

SAMEN VOOR EEN SOCIAAL EUROPA



ABVV

www.abvv.be

INHOUD

Voorwoord	3
1. Wat is (sociaal) Europa?	5
Dagelijks leven	5
Concreet	6
Armoedebestrijding	6
2. De sociale pijler binnen Europa	7
Werknemersrechten	8
3. Naar een sociaal en rechtvaardig Europa: ons Europees memorandum	11
Naar een echt sociaal Europa	12
Meer en betere jobs	13
Nieuwe tijden, nieuwe uitdagingen	14
Veilig werken, goed leven	14
Leren en werken	15
Divers Europa, sterk Europa	16
4. Met de vakbond aan jouw zijde: het ABVV en het EVV	18

VOORWOORD

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

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

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

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

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

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

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

Miranda ULENS
Algemeen Secretaris



Thierry Bodson
Voorzitter



1. Wat is (sociaal) Europa?

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

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

DAGELIJKS LEVEN

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

Europa heeft een cruciale rol gespeeld in het bevorderen van werknemersrechten en het harmoniseren van de arbeidsmarkt. Dit omvat het garanderen van fundamentele rechten en het bevorderen van eerlijke arbeidsomstandigheden, essentieel voor het welzijn van werknemers.

Maar we zijn nog niet aan ons eindstation. Er is nog werk aan de winkel. Van de oprichting van democratische instellingen zoals het Europees Parlement tot pionierswetten op vlak van mensenrechten: Europa stond vaak vooraan op vlak van sociale innovatie.

Een kernaspect van de EU is immers het bevorderen van sociale rechtvaardigheid en gelijkheid. Dit wordt gerealiseerd door middel van richtlijnen die discriminatie op grond van geslacht, ras, religie, leeftijd of seksuele oriëntatie verbieden. Deze maatregelen zorgen voor gelijke kansen en behandeling voor alle burgers, wat zich uitstrekt tot gebieden zoals werkgelegenheid, onderwijs en gezondheidszorg.

CONCREET

De EU speelt een cruciale rol in het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Regels rond werktijden, veiligheid op het werk en verlof zijn vastgesteld om werknemers te beschermen en een evenwichtige balans tussen werk en privé te bevorderen.

Dit kan variëren van consumentenrechten tot milieuwetgeving en van privacybescherming tot reismogelijkheden binnen de EU. Als burgers ervaren we de effecten van deze beslissingen in onze banen, onze scholen en universiteiten, onze gezondheidszorgsystemen en zelfs in onze rechten en vrijheden. Ook de begrotingsregels worden Europees gedirigeerd wat maakt dat onze regeringen hier zich aan bepaalde financiële afspraken horen te houden.

Daarnaast ondernam Europa ook een gezamenlijke reis naar meer sociale gelijkheid, milieu-duurzaamheid en economische stabiliteit. Europa is een plek waar gezondheidszorg, onderwijs en sociale zekerheid worden beschouwd als fundamentele rechten, die de toewijding van het continent aan het welzijn van al zijn burgers weerspiegelen.

ARMOEDEBESTRIJDING

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

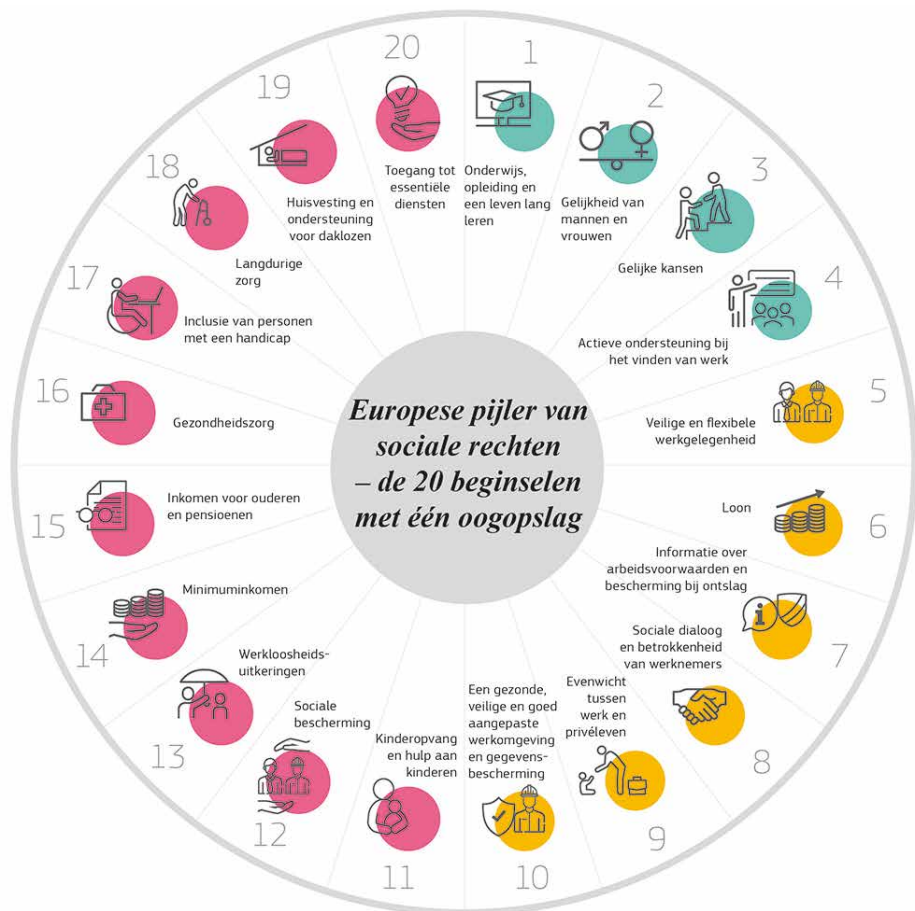
Op het gebied van onderwijs en opleiding bevordert de EU de mobiliteit tussen studenten en werknemers binnen haar grenzen. Programma's zoals Erasmus+ stimuleren interculturele uitwisseling en begrip. Ook in gezondheidsbeleid speelt Europa een sleutelrol door de samenwerking tussen lidstaten te bevorderen,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

Door de samenwerking binnen Europa worden deze beleidslijnen en standaarden over landgrenzen heen geharmoniseerd, wat leidt tot een meer uniforme en rechtvaardige samenleving. Dit alles weerspiegelt het belang van de Europese Unie in het vormgeven van ons sociaal beleid en de alledaagse impact ervan op ons als burgers. Maar het kan beter. Het moet beter. Daarom is die Europese Pijler van Sociale Rechten zo belangrijk.

2. De sociale pijler binnen Europa

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

Check dit handige overzicht:



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

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

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

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

WERKNEMERSRECHTEN

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

Enkele concrete voorbeelden.

Een eerste opvallende ontwikkeling is de richtlijn rond het **adequaate minimumloon**. Dit is een belangrijke stap voorwaarts in het garanderen van een eerlijk loon voor alle werknemers binnen de EU. De richtlijn stelt voorop dat in landen waar een wettelijk minimumloon bestaat dit getoetst moet worden aan criteria die de sociale partners vooropstellen. De richtlijn moet uiteindelijk ervoor zorgen dat werknemers een loon ontvangen dat hen in staat stelt een fatsoenlijk leven te leiden, wat een fundamenteel aspect is van sociale rechtvaardigheid en gelijkheid. De richtlijn probeert ook het **sociaal overleg** in de lidstaten te versterken. Wanneer minder dan 80% van de werknemers gedekt worden door een cao zullen landen vanaf nu verplicht zijn om een actieplan op te stellen om zo het sociaal overleg te stimuleren. Uiteraard is het werk hier ook niet af, veel zal uiteindelijk afhangen van de wil van de lidstaten om de richtlijn effectief te concretiseren.

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

De **detachingsrichtlijn** richt zich op het probleem van sociale dumping. Deze richtlijn verzekert dat gedetacheerde werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden genieten als lokale werknemers. Dit bevordert een eerlijker speelveld en beschermt zowel lokale als gedetacheerde werknemers tegen uitbuiting.

Europa voert best de strijd tegen sociale dumping op. Werknemers uit alle uithoeken van Europa zijn al jaren slachtoffer van sociale dumping. Daarom is een ambitieuze herziening van de detachingsrichtlijn nodig. Ten eerste moet het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' breed ingang vinden. Ten tweede moet de uitzendsector in het toepassingsgebied van de richtlijn uitgesloten worden. Want uitzendwerk koppelen aan detachering is een bron van veel misbruik en fraude. Ten derde moet de detachingsperiode tot zes maanden beperkt worden. Dat is nu niet het geval. Detachering is per definitie tijdelijk.

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

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

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

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

Deze richtlijn onderstreept het belang van sterke wetgeving die werkgevers verplicht naleven, om zulke onaanvaardbare praktijken tegen te gaan. Al deze maatregelen samen dragen bij aan een sterkere, rechtvaardigere en veiligere werkomgeving in de hele Europese Unie, wat de kern vormt van haar inzet voor sociale rechtvaardigheid en werknemersbescherming.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NAAR EEN ECHT SOCIAAL EUROPA

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

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

Een ander punt van zorg is het uitblijven van doortastende fiscale maatregelen op Europees niveau. Dit omvat het gebrek aan effectieve maatregelen tegen

belastingontduiking en -ontwijking, wat leidt tot een oneerlijke verdeling van de fiscale lasten. Dit ondermijnt de mogelijkheid van de lidstaten om te investeren in essentiële sociale diensten en programma's.

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

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

MEER EN BETERE JOBS

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

Nu Europa zich herpakt na een reeks crises, wil ons continent echt focussen op toekomstbestendige jobs. Het doel? Ervoor zorgen dat 78% van de mensen in 2030 aan het werk is. Best ambitieus, toch? Maar er is meer. De EU wil dat bedrijven, vakbonden, en het beleid samenwerken om dit te bereiken. Dit betekent praten, onderhandelen, ideeën uitwisselen en er samen voor zorgen dat een werkplek innovatie en sociale bescherming omarmt.

De EU voorziet iets speciaals voor jongeren en kortgeschoolde: extra steun. Ze hebben het harder te verduren gehad op de arbeidsmarkt. De COVID19-pandemie maakte dat nogmaals duidelijk. Denk aan sectoren als toerisme of de cultuursector die zwaar werd getroffen. Extra hulp was dus meer dan welkom.

Ook op vlak van sociale economie gebeurt er het één en ander. De sociale economie gaat over jobs die niet alleen voor een inkomen zorgen, maar ook maatschappelijke problemen aanpakken. Denk aan sectoren waar innovatie en sociale verantwoordelijkheid hand in hand gaan. Er zit daar enorm veel potentieel. In sommige landen is slechts 1% van de werkenden in deze sector actief, terwijl dit in andere landen tot wel 10% is. Daar liggen ontzettend veel kansen te wachten. De EU is bezig met grootse plannen voor onze arbeidsmarkt. Meer dan alleen om werk, gaat het om zinvol werk dat ons helpt te groeien en onze maatschappij sterker maakt.

NIEUWE TIJDEN, NIEUWE UITDAGINGEN

In de EU zijn de werkomstandigheden wel oké. Er zijn regels die zorgen voor fatsoenlijke werktijden, veiligheid op het werk en gelijke kansen voor iedereen, ongeacht wie je bent. Werknemers uit andere landen krijgen dezelfde voordelen als de EU-onderdanen. Maar de werkvloer verandert snel, vooral door digitalisering. Dit brengt nieuwe jobs maar ook nieuwe uitdagingen met zich mee.

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

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

En dan zijn daar nog twee buitengewoon belangrijke uitdagingen: klimaatverandering en technologische innovatie. Beide transities — in ons leven en op de arbeidsmarkt — moeten sociaal verlopen.

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

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

Sinds de COVID19-crisis vond telewerk breed ingang bij een groot deel van de werkende bevolking. Het werd een nieuwe norm en dat blijft waarschijnlijk zo. Zowel digitalisering als telewerken vereisen een brede discussie met alle betrokkenen.

VEILIG WERKEN, GOED LEVEN

De EU wil bovendien de regels rond een gezonde en veilige werkplek updaten. Waarom? Omdat de wereld snel verandert, met alle nieuwe technologieën en maatschappelijke omwentelingen. Het idee erachter gaat ongeveer zo: een veilige en gezonde werkomgeving is niet alleen belangrijk om werknemers

te beschermen, maar het helpt ook om de productiviteit op peil te houden en de economie draaiende te houden.

Ze zijn bezig met een nieuw Europees plan om ervoor te zorgen dat iedereen op het werk veilig en gezond blijft. Dit plan zal de basisregels en doelen uitzetten voor een gezamenlijke aanpak. Hierbij werken de verschillende regeringen samen met vakbonden en andere betrokkenen om de veiligheid en bescherming op de werkvloer te garanderen. En maar goed ook. Daarom volgen wij dit dossier van zeer nabij op.

In Europa is het van belang te kunnen werken in verschillende landen. De afgelopen tijd heeft de EU flink gewerkt aan regels om deze manier van werken rechtvaardiger en makkelijker te maken. Zo keken ze naar zaken zoals regels voor werknemers die tijdelijk in een ander land werken, hoe sociale zekerheid geregeld is als je over de grens werkt, en speciale regels voor mensen die in de transportsector werken, zoals vrachtwagenchauffeurs. Ook pakken ze zwartwerk aan en hebben ze de Europese Arbeidsautoriteit opgericht om alles te regelen. Het moet bovendien gedaan zijn met sociale dumping.

De herziening van de Richtlijn Europese ondernemingsraden benadrukt de noodzaak van effectieve implementatie van regels betreffende het informeren en raadplegen van werknemers binnen Europese organisaties. Het waarborgen van effectieve en afschrikkende sancties is essentieel om naleving te verzekeren. Momenteel is de naleving niet optimaal, en de EU streeft ernaar om de lidstaten te ondersteunen bij het verbeteren hiervan. Een sleutelrol is weggelegd voor informatieverstopping en kennisontwikkeling.

De COVID-19 pandemie onderstreepte de kwetsbaarheid van werknemers, zoals seizoenarbeiders, die grensoverschrijdend werken. Het verbeteren van hun rechten en werkomstandigheden is cruciaal voor het faciliteren van arbeidsmobiliteit binnen de EU. Dit vereist samenwerking tussen overheden en vakbonden, zoals het ABVV, om te zorgen voor adequate bescherming van deze internationale werknemers.

LEREN EN WERKEN

Goed opgeleide mensen zijn van primordiaal belang voor een sterke economie. Daarom willen we dat de EU blijft investeren in onderwijs, opleidingen en vormingen. Het plan is dat tegen 2030 jaarlijks 60 procent van de werknemers iets nieuws leert of een vorming volgt. Dat lijkt veel, maar is haalbaar mits er hulp komt vanuit overheden en werkgevers. Extra middelen zijn daarin meer dan welkom.

Werknemers moeten best levenslang leren. Dit kan door persoonlijke trajecten, waardoor we zelf de loopbaan kunnen sturen en de kans krijgen om opleidingen te volgen. Dit moet wel goed georganiseerd zijn, met kwaliteitscontroles en manieren om je competenties te laten erkennen.

Europa's bevolking wordt ouder en vergrijst. Nieuw, jong talent is meer dan welkom. Er zijn plekken en sectoren waar we echt mensen missen met de juiste vaardigheden. De EU wil daarom dat het makkelijker wordt voor mensen van buiten de EU om hier te komen werken. Dit is onderdeel van een nieuw plan voor asiel en migratie. Zo willen ze mensen aantrekken die we hier broodnodig hebben en het makkelijker maken voor werknemers van buiten de EU om hier te werken.

DIVERS EUROPA, STERK EUROPA

Diversiteit is superbelangrijk in onze maatschappij en economie. Discrimineren op basis van geslacht, afkomst, geloof, handicap, leeftijd of wie je leuk vindt, kan echt niet in de EU. Iedereen moet gelijk behandeld worden en dezelfde kansen krijgen. Daarvoor zijn gepaste en controleerbare regels nodig.

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

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

Het is ook belangrijk dat werk en privéleven goed te combineren zijn. Dingen zoals betaald verlof kunnen vrouwen helpen meer te werken en het verschil in werk tussen mannen en vrouwen kleiner te maken. Hoe ouderschapsverlof geregeld is, zoals hoeveel je betaald krijgt en of mannen en vrouwen het verlof kunnen delen, speelt hierbij een grote rol. Binnen de EU blijft men streven naar een eerlijke verdeling van zorgtaken en werk. Voor ons als ABVV is dat een essentiële opdracht: ervoor zorgen dat werk-privé goed en eerlijk verdeeld zit binnen het gezin.

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

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

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

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

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

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

Dagdagelijks strijden we daarom, samen met het EVV en onze collega-vakbonden binnen Europa, voor betere arbeidsvoorwaarden en -standaarden, en zetten zich in om banen te beschermen tegen bedreigingen zoals outsourcing, sociale dumping en de impact van nieuwe technologieën. Wij streven ernaar om de belangen en rechten van werknemers te behartigen en ervoor te zorgen dat deze centraal blijven staan, ondanks de druk die economische verschuivingen kunnen veroorzaken

We zijn betrokken in het vormen van beleid dat werknemers voorbereidt op de toekomst van werk in Europa. Dit omvat het bevorderen van levenslang leren en omscholing om ervoor te zorgen dat de arbeidskrachten de vaardigheden bezitten die nodig zijn in een veranderende markt, en het aanmoedigen van innovatie die werkgelegenheid kan scheppen.

We beïnvloeden ook bredere sociale beleidsmaatregelen. Wij zijn betrokken bij gesprekken en onderhandelingen die de wetten en regels vormgeven op vlak van sociale zekerheid, gezondheidszorg, pensioenen zodat het politieke beleid de behoeften van de werknemers weerspiegelt.

Kortom, vakbonden, met het EVV en ABVV voorop, staan aan de frontlinie in de verdediging van werknemersbelangen in het sociale Europa in het licht van economische transformatie en de uitdagingen van de toekomst. Samen zorgen we ervoor dat de brug tussen de oude en de nieuwe economie gemaakt wordt zodat die overgang voor onze werknemers eerlijk en rechtvaardig verloopt.

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

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

infos@abvv.be | www.abvv.be

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

Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © 2024

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