogelijk maken te streven naar een rechtvaardiger opvatting over wat de internationale handel moet zijn. Vandaag is vooral de Europese Unie bevoegd voor het sluiten van investerings- en handelsverdragen. De Europese Commissie heeft een reeks bilaterale onderhandelingen over vrijhandel opgestart (waaronder ook het Transatlantisch verdrag) in de grootste geheimhouding en waarvan het ABVV de bevrozing eist. Ze zijn erop gericht de 'niet-tarifaire belemmeringen' weg te werken, d.w.z. de ecologische, fytosanitaire, sociale ... Een regelgeving die vaak beschermend werkt maar die door de Europese instellingen beschouwd wordt als een belemmering voor het vrij handelsverkeer. De geplande liberalisering van de diensten doen het ergste vrezen voor de openbare diensten en de financiële regulering, wat de deur opent (onder het mom van vrij verkeer van personen) voor uitbuiting en discriminatie van migrerende werknemers.

- 37.1. Het ABVV komt op voor een rechtvaardiger opvatting van de internationale handel en eist dat alle onderhandelingen over handel en investeringen transparant verlopen en dat hierover een echt democratisch debat gevoerd wordt.
- 37.2. Het ABVV veroordeelt de onderliggende filosofie bij het onderhandelen van verdragen waarbij voorrang gegeven wordt aan de dereguleringsagenda ten koste van sociale en ecologische aspecten en van de bescherming van de gezondheid.
- 37.3. Het ABVV vraagt dan ook stevige garanties inzake economisch bestuur, naleving van de IAO-normen, bescherming van de openbare diensten en van de soevereiniteit van de staten om een sociaal en ecologisch beleid te voeren. De internationale instellingen moeten coherent zijn en elkaar wederkerig respecteren. Net daarom moet de strikte naleving van de normen van de IAO een dwingende voorafgaande voorwaarde zijn voor elk vrijhandelsakkoord.

37.4. Het ABVV eist dat bij handelsverkeer met derdelanden (buiten de EU) er een clause m.b.t. de sociale en milieueisen ingevoerd wordt, met de bedoeling te strijden tegen sociale en milieudumping.

e. Een migratiebeleid met respect voor mensenrechten

38. De grondrechten van migranten worden steeds vaker met de voeten getreden: criminalisering, willekeur bij behandeling van asielaanvragen, vrijheidsberoving, beperkingen op gezinshereniging en op toegang tot nationaliteit. De op veiligheid gebaseerde migratiemaatregelen kosten veel geld, zijn onmenselijk en antidemocratisch. Bovendien zijn die maatregelen zo restrictief dat ze aanzetten tot zwartwerk en uitbuiting van werknemers die hier in preciaire omstandigheden leven.

39. Het ABVV eist:

- 39.1. de ratificatie door België van conventie 143 van de IAO betreffende migrerende werknemers en van de conventie van de VN van 18/12/1990 betreffende de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun gezinsleden;**
- 39.2. de sluiting van de gesloten centra, het invoeren van duidelijke en permanente criteria voor het regulariseren van het verblijf evenals het oprichten van een permanente commissie voor het regulariseren van de aanvragen;**
- 39.3. de actieve deelname van de sociale gesprekspartners op alle niveaus wat deze kwesties betreft.**

40. Voor werknemers met een migratieachtergrond veronderstelt de toegang tot kwaliteitsvol werk onder meer:

- 40.1. de naleving van de principes van gelijke behandeling en niet-discriminatie door toepassing op ondernemingsvlak van de NAR-cao's nr. 38 (niet-discriminatie bij aanwerving) en 95 (betreffende de gelijkheid tijdens de hele beroepsloopbaan);**
- 40.2. een hervorming van de reglementering inzake arbeidsvergunningen om uitzicht te scheppen op het recht op definitieve vestiging en gezinshereniging; en het afschaffen van een loonvoorwaarde van 2.700 euro per maand. De omzetting van de richtlijn m.b.t. één enkele vergunning is de kans bij uitstek om die eis in de wet op te nemen;**
- 40.3. het versterken van de arbeidsinspectie, onder meer in de controle van gedetacheerd werk (zie resolutie over sociale dumping);**
- 40.4. de goedkeuring van begeleidende maatregelen met het oog op een duurzame integratie van de migranten en deelname aan het maatschappelijk leven;**
- 40.5. een grotere betrokkenheid en aandacht van onze syndicale beweging bij werknemers met een migratieachtergrond.**

f. Werk maken van internationale solidariteit

41.

- 41.1. Het ABVV blijft volop inzetten op de uitbouw van een sterke, strijdbare internationale syndicale tegenmacht, zowel via het Internationaal Vakverbond als via de Internationale Vakbondsfederaties en de Syndicale Adviescommissie bij de OESO (TUAC).**
- 41.2. Drama's zoals dat van Rana Plaza bewijzen de noodzaak van een versterking van de internationale vakbeweging en van de rechten van de werknemers wereldwijd tegenover de multinationals en de bevoorradingketens.**

- 41.3. Samen met het IVV steunt het ABVV de oprichting van vrije, progressieve, onafhankelijke vakbonden overal ter wereld.
- 41.4. Het ABVV blijft zich volop inzetten voor de verdediging van vakbondsrechten en zal zich verzetten tegen gelijk welke schending van die rechten. Het ABVV eist de onmiddellijke vrijlating van onterecht opgesloten syndicalisten, de eerbiediging van de vakbondsvrijheid en dat er komaf gemaakt wordt met de straffeloosheid die de verantwoordelijken van dergelijke gewelddaden genieten.
- 41.5. Het ABVV eist de uitroeiing van elke vorm van slavernij en vraagt dat België zo snel mogelijk het nieuwe protocol betreffende de strijd tegen dwangarbeid, dat in juni 2014 op de internationale arbeidsconferentie goedgekeurd werd, zou bekrachtigen.
- 41.6. Het ABVV steunt alle vakbondsinitiatieven om vrede en democratie, sociale rechtvaardigheid en positieve relaties tussen de volkeren in stand te houden of te herstellen.
- 41.7. België en Europa moeten een reële druk uitoefenen op de staat Israël en publiekelijk de schendingen van mensenrechten veroordelen. In overeenstemming met het internationaal recht en de resoluties van de VN, moet er een einde gesteld worden aan de militaire bezetting en blokkering van Gaza. Het Palestijnse volk heeft recht op een Palestijnse Staat in het kader van een tweestatenoplossing met Oost-Jeruzalem als hoofdstad. Het bouwen van nederzettingen moet onmiddellijk ophouden. De muur opgericht door Israël alsook de illegale nederzettingen dienen ontmanteld te worden. Met betrekking tot de economische relaties, moet de import van producten die komen van deze nederzettingen worden verboden. Ondernemingen actief in de nederzettingen moeten worden uitgesloten van alle Europese samenwerkingsprogramma's. Daarnaast is het belangrijk om op de naleving van de OESO-richtlijnen en de VN-resoluties van toepassing op de bedrijven toe te zien, met daarbij een bijzondere aandacht voor de sociale en democratische rechten van de Palestijnse werknemers.
- 41.8. Het ABVV zal zijn inspanningen voortzetten om waardig werk in zijn internationale activiteiten en samenwerkingsprojecten te bevorderen. Het ABVV geeft absolute voorrang aan rechtstreekse samenwerking tussen vakbonden en organisaties die zijn waarden en doelstellingen delen. Het ABVV wil verder ijveren voor een grotere coherentie van zijn syndicaal samenwerkingsbeleid met dat van het IVV.
- 41.9. Het ABVV vraagt dat de ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties voor de periode na 2015 ook betrekking hebben op volledige werkgelegenheid, waardig werk, een minimale sociale bescherming en klimaatrechtvaardigheid.
- 41.10. Het ABVV vraagt de eerbiediging van de vakbondsrechten in de handels- of investeringsakkoorden waaraan ons land deelneemt.
- 41.11. Het ABVV vraagt dat ons land opnieuw aanknoopt met de groei van middelen voor ontwikkelingssamenwerking om de ontwikkelingssteun van de overheid vanaf 2015 opnieuw het doel van 0,7% van het bruto nationaal inkomen te laten bereiken, met eerbiediging van de Europese en internationale verbintenissen.
- 41.12. Wat betreft de hervorming van de institutionele mechanismen wil het ABVV samen met de andere vakbonden en ngo's actief deelnemen aan het adviesorgaan dat opgericht werd in het kader van de coherentie van het samenwerkingsbeleid. Het ABVV zal ook actief blijven samenwerken met de koepelorganisaties 11.11.11 en CNCD.
- 41.13. Het ABVV mobiliseert en organiseert de nodige menselijke, financiële en materiële middelen om alle activiteiten uit te voeren die nuttig zijn voor het verwezenlijken van zijn internationale prioriteiten en in functie van zijn eigen criteria. Om zijn syndicale onafhankelijkheid t.o.v. alle externe overheden te verzekeren verkiest het te werken met eigen middelen, zonder echter andere mogelijke financieringskanalen over het hoofd te zien.

- 41.14 Om zijn leden bij de internationale werking te betrekken informeert, sensibiliseert, vormt en mobiliseert het ABVV in eigen land.**
- 41.15 De IAO en de internationale ontwikkelingsagentschappen moeten centraal staan in de besluitvorming op wereldvlak. Ook in het stelsel van de VN moet de IAO een centrale plaats krijgen. Zij is immers de enige tripartiete internationale organisatie. De normatieve functie van de IAO moet gevrijwaard en versterkt worden terwijl de rol van de IAO tegenover de andere internationale instellingen van de VN zoals het IMF en de Wereldbank en ook de G20 erkend en gevaloriseerd moet worden.**
- 41.16 De syndicale rechten maken deel uit van de mensenrechten en van de agenda 'waardig werk' van de IAO. In België moeten de principes van de IAO als basis dienen voor het buitenlands beleid en het samenwerkingsbeleid van de regering. Die beginselen omvatten in de eerste plaats het recht op arbeid, de syndicale vrijheid, de collectieve onderhandelingen en de sociale bescherming die de hoeksteen van de agenda 'waardig werk' vormen.**
- 41.17 Het ABVV zal zich blijven inzetten in de schoot van de vakbondsdelegaties n.a.v. de topontmoetingen van de G20 en zal er ook naar streven de stem te verdedigen van de landen die niet op die ontmoetingen vertegenwoordigd zijn.**

Koopkracht, door herverdeling van de rijkdom en solidariteit

42. Koopkracht is ook het socialiseren en herverdelen van de inkomens via sociale zekerheid, progressieve fiscaliteit en openbare diensten. Het huidig individualisme leidt ertoe dat het luik solidariteit in dit aandeel van het nationaal inkomen uit het oog verloren wordt. Bovendien probeert het patronaat hier minder gewicht aan te geven, behalve wanneer zij er zelf baat bij heeft. De financiële markten proberen dit marktaandeel, per definitie social profit, dat aan hen ontsnapt, te recupereren.
- Werknemers hebben integendeel alle belang bij het behoud en de uitbouw van de solidariteitsinstrumenten en bij de herverdeling van de rijkdommen. Want het is meer dan nodig om welvaart beter te verdelen, om ongelijkheden te verkleinen en te strijden tegen armoede. Met de hulp van de openbare diensten die een belangrijk deel van de werkgelegenheid verzekeren en die in ruime mate bijdragen tot het corrigeren van ongelijkheden en tot een betere werking van de economie dankzij hun regulerende rol.

A. Een einde maken aan het verbreken van de solidariteit

43. Interpersoonlijke solidariteit moet niet alleen het hoofd bieden aan individualisme. Solidariteit moet ook het hoofd bieden aan nationalisme, want verregaande mondialisering vraagt de versterking van een supranationaal bestuur. Deze opstoot van nationalisme is binnengeslopen in de 6^{de} staatshervorming waardoor de worm in de appel van de sociale zekerheid werd gebracht door de kinderbijslag volledig en de gezondheidszorg gedeeltelijk naar de deelentiteiten over te hevelen. Hierdoor bestaat de kans dat er verregaande verschillen van behandeling inzake sociale uitkeringen ontstaan, al naargelang het Gewest of de Gemeenschap waartoe de burger behoort. Bovendien maakt die hervorming ook een verschil in belasting mogelijk, waardoor werknemers met elkaar in concurrentie dreigen te worden gebracht.
- 43.1. Het ABVV veroordeelt de barsten in de solidariteit die de 6^{de} staatshervorming veroorzaakt en verzet zich tegen een eventuele 7^{de} staatshervorming die deze barsten nog zou vergroten.**
- 43.2. Op dit vlak zal het ABVV en al zijn geledingen samenwerken om de werknemers te blijven verdedigen en de taalgrensoverschrijdende solidariteit te versterken.**
- 43.3. Het ABVV is van mening dat het paritair beheer gewaarborgd moet blijven en dit op een structurele manier voor alle overgehevelde bevoegdheden die vandaag onder het sociaal overleg vallen. Steeds moet de structurele betrokkenheid van de sociale partners het uitgangspunt blijven, ook met oog op de coördinatie met de federale sociale zekerheid waar die betrokkenheid eveneens bestaat. Wij eisen onze rol op in het beheer en de besteding van deze middelen, net zoals dit federaal gebeurt. Zowel op het niveau van de sociale bescherming in het algemeen, als in stelsels zoals de kinderbijslag en betaald educatief verlof.**
- 43.4. Het ABVV is van mening dat het arbeidsrecht en de daaruit volgende cao's op het federaal niveau dienen te blijven.**

B. Een sterke federale sociale zekerheid garanderen

44. Voor het ABVV is de sociale zekerheid een essentiële pijler voor solidariteit, koopkracht en een essentieel instrument voor herverdeling. Deze moet dus sterk en federaal blijven. Men moet zich verzekeren van het financiële evenwicht van de sociale zekerheid op lange termijn. Tijdens de komende jaren zal de sociale zekerheid het hoofd moeten bieden aan een structureel tekort, aan de vergrijzing, aan technologische evoluties m.b.t. gezondheid, aan maatschappelijke evoluties (eenoudergezinnen, echtscheidingen, ...).
45. Voor het ABVV is het dan ook nodig om:
- 45.1. ervoor te zorgen dat het akkoord rond de evenwichtsdotatie vanuit de overheid verlengd wordt voor onbepaalde duur;
 - 45.2. te zorgen voor alternatieve financieringsmodaliteiten die ook andere inkomsten dan deze uit arbeid aanspreken;
 - 45.3. bijkomende middelen vrij te maken via de versterking van de strijd tegen fraude
 - 45.4. extralegale voordelen beter te omkaderen (niet onderworpen aan belastingen en/of bijdragen);
 - 45.5. via een aangepaste openbare financiering alle voordelen te compenseren die de werkgevers kregen via patronale bijdrageverlagingen. Deze voordelen moeten worden gerecycleerd, geconditioneerd en gericht aangewend worden ter ondersteuning van de reële economie en van jobcreatie;
 - 45.6. de sociale zekerheid te doen evolueren naar een individualisering van de rechten en er daarbij voor te zorgen dat de verworven rechten gevrijwaard en de nodige overgangperiodes voorzien worden. De individualisering van de rechten waarborgt iedereen, vrouwen en mannen, gelijke rechten, los van de persoonlijke levenskeuze. De bedoeling is de verdwijning van de uitkeringscategorieën die afhankelijk zijn van de gezinssamenstelling, dit in de verschillende takken van de sociale zekerheid, ten einde het niveau van de uitkeringen op te trekken via de afschaffing van het statuut van samenwonende en de opwaardering van het statuut van alleenstaande.
 - 45.7. een informatie en sensibiliseringscampagne op te zetten over het belang van onze sociale zekerheid.

C. Beter en rechtvaardig belasten

46. Onder invloed van de neoliberale ideologie werd het herverdelende karakter van de fiscaliteit begin van de jaren 80 opnieuw fel aangevallen. De kapitaalinkomens kregen met de invoering van de bevrijdende voorheffing een voorkeurregeling, waardoor die inkomens niet meer aan de fiscus aangegeven moeten worden (onder meer dankzij het fiscaal bankgeheim). De belastingaftrekken die ten goede komen aan de hoogste inkomens evenals de deglobalisering van de inkomens hebben het progressieve karakter van de belastingheffing afgezwakt. Vandaag weegt die zwaarder door op inkomens uit arbeid dan op andere inkomens, waaronder inkomens uit kapitaal. Een groot deel van die inkomens ontsnapt gewoon aan elke belasting, ofwel via fiscale spitstechnologie ofwel ronduit via fraude.
47. Het ABVV eist dan ook een ambitieuze belastinghervorming die tot doel heeft de diverse inkomenssoorten op een transparante, globale manier te behandelen en opnieuw een grotere progressiviteit tot stand te brengen. Door die hervorming moeten alle inkomens

een rechtvaardige bijdrage leveren zodat de staat de openbare dienstverlening aan de burgers en de sociale beschermingssystemen kan financieren via:

- 47.1. 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;
 - 47.2. een globale belasting van alle inkomens die onze doelstelling is;
 - 47.3. de invoering van een echte strijd tegen fiscale fraude en het onderschatten van het belastbaar inkomen door de mogelijkheden in te perken om aan de progressiviteit van de belastingen te ontsnappen. In dit kader moet een echte fiscale transparantie voor personenvennootschappen worden ingevoerd om het fenomeen van de vennootschapsvorming tegen te gaan;
 - 47.4. het einde van de forfaitaire belasting;
 - 47.5. een betere belasting van het financiële inkomen in het bijzonder van meerwaarden op aandelen;
 - 47.6. het invoeren van een belasting op reële huurgelden die niet overgedragen kan worden op de huurders;
 - 47.7. de invoering van meer selectiviteit in de belastinguitgaven (fiscale stimuli) aan de hand van een kosten-batenanalyse zowel in de personenbelasting als in de vennootschapsbelasting;
 - 47.8. het versterken van de progressiviteit via een verhoging van het belastingvrije aandeel voor de lage en gemiddelde inkomens (met een degressiviteit om drempel-effecten te vermijden) en een verhoging van het aantal belastingschijven;
 - 47.9. de hervorming van het huwelijksquotiënt (er wel voor zorgend dat de bestaande verworven situaties gevrijwaard en de noodzakelijke overgangsperiodes voorzien worden) en de gelijke behandeling van de kinderlast, op basis van het principe dat de fiscale aftrek voor onderhoudsuitkeringen die aan de kinderen gestort worden, niet voordeliger mag zijn dan de vrijgestelde bedragen voor kinderen die fiscaal ten laste zijn;
 - 47.10. het afschaffen van de notionele intrest;
 - 47.11. het afschaffen van het verlaagde tarief voor vennootschappen;
 - 47.12. het toekennen aan de belastingadministratie van de nodige middelen (menselijke en materiële) om alle taken uit te voeren;
 - 47.13. het invoeren van een progressieve eco-fiscaliteit (gratis quota's, progressieve tarifiering van gas- en elektriciteitsverbruik, ...) die iedereen toegang biedt tot alternatieven (derde-betalersysteem, bedrijfsvervoerplannen, openbaar vervoer,...);
 - 47.14. het invoeren van een belasting op grote vermogens;
 - 47.15. een einde 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;
 - 47.16. de onmiddellijke invoering van een echte financiële transactietaks met ambitieuzere doelstellingen dan deze die door het huidige Europese kader vastgelegd zijn (wat betreft het in aanmerking genomen basispercentage en het geografische niveau).
48. Het ABVV zet eveneens een informatie-en sensibiliseringscampagne op over het belang van een rechtvaardige fiscaliteit en onze ideeën ter zake.

49. **Op Europees niveau zullen wij met het EVV blijven streven naar:**
- 49.1. **het stopzetten van de fiscale concurrentie inzake de vennootschapsbelastingen door het invoeren van een effectieve minimumbelasting en een gemeenschappelijke belastbare basis;**
 - 49.2. **het concreet uitwerken van de invoering van de financiële transactietaks (FTT);**
 - 49.3. **het vergroten van de samenwerking tussen de lidstaten in de strijd tegen fraude en ontduiking, onder meer tegen de belastingparadijzen en het bankgeheim;**
 - 49.4. **het concreet uitwerken van de uitdieping van de richtlijn op administratieve samenwerking en de spaarrichtlijn (uitbreiding naar alle financiële producten en alle economische operatoren) ten einde als referentie de automatische uitwisseling van informatie in te voeren voor alle ontvangen inkomens.**
50. **Op wereldwijd niveau blijven wij met het IVV en TUAC ijveren voor het afschaffen van belastingparadijzen met als voorafgaande stap het concreet uitwerken van het initiatief van de OESO om te strijden tegen de erosie van de belastbare basis en winstoverdrachten.**

D. Versterken van de openbare diensten

51. Sinds de crisis van 2008 zijn de overheidsdiensten geraakt door besparingsmaatregelen en worden ze voor de begroting gebruikt als aanpassingsvariabelen. Privatiseringen en het beperken van overheidsuitgaven vormen geen oplossing voor de crisis. Alle studies wijzen uit dat overheidsdiensten een instrument vormen waarmee men doeltreffend kan strijden tegen sociale en economische ongelijkheid. De openbare diensten zijn de eerste koopkracht van de burgers in het algemeen en van de sociale uitkeringstrekkers in het bijzonder. Ze zorgen voor een sterke vermindering van het armoederisico en van ongelijkheden.
52. Het ABVV wil dat de openbare diensten opnieuw een prioriteit van het beleid worden, want
- 52.1. ze spelen een aanzienlijke rol in het scheppen van kwaliteitsvolle banen;
 - 52.2. ze bevorderen de indirecte werkgelegenheid en ook de economie via grote openbare werken;
 - 52.3. ze hebben een regulerende rol in de economie;
 - 52.4. overheidsinvesteringen in collectieve infrastructuur (crèches, ziekenhuizen, ...) dragen bij tot het algemeen welzijn van de werknemers en van alle burgers.
53. **Het ABVV zal ijveren voor kwaliteitsvolle overheidsdiensten met voldoende personeel, middelen en een afdoend budget.**
- 53.1. **Vermits er in bepaalde sectoren momenteel een niet-vervangingsbeleid bestaat, eist het ABVV dat er in alle departementen en in overleg met de vakorganisaties een audit plaatsvindt van de personeelsbehoeften in het licht van de toevertrouwde opdrachten en vastgelegde doelstellingen. In afwachting van de resultaten van deze audit eist het ABVV dat het personeel voor 100% vervangen wordt door statutair personeel;**
 - 53.2. **Het ABVV zal geen verdere afbraak van de statutaire werkgelegenheid dulden en zal zich blijven verzetten tegen elke poging om contractuele tewerkstelling uit te breiden en om nepstatuten (zoals uitzendarbeid) in de openbare diensten in te voeren;**

- 53.3. Om te strijden tegen sociale dumping eist het ABVV dat in alle aanbestedingen voor overheidsdiensten of diensten van algemeen belang sociale, ethische en milieucriteria worden opgenomen in het lastenboek;**
- 53.4. Het ABVV zal druk uitoefenen voor een grotere betrokkenheid van de staat in de autonome overheidsbedrijven, om burgers een kwaliteitsvolle, ambitieuze en universele dienstverlening, die evolueert in functie van de noden, te garanderen.**
- 53.5. Het ABVV zal alles in het werk stellen om te zorgen voor een goede werking van het sociaal overleg binnen de overheidssectoren.**

Koopkracht voor een levensverwachting in goede gezondheid

A. Een positieve benadering van de vergrijzing

54. De vergrijzing wordt voortdurend in een negatief daglicht gesteld. Er wordt keer op keer alleen gesproken van de eventuele kostprijs tegen 2030 of 2060. Die kostprijs wordt gebruikt om mensen schrik aan te jagen: het huidige pensioenstelsel zou op het faillissement afsteveneren. Sommigen maken hiervan gebruik om werknemers sociale afbraakmaatregelen te doen slikken: langer werken, beperking van de gelijkstellingen, afschaffing van het brugpensioen en een neerwaartse harmonisering van de pensioenen in de openbare sector.
55. Volgens het ABVV moet de vergrijzing eerder als een overwinning beschouwd worden. Ze is immers synoniem voor een langere levensverwachting dankzij een verbetering van arbeidsvoorwaarden, gezondheidszorg en hygiëne.
- 56. Volgens het ABVV kan aan de stijgende pensioenuitgaven als gevolg van de vergrijzing tegemoetgekomen worden door:**
- 56.1. het scheppen van kwaliteitsvolle banen als beste garantie voor de financiering van de pensioenen van morgen. (cf. supra 'Voor een daadwerkelijk beleid van overheids- en privé-investeringen'). De toenemende vraag naar zorg en hulp aan personen, zal in die sectoren leiden tot meer banen;**
 - 56.2. positieve maatregelen om een activiteit tijdens de hele carrière aan te moedigen en te ondersteunen, alsook maatregelen om de organisatie van het werk aan oudere werknemers aan te passen. De tewerkstelling van die werknemers moet gezien worden als een bron van rijkdom voor onze samenleving;**
 - 56.3. wij stellen eveneens vast dat de levensverwachting in goede gezondheid sterk varieert in functie van de ontbering door het werk en het scholingsniveau. Daarom is het belangrijk om de mogelijkheden om te vertrekken op brugpensioen (SWT) en vervroegd pensioen te behouden.**

B. Voorrang aan het wettelijk pensioen

57. Het wettelijk pensioen is de belangrijkste bron van inkomen voor de overgrote meerderheid van gepensioneerden en moet dit ook blijven. De rechten die opgebouwd worden in aanvullende regelingen (tweede pijler en pensioensparen) vormen slechts voor een klein aantal gepensioneerden een wezenlijke aanvulling op hun pensioen. Het ABVV vindt dat het wettelijk pensioen het mogelijk moet maken om de levensstandaard te behouden die men had tijdens de beroepsloopbaan. Vandaag is dat vaak niet het geval. Het ABVV herinnert er ook aan dat de pensioenen in België bij de laagste van Europa zijn.
58. Een eerste voorwaarde voor een degelijk wettelijk pensioen is een kwaliteitsvolle loopbaan. Er moet dus aandacht geschonken worden aan de werk- en loonvoorwaarden tijdens de volledige carrière. Een kwaliteitsvoller loopbaan is dus de beste manier om de financiering van de pensioenen te verzekeren.

59. Het ABVV blijft voorstander van het behoud van de drie huidige pensioenstelsels gebaseerd op het repartitiestelsel : werknemers, zelfstandigen en openbare sector. Deze wettelijke pijler moet het recht garanderen op een waardig pensioen.
60. **Voor het ABVV moet in het pensioendossier voorrang gegeven worden aan het wettelijk pensioen dat dus versterkt moet worden.**
- 60.1. **Het ABVV pleit voor een wettelijk pensioen van 75% van het loon voor iedereen.**
- 60.2. **Het ABVV eist een herwaardering van het berekeningsplafond dat van toepassing is in het werknemersstelsel.**
- 60.3. **Het minimumpensioen moet geleidelijk opgetrokken worden tot het bedrag van het minimummaandloon.**
- 60.4. **Het systeem van de gelijkgestelde periodes moet vereenvoudigd en versterkt worden. Een aantal te verregaande beperkingen die werden doorgevoerd moeten herzien worden. De meeste werknemers zitten vast in preciaire, deeltijdse banen en contracten van bepaalde duur waarbij de zwakke verloning negatieve gevolgen heeft voor hun later pensioen. Bovendien worden ze vaak gedwongen via individuele formules van werktijdverkorting minder te werken, wat niet zonder gevolgen blijft voor hun loopbaan en hun pensioen.**
- 60.5. **Voor bijkomende financiering kan gedacht worden aan het verhogen van de sociale bijdragen, een heffing op inkomsten uit kapitaal en globaal een sterkere bijdrage van inkomsten andere dan de lonen. Het ABVV is ook voorstander van een restrictievere toepassing van het fiscaal voordeel op privépensioensparen, een voordeel dat tegelijkertijd met de verbetering van het wettelijk pensioen volledig afgebouwd zou worden.**

C. Het extralegale stelsel waarborgen

61. Sinds de inwerkingtreding van de Wet op de Aanvullende Pensioenen is het aantal werknemers met een aanvullend pensioen gevoelig toegenomen. Maar terwijl de vroege aanvullende pensioenplannen vaak vaste prestatieplannen waren, worden nu nog bijna uitsluitend vaste bijdrageplannen ingevoerd. Er is dus wel een verbreding van de toegang tot het aanvullend pensioen, maar vaak een achteruitgang qua opgebouwde rechten. Daarnaast werden een aantal belangrijke garanties, waaronder het gewaarborgd rendement van 3,25% - 3,75%, voor werknemers in vraag gesteld.
- 61.1. **Voor het ABVV moet de tweede pijler zijn karakter van extralegaal aanvullend voordeel behouden. Hij mag nooit in de plaats van het wettelijk pensioen komen. Maar alle elementen ter bescherming van werknemers die momenteel in de regelgeving voorzien zijn, en zeker het gegarandeerd rendement, moeten behouden en verzekerd worden.**
- 61.2. **De reserves van de 2^{de} pijler moeten indien mogelijk en binnen de grenzen van het prudentieel kader ingezet worden ter ondersteuning van investeringen in de reële economie. Daartoe moeten de nodige waarborgen voorzien worden.**

D. Rekening houden met de realiteit van de loopbaan en werkgevers responsabiliseren

62. Voor het ABVV mag de discussie over de tewerkstellingsproblematiek zich niet concentreren op het einde van de loopbaan. De volledige loopbaan is van tel. Er moet aandacht besteed worden aan de arbeids- en loonvoorwaarden tijdens de hele loopbaan. Een loopbaankeuze kan ook inhouden dat men zich tijdelijk of gedeeltelijk onttrekt aan de arbeidsmarkt (omwille van zorgtaken, combinatie arbeid en privéleven, gezondheid...). Op langere termijn draagt dit echter evengoed bij tot het gezond houden van de loopbaan. Een goed loopbaanbeleid biedt werknemers daarvoor de juiste instrumenten. Een dergelijk structureel werkbaarheidsbeleid is dus een onontbeerlijk onderdeel van een loopbaanbeleid. Onderbrekingen moeten financieel mogelijk gemaakt en aangemoedigd worden (bijv. via tijdskrediet).
63. Het ABVV ijvert voor werkbare loopbanen. Wij vinden dat deze op 40 jaren moet liggen om recht te hebben op een volledig pensioen. We zullen verder het debat voeren over een maatschappelijk wenselijke loopbaanduur. Aan de bestaande leeftijdsgrenzen, zoals 65 jaar voor rustpensioenen, mag evenwel niet geraakt worden. Ook de loopbaanvereisten voor vervroegd pensioen moeten gevrijwaard blijven.
64. De werkgevers moeten zorgen voor een gezonde werkomgeving die rekening houdt met de vaardigheden en noden van de werknemers, zodat diegenen die dat wensen, langer aan de slag kunnen blijven in een werkbare job.
- 64.1. Voor het ABVV moeten de mogelijkheden tot vervroegde uittreding via SWT voor werknemers die een zwaar beroep uitgeoefend hebben, lichamelijke problemen hebben tengevolge van hun loopbaan of een lange loopbaan achter de rug hebben, behouden blijven.**
- 64.2. Werknemers die een bepaalde loopbaanduur achter de rug hebben, dienen het recht te krijgen om 4/5^{de} te werken met behoud van loon en desgevallend moeten zij zonder loonverlies uit ploegenarbeid of nachtarbeid kunnen stappen.**
- 64.3. Het ABVV zal zich verzetten tegen pogingen om anciënniteitsgebonden barema's te wijzigen of lonen te individualiseren.**
- 64.4. Het ABVV eist de invoering van een individueel vormingsrecht van 5 dagen per jaar voor alle werknemers, ongeacht leeftijd, geslacht, opleidingsniveau of werkregeling (voltijds of deeltijds), ten laste van de werkgever, onverminderd het recht op betaald educatief verlof.**
- 64.5. Werkgevers die 50-plussers ontslaan moeten meer geresponsabiliseerd worden net als die werkgevers die geen arbeidsorganisatiemaatregelen nemen die rekening houden met de hele carrière (cf. werkbaar werk). Bovendien moeten werkgevers die niet genoeg meer ervaren werknemers aanwerven, dwingende maatregelen opgelegd krijgen.**
- 64.6. De werkgevers moeten verplicht worden om elk jaar minstens 1% van de loonmassa te investeren in maatregelen om de werkdruk te verlichten. Voor die doelstelling mag geen rekening gehouden worden met de investeringen in innovatie en automatisering.**
- 64.7. Ook binnen de overheidsdiensten dienen voldoende middelen voorzien worden om het werk van meer ervaren werknemers te faciliteren en voor alle werknemers gezonde werkomstandigheden te garanderen.**

E. Betere en meer toegankelijke gezondheidszorg

65. Aan de ene kant zullen de noden op het vlak van gezondheid blijven toenemen als gevolg van de vergrijzing van de bevolking. Aan de andere kant en ondanks onze universele ziekteverzekering en een reeks regelingen om de toegang te verbeteren (maximumfactuur, Omnio-statuut, bijzonder solidariteitsfonds), verklaart 14% van de gezinnen dat ze een heelkundige ingreep, de aankoop van een bril of lenzen, geestelijke gezondheidszorg moeten uitstellen, ... om financiële redenen.
66. **Volgens het ABVV moeten er maatregelen genomen worden om de toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg te waarborgen:**
 - 66.1. voorzien in voldoende financiering voor een toegankelijke en kwaliteitsvolle gezondheidszorg.
 - 66.2. veralgemening van de derdebetalersregeling;
 - 66.3. meer investeren in wijkgezondheidscentra;
 - 66.4. streven naar meer efficiëntie in het zorgaanbod en betere samenwerking tussen de ziekenhuizen;
 - 66.5. zorgen voor meer transparantie bij de vaststelling van de geneesmiddelenprijzen en veralgemening van het 'kiwimodel' (aanbesteding) voor de terugbetaling van de geneesmiddelen;
 - 66.6. cumulatie van prestaties en vermenigvuldiging van onderzoeken vermijden door middel van een elektronisch dossier per patiënt waarin alle onderzoeken en diagnoses opgenomen zijn, met respect voor de privacy. Ook moet het huidige stelsel van prestatiegeneskunde worden geëvalueerd;
 - 66.7. hospitalisatie beter dekken binnen de basisverzekering;
 - 66.8. de honoraria van gespecialiseerde artsen beter controleren.
67. Bovendien moet de beperking van de cumulatie van een vergoeding voor een arbeidsongeval of beroepsziekte met het pensioen afgeschaft worden.
68. Het ABVV stelt alles in het werk om de commercialisering van de zorgsector tegen te gaan.