

congres 2026

**iedereen
aan boord**



Activiteitenverslag 2022-2026

ABVV

Inhoudstafel

INLEIDING	4
2022-2025: Het ABVV: motor van verzet en verandering	4
HOOFDSTUK 1 Economische democratie	10
1. De economie opnieuw ten dienste stellen van de maatschappij	11
2. De syndicale controle in de onderneming en in de overheidsadministraties versterken	15
3. Responsabilisering van de werkgevers	19
HOOFDSTUK 2 Recht op volwaardig werk	21
1. Garantie op volwaardig werk en een goed statuut	22
2. Werkbaar werk en harmonieuze loopbanen	26
HOOFDSTUK 3 Sociale bescherming	35
1. Een sterkere financiering van de sociale zekerheid	36
2. Adequate en toegankelijke sociale bescherming	37
3. Hogere pensioenen en een doenbare pensioenleeftijd	42
4. De sociale zekerheid en steun aan de werkgelegenheid	43
5. Federale en paritaire organisatie van de sociale zekerheid	43
6. Strijd tegen dumping, tegen georganiseerde sociale, loon- en belastingfraude	44
HOOFDSTUK 4 Een rechtvaardige verdeling van de rijkdom	46
1. Een fundamentele hervorming van de loonnormwet (wet van '96)	47
2. Verhoging van het minimumloon	48
3. Coördinatie van de loononderhandelingen en arbeidsvoorwaarden met de buurlanden	49
4. Productiviteitsakkoorden in het kader van een rechtvaardige transitie	49
5. Transparante bijdragen door bedrijven	49
6. Vermogensbelasting	50
7. Meer rechtvaardige belastingen	50
8. Vergroening en verduurzaming van onze fiscaliteit	52
9. Herdenken van het Europees beleid	52
HOOFDSTUK 5 Een inclusieve en solidaire samenleving	53
1. Gender en gelijkheid als politiek analyserooster	54
2. Strijden voor democratie. Nee tegen discriminatie en racisme	55
3. Kwalitatieve en universele openbare diensten	56
4. Syndicale vrijheden waarborgen	56
HOOFDSTUK 6 Sterke vakbond	59
1. Ledenevolutie	60
2. Sociale verkiezingen 2024	60
3. Sociale rechters	61
4. Vrouwen in de instanties van het ABVV	61
HOOFDSTUK 7 Gendergelijkheid	64
1. Sociale verkiezingen 2024	65
2. Campagnes, acties en activiteiten	65
3. Participatie in andere instellingen en instanties (België)	67
HOOFDSTUK 8 Het ABVV binnen Europa 2022-26	71
1. Inleiding	72
2. Het ABVV actief in de vakbondsinstanties en in de Europese netwerken	73

3. Een blik op enkele dossiers die waar we rond werk(t)en	76
HOOFDSTUK 9 Internationale solidariteit	80
1. Inleiding	81
2. Dossierbeheer en voorbereiding van de internationale standpunten van het ABVV	81
3. Bilaterale contacten en vakbondsnetwerken	82
4. Internationaal Vakverbond	82
5. Mensenrechten en vakbonden en mechanismen om snel te reageren	82
6. Regionale activiteiten van het IVV	82
7. Vijfde wereldcongres van het Internationaal Vakverbond	82
8. Crisis en 6e wereldcongres van het Internationaal Vakverbond	84
9. Financiële onzekerheid blijft en weegt op het politieke beleid	84
10. Politiek en strategische prioriteiten van het IVV	84
11. Internationale arbeidsorganisatie	85
12. Internationale arbeidsconferenties	86
13. Het stakingsrecht voor het Internationaal Gerechtshof	86
14. TUAC en de dialoog met de Internationale Financiële Instellingen	87
15. Buitenlandse handel en bescherming van buitenlandse investeerders	87
16. Palestina	89
HOOFDSTUK 10 Vakbondssamenwerking	91
1. Achtergrond	92
2. Samenwerking binnen het ABVV	92
3. Programma voor vakbondssamenwerking	92
4. Evaluatie 2017-2021	93
5. Voornaamste acties en concrete realisaties in Afrika	93
6. PANAF-programma (Panafrikaans – 14 landen)	95
7. Voornaamste acties en concrete realisaties in Latijns-Amerika	95
8. Voornaamste acties en concrete realisaties in Azië	95
9. Voornaamste acties en realisaties “deel België”	96
10. Voorbereiding van het nieuwe samenwerkingsprogramma 2027-2031	97
11. Belgische netwerken	98
HOOFDSTUK 11 Communicatie	100
1. Context	101
2. Rol van de communicatiedienst	101
3. Campagnes en acties	102
4. Brochures en publicaties	104
5. De Nieuwe Werker	106
6. Website en sociale media	107
7. Sterke pers- en mediarelaties	108
8. Documentatiedienst	109
HOOFDSTUK 12 Diensten van het Federaal ABVV	110
1. De dienst Externe Audit	111
2. De dienst Interne Audit	112
3. Dienst werkloosheid	113
4. De federale IT-dienst	115

INLEIDING

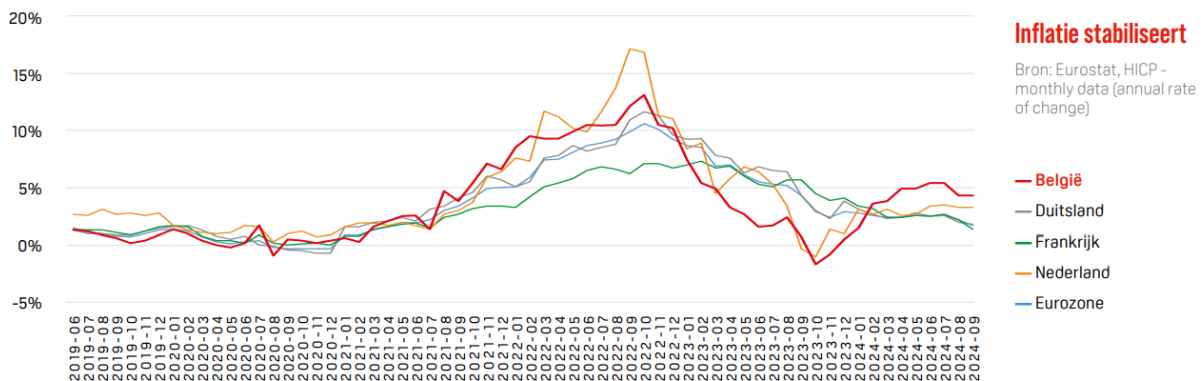
2022-2025: Het ABVV: motor van verzet en verandering

Crisissen volgen elkaar op

De voorbij periode was een tijd waarin veel mensen het gevoel hadden dat de wereld permanent in crisis verkeert. Het woord '**permacrisis**' deed zijn intrede: corona, oorlogen en klimaatontwrichting stonden centraal in de berichtgeving. Nochtans was de wereld hoopvol toen eind 2021 de wereld opnieuw openging nadat de coronapandemie eindelijk bezworen was.

Begin 2022 kon eindelijk het juk van corona afgeworpen worden. De druk op onze gezondheidszorg nam af en de economie kon zich stap voor stap heropenen. We herwonnen vrijheid en de economie herstelde sneller dan verwacht. De koopkracht van werknemers, ondersteund door het systeem van tijdelijke werkloosheid tijdens corona en het systeem van automatische indexering, was een belangrijke motor achter dit herstel. De heropening van de economie ging echter gepaard met tekorten in de aanvoerketens, wat opwaartse druk zette op de prijzen.

De **inflatie** schoot echter door het dak vanaf februari 2022 door de brutale, eenzijdige inval van Rusland in **Oekraïne**. De inval van Rusland in Oekraïne stuurde een schok door de energiemarkten. De **energieprijzen** vuurden het algemene prijspeil tot eind '22 aan. Midden '22 steeg de inflatie tot dubbele cijfers. In 2023 daalden de energieprijzen sterk, waardoor het algemene inflatiepeil opnieuw daalde. De Belgische inflatie bleef globaal onder die van de rest van de eurozone. Er bleek geen **loonprijsspiraal** (het fenomeen waarbij hogere lonen leiden tot hogere prijzen) te bestaan in België, iets waar liberale economen en werkgevers nochtans maandenlang voor waarschuwden.



De Russische inval in Oekraïne stuurde een schokgolf door de wereld. Niet enkel werd een oorlog ontketend tegen een soeverein land. Er werd een globale economische oorlog opgestart. Deze oorlog heeft tot op vandaag een zware impact op de gezinnen en de overheidsfinanciën.

De stijging van de prijzen dreigde de **koopkracht** van werknemers uit te hollen, zoals het geval was in tal van Europese landen. In België beperkte de **automatische indexering** globaal dat verlies. In 2022 gingen de reële lonen (dat is na aftrek van de inflatie) er weliswaar op achteruit, maar door de index werd in 2023 een stevige inhaalbeweging gemaakt. In 2024 en 2025 werd de reële stijging van de lonen ernstig beperkt door een te strenge **loonwet**, ondanks de stijging van de productiviteit en hoge bedrijfswinsten.

De inflatiecrisis had een **ongelijk effect** op de gezinnen: de lagere inkomens werden zwaarder getroffen door de hogere energieprijzen omdat een groter deel van hun budget naar energie gaat en ze vaker wonen in slecht geïsoleerde huurwoningen. Bovendien mag niet vergeten worden dat indexaties steeds met vertraging komen en er dus geruime tijd al hogere prijzen betaald moeten worden vóór de indexaanpassing er komt. Zo wordt voor één miljoen werknemers het loon slechts éénmaal per jaar geïndexeerd in januari.

Hoewel de koopkracht van de Belgische gezinnen een stabiliserende factor was de afgelopen vier jaar, is het niet allemaal rozengeur en maneschijn wat de lonen betreft. Onze **loonvorming** kampt met een structureel probleem. De Nationale Bank stelde in haar tijdschrift van november 2023: *“De loonkosten zijn veel minder gestegen dan de **arbeidsproductiviteit** (wat samenvalt met een dalend aandeel van de lonen in het nationale inkomen). Dit is het gevolg van de verschillende beleidsmaatregelen om het kostenconcurrentievermogen van Belgische bedrijven te verbeteren”*

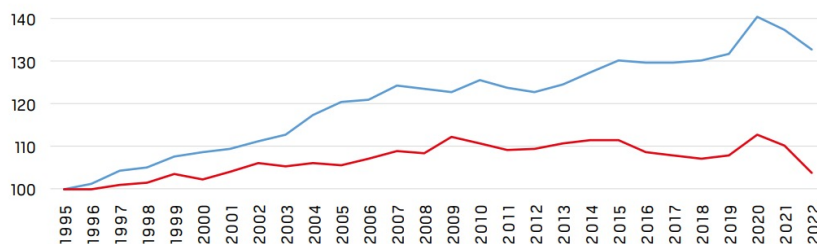
Eenvoudiger gezegd: de Belgische werknemers brachten steeds meer op voor hun werkgever, maar werden niet rechtvaardig beloond voor hun inspanning. De productiviteit van de werknemers steeg jaar na jaar, maar de verloning steeg niet aan hetzelfde tempo. Een belangrijke reden is uiteraard de loonwet (wet van '96). Die beperkt de stijging van de lonen in België op onnatuurlijke wijze.

Productiviteit stijgt sneller dan de lonen

(1995 = 100)

Bron: OECD Compendium of Productivity Indicators

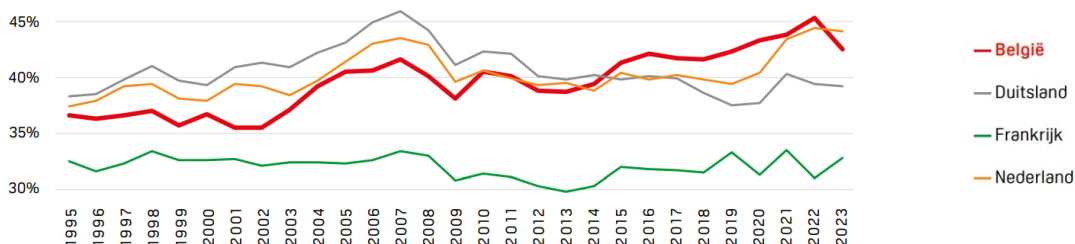
— Arbeidsproductiviteit
— Reële verloning (rekening houden met prijsstijgingen)



Als het geld niet naar de werknemers is gegaan, moet het ergens anders naartoe gaan. Ondanks de doemberichten die vaak de media vulden, doorstonden de Belgische ondernemingen globaal gezien deze periode goed. Vele bedrijven grepen de tekorten na corona aan om hun **winstmarges** tot historische hoogtes op te krikken. De Belgische bedrijven slaagden hier beter in dan bedrijven in de buurlanden. Tot op vandaag blijven de winstmarges structureel hoog.

Winstmarges Vergelijking buurlanden

Bron: Eurostat, Gross profit share of non-financial corporations



De energie en inflatiecrisis had met andere woorden effecten op verschillende terreinen. Het belangrijkste effect is wellicht dat ze ons ertoe verplichtte om na te denken over hoe we op een andere manier met energie om kunnen gaan, en om versneld na te gaan hoe we op een rechtvaardige manier een **energietransitie** kunnen doorvoeren.

Anno 2025-2026 zijn we in een nieuwe periode van onzekerheid terechtgekomen. De Verenigde Staten hebben de economische wereldorde opgeschrikt door een eenzijdige tarievenpolitiek op te leggen en de Europese NAVO-partners verhoogde defensie-uitgaven op te dringen.

Wat het **ABVV** doet om onze sociaaleconomische visie te verdedigen en een vinger aan de pols te houden:

- Binnen de **CRB** stelt het ABVV mee het verslag over tewerkstelling en competitiviteit op. Hiermee wordt paritair de sociaaleconomische situatie gemonitord. Sinds 2022 werden twee verslagen opgesteld:
 - 2023 (CRB 2023-2450): analyse van de sociale partners met betrekking tot de oorzaken en de gevolgen van de mondiale inflatie, met een focus op de (ongelijke) effecten op de gezinnen en de bedrijven.
 - 2024 (CRB 2025-0050): dit verslag legde een bijzondere focus op de transitie op het gebied van klimaat, technologie en demografie. Het rapport was specifiek bestemd als boodschap aan de federale regering en benadrukte dat de uitdagingen alleen kunnen worden aangepakt met een goed functionerend sociaal-overlegsysteem.
- De sociale partners in de CRB maakten begin 2024 een verslag (CRB 2024-0290) op over de financiële situatie van de bedrijven. Hieruit kwam duidelijk naar voor dat de bruto winstmarges van de bedrijven structureel in de lift zitten.
- De voorzitter van het ABVV zetelt in de Regentenraad om de economische actualiteit op de voet mee op te volgen. Het jaarverslag van de Gouverneur maakt een economische stand van zaken op, waarbij we als ABVV telkens kritische kanttekeningen maken.

- Als **ABVV** proberen we al meer dan 10 jaar de vinger aan de pols te houden via onze jaarlijkse sociaaleconomische barometer (zie publicaties voor een overzicht). Deze barometer probeert een duidelijk progressieve analyse te zetten tegenover het heersende liberale narratief. De barometer behandelt uiteenlopende onderwerpen, zoals de macro-economische indicatoren (BBP, inkomens, werkgelegenheid, enz.) en de maatschappelijke indicatoren (langdurig zieken, arbeidsomstandigheden, armoede, enz.). De barometer vestigt ook de aandacht op onze concrete eisen in verband met de actualiteit. De barometer vormt een leermiddel voor onze delegees, maar is ook een kompas om onze politiek narratief op te enten. Er gaat bijzondere aandacht naar de pedagogische waarde van de sociaaleconomische gegevens die erin worden weergegeven. De studiedienst van het ABVV heeft in dit verband een jaarlijkse opleiding voor de trainers en collega's van de studiediensten van de centrales uitgewerkt. Bovendien zijn er op verzoek presentaties van de barometer mogelijk in de ABVV-organen en -centrales. Op die manier bereiken we een ruim publiek (vakbondsverantwoordelijken en afgevaardigden).
- We werken samen met de progressieve denktank Minerva, met Econsphères en Inés om een progressief discours te brengen in het publieke debat
- Het ABVV is ook lid van de Hoge Raad voor de Statistiek, een adviesorgaan dat rechtstreeks afhangt van de minister van Economie. De Raad draagt bij tot het opstellen van alle statistieken van algemeen belang en houdt toezicht op de activiteiten in verband met statistiek in België. Als gebruiker van statistieken wijst het ABVV erop hoe belangrijk het is om statistieken te verduidelijken, zodat ze kunnen gebruikt worden in de samenleving, door de media, diverse organisaties, enz. Het ABVV probeert ook de statistieken in verband met de arbeidsmarkt te verbeteren. Zo is er de laatste jaren vooruitgang geboekt met het vergaren van gegevens voor statistieken over de platformwerkers.

Interprofessioneel loonoverleg komt niet van de grond

Eind 2022 hadden in principe onderhandelingen moeten starten over een interprofessioneel loonakkoord voor de periode **'23-'24**. Vele werknemers hadden tijdens corona extra inspanningen geleverd en velen hadden risico's genomen. Bovendien hadden de ondertussen sterk gestegen prijzen een impact op de koopkracht van alle werknemers. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven stelde echter een nulmarge voor in haar technisch verslag. Dit was **onaanvaardbaar** voor het **ABVV** omwille van:

- De zware gevolgen voor de gezinnen en dat in een context van hoge overwinsten voor sommige bedrijven en historisch hoge winstmarges.
- Betwisting van de berekening van de loonmarge: de berekening van de loonhandicap hield nog steeds geen rekening met de miljarden aan loonsubsidies voor ondernemingen en de extra patronale bijdrageverminderingen.

Het ABVV weigerde om deze non-onderhandelingen aan te vatten. De regering besliste daarop om via een koninklijk besluit (KB) de nulmarge eenzijdig op te leggen en om een eenmalige koopkrachtpremie toe te staan in 2023. Deze premie werd afhankelijk gemaakt van het winstniveau van de ondernemingen. Er werden op sectoraal niveau winstniveaus gedefinieerd waarna een koopkrachtpremie werd toegestaan van maximaal 500 of 750 euro. In totaal ontvingen in 2023 1,03 miljoen werknemers een koopkrachtpremie en dit hoofdzakelijk in de industrie en groothandel.

De interprofessionele onderhandelingen voor een loonmarge **'25-'26** werden ook in de kiem gesmoord door het technisch verslag van februari '25. Opnieuw stelde de CRB een beschikbare loonmarge van 0% vast. Deze marge reflecteerde de economische en sociale realiteit niet:

- De winstgevendheid van de bedrijven bleef na een piek in 2022 boven het historisch gemiddelde. Dat hoge gemiddelde wees erop dat in vele sectoren ruimte was voor loonsverhogingen.
- De berekening van het loonverschil tussen België en de buurlanden blijft fout. De CRB houdt bij de bepaling van de zogenaamde 'loonkostenhandicap' geen rekening met maatregelen die de loonkosten voor de werkgevers verlagen: de patronale bijdrageverminderingen en de loonsubsidies worden niet in rekening genomen. Wordt de berekening wel correct gemaakt, dan blijkt dat we in 2023 een loonvoorsprong hadden van 2,4% ten opzichte van onze buurlanden sinds 1996.
- Het feit dat de loonnormwet geen ruimte laat voor loononderhandelingen is ook schrijnend gezien de blijvende krapte op de arbeidsmarkt. Normaliter zou die krapte op zijn minst moeten leiden tot betere lonen voor schaarse profielen.

Er werd binnen de groep van 10 geen akkoord bereikt om de onderhandelingen over koopkracht verder te zetten, waarna de regering de nulmarge opnieuw eenzijdig vastlegde via een KB. Er werd eenzijdig door de regering beslist de mogelijkheid te bieden om vanaf 1 januari 2026 het bedrag van de maaltijdcheques te verhogen met 2 euro.

Een nieuw restrictief begrotingskader en destructief debat defensie-uitgaven

Sinds 2014, in navolging van de financiële crisis, liggen de nationale begrotingen onder verhoogd toezicht van de Europese Commissie. De Europese budgettaire regels die hiertoe werden uitgevaardigd, bepalen het begrotings- en schuldenbeleid waaraan de lidstaten moeten voldoen. Het stabiliteits- en groeipact legt strikte begrotingsdoelstellingen op middellange termijn op. Ook worden macro-economische onevenwichten gemonitord. Jaarlijks rapporteert de Europese Commissie aan de hand van een landenrapport en vaardigt ze landenspecifieke aanbevelingen uit. Een hervorming van de regels werd uitgewerkt omdat de crisissen van de afgelopen jaren (financiële crisis, covid, inflatiecrisis) aantoonde dat er een ander begrotingsbeleid nodig was.

Als ABVV zijn we steeds zeer kritisch geweest voor de Europese begrotingsregels: ze zijn procyclisch, laten geen ruimte om structureel te investeren en laten geen maatwerk toe. Ook nu zijn we van bij de start van de gesprekken over een hervorming zeer sceptisch gebleven, en terecht. Bij de start van de gesprekken werd gesteld dat een hervorming zou zorgen voor 'meer flexibiliteit' en 'meer ruimte voor investeringen'. Maar het tegendeel bleek uiteindelijk waar te zijn: voor landen met een hoge schuldenlast is het nieuwe kader strikter dan het vorige. De belangrijkste parameter in de nieuwe regelgeving is vanaf het begrotingsjaar 2025 een uitgavennorm. De uitgavennorm is voor België erg streng. Over een periode van zeven jaar zal België een begrotingssanering moeten doorvoeren die oploopt tot 30 miljard euro. 30 miljard euro wegsaneren kan niet anders dan structureel raken aan lopende (sociale) uitgaven en investeringen.

Samen met het EVV maakte het ABVV zowel op politiek als technisch niveau haar kritieken en amendementen over aan het Europese niveau (Belgische MEP's) en de Belgische regering. De Europese betoging van december '23 vormde het voorlopige sluitstuk van de EVV-campagne.

In het sociaal overleg stellen we jaarlijks een CRB-verslag op over de stand van de overheidsfinanciën. In het CRB-advies van april 2024 (CRB 2024-1185) worden gezamenlijk met de werkgevers diverse kritieken geuit op het nieuwe systeem van economic governance.

Daarnaast stellen we jaarlijks in gemeenschappelijk vakbondsfront een alternatief landenverslag op dat wordt gepresenteerd aan de Europese Commissie. In dit verslag duiden we wat volgens de syndicale organisaties de belangrijkste uitdagingen zijn op sociaaleconomisch gebied.

Nieuwe wapenwedloop

Begin 2025 kwam het in Europa tot een retorische wedloop over defensie-uitgaven. Onder druk van de Amerikaanse regering die dreigde de Europese veiligheidsgaranties op te schorten, neemt de NAVO in juni '25 de beslissing om tegen 2035 de defensie (en defensie-gerelateerde) uitgaven te verhogen tot 5% van het BBP, waarvan 3,5% defensie-uitgaven en 1,5% voor gerelateerde uitgaven. De Belgische regering onderschreef deze beslissing.

De gevraagde inspanning komt overeen met een uitgave van 22 miljard euro + 9,5 miljard. De strikt militaire uitgaven in België bedragen vandaag 12,9 miljard euro. Dit betekent dus opnieuw een bijna verdubbeling van de huidige strikte defensie-uitgaven tegen 2035. Het werkingsbudget van de federale overheid bedraagt 42 miljard euro. De UGent berekende dat een defensiebudget van 5 procent van het bbp ervoor zorgt dat een gemiddeld gezin 6000 euro minder koopkracht heeft. Uit cijfers van de Nationale Bank bleek dat de middelen die bespaard worden bij de pensioenen en werkloosheidsuitgaven tussen 2025 en 2027 bijna exact overeenstemmen met de extra middelen die voor defensie worden gevonden tot 2027.

De EU ondersteunt blindelings de investeringen in defensie. Een specifieke 'ontsnappingsclausule' werd voorzien om deze uitgaven toe te laten bovenop de strikte uitgavennorm die sinds dit jaar geldt. In het ontwerp van landenverklaring roept de Europese Commissie de Belgische overheid zelfs op haar militaire uitgaven te verhogen.

Het ABVV is een pacifistische organisatie en stelde daarom het losgeslagen debat en de waanzinnige bedragen aan de kaak. De miljarden die geïnvesteerd zullen worden in materieel en soldaten zullen immers niet geïnvesteerd kunnen worden in de grote maatschappelijke uitdagingen zoals het versterken van het sociaal weefsel, de klimaattransitie en een duurzaam industrieel beleid.

Werkgelegenheid was nog nooit zo hoog

De Belgische werkgelegenheidsgraad voor 20- tot 64-jarigen gaat in stijgende lijn en bedraagt 73,3% in het tweede kwartaal van 2025. Het zijn vooral de 55-plussers die hebben bijgedragen tot de stijging van de werkgelegenheidsgraad. 62% van de 55- tot 64-jarigen was volgens de laatste beschikbare cijfers aan het werk. Over de hele lijn blijft de werkgelegenheidsgraad voor mannen op 76,5%, terwijl die voor vrouwen stijgt naar 70,1%.

Het aantal deeltijdse werknemers is in 40 jaar tijd verdrievoudigd. In 2024 werkte 26,4% van alle Belgische werknemers deeltijds, tegenover 8,3% in 1983. Vooral vrouwen werken deeltijds: 40,5% in 2024, tegen 20,5% in 1983. Bij mannen blijft het aandeel lager, maar de groei is opvallend sterk: 12,8% werkte in 2024 deeltijds, terwijl dat in de jaren tachtig nog minder dan 2% was.

In minstens 40% van de gevallen kiezen mensen niet vrijwillig voor deeltijds werk. Sommige sectoren, zoals horeca, verkoop, schoonmaak en zorg, bieden vooral deeltijdse contracten. Die sectoren zijn goed voor 26% van alle deeltijdse banen. Uit onderzoek* van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen blijkt dat sommige werkgevers deeltijds werk zelfs gebruiken om het werktempo hoog te houden. Bijna 20% van de werknemers werkt deeltijds om voor iemand te zorgen (zoals een kind, oudere of persoon met een handicap). Die “gedwongen keuze” hangt samen met het tekort aan opvang en zorgvoorzieningen. De verschillen tussen mannen en vrouwen lopen sterk uiteen per sector. In de bouw, waar weinig vrouwen werken, komt deeltijds werk het minst voor.

Vivaldi zette stappen vooruit inzake sociale bescherming, maar effende het pad voor Arizona

De afgelopen jaren werden gekenmerkt door een belangrijke politieke verschuiving. Vivaldi bleef in het zadel zitten tot het einde van de rit. Het beleid van deze regering diende zich noodgedwongen te focussen op het bieden van een antwoord op de diverse crisissen. Het beleid dat gerealiseerd werd, was in heel veel gevallen ter ondersteuning van de bedrijven en de economie. Het evenwicht was vaak zoek. Hoewel er enkele stappen in de goede richting werden gezet, tekende zich tegelijk een duidelijke ideologische verschuiving af. De politieke rechterzijde en de werkgevers wisten belangrijke overwinningen binnen te halen, waardoor een liberaler model werd versterkt – een model dat voor velen niet het gewenste pad vertegenwoordigt.

Ook in de opvolging van de crisissen werd gerichte én belangrijke steun voorzien voor gezinnen met een focus op de meest kwetsbaren. Het gaat hierbij om steun voor de energiefactuur. Voor veel huishoudens betekende dat een verschil tot 1.000 euro op jaarbasis – een broodnodige verlichting in tijden van torenhoge prijzen. Ook bleef, onder druk van de vakbonden, de automatische loonindexering behouden. Daarmee werd vermeden dat werknemers nog zwaarder zouden worden getroffen door de inflatie. Daarnaast werd ook de overwinstbelasting ingevoerd. Dat was een belangrijke symbolische stap, maar volgens critici bleef het ontoereikend in een context die drastisch veranderd was door de exploderende energieprijzen en de oorlog in Oekraïne.

De Vivaldi regering, onder druk van PS en Vooruit, realiseerde een ongeziene investering voor de laagste uitkeringen. Die werden met een kwart verhoogd. De impact op de armoederisicograad in die jaren is dan ook uitgesproken positief. Het is de eerste keer in 35 jaar dat we de armoedecijfers substantieel zien dalen, ondanks het wegvallen van de steunmaatregelen (covid, energie, Oekraïne).

Tegelijkertijd ging er veel aandacht en middelen naar bedrijven, maar zonder onderscheid te maken tussen wie het echt nodig had en wie niet. Alle ondernemingen kregen een lineaire tijdelijke vrijstelling van werkgeversbijdragen. Daarbovenop kwam een uitstel van betaling van sociale zekerheidsbijdragen. Samen legden deze maatregelen een extra miljardenlast op de sociale zekerheid. De kritiek luidde dat gerichte steun uitbleef: grote winstgevende bedrijven zoals Engie konden op dezelfde manier profiteren van de maatregel als kleine ondernemingen die het water aan de lippen stond. Dit alles kwam boven op het soepel toegankelijke systeem van tijdelijke werkloosheid om energiegerelateerde redenen.

Ook op andere vlakken werden werkgevers tegemoetgekomen. Flexi-jobs werden uitgebreid naar bijkomende sectoren, het aantal toegelaten uren studentenarbeid werd verhoogd en het tijdskrediet werd minder toegankelijk gemaakt. Deze beslissingen negeerden het sociaal overleg, aangezien ze zonder grondige onderhandelingen werden doorgevoerd en in het nadeel van de werknemers uitvielen. Intussen bleef de beloofde verbetering van de arbeidsomstandigheden voor overheidspersoneel grotendeels uit.

Wat vooral ontbrak, was een structurele fiscale hervorming. Dat luik werd steeds doorgeschoven, terwijl velen vonden dat net op dat moment fiscaliteit het instrument had moeten zijn om structureel meer inkomsten te

genereren. Het ABVV herhaalde daarom zijn pleidooi voor een hervorming die rijkdom herverdeelt.

Er was er ook stevig verzet nodig tegen de zogenaamde Wet-Van Quickenborne, die het recht op vrij betogen viseerde. Het wetsvoorstel voorzag in verregaande beperkingen, waaronder de mogelijkheid voor een rechter om een individueel demonstratieverbod op te leggen. Het ABVV, binnen de coalitie recht op protest, verzette zich hevig, Vakbonden en middenveldorganisaties mobiliseerden zich dan ook krachtig tegen deze maatregel, die zij zagen als een aantasting van democratische vrijheden omdat het fundamentele recht op collectieve actie en protest hierdoor onder druk kwam te staan.

Vivaldi effende het pad voor de grove maatregelen die Arizona later zou opleggen: nachtwerk in de e-commerce, activering van de opzegvergoeding, uitbreiding van de overuren. Er waren ook zeer positieve zaken zoals de focus op opleiding met het traject naar 5 opleidingsdagen per jaar en de registratie van opleiding maar ook het recht op deconnectie.

Vivaldi wordt ingeruild voor Arizona en gaat voor een ongeziene sociale afbraak

Waar de Vivaldi-coalitie nog enigszins probeerde sociale evenwichten te bewaren en het sociaal overleg een plaats te geven, zette de intrede van de Arizona-regering de toon voor een kille besparings- en hervormingsagenda. Onder het mom van 'verantwoord begrotingsbeleid' werden maatregelen aangekondigd en voorbereid die hoofdzakelijk de meest kwetsbaren in onze samenleving treffen. Terwijl de grote vermogens en grote ondernemingen gespaard bleven, werden de lasten doorgeschoven naar wie werkt, wie net toekomt, of wie afhankelijk is van sociale bescherming.

De besparingsdrift van Arizona treft niet iedereen gelijk. In de plannen en het discours van de regering klinkt een zekere minachting voor werknemers die op hun rechten staan, voor zij die op een uitkering zijn aangewezen, voor ambtenaren die het openbaar belang dienen, voor nieuwkomers en vluchtelingen die hun plaats in onze samenleving zoeken, en voor vrouwen die nog altijd onevenredig de gevolgen dragen van loonongelijkheid en onzekere jobs. Ziekten en werkzoekenden worden als kostenpost benaderd in plaats van als mensen die ondersteuning verdienen.

Het ABVV blijft in deze context een cruciale rol spelen als belangrijke aanjager van oppositie tegen dit hardvochtig beleid en als partner in het sociaal overleg. Ondanks de moeilijke omstandigheden slaagden we erin om fundamentele sociale verworvenheden te verdedigen. Een aanval op de automatische indexerings van de lonen kon worden afgeblokt. Pogingen om de rechtspersoonlijkheid van vakbonden op te dringen – met het oog op het verzwakken van hun slagkracht – werden tijdig ontzenuwd. Via sociaal overleg, mobilisaties en gerichte campagnes wisten we in specifieke dossiers erger te voorkomen, maar op vele terreinen in de sociale afbraak een feit.

Met het aantreden van de Arizona-regering is de sociale achteruitgang voelbaar op haast elk domein van het arbeids- en sociaal beleid. De regering heeft ingezet op ongebreidelde flexibiliteit (via meer flexi-jobs, studentenjobs, overuren, nachtarbeid,...) met steeds minder zekerheid en bescherming voor werknemers. De welvaartsenveloppe werd afgeschaft, waardoor de koppeling tussen uitkeringen en de stijgende levensduurte is losgelaten. Een noodzakelijke herziening van de loonnormwet blijft uit, waardoor het reële loonoverleg in ons land praktisch is leeggehaald.

De solidariteit tussen werknemers met en zonder job werd doorgesneden: de werkloosheidsuitkering wordt in de tijd beperkt, en ook de inschakelingsuitkering voor jongeren werd verder uitgehold. Wie werkloos is of wil overschakelen naar een minder belastend werkregime, botst op steeds meer beperkingen: het recht op landingsbanen werd ingeperkt, het stelsel van brugpensioenen (SWT) afgeschaft, en de mogelijkheden voor vervroegd pensioen drastisch verminderd. De invoering van een pensioenmalus straft wie na een zwaar beroepsleven eerder wil stoppen, terwijl ambtenaren geconfronteerd worden met de ontmanteling van hun pensioenrechten.

De sociale gevolgen raken bovendien niet iedereen even hard. De maatregelen treffen vooral vrouwen, langdurig zieken en wie zorg combineert met arbeid. Ook het migratiebeleid nam een harde, bijna onmenselijke wending, met focus op afschrikking en uitsluiting in plaats van integratie en opvang.

Wat zich onder Arizona aftekent, is een maatschappij waarin winst voorrang krijgt op waardigheid, en waarin solidariteit plaats maakt voor schuld en straf. Het ABVV is één van de weinige stemmen in het maatschappelijk debat die zich écht verzet. Het ABVV is het gezicht van de oppositie tegen Arizona.

**ARIZONA.
GLIJBAAN
NAAR
ARMOEDE**



V.U.: Miranda Uilens Hoogstraat 42, 1000 Brussel

HOOFDSTUK 1 Economische democratie

**ARIZONA
STRESS
VERS LA
PAUVRE**

1. De economie opnieuw ten dienste stellen van de maatschappij

1.1 Overheidsinvesteringen: meer en beter

In verschillende CRB-adviezen met betrekking tot overheidsfinanciën, de hervorming van de Europese begrotingsregels en de Nationale Raad voor de Productiviteit hebben de sociale gesprekspartners het belang benadrukt van meer ruimte voor overheidsinvesteringen.

Over het nieuwe Europese begrotingskader werd in advies 2023-2185 kritisch gesteld: *“De CRB meent dat de huidige voorstellen niet volstaan om deze investeringen te stimuleren of om te vermijden dat besparingen ten koste zouden gaan van overheidsinvesteringen”*. De sociale partners benadrukten ver dat *“om het groeipotentieel van de lidstaten en onder andere de twin transition niet te schaden, moet het nieuwe begrotingskader in sterkere stimuanseni voorzien voor overheidsinvesteringen.”* Daarnaast pleitten de sociale partners ervoor om specifieke overheidsinvesteringen buiten de tekortnorm te houden en beter rekening te houden met de positieve effecten van overheidsinvesteringen op de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Dit standpunt werd meermaals herhaald in opvolgingsadviezen in 2023 (CRB 2023-2910), in 2024 (CRB 2024-2205) *“De CRB meent dat de publieke investeringen in België, die ondanks de relatief hoge Belgische overheidsuitgaven vrij laag zijn, gevoelig moeten toenemen”* en in 2025 *“De publieke investeringen zijn een belangrijke hefboom om de productiviteit op te trekken. De Raad vraagt meer algehele ambitie voor de overheidsinvesteringen, met name op het vlak van energie en mobiliteit en op digitaal vlak.”* (CRB 2025-1930)

1.2 Opwaardering van de overheidsdiensten in strategische domeinen

Btw elektriciteit en aardgas permanent naar 6% (onder Vivaldi)

Een btw-verlaging van 21% naar 6% voor elektriciteit en gas is sinds vele jaren een eis van het ABVV. Toen de energieprijzen in 2022 sterk stegen, nam de federale Vivaldi-regering verschillende maatregelen om de gevolgen van de stijgende groothandelsprijzen op de energiemarkten te verzachten voor de huishoudelijke klanten. In eerste instantie werd het btw-tarief voor elektriciteit en gas tijdelijk van 21% naar 6% gebracht tussen februari en september 2022. Uiteindelijk besloot de Vivaldi-regering om het verlaagde btw-tarief van 6% voor elektriciteit en gas definitief te behouden.

Prijscontrole en overwinsten

We hebben tijdens de energieprijzen crisis voortdurend gepleit voor prijscontrole in de energiesector. Op Belgisch niveau is dat niet gelukt, op Europees niveau behaalde het ABVV samen met de medestanders twee kleine overwinningen. Ten eerste werd er een Europees prijsplafond op aardgas ingericht, helaas veel te hoog met een plafond van € 180 per MWh. Ten tweede werd er een kader gecreëerd voor een overwinstbelasting in de energiesector. De Vivaldi-regering maakte gebruik van dit kader en installeerde zo'n tijdelijke overwinstbelasting, die over twee jaar (2022-2023) toch bijna zo'n 1,3 miljard euro opbracht (waarvan 590 miljoen euro door de oliesector en 300 miljoen euro door gasnetbeheerder Fluxys).

Strijd voor sociaal tarief

Het sociaal tarief voor elektriciteit en aardgas is een zeer effectief systeem om de gevolgen van grote prijsstijgingen op de energiemarkten te beperken en te vertragen voor kwetsbare huishoudens. Met de energieprijzen crisis werd de doelgroep van het sociaal tarief uitgebreid naar personen met een Recht op Verhoogde Tegemoetkoming, vanaf 01/02/2021. Het ABVV was en is voorstander van een structurele, permanente uitbreiding van de doelgroep. We streden dan ook voor het behoud binnen de CREG, de CRB en op regeringsniveau. We verloren deze strijd, en sinds 1 juli 2023 zijn er enkel opnieuw de “klassieke” rechthebbenden.

CREG-adviezen (consensueel/verdeeld) rond FORBEG jaarlijks

In 2021 voerde de regering de “energienorm” voor bedrijven en huishoudens in. Ze kwam hiermee tegemoet aan een oude eis van vertegenwoordigers van de industrie. Om het debat over de energieprijzen voor bedrijven en huishoudens te objectiveren, publiceren de 4 energieregulators elk jaar in mei een onafhankelijk rapport waarin het Belgische prijsniveau van elektriciteit en gas voor bedrijven en huishoudens wordt vergeleken met dat van vier buurlanden (Frankrijk, Duitsland, Nederland en Engeland).

De adviesraad van de CREG – waar ook het ABVV in zetelt – brengt vervolgens aan de CREG een advies uit over deze zogeheten FORBEG-studie en doet enkele aanbevelingen. In 2022, 2023 en 2024 ging het om een unaniem advies, maar in 2025 bracht de adviesraad geen advies uit over de FORBEG-studie.

Ontwikkeling multimodaliteit

Wat beter en meer toegankelijk openbaar vervoer betreft, na een advies over het ontwerp van Spoorvisie 2040 in maart 2022, brachten de NAR en CRB adviezen uit over de nieuwe beheerscontracten en de meerjareninvesteringsplannen voor de NMBS en Infrabel (juli 2022), over het bevorderen van het gebruik van het openbaar vervoer in het algemeen (september 2023) en over het toekomstige exploitatiemodel voor het spoor (februari 2025).

In juli 2024 riepen de raden de ministers van mobiliteit in België op om na de verkiezingen werk te maken van een geïntegreerd openbaarvervoersysteem. Dat advies werd gevolgd door een advies in februari 2025 over het wegwerken van de obstakels naar meer geïntegreerd openbaar vervoer.

We verzetten ons ook tegen prijsverhogingen van de NMBS, zowel voor het woon-werkverkeer als voor “vrijetijdsritten”. Dit verzet kwam in meerdere of mindere mate tot uiting in adviezen van de CRB-NAR (telkens in januari, in januari 2023, 2024 en 2025) en van het Raadgevend Comité voor de Treinreizigers. mobilit.belgium.be/nl/spoor/passagiers/raadgevend-comite-voor-de-treinreizigers-rgct/adviezen-van-het-rgct

Diagnostiek woon-werkverkeer

Voor het woon-werkverkeer vond van 30 juni 2024 tot 28 februari 2025 de zevende editie plaats van de federale diagnostiek voor het woon-werkverkeer. In voorbereiding op die enquête brachten de NAR en CRB een advies uit over de bevraging. De resultaten van de diagnostiek zullen begin 2026 beschikbaar zijn. Het ABVV zal proberen om deze data te blijven verbeteren, met het oog op een betere terugbetaling van de kosten die werknemers maken voor het woon-werkverkeer, en op een verduurzaming van het woon-werkverkeer.

Verbetering cao 19 (Cao 19/11)

In april 2024 sloten we in de NAR cao 19/11 ter verbetering van cao 19/9. Hiermee verkregen we, mede dankzij druk vanuit de Vivaldi-regering, een substantiële verbetering voor de terugbetaling van de woon-werkabonnementen voor het openbaar vervoer voor werknemers die geen recht hebben op de derdebetalersregeling (80/20 regeling). Dankzij cao 19/11 werd voor hen de forfaitaire tussenkomst van de werkgever in de prijs van de woon-werkabonnementen op 1 juni 2024 verhoogd tot 71,8% van de prijs, tegenover 56% daarvoor. Er werd ook overeengekomen om de bedragen in de periode 2025-2029 jaarlijks aan te passen, afhankelijk van de tariefwijzigingen van de NMBS.

Hoewel cao 19/11 een belangrijke vooruitgang betekent voor de betrokken werknemers, blijft het een feit dat deze werknemers wellicht in de periode 2025-2029 een steeds groter percentage van hun abonnement zelf zullen moeten betalen, en blijven we strijden voor een veralgemening van de 80/20 regeling, zodat elke werknemer kosteloos het openbaar vervoer kan gebruiken voor het woon-werkverkeer.

Veralgemening fietsvergoeding (cao 164)

Op vraag van de regering brachten de NAR en CRB in oktober 2022 een verslag uit over het gebruik van de fiets voor het woon-werkverkeer. Op basis daarvan sloten de sociale partners in januari 2023 binnen de NAR de suppletieve cao 164 af, zodat elke werknemer in de privésector die nog geen recht had op een fietsvergoeding via een sectorale of bedrijfs-cao, het recht krijgt op een vergoeding voor woon-werkverkeer per fiets van € 0,35 per kilometer. Dit is een belangrijke stap in het verbeteren van de situatie van de groeiende groep werknemers die op duurzame wijze de fiets gebruikt voor het woon-werkverkeer. Parallel met de cao gaven de sociale partners met de NAR en CRB een advies om het fietsgebruik te bevorderen voor het woon-werkverkeer, en werd in 2023 nog een advies uitgebracht over de veiligheid en het welzijn van werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer of voor de uitvoering van hun werk.

Helaas stelde de regering ook een jaarlijks plafond in voor de vrijgestelde fietsvergoeding van € 3.500 voor 2024. Tevergeefs pleiten we voor de afschaffing van dit plafond, met het oog op de steeds grotere mogelijke afstanden die met de fiets gedaan kunnen worden met de groei van het aantal e-bikes en speed pedelecs.

Recht op mobiliteitsbudget voor wie recht heeft op salarismw (regeerakkoord Arizona)

Het ABVV zette zich ook in voor duurzamer woon-werkverkeer via de uitbreiding van het recht op het mobiliteitsbudget voor werknemers die recht hebben op een salarismw. Daarbij streven we enerzijds een uitbreiding na van het mobiliteitsbudget als duurzaam alternatief voor de salarismw door onder meer een vereenvoudiging van de regelgeving, maar anderzijds ook het tegengaan van misbruik zodat het mobiliteitsbudget niet tot extra alternatieve verloning leidt ten nadele van de overheidsmiddelen en de sociale zekerheid.

In november 2022 brachten de NAR en de CRB twee adviezen uit over de minimum- en maximumgrenzen van het mobiliteitsbudget, en over de berekening van het bedrag van het mobiliteitsbudget.

Belangrijker is dat er hervormingen met betrekking tot het mobiliteitsbudget zijn opgenomen in het Arizona-regeerakkoord. Ten eerste moet het mobiliteitsbudget door werkgevers systematisch als mogelijkheid worden aangeboden aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen. Dit is een hervorming waarvoor we geijverd hebben, aangezien die past binnen de verduurzaming van het woon-werkverkeer en de grotere keuzevrijheid voor werknemers, en waarvan we dus blij zijn dat die het regeerakkoord gehaald heeft.

Ten tweede stelt het regeerakkoord dat het mobiliteitsbudget een “mobiliteitsbudget voor iedereen” wordt, en bestaande regelingen van tussenkomsten van de werkgever in de woon-werk- en privéverplaatsingen van de werknemer moet vervangen. Hierbij hebben we grote bezorgdheden over de mogelijkheid van parafiscale salarisoptimalisatie, en bij de gevolgen voor de duurzaamheid van het woon-werkverkeer en in het bijzonder voor de NMBS, als zo’n mobiliteitsbudget bijvoorbeeld zou leiden tot de afschaffing van de derdebetalersregeling voor het openbaar vervoer en/of cao 19/11. We proberen dan ook in het sociaal overleg en contacten met kabinetten te zorgen dat deze hervormingen onze bezorgdheden respecteren.

1.3 Een ecologische, rechtvaardige transitie verzekeren

Conferentie voor een Rechtvaardige Transitie (onder Vivaldi, NAR-CRB advies en FRDO-adviezen)

De besprekingen binnen de NAR-CRB waren zeer lang en moeizaam. Het VBO wilde niet spreken over een “rechtvaardige transitie”

Het Vivaldi-regeerakkoord bepaalde namelijk dat *“België een nationale conferentie zal organiseren over de rechtvaardige transitie, om de uitdagingen voor een inclusieve klimaattransitie op het vlak van werkgelegenheid, sociaal beleid, reskilling en economie aan te pakken”*. Deze conferentie vond plaats in 2023, op initiatief van de minister van Klimaat, Z. Khattabi. Het werd een langdurig proces waar verschillende instellingen bij betrokken waren (Staten-Generaal | Just Transition), in een bredere context (naast “werkgelegenheid, sociaal beleid, reskilling en economie” kwamen nog veel andere thema’s aan bod). In het kader van dit proces ontvingen de federale adviesorganen, FRDO, NAR en CRB, eind mei 2023 adviesverzoeken over verschillende onderwerpen in verband met de Rechtvaardige Transitie (RT).

Het ABVV nam de definitie van de Rechtvaardige Transitie afkomstig van de IAO als basis voor de besprekingen.

Vakbonden strijden al vele jaren voor de erkenning van dit concept van de RT, met alle sociale implicaties die erbij horen, zowel internationaal als in België. Ze worden daarin bijgestaan door de milieu- en Noord-Zuid-NGO’s. De IAO, een tripartiet orgaan met vertegenwoordigers van de regeringen, werkgevers en werknemers, had de krachtlijnen van deze RT al sinds 2015 aangenomen. In juni 2023 werden deze krachtlijnen herbevestigd in een nieuwe IAO-resolutie, met de vraag om ze snel ten uitvoer te leggen en daarbij een effectieve en efficiënte sociale dialoog als noodzakelijke voorwaarde te hanteren. Ter herinnering: het RT-concept werd ook opgenomen in de conclusies van de COP-Klimaatconferenties sinds Parijs (2015).

In de FRDO. De werkzaamheden mondden uit in 4 adviezen, waaronder één kaderadvies dat bevestigde dat alle adviezen niet over “transitie” gingen, maar wel over een “Rechtvaardige Transitie” en dat die steunt op de IAO-definitie. De andere 3 adviezen gingen over fiscaliteit, grondstoffen & energie en over financiën en investeringen. Hoewel de standpunten over 2 adviezen (fiscaliteit en financiën & investeringen) verdeeld waren, moeten we benadrukken dat de vakbondsorganisaties en de NGO’s een gemeenschappelijk standpunt hebben ingenomen met de werkgeversfederaties van FEBELFIN en Assuralia voor wat het advies “financiën & investeringen” betreft.

In de NAR-CRB. Na heftige discussies werd een gemeenschappelijk advies goedgekeurd. Daarin wordt erop gewezen dat de sociale partners en België in het kader van de IAO en via een resolutie over een rechtvaardige transitie de verbintenis zijn aangegaan om een ecologisch duurzame economie en samenleving voor iedereen tot stand te brengen in het licht van de definitie van de RT die door de IAO is goedgekeurd. Het volledige advies van de NAR-CRB past in dit kader. Bovendien zijn de sociale partners de verbintenis aangegaan om deze IAO-definitie als richtsnoer te nemen “wanneer de transities op het geschikte niveau worden besproken in het kader van de voortgezette sociale dialoog”. Gesterkt door deze adviezen en gesteund door de conclusies van de Conferentie over de RT en door de werkzaamheden van het Hoog Comité voor een RT3 wil het ABVV de rechtvaardige transitie op de agenda plaatsen van de sociale besprekingen, op elk niveau. De klimaatkwestie is volgens het ABVV onlosmakelijk verbonden met de sociaaleconomische vraagstukken. De ecologische transitie staat of valt met haar sociale dimensie. Het ABVV roept de politieke verantwoordelijken en de werkgevers op om dit in te zien.

Klimaatcoalitie

Het ABVV heeft actief deelgenomen aan de activiteiten van de Klimaatcoalitie. Op het vlak van beleidsbeïnvloeding leidde dat onder meer tot een briefing over het Nationaal Energie- en Klimaatplan (2023), een document met prioriteiten voor de verkiezingen van 2024, aanbevelingen voor COP28, COP29 en COP30, een briefing over de Europese klimaatdoelstelling voor 2040 en een standpunt over het nieuwe Europese emissiehandelssysteem ETS2 en het daaraan verbonden Sociaal Klimaatplan.

Het ABVV droeg bij aan verschillende opiniestukken en persberichten, en probeerde mee een succes te maken van de jaarlijkse Klimaatmarsen.

Duurzaamheidsrapportage (CSRD, o.a. studiedag)

In 2023 en 2024 nam het ABVV actief deel aan de werkzaamheden van de CRB over de omzetting van de Europese Richtlijn Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) die bedrijven verplicht om een duurzaamheidsrapport op te stellen. In dit verband werd in april 2025 een studievoormiddag in de vorm van een webinar georganiseerd om de vakbondsafgevaardigden proactief voor te bereiden op discussies hierover in de ondernemingsraden en in de Europese ondernemingsraden.

De CSRD-Richtlijn was nauwelijks omgezet in de Belgische wetgeving of de Europese Commissie ontwikkelde reeds het Omnibus-pakket, dat de regels voor duurzaamheidsrapporten uit de CSRD versoepelt. Door de nieuwe Europese wetgeving daalt het aantal bedrijven dat een duurzaamheidsrapport moet opstellen sterk.

Circulaire economie (CRB-NAR-FRDO-adviezen)

De circulaire economie speelt een sleutelrol in de ecologische transitie. Hierover wordt permanent een sociale dialoog gevoerd binnen de bevoegde organen van FRDO en CRB.

In 2022 hadden de sociale partners in de FRDO van minister Khattabi de vraag gekregen om advies uit te brengen over de invoering van een herstelbaarheidsindex in ons land om verspilling tegen te gaan. De index heeft tot doel om de mogelijkheden voor herstelling en demontering van producten te beoordelen en producenten op die manier aan te zetten om hun producten beter herstelbaar en herbruikbaar te maken. Producten moeten dan minder vaak vervangen worden, zodat er minder afval is en grondstoffen worden ontzien.

De besprekingen in de FRDO hebben een verdeeld advies opgeleverd. De vakbonden en consumentenvertegenwoordigers steunden het initiatief van minister Khattabi om zo'n index in ons land in te voeren. We hebben ook gewezen op het belang hiervan, aangezien België op dit domein een pioniersrol kan vervullen. De werknemersvertegenwoordigers wilden liever wachten op de Europese initiatieven, maar die bleven uit. Uiteindelijk werd de herstelbaarheidsindex in 2025 in België ingevoerd. Hij is van toepassing op vaatwassers, stofzuigers, hogedrukreinigers, grasmaaiers en laptops (zonder touchscreen). Op termijn zal de index worden uitgebreid tot fietsen, elektrische fietsen, steps, wasmachines en tv's. De index stelt de consument in staat om meer ecologisch verantwoorde aankopen te doen. Hij krijgt vooral ook aanwijzingen over de mogelijkheden om de levensduur van een product te verlengen door het te laten herstellen door de leverancier.

In januari 2025 kregen de CRB en de FRDO van de voorzitter van het Intra-Belgisch Platform voor Circulaire Economie een adviesaanvraag betreffende het ontwerp van een Belgische geïntegreerde visie op circulaire economie als motor van economische groei en veerkracht. Het unanieme advies dat in februari 2025 werd gepubliceerd, ging onder andere over de volgende punten: de noodzaak van coördinatie op Europees niveau, het afstemmen van overheidsopdrachten op de circulaire economie en voldoende aandacht de sociale uitdagingen (welzijn op het werk, veiligheid, opleiding, omscholing, enz.).

ILC 2023 (Resolutie Rechtvaardige Transitie)

Het ABVV nam actief deel aan de besprekingen over een resolutie over de Rechtvaardige Transitie op de Internationale Arbeidsconferentie in Genève in juni 2023. Ondanks moeizame onderhandelingen en verzet van werkgeversorganisaties tegen vooruitgang op het vlak van zeggenschap en rechten voor werknemers in de transitie, slaagde de vakbondsdelegatie erin om te komen tot een degelijk resultaat, met de aanname van de *“Resolution concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all”*.

Deelname COP Sharm-El-Sheikh

Het ABVV nam ook actief deel aan COP27 in Sharm-El-Sheikh, Egypte, van 6 tot en met 20 november 2022. Veel vooruitgang werd echter niet geboekt op de klimaattop, noch wat betreft ambitieus klimaatbeleid om de

klimaatontwrichting tegen te gaan, noch wat betreft de Rechtvaardige Transitie, in het bijzonder zeggenschap en rechten van werknemers in de transitie. Wel werd op COP27 een principeakkoord gesloten over de oprichting van een mondiaal schadefonds (het zogenaamde “*Loss & Damage*” fonds) voor lage-inkomenslanden die economische schade ondervinden als gevolg van klimaatrampen.

Wat betreft COP28 in de Verenigde Arabische Emiraten en COP29 in Azerbeidzjan, werd beslist om niet deel te nemen vanwege de mensenrechtensituatie in de organiserende staten en het feit dat het hier gaat om “petrostaten” (staten die doordat hun economie gebouwd is op de productie van fossiele brandstoffen er een sterk belang bij hebben om een ambitieus klimaatbeleid te bestrijden).

Het ABVV was wel aanwezig op COP30 in Belem, Brazilië (november 2025), om mee te strijden voor een Belem Action Mechanism (BAM) on Just Transition, het verankeren van een mechanisme voor rechtvaardige transitie in de UNFCCC. En met succes: in Belem werd beslist om een Just Transition mechanisme te ontwikkelen, met het oog op een beslissing op COP31 in 2026. Enkele van de belangrijke principes die daarin een rol moeten spelen: sociale dialoog, respect voor arbeidsrechten, kwaliteitsvolle jobs, sociale bescherming, de zorgsector, training en herscholing, gendergelijkheid, het aanpakken van energiearmoede, en de IAO-principes over rechtvaardige transitie als een relevant instrument. Met dit mechanisme is er voor het eerst een structurele plaats binnen de UNFCCC en dus binnen de jaarlijkse COPs waarin rechtvaardige transitie centraal staat, en waarin we met de vakbonden wereldwijd kunnen strijden om de principes van een rechtvaardige transitie in de praktijk te brengen.

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

2.1 Recht op informatie en raadpleging

Informatie en consultatie in de onderneming.

Het recht op informatie en consultatie van werknemers in bedrijven wordt geregeld door het koninklijk besluit van 27 november 1973. Het bepaalt welke informatie de werknemers moeten krijgen, zodat ze een helder en betrouwbaar beeld krijgen van de economische en financiële situatie van hun bedrijf. Bij het naderen van de 50e verjaardag van dit KB werden in 2020 binnen de CRB besprekingen tussen de sociale partners opgestart om het KB te moderniseren en te verbeteren. De belangrijkste vakbondseis was om in dit KB elementen met betrekking tot de duurzaamheid van bedrijven op te nemen. Maar na 4 jaar zijn de discussies jammer genoeg op niets uitgelopen. Het VBO blokkeerde volledig deze besprekingen.

In dit verband organiseerde het ABVV in april 2023 een studievoormiddag (in de vorm van een webinar) voor vakbondsafgevaardigden van de ondernemingsraden om de inhoud van dit KB op te frissen. Bij deze gelegenheid werd ook de rol van de bedrijfsrevisor opnieuw belicht: in het kader van zijn pedagogische opdracht is hij een tussenpersoon voor de sociale dialoog in het bedrijf.

Ter gelegenheid van de 50e verjaardag van het KB organiseerde de CRB eind 2023 een seminarie om te wijzen op het belang en de meerwaarde van de economische democratie in bedrijven. Het ABVV maakte van de gelegenheid gebruik om vakbondseisen te herhalen en het gebrek aan openheid bij de werkgevers te betreuren.

Eind 2023 paste de Europese Commissie de criteria inzake grootte voor bedrijven en groepen naar boven aan met de Gedelegeerde Richtlijn 2023/2775 van 17 oktober 2023 tot wijziging van Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en de Raad. In België werden de criteria inzake grootte van verenigingen en stichtingen naar boven aangepast door het koninklijk besluit van 25 mei 2024 tot wijziging van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen wat betreft de groottecriteria voor micro- en kleine verenigingen en stichtingen. De verhoogde drempels waren van toepassing op de boekhoudjaren die begonnen vanaf 1 januari 2024. Het ABVV nam deel aan de onderhandelingen binnen de CRB. Toch werd hier geen advies geformuleerd, omdat de politieke overheid het sociaal overleg heeft omzeild en de drempels via wetgeving heeft aangepast. Deze drempels zijn belangrijk voor de economie, omdat ze enerzijds bepaalde fiscale voorwaarden waar bedrijven aanspraak op kunnen maken bepalen en anderzijds de publicatieverplichtingen inzake jaarrekeningen van bedrijven.

Op het gebied van de Europese wetgeving nam het ABVV in de loop van 2025 deel aan de werkzaamheden van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) over de Europese richtlijn betreffende Europese Ondernemingsraden. Aan te vullen wanneer hierover meer nieuws is.

Het ABVV volgt dit dossier technisch op en doet bovendien de interne coördinatie van de ABVV-vertegenwoordigers (uit de verschillende centrales) voor de Europese ondernemingsraden van de ondernemingen Bouygues/Equans, Engie en Luminus.

De economische democratie komt ook tot uiting in de Hoge Raad voor de Economische Beroepen (HREB) waarin het ABVV een mandaat heeft. De HREB is een onafhankelijke paritaire organisatie met hoofdkantoor in Brussel. Ze heeft als voornaamste missie om ertoe bij te dragen dat de missies die de wet toekent aan leden van de economische beroepen (gecertificeerd accountant, gecertificeerd belastingadviseur, accountant, fiscaal accountant, bedrijfsrevisor) en de activiteiten van deze beroepsbeoefenaars worden uitgeoefend in het algemeen belang en met naleving van de eisen van het maatschappelijk leven. Het mandaat betekent dat het ABVV actief deelneemt aan de maandelijkse vergaderingen van de HREB en adviezen uitbrengt over de normen van het Instituut van de Bedrijfsrevisoren (IBR) en van het Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants (ITAA). In 2022 heeft het IBR op vraag van de HREB de norm met betrekking tot de rol van de bedrijfsrevisoren in de ondernemingsraden herzien. De nieuwe norm houdt meer rekening met de verwachtingen van de vakbonden.

De banden met het IBR zijn talrijk en divers. Het IBR vraagt het ABVV bijvoorbeeld elk jaar om aan de bedrijfsrevisoren een opleiding te geven over hun rol in de ondernemingsraden. Deze opleiding voor een breed publiek (ongeveer 50 bedrijfsrevisoren per jaar) biedt de kans om bepaalde vooroordelen over de vakbonden te weerleggen, uit te leggen hoe wij functioneren en wat de vakbonden verwachten van een bedrijfsrevisor. Het ABVV is ook een jurylid bij het bekwaamheidsexamen voor bedrijfsrevisoren.

Het IBR is sinds januari 2024 aangesloten bij het VBO. Met steun van het gemeenschappelijk vakbondsfront verzet het ABVV zich tegen dit lidmaatschap, dat de neutraliteit en onafhankelijkheid van het IBR op de helling zet. Er wordt momenteel gewerkt aan een reactie van de vakbonden.

Klokkenluiders

Eind 2022 keurde het federale parlement twee wetten goed die de Europese Klokkenluidersrichtlijn omzetten voor de publieke en privésector. Ook op regionaal niveau werden overeenkomstige maatregelen genomen volgens de bevoegdheidsverdeling.

De nieuwe regeling maakt meldingen over bepaalde inbreuken op de werkvloer mogelijk en biedt bescherming aan klokkenluiders. Tot dat moment was de bescherming van klokkenluiders uiterst fragmentair en onvoldoende geregeld, wat de melders vaak voor een moeilijk moreel dilemma bracht: zal ik de inbreuken van mijn bedrijf melden of niet? De prijs die een klokkenluider diende te betalen wanneer deze wantoestanden aankaarte, was immers te hoog.

Het ABVV is altijd verdediger geweest van democratische vrijheden, waaronder de vrijheid van meningsuiting en van informatie, en ook consequente voorstander van effectieve bescherming van klokkenluiders die de wantoestanden bij hun bedrijf aan de kaak durven stellen. In het NAR-advies nr. 2.252 hebben we in het bijzonder gepleit voor een verhoogde vergoeding voor slachtoffers van represailles.

In de private sector verplicht de nieuwe klokkenluidersregeling ondernemingen met meer dan 50 werknemers om een procedure, een meldkanaal en een opvolging in te richten waarmee werknemers (of andere categorieën van melders) bepaalde inbreuken op het recht van de Europese Unie in een werkgerelateerde context kunnen melden en daarnaast een beschermingsregime genieten.

Op 31 mei 2023 organiseerde het ABVV een interne vorming over de nieuwe klokkenluidersregelgeving om onze delegees wegwijs te maken in dit nieuwe en belangrijke systeem voor de werknemers. In 2024 publiceerde het ABVV eveneens een uitgebreide brochure.

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

Uitbreiding recht op een sluitings- en overbruggingsvergoeding naar werknemers van ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit.

Mede dankzij onze onderhandelingen in het beheerscomité FSO en in de NAR (advies NAR nr. 2.411 van 26 maart 2024), werd het recht op een sluitings- en overbruggingsvergoeding uitgebreid naar werknemers van ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit. Dit betekent dat bij sluitingen met een wettelijke sluitingsdatum vanaf 1 januari 2025, de werknemers van ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit ook recht kunnen hebben op een sluitings- of overbruggingsvergoeding.

Expliciete regeling in cao nr. 32bis met oog op betrokkenheid van de overnemer bij conventionele overgang van onderneming

Een nieuw hoofdstuk 5 bij cao 32bis betreft de overnemer bij een conventionele overname (cao nr. 32/8). Tot nu toe was dit niet expliciet geregeld door de Belgische wetgeving.

Binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) zijn de sociale gesprekspartners op 17 december 2024 overeengekomen dat met ingang van 1 februari 2025:

- de overnemer op verzoek van de werknemers(vertegenwoordigers) de overdrager dient uit te nodigen om zich voor te stellen tijdens de informatie en raadpleging en
- dat de inhoud van deze informatie en consultatie tijdig (vóór de overgang) dient bezorgd te worden aan de overnemer.

Tot nu toe werd de betrokkenheid van de overnemer bij het sociaal overleg niet expliciet geregeld door de Belgische wetgeving. Dit was eigenlijk niet conform met de Europese Overnamerichtlijn (Richtlijn 2001/23/EG).

In de praktijk betekent dit dat bij een conventionele overgang van onderneming de overdrager (oorspronkelijke werkgever) de overnemer moet uitnodigen gedurende zijn informatie- en consultatieprocedures en ook aan deze laatste de mogelijkheid dient te geven om zich voor te stellen aan de werknemers betrokken bij overgang. Deze informatie moet bezorgd worden onafhankelijk van de intentie van de overnemer om al dan niet in te gaan op deze uitnodiging.

Evaluatie van de NAR-aanbevelingen nr. 28 herstructureringen

In de NAR kwam de kwestie van herstructureringen aan bod in het advies nr. 2.149 (Interprofessioneel akkoord 2017-2018 – Herstructureringen), in de aanbeveling nr. 28 van dezelfde datum (17 december 2019) en in het advies nr. 2.184 van 27 oktober 2020 (Interprofessioneel akkoord 2017-2018 – Herstructureringen).

Daarin hebben de sociale partners een paar ruime aanbevelingen gedaan, m.n.:

- aanbeveling voor een kwalitatieve en efficiënte informatie-consultatie; en
- aanbeveling inzake de mee te delen informatie met betrekking tot medecontractanten (onder meer onderaannemers, dienstverleners).

In december 2023 heeft de NAR deze aanbevelingen onder de loep genomen in een evaluatieadvies. Dankzij dit advies werden de strafrechtelijke sancties verhoogd voor de overtredingen van de procedure van de Wet-Renault (procedure collectieve ontslagen: informatieverstrekking bij collectief ontslag – art. 193 en kennisgevingen ingeval van collectief ontslag – art. 197 van het Sociaal Strafwetboek). Het sanctieniveau werd verhoogd van niveau 2 naar niveau 3.

Daarnaast hebben de sociale gesprekspartners zich ertoe verbonden om één of meer doeltreffende ontradingsmechanismen voor te stellen om het ontwijken van de referentieperiode bij collectieve ontslagen te ontmoedigen. Door het spreiden van ontslagen op artificiële wijze ontwijken immers sommige bedrijven bewust de informatie- en consultatieprocedure die voorzien wordt in de Wet-Renault voor collectieve ontslagen.

Interne werkgroep insolventie

Om een technisch forum te bieden aan centrales en medewerkers van het ABVV die actief betrokken zijn bij kwesties in verband met de insolventiewetgeving, hebben we regelmatig vergaderingen georganiseerd van de ad-hocwerkgroep insolventie. In het kader van deze werkgroep werden technische kwesties besproken die verband hielden met de dossiers die binnen de NAR werden behandeld (omzetting van de richtlijn inzake preventieve herstructureringsregelingen, evaluatie van de NAR-aanbeveling nr. 28, het stil faillissement enz.), alsook feedback van het terrein.

Studiedagen insolventierecht

Door het toenemende aantal faillissementen en herstructureringen en de recente wijzigingen in het insolventierecht (denk bijvoorbeeld aan stille faillissementen) werd steeds vaker de vraag gesteld welke rol vakbonden kunnen spelen in deze complexe procedures.

Via een reeks webinars in het najaar 2025 en het voorjaar van 2026 hebben we de belangrijkste vragen beantwoord met de hulp van specialisten op het terrein.

Zo werd tijdens het eerste webinar op 12 november 2025 de faillissementsprocedure besproken. Mede dankzij een curator kregen we ook uitleg over stille faillissementen en de vooruitzichten voor toekomstige ontwikkelingen en trends op Europees niveau. De ontvangen vragen en opmerkingen zullen worden verwerkt in een brochure over faillissementen en een checklist waarmee degees enerzijds nakende faillissementen kunnen herkennen en anderzijds kunnen informeren omtrent hun rechten in het kader van een faillissement.

Tijdens het tweede webinar, op 18 november 2025, heeft het Sluitingsfonds ons gedetailleerde uitleg gegeven over enerzijds zijn rol bij de vergoeding van werknemers in geval van sluiting van een onderneming en anderzijds over het gebruik van de digitale toepassingen van het Fonds om het verloop van de procedure te vergemakkelijken. Van onze kant hebben we de rol van het ABVV bij sluitingen van ondernemingen uitgelegd evenals de rol van het ABVV in het beheerscomité van het Sluitingsfonds.

Tijdens het laatste webinar, op 4 februari 2026, hebben we het gehad over gerechtelijke reorganisaties, die de laatste tijd ook veel procedurele veranderingen hebben ondergaan. Een advocate van een bekend advocatenkantoor heeft ons wegwijs gemaakt in deze nieuwe regels. Een secretaris van het ABVV heeft vervolgens een zeer nuttige inbreng geleverd door deze regels aan te vullen met tips uit eigen ervaring.

2.3 De comités voor preventie en bescherming op het werk opwaarderen

In het kader van haar activiteiten hecht het ABVV bijzonder veel belang aan sociaal overleg op ondernemingsvlak. Aangezien de meeste Belgische ondernemingen kmo's zijn, blijft het CPBW een overlegorgaan bij uitstek omdat het zich niet alleen bezighoudt met welzijnskwesties, maar ook, bij gebrek aan een ondernemingsraad, met het economische leven van de onderneming.

Daarom wordt in het kader van de sociale verkiezingen altijd bijzondere aandacht besteed aan het actualiseren van de brochures en het beeldmateriaal over de werking van de CPBW. Bij de voorbereiding van de laatste sociale verkiezingen van 2024 werd ook besloten om naast de klassieke brochure over het CPBW een "light" versie ter beschikking te stellen om de zoektocht naar kandidaten te vergemakkelijken en het enthousiasme voor welzijn op het werk aan te wakkeren.

Op interprofessioneel niveau heeft het ABVV ook altijd belang gehecht aan de rol van het CPBW bij het waarborgen van gezondheid en veiligheid op het werk. In de meeste adviezen van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en van de NAR werd de rol van het CPBW telkens aan bod gebracht wanneer het ging om adviesaanvragen op gebieden die een impact kunnen hebben op het welzijn op het werk, de belangrijkste ervan betreffen de wijzigingen van de re-integratieprocedures van langdurig zieken, gezondheidstoezicht, preventie van burn-out.

Meer specifiek werden de bijkomende taken van het CPBW gepreciseerd met betrekking tot het collectieve re-integratiebeleid van langdurig zieken, dat sinds 2022 verplicht is in alle ondernemingen en dat volgens recente studies door veel werkgevers nog steeds niet voldoende serieus wordt genomen. Om het belang van de uitwerking van het collectief re-integratiebeleid te benadrukken en de rol van het CPBW op dit gebied te onderstrepen, hebben we verschillende studiedagen georganiseerd (2025 en 2026). Tevens publiceerden we een geactualiseerde brochure over re-integratie.

Een werkgroep re-integratie langdurig zieken werd opgericht in de schoot van het ABVV. Aan deze werkgroep nemen de intergewestelijke (studie)diensten om onze krachten te bundelen omtrent dit zeer belangrijk maatschappelijk vraagstuk.

In de schoot van de NAR werden ook verschillende praktische aanbevelingen geformuleerd met betrekking tot het collectief re-integratiebeleid (aanbeveling nr. 31 van 25 juni 2024) en de preventie van burn-out (aanbeveling nr. 30 van 8 november 2023).

2.4 De coöperatieve sector versterken

De voorbije periode werden hierrond geen concrete stappen gezet.

3. Responsabilisering van de werkgevers

3.1 Overheidssubsidies

Een studie van de Nationale Bank uit 2021 zegt dat de overheidsuitgaven in België op twee niveaus hoger liggen dan in de buurlanden: het complexe overheidsapparaat (eigen aan onze staatsstructuur) en economische steun. Economische steun bestaat in deze context uit alle vormen van geldstromen (subsidies en andere vormen van steun) richting bedrijven. Een studie van de Nationale Bank uit oktober 2025 bevestigt dit. België geeft bijna 4,4% van haar BBP uit aan bedrijfssteun, wat jaarlijks neerkomt op 25 miljard euro. In de eurozone ligt dat cijfer bijna 2% lager. Het is opmerkelijk dat werkgevers iedere poging afblokken om de effectiviteit van deze miljardenstroom te onderzoeken. De subsidies aan de bedrijven worden onder Vivaldi maar vooral onder Arizona toegekend alsof er geen morgen is.

Als ABVV legden we hard de nadruk op dit onevenwicht. We werden hierin ondersteund door diverse rapporten en slaagden erin om hierover het discours op de kaart te zetten. Arizona besloot onder meer om de voordelen van alle aard te beperken tot 20% van de loonmassa per onderneming. Ook werd het totale bedrag van niet-doorstorting van bedrijfsvoorheffing beperkt. Maatregelen die ruim onvoldoende zijn, maar die door onze druk wel een eerste stap in de goede richting zijn.

3.2 Due Diligence – Zorgplicht

Het begrip “zorgplicht” is zeker niet nieuw. Het bestaat al lang, als rechtsbeginsel (meer bepaald in het ondernemingsrecht), als de stap die privébedrijven moeten zetten om overheidssteun te krijgen (zie het hoofdstuk samenwerking), als de onderliggende logica van de Richtsnoeren van de Verenigde Naties inzake ondernemingen en mensenrechten of als nationale wettelijke verplichting die regeringen van veel Europese landen (Groot-Brittannië, Nederland, Duitsland, Frankrijk) net vóór 2022 hebben ingevoerd, het startjaar van dit rapport. In het kader van dit begrip verschuift de verantwoordelijkheid van de staat naar de ondernemingen voor wat hun impact op de mensenrechten betreft. En voor de bedrijven betekent deze verantwoordelijkheid alleen dat ze zichzelf een evaluatiemethode opleggen en plannen uitwerken over de mensenrechtenrisico's die hun economische activiteiten zouden kunnen veroorzaken.

De Europese Commissaris belast met Justitie nam in februari 2022 het initiatief om een richtlijn voor te stellen inzake de zorgplicht van ondernemingen voor duurzaamheid: de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) of “Reynders-richtlijn”. Hij deed dit onder andere om versnippering van de regelgeving te vermijden (wegens het bestaan van verschillende nationale wetgevingen, zie hierboven), om de regelgeving te vereenvoudigen en de rechtszekerheid voor ondernemingen te vergroten. Hij werd hiertoe ook aangespoord door een Europese campagne van het maatschappelijk middenveld.

De centrales vroegen het ABVV toen ook om haar eigen standpunten te bepalen en zelf informatie te vergaren, raadplegingen te houden en mediamomenten te organiseren. Het ABVV startte het proces op 16/09/2022 met een seminarie over het thema “Wetgeving over de zorgplicht in de internationale waardeketen”. Deskundigen van CGT-France, DGB-Duitsland en FNV-Nederland werden uitgenodigd om bij te dragen tot het debat met hun vakbondservaringen van de (toen nog) recente wetgeving in hun respectieve landen. Voor een zo compleet mogelijk beeld nam het IERD ook contact op met Britse, Zwitserse en Noorse tegenhangers.

Dit vormde het startpunt van interne debatten en raadplegingen. Die leverden inzicht op in de kansen, risico's en mogelijkheden voor een ABVV-standpunt over de zorgplicht. Die inzichten werden gebundeld in een brochure voor vakbondskaders: “Zorgplicht, wat is dat eigenlijk?”.

De analyses en denksporen van het ABVV werden tijdens onze tussenkomsten over de Europese richtlijn naar voren gebracht via het Belgische middenveld, hoofdzakelijk via de “Werkgroep Corporate Accountability”.

Ze werden ook aangekaart via de Europese vakbondsbeweging, met name via de ad-hocgroep over de zorgplicht inzake mensenrechten en duurzame governance van ondernemingen van het EVV. Het ABVV heeft onder andere voorgesteld dat het EVV duidelijke rode lijnen zou bepalen. Als deze overschreden worden, kan de vakbondsbeweging de richtlijn niet langer steunen.

De analyses en denksporen werden tot slot ook bilateraal ter sprake gebracht met de Belgische overheid die onderhandelde over de tekst (ministeriële kabinetten, hoge ambtenaren, europarlementariërs, enz.) of “rechtstreeks plurilateraal”. Een voorbeeld hiervan was een webinar van de Action Commune, georganiseerd door Solidaris, ISVI, FOS, SoloSoc en hun respectieve Colombiaanse partners, om concreet inzicht te krijgen in het operationele karakter van de “zorgplichttool” voor een vakbondsorganisatie uit het Zuiden.

Door de gezamenlijke beslissing van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie en door het dereguleringsinitiatief van deze laatste onder het mom van vereenvoudiging (de zogeheten “Omnibus”) kwam de tekst terecht in een proces van voortdurende afzwakking; Uiteindelijk leverde dit twee richtlijnen op, één over de zorgplicht inzake mensenrechten (“CS3D”) en één over duurzaamheidsrapportering (“CSRD”). Het toepassingsgebied van de zorgplicht werd erin beperkt en er bestaat veel twijfel over de meerwaarde ervan, zowel voor de krachtsverhouding van vakbonden in het bedrijf als de strijd tegen concurrentievervalsing bij het aantrekken van investeringen.

Op veel van deze domeinen verschrompelde de richtlijn van een oorspronkelijk voorstel met enkele liberale accenten tot een veel beperktere versie en uiteindelijk tot een vrijwel lege huls. Hoe meer de tekst werd afgezwakt, hoe meer multinationals, organisaties van ambachten en middenstanders en nationale werkgeversorganisaties er voorstanders van werden. En hoe meer sommige fracties van het Europees Parlement en bepaalde NGO’s een afgezwakte richtlijn nog altijd beter vonden dan helemaal geen richtlijn. Uiteindelijk werden beide richtlijnen in hun afgezwakte Omnibus-versie goedgekeurd in december 2025.

Sinds deze kwestie op de politieke agenda staat en in de hele periode 2022-2025 nam het ABVV het standpunt in dat de zorgplicht een potentieel nuttig aanvullend instrument is. Maar tegelijk hebben we ook gezegd dat we niet aanvaarden dat de zorgplicht als excuus dient om geen vooruitgang te boeken met sterkere instrumenten waarvoor de staat verantwoordelijk is. Die moet namelijk de internationale arbeidsnormen doen naleven door de IAO-verdragen te ratificeren, via de nationale arbeidsinstellingen voor de tenuitvoerlegging (administratie, inspectie en arbeidsrechtbanken, enz.). De staat moet ook sterkere sociale clausules opnemen in de handelsverdragen (zie hierboven) om de economische gevolgen te voorzien, afhankelijk van het naleven of overtreden van deze normen, ook wat betreft de investeringssteun voor bedrijven in het buitenland (zie hieronder). Eind 2025 is dit nog relevanter geworden door de goedkeuring van de zorgplichtrichtlijn in haar “light” versie op 15 december 2025.

Sinds de tweede helft van 2025 en bij het schrijven van deze tekst bereidt het ABVV zich voor op een dubbele reactie. Om te beginnen proberen we via NAR/CRB na te gaan welke ruimte voor verbetering van de minimale, door de EU goedgekeurde tekst er is bij de omzetting in het Belgisch recht. En op basis van de hierboven vermelde rode lijnen worden via het IVV enerzijds de onderhandelingen over een VN-verdrag en anderzijds de besprekingen over de waardeketen tijdens de IAO-conferentie van 2027 opgevolgd.

A woman with dark hair and bangs is standing in the center of the frame. She is wearing a bright red beret with a small white label that reads 'CGSP Luxembourg'. She is also wearing a red jacket with a black collar and a small white label on the left chest that reads 'CGSP Luxembourg'. Underneath the jacket, she is wearing a grey turtleneck sweater. She has a serious expression and is looking directly at the camera. The background is a public space with a stone wall and some people walking in the distance. The floor is made of large, light-colored tiles. The lighting is warm and comes from above.

HOOFDSTUK 2

Recht op volwaardig werk

1. Garantie op volwaardig werk en een goed statuut

Vivaldi zorgde voor een evenwicht hoewel ze het pad effende voor de afbraak van Arizona

Statuut arbeiders/bedienden

Algemeen

De wet van 20 maart 2023 beperkte de opzeggingstermijn die een werknemer moet naleven, ongeacht het statuut, tot maximaal 13 weken voor ontslagnames vanaf 28 oktober 2023. Het nadeel dat hogere bedienden ondervonden, werd op die manier weggewerkt.

Daarnaast kende dit dossier weinig vooruitgang.

De minister heeft in uitvoering van het regeerakkoord d.d. 31.01.25 de Nationale Arbeidsraad verzocht voorstellen uit te werken om de harmonisatie van de statuten te finaliseren. Die voorstellen worden tegen 31 december 2026 verwacht. De besprekingen in de Nationale Arbeidsraad nemen in maart 2026 een aanvang.

Inmiddels heeft de Arizona-regering in een wetsontwerp de maximale opzeggingstermijnen beperkt tot 52 weken en de proeftijd opnieuw ingevoerd, zijnde het beperken van de opzeggingstermijn tot 1 week tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling. De facto de herinvoering van de verkorte opzeggingstermijnen zoals deze destijds bestonden zij het alleen voor de arbeiders. Op die manier beukt de Arizona-regering in op de preciaire evenwichten die destijds werden gevonden in kader van de invoering van het eenheidsstatuut in 2014.

Aanvullende pensioenen - harmonisatie (rapport 136 NAR)

Tegen 1 januari 2030 moet de 2e pensioenpijler voor arbeiders en bedienden volledig geharmoniseerd zijn. Verschillen in behandeling die uitsluitend berusten op het onderscheid arbeider-bediende moeten verdwijnen. Als gevolg van het interprofessioneel afsprakenkader van 8 juni 2021 werd de einddatum voor de harmonisering uitgesteld van 2025 naar 2030.

Sinds het interprofessionele afsprakenkader van juni 2021 maakt de 2e pijler deel uit van de ipa-onderhandelingen. De sociale partners vroegen toen om de wettelijke deadline voor de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden uit te stellen naar 2027 (sectoren) en 2030 (ondernemingen). De komende cyclus is de laatste om de sectorale harmonisatie tot een goed einde te brengen. De sectorale harmonisatie moet deze cyclus voltooid worden, gezien de geldende 'nulnorm' geen evidentie.

Volgens cijfers van Sigedis bedraagt de totale harmonisatiekost voor de 2e pijler € 624 miljoen en zijn 741.785 werknemers bij de operatie betrokken. De budgettaire uitdaging zit evenwel quasi uitsluitend op ondernemingsniveau, op sectorniveau bedraagt de resterende harmonisatiekost amper € 48 miljoen.

Paritair landschap

De NAR is in mei 2025 gevat om tegen 1 januari 2027 het aantal paritaire comités te verminderen met het oog op het moderniseren van het sociaal overleg. Het ABVV is van oordeel dat een vermindering van paritaire comités niet kan worden besloten en/of opgelegd worden door het politieke niveau. De harmonisering ervan dient in handen te blijven van de sociale partners gelet op de complexiteit en gevoeligheden verbonden aan dergelijk proces. De hervorming van het paritair landschap werd zeer gestaag voortgezet (zie ook deel sectoraal overleg).

Flexibilisering/speciale statuten

Opeenvolgende dagcontracten

Het ABVV bleef strijden tegen allerlei vormen van preciaire contracten. De coördinatie interim bleef ook intensief campagne voeren voor een beperking van de het aantal opeenvolgende contracten (2022), de langdurige uitzendcontracten (2023) evenals een enquête 'interim levenslang' (2023), enquête en campagne user pay (2025).

Sinds 1 januari 2023 sanctioneert een nieuwe wet het overmatig gebruik van dagcontracten. Op aandringen van de vakbonden werd in de zomer van 2022 hierover een akkoord bereikt in de Nationale Arbeidsraad (NAR-adviezen nrs. 2.310 en 2.329). Met dit akkoord gaven we een zeer duidelijk signaal dat bedrijven niet vrijblijvend en ongestraft gebruik kunnen maken van opeenvolgende dagcontracten. Dat dit met andere woorden geen businessmodel kan zijn. Samen met de reeds bestaande wetgeving, moet de financiële sanctie ervoor zorgen dat het oneigenlijk gebruik van dagcontracten een halt wordt toegeroepen. De nieuwe wetgeving voorziet dat bedrijven die onrechtmatig veel gebruik maken van dagcontracten een zogenaamde responsabiliseringsbijdrage

moeten betalen, die geïnd wordt door de RSZ. Hoe hoger het aantal dagcontracten, hoe hoger de bijdrage aan de sociale zekerheid. Deze bijdrage wordt per periode van zes maanden berekend op basis van het aantal opeenvolgende dagcontracten tussen dezelfde uitzendkracht en hetzelfde uitzendbureau voor tewerkstelling bij dezelfde gebruiker. Uit de evaluatie (advies NAR nr. 2.470 d.d. 16.12.25) blijkt dat het mechanisme daadwerkelijk impact heeft met als gevolg dat ontwijkingsroutes een hoge vlucht nemen zoals het gebruik van tweedaagse contracten uitzendarbeid en het aantal opeenvolgende dagcontracten buiten de uitzendarbeid. Hetzelfde geldt voor het inschakelen van een uitzendkracht via verschillende uitzendbureaus. Deze ontwijkingsmechanismen dienen aangepakt en geresponsabiliseerd te worden.

Uitbreiding strikte omkadering opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur naar opeenvolgende vervangingsovereenkomsten en een opeenvolging van vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur met ingang van 8 mei 2023.

Het onbeperkt combineren van opeenvolgende contracten en vervangingsovereenkomsten van bepaalde duur ging volgens een arrest van het Grondwettelijk Hof in tegen de principes van gelijkheid en non-discriminatie. De wetgever volgt hierin na een unaniem NAR-advies nr. 2.294 d.d. 24.05.22.

Wettelijk kader niet-afwerfingsbedingen

De besprekingen in de NAR om te komen tot een wettelijk kader voor niet-afwerfingsbedingen liepen in september 2023 vast (NAR-advies nr. 2.378). Het ABVV blijft streven naar een wettelijk kader voor dergelijke bedingen. De opstart voor dergelijke besprekingen in de NAR in 2026 met de werkgeversorganisaties zijn lopende.

Nieuwe inzetbaarheidsbevorderende maatregelen vanaf 1 april 2025

In navolging van de NAR adviezen nr. 2.289 d.d. 17 mei 2022 en nr. 2.400 d.d. 19 december 2023 vond een hervorming van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen plaats. Werknemers die ontslagen worden met een opzegtermijn of -vergoeding van minstens 30 weken, hebben recht om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen. Dat betekent dat ze met behoud van loon afwezig mogen zijn van het werk, vanaf het begin van de opzegtermijn, om de maatregelen te volgen. Bij ontslag met een verbrekingsvergoeding moet de werknemer beschikbaar blijven om de maatregelen te volgen, tenzij hij of zij een nieuwe beroepsactiviteit heeft gevonden.

Een werknemer heeft het recht om maatregelen te volgen ter waarde van maximaal 1.800 euro. Dat bedrag is onafhankelijk van het loon en de patronale bijdragen en wordt jaarlijks geïndexeerd. Op die manier worden werknemers die minder verdienen niet benadeeld. De maatregelen worden gefinancierd door werkgeversbijdragen.

Arbeidsdeal en flexibilisering van de arbeidstijd

- Middels advies NAR nr. 2.272 van 25 januari 2022 sprak de NAR zich uit omtrent de ontwerp teksten ter omzetting van de richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. In navolging van dit advies werd cao nr. 161 afgesloten op 27 september 2020 betreffende het recht van de werknemers om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen. De cao trad in werking op 1 oktober 2022.
- Middels cao nr. 162 afgesloten in de NAR op 7.09.22 werd het recht voor de werknemer ingevoerd om een flexibele werkregelingen te vragen (zie ook NAR advies nr. 2.315 d.d. 27.09.22). Het betreft een omzetting van het onderdeel over flexibele werkregelingen in Richtlijn (EU) 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privé-leven voor ouders en mantelzorgers. De cao trad in werking op 1 oktober 2022.
- Invoering verbod voor de werkgever om werknemers te verbieden buiten hun werkrooster voor een of meer andere werkgevers te werken (omzetting richtlijn 2019/1152 transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden).
- De arbeidsdealwet van 3 oktober 2022 voerde diverse maatregelen door. In de NAR brachten we een verdeeld advies uit (NAR advies nr. 2.289 d.d. 17 mei 2022) aangezien tal van maatregelen indruisten tegen de rechten van de werknemers en het sociaal overleg.
 - ▶ Invoering mogelijkheid voltijdse werkweek op 4 werkdagen (op vraag van de werknemer, niet op vraag van de werkgever) en uitsluitend presteren vrijwillige overuren tijdens andere dagen week.

- ▶ De verlenging van de verwittigingstermijn variabele uurroosters deeltijdse contracten van 5 naar 7 werkdagen en minimumtermijn van 1 naar 3 werkdagen.
- ▶ Invoering mogelijkheid alternerend weekregime (op vraag van de werknemer, niet op vraag van de werkgever).
- ▶ Nachtarbeid in de e-commerce.
- ▶ Invoering recht voor een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster om een arbeidsprestatie te weigeren indien deze prestatie niet kadert binnen een werkrooster dat op tijd werd ter kennis gebracht en/of deze prestatie niet kadert in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld. En dit met bescherming tegen nadelige behandeling. In geval een werkgever een prestatie voorzien in het werkrooster laattijdig annuleert, dient deze toch vergoed te worden alsof ze gepresteerd werd.
- ▶ Transitietraject en activering ontslag
- ▶ Jaarlijkse opleidingsplan en individueel opleidingsrecht
- ▶ Monitoring knelpuntberoepen
- ▶ Monitoring van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau
- ▶ Oprichting intersectorale opleidingsfondsen

De door het ABVV sterk bekritiseerde bijkomende invoeringswijze nachtarbeid voor e-commerce en tijdelijke experimenten nachtarbeid bleven tot het aantreden van de Arizona-regering zo goed als dode letter (zie verder – opheffing verbod nachtarbeid en uitbreiding ervan). Op 24 juli organiseert het ABVV de “Dag van de shiftmedewerkers”, een initiatief gestart door de Algemene Centrale in 2021 en sinds 2022 breed gedragen door het ABVV. De editie van 2024 focuste op de impact van ploegenarbeid op slaap en gezondheid, ondersteund door een grootschalige enquête in samenwerking met HIVA-KULeuven.

De experimenten inzake collectieve arbeidsduurvermindering opgezet onder het kabinet Dermagne bleken weinig succesvol. Verschillende juridische hindernissen doken op, zoals de loonnormwet. Deze hindernissen dienen weggewerkt te worden om verdere stappen richting een collectieve arbeidsduurvermindering te kunnen zetten.

Een volwaardig statuut voor sekswerkers

Het ABVV speelde samen met sectorverenigingen een cruciale rol in het doorbreken van het taboe rond sekswerk en het zichtbaar maken van de menselijke en economische realiteit ervan. Een belangrijke mijlpaal was de goedkeuring van de arbeidswet voor sekswerkers, na unaniem advies van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad. Sinds 1 december 2024 kunnen sekswerkers met een arbeidscontract werken en genieten zij dezelfde sociale rechten als andere werknemers, zoals ziekteverlof, moederschapsrust, vakantie en pensioen. Dit is een internationale primeur, mede dankzij de jarenlange inzet van het ABVV.

De wet voert ook welzijns- en veiligheidsnormen in voor ongeveer 30.000 sekswerkers in België. Enkel erkende werkgevers mogen sekswerkers tewerkstellen en moeten voldoen aan strikte voorwaarden inzake veiligheid en hygiëne. Sekswerkers behouden volledige autonomie: ze kunnen klanten of handelingen weigeren, voorwaarden stellen en hun werk op elk moment stopzetten.

Daarnaast werden specifieke maatregelen rond welzijn en veiligheid uitgewerkt op basis van een unaniem positief advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Sommige ziektes werden erkend als beroepsziektes. Sekswerkers werden opgenomen in PC 302 (horeca) met het oog op sociaal overleg. Flexi-jobbers en studenten zijn uitgesloten van sekswerk.

Het ABVV zal blijven toezien op de correcte toepassing van de wet. Pooierschap blijft verboden en uitbuiting of mensenhandel zal streng vervolgd worden.

Wettelijk kader ‘kidfluencers’

Op 15 juli 2025 heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) een advies (nr. 2.456 d.d. 15 juli 2025) uitgebracht over ‘kidfluencers’, minderjarigen die een activiteit als influencer uitoefenen op sociale media. In dit unaniem advies wordt gepleit voor een strikt wettelijk kader om deze kidfluencers zo goed mogelijk te beschermen. Het ABVV heeft er tijdens de besprekingen op aangedrongen dat ook activiteiten van kinderen die voorkomen als ‘figurant’ in door hun ouders gecreëerde content worden opgenomen, wat we ook hebben bereikt.

Op initiatief van de werknemersorganisaties wordt in het advies ook benadrukt dat “bijzondere aandacht moet worden besteed aan de meest kwetsbare kinderen, in het bijzonder de jongste kinderen en kinderen met een (geestelijke) beperking of die meer moeite hebben om zich uit te drukken”. Het advies vermeldt vervolgens de noodzaak om “de bescherming van het loon in geld van de kidfluencer (artikel 7.13 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) te behouden”. Dat betekent dat de inkomsten van kinderen in principe integraal op een op hun naam geblokkeerde rekening worden gestort tot ze meerderjarig zijn.

Platformwerknemers

Wat betreft de platformwerknemers werden de volgende stappen gezet:

- Internationaal: eerste onderhandelingscyclus voor een internationaal IAO-verdrag.
- Europa:
 - ▶ Goedkeuring van de Europese richtlijn van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk en actieve deelname van het ABVV aan de ad-hocwerkgroep van het EVV.
 - ▶ Deelname aan het “Platform Reps Project” op initiatief van het EVV dat uitmondde in het opstellen van nationale rapporten en politieke aanbevelingen per land om platformwerk beter te waarderen en te omkaderen.
 - ▶ Actieve deelname aan alle edities van het Platfor(u)m dat sinds 2022 door het EVV wordt georganiseerd.
- Nationaal:
 - ▶ Invoering van een onweerlegbaar vermoeden van een arbeidsrelatie als loontrekkende tussen een werknemer en een opdrachtgevend platform door de wet van 3 oktober 2022 en lopende evaluatie in de NAR van dit nieuwe vermoeden.
 - ▶ Bespreking tussen de FOD WASO en de sociale partners in de NAR voor een optimale omzetting van de richtlijn.
 - ▶ Wijziging van de postwet die onder andere van toepassing is op leveringsplatformen en hun onderaannemers.
 - ▶ Overwinningen voor Belgische rechtbanken tegen Deliveroo en Uber.
 - ▶ Uitbrengen van een advies in 2025 binnen FCS inzake een resolutie over de deeleconomie (“P2P”-statuut).

Trendbreuk en (versnelde) sociale afbraak door Arizona-regering

Algemeen

De Arizona-regering laat de grootste sociale achteruitgang in België van de laatste 80 jaar optekenen. Ons systeem van overleg, sociale zekerheid en arbeidsvoorwaarden is immers ontstaan uit een sociaal pact tussen werkgevers en vakbonden, geratificeerd in december 1944. De vaak moeilijk te bereiken evenwichten tussen de sociaaleconomische actoren zijn gebaseerd op dit ‘sociaal contract’, of moeten we zeggen... waren gebaseerd. Welzijn op het werk, de bescherming van werknemers, maar ook economische groei en het verdelen van deze groei komen voort uit dit pact.

In 12 maanden tijd heeft de regering ons sociaal model aan diggelen geslagen met een groot zomerakkoord en herfst begrotingsakkoord. Deze akkoorden houden een enorme achteruitgang in op vlak van de pensioenen, de arbeidsvoorwaarden, de flexibilisering van de arbeidsmarkt, de bescherming van de werknemers, de bestraffing van langdurig zieken en de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd. Sommige maatregelen zijn reeds omgezet in wetgeving, voor andere maatregelen loopt het wetgevend proces nog. Het aantal verdeelde adviezen in de NAR/CRB en beheerscomités stapelen zich op.

Overzicht maatregelen

- Druk vanuit de regering om uitzendcontracten van onbepaalde duur in de praktijk mogelijk te maken (afsluiten van de hiervoor vereiste sectorale cao’s binnen het paritair comité uitzendarbeid).
- Afschaffen startbaanverplichting (NAR-advies nr. 2.450 d.d. 27 mei 2025).
- Afschaffing verbod studentenarbeid voor nog voltijds leerplichtige 15-jarigen (NAR-advies nr. 2.450 d.d. 27 mei 2025).

- Verhoging uren studentenarbeid tot 650 uren.
- Studentenarbeid – Ontwerp van koninklijk besluit tot bepaling van het begrip lichte arbeid (verdeeld advies NAR nr. 2.475 van 27 januari 2026)
- Herinvoeren proefperiode (tijdens eerste 6 maanden slechts opzegtermijn van één week – werkgevers weigerden advies uit te brengen in de NAR).
- Invoeren bijkomend systeem van annualisering arbeidstijd.
- Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake flexijobs om te voorzien in een afwijking op de regel dat het flexiloon niet hoger mag zijn dan 150% van het geldende sectorale basisminimumloon of gewaarborgd minimum maandinkomen (GMMI) voor de betreffende functie (verdeeld NAR-advies nr. 2.458 van 30 september 2025).
- Voorontwerp van wet wat betreft de openingsuren in de handel (verdeeld advies NAR nr. 2.472 van 16 december 2025 – verdeeld advies CRB 2025-1850 van 6 oktober 2025).
- Verdeeld advies over de nachtarbeid in de handels- en aanverwante sectoren (advies CRB 2025-1785 van 2 oktober 2025).
- Intentie om volgende zaken door te voeren Voorontwerp van wet diverse bepalingen 2 (verdeeld advies NAR nr. 2.462 van 2 oktober 2025):
 - ▶ Versoepeling reglementering vrijwillige overuren (en verhoging quotum);
 - ▶ Invoering van een extra motief voor de (onvrijwillige) overuren;
 - ▶ Versoepeling reglementering arbeidsreglementen;
 - ▶ Opheffen van minimale wekelijkse arbeidsduur van minstens 1/3e voltijds voor deeltijdse arbeidsovereenkomsten;
 - ▶ Afschaffen verbod op nachtarbeid;
 - ▶ Beperken opzeggingstermijn tot maximum 52 weken;
 - ▶ Nieuwe vorm van terbeschikkingstelling;
 - ▶ enz.

Het verzet werd niet enkel op straat en aan de onderhandelingstafel gevoerd. Er werden ook tal van juridische procedures aangespannen: amokmakers, pensioenhervorming, uitsluiting werkloosheid en stappen tegen andere dossiers van sociale afbraak worden begin 2026 binnen de instanties verder besproken.

2. Werkbaar werk en harmonieuze loopbanen

Individueel opleidingsrecht en FLA

De wet van 3 oktober 2022 voerde een individueel recht op opleiding in ten belope van 4 dagen in 2023 en vanaf 2024 ten minste 5 dagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer (NAR advies nr. 2.359 d.d. 5 april 2023). Sectoraal kunnen bij cao andere regels gelden.

Het ABVV organiseerde op 29 mei 2024 een webinar over deze nieuwe reglementering.

Voor het beheer van het individuele opleidingsrecht zijn er registratieverplichtingen voor de werkgever, zodat de werknemer een zicht heeft op hoeveel dagen opleiding hij minimaal recht heeft en welke opleidingen hij gevolgd heeft. Het was normaal gezien de bedoeling deze registratie vanaf 1 april 2024 verplicht te organiseren via een geïnformatiseerde en geüniformeerde applicatie 'de Federal Learning Account' (FLA). De werkgevers staken hier echter een stokje voor. Met ingang van 1 januari 2026 werd de FLA-afgeschaft. Werkgevers blijven wel de verplichting behouden om voor elke werknemer individueel bij te houden welke opleidingen gevolgd worden. Het ABVV betreurt deze afschaffing.

Arbeidsdeal

Verplichting opstelling opleidingsplan zodra 20 of meer werknemers, met bijzondere focus op risicogroepen (in het bijzonder werknemers van 50 jaar of ouder), knelpuntberoepen, werknemers met een handicap en genderdimensie (advies NAR nr. 2.396 van 19 december 2023)

Andere

Verankering automatische indexering loonplafond werknemers inzake betaald educatief verlof (NAR advies nr. 2.366 d.d. 3 mei 2023).

Het garanderen van de kosteloosheid van de opleiding die de werknemer volgt en die de werkgever verplicht is te geven om het werk uit te voeren waarvoor de werknemer werd aangeworven, en de aanrekening ervan op de arbeidsduur van de werknemer (advies NAR nr. 2.272 - Omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie).

Telewerk

De besprekingen om te komen tot een verbetering van de reglementering inzake telewerk zijn vastgelopen.

De vakbonden bezorgden hun advies in verband met een voorstel tot resolutie tot invoering van teletreinwerk aan het parlement (voorzien in het regeerakkoord van 31.01.25).

Jaarlijkse vakantie

Betaalde sportbeoefenaars

De betaalde sportbeoefenaars werden met ingang van 1 januari 2022 geïntegreerd in de vakantiewetgeving (NAR adviezen nrs. 2.283 d.d. 29 maart 2022 en 2.270 d.d. 21 december 2021).

Regularisatie vakantiegeld

Sinds 1 januari 2024 is de wetgeving met betrekking tot de verrekening van het enkel vakantiegeld gewijzigd (NAR adviezen nrs. 2.297 d.d. 1 juni 2022 en 2.242 d.d. 28 september 2021).

De verrekening gebeurt vanaf 2024 in twee stappen in plaats van in één stap. In de eerste stap gebeurt een verrekening van 90% van het ontvangen loon voor het verlof, dit op het moment dat verlof dat werd verworven bij een vorige werkgever wordt opgenomen. De bediende ontvangt met andere woorden op het moment van opname van dit verlof 10% van zijn bruto dagloon voor deze vakantiedag. De tweede stap gebeurt in december of bij uit dienst. In de maand december (of bij uit dienst) gebeurt een definitieve afrekening waarbij wordt gekeken of de aftrek die doorheen het jaar is gebeurd te veel of te weinig was. Indien de aftrek te weinig was dan wordt een bijkomende aftrek uitgevoerd, was de aftrek te groot dan gebeurt een terugbetaling.

Overdracht vakantiedagen in geval van ziekte

Vanaf 1 januari 2024 werd de wetgeving over jaarlijkse vakantie gewijzigd om deze in overeenstemming te brengen met de Europese arbeidstijdrichtlijn (unanieme NAR-adviezen nrs. 2.372 en 2.268 d.d. 21 december 2021). Deze kent aan alle werknemers een recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe van ten minste vier weken. Dit met het oog op het in lijn brengen reglementering jaarlijkse vakantie met Europese rechtspraak: overzetten vakantiedagen in geval onmogelijkheid om op te nemen en behoud vakantiedagen indien combinatie ziekte met vakantie. Hiertoe werd bij KB van 23 december 2023 een specifiek model van geneeskundig getuigschrift ingevoerd, dat ook in het Engels beschikbaar is. De werknemer is niet verplicht dit model te gebruiken. De werknemer kan kiezen of hij al dan niet gebruik maakt van dit attest.

Het ABVV organiseerde op 7 november 2024 een online webinar om deze nieuwe regels toe te lichten. Op 29 november 2024 volgde een workshop waarin concrete cases en berekeningen van het vakantiegeld werden ingeoefend en toegelicht.

Arbeidstijdregelingen in de ruime zin

Verstrenging regels tijdskrediet en thematische verloven in 2023

In 2023 werden een aantal regels inzake tijdskrediet verstrengd:

- Afschaffing anciënniteitstoeslag bij tijdskrediet en loopbaanonderbreking bij autonome overheidsbedrijven;
- Afschaffing van de supplementen 50-plussers in het kader van thematische verloven;
- Verlaging van de leeftijdsgrens van het kind voor het voltijds tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind'. Voor het recht op uitkeringen bij een voltijds tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind' gaat de leeftijd van het kind van 8 jaar naar 5 jaar. De werknemer kan dat verlof (bij zijn werkgever) dus krijgen als het kind nog geen 8 jaar is, maar kan enkel uitkeringen krijgen als het kind nog geen 5 jaar is. De leeftijd van 8 jaar

blijft behouden voor halftijds of 1/5 tijdskrediet zowel voor het recht op verlof (bij zijn werkgever) als voor het recht op uitkeringen.

- Het recht op uitkeringen wordt verlaagd van 51 maanden naar 48 maanden voor het tijdskrediet 'zorgen voor zijn kind' voor alle vormen (voltijds, halftijds en 1/5). Deze verlaging was ook van toepassing op lopende tijdskredieten indien op 01.02.23 minder dan 30 maanden tijdskrediet werd opgenomen. De maximumperiode van recht en uitkeringen blijft 51 maanden voor de andere zorgmotieven en 36 maanden voor het motief opleiding.
- Er werd ook gesleuteld aan de tewerkstellingsvoorwaarden tijdskrediet. De werknemer die uitkeringen wil krijgen in het kader van voltijds tijdskrediet moet tijdens de 12 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving voltijds zijn tewerkgesteld of tijdens de 24 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving deeltijds zijn tewerkgesteld. De werknemer die uitkeringen wil krijgen in het kader van halftijds tijdskrediet moet tijdens de 12 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving voltijds zijn tewerkgesteld.
- De anciënniteitsvoorwaarde gaat van 24 maanden naar 36 maanden om uitkeringen te kunnen krijgen in het kader van een tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn kind' voor alle vormen (voltijds, halftijds en 1/5 tijdskrediet). De werknemer kan dus al recht op verlof (bij zijn werkgever) krijgen vanaf 24 maanden anciënniteit, maar zal pas recht hebben op uitkeringen vanaf 36 maanden anciënniteit.

Het ABVV diende samen met onder meer FEMMA en de Conseil des Femmes Francophones de Belgique een annulatieverzoek in bij de Raad van State om deze verstrengde regels vernietigd te zien. Deze procedure is nog hangende bij de Raad van State.

Verbeteringen ouderschapsverlof

Sinds 10 november 2022 zijn de regels voor ouderschapsverlof verbeterd. Ontslagbescherming geldt nu ook bij voorbereidende handelingen tijdens de beschermingsperiode (tot 3 maanden na het verlof). Niet-hernieuwing van contracten van bepaalde duur wordt vermoed discriminatie te zijn als de werkgever geen vreemde reden kan bewijzen, wat leidt tot een forfaitaire vergoeding. De opname is ook toegankelijk voor de meemoeder. De vroegere periodes van tewerkstelling als uitzendkracht worden mee in aanmerking genomen voor het berekenen van de anciënniteitsvoorwaarde.

Vanaf 1 juli 2025 hebben pleegouders ook recht op onderbrekingsuitkeringen als ze ouderschapsverlof opnemen voor een kind dat voor minstens 6 maanden bij hun gezin is geplaatst door een plaatsingsdienst die door de bevoegde gemeenschap is erkend (advies NAR nr. 2.447 van 5 mei 2025).

Verbetering regels in geval van vroegtijdige stopzetting tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematisch verlof

Met ingang van 1 september 2024 gelden nieuwe regels wanneer een thematisch verlof, tijdskrediet of loopbaanonderbreking vóór de afloop van de verplichte minimumduur wordt stopgezet. Nieuw is dat bij een tijdige kennisgeving van de stopzetting aan de RVA, de RVA niet langer de reeds genoten onderbrekingsuitkeringen voorafgaand aan de stopzetting zal terugvorderen bij niet-naleving van de verplichte minimumduur. Op die manier wordt een werknemer/ambtenaar niet langer zwaar financieel bestraft wanneer deze een lopend tijdskrediet vroeger stopzet. In het geval de kennisgeving aan de RVA niet tijdig plaatsvindt, m.a.w. nadat de onderbreking reeds werd stopgezet, zullen de onderbrekingsuitkeringen vanaf de dag van de stopzetting en voor de daaropvolgende dagen teruggevorderd worden. De onderbrekingsuitkeringen voorafgaand aan de stopzetting worden niet teruggevorderd. De andere nieuwigheid bestaat er tot slot in dat de aangevraagde, maar niet-opgenomen periode van het thematisch verlof, het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking die binnen de minimumduur valt, wordt afgetrokken van het resterende saldo van de maximumduur dat nog kan worden opgenomen.

Verplichte elektronische aanvraag onderbrekingsuitkeringen tijdskredieten, loopbaanonderbreking en thematische verloven

Vanaf 1 juli 2024 dienen de aanvragen om uitkeringen voor loopbaanonderbreking, tijdskrediet of thematisch verlof verplicht elektronisch te worden ingediend bij de RVA. De verplichte online indiening kwam er voor alle sectoren. Voor het onderwijs kwam de verplichting er vanaf 1 oktober 2024. Het ABVV zorgde ervoor dat deze overgang geleidelijk aan verliep met de nodige omkaderingsmaatregelen. Het ABVV organiseerde ook een webinar op 27 juni 2024 teneinde alle belanghebbenden te informeren over deze nieuwe verplichting. Het ABVV communiceerde ook uitgebreid via haar communicatiekanalen over deze nieuwe werkwijze van de RVA.

Uitbreiding geboorteverlof naar 20 dagen

Na een jarenlange strijd door het ABVV werd de uitbreiding van het geboorteverlof bekomen. Vanaf 1 januari 2023 wordt het aantal dagen opnieuw opgetrokken en heeft de betrokkene recht op 20 dagen geboorteverlof. In uitvoering van het akkoord van de G10 van 12 juni 2025 werd in de NAR het advies nr. 2.453 van 15 juli bereikt waarin een akkoord werd gesloten om het geboorteverlof te proratiseren (maximaal 4 weken geboorteverlof voor elke werknemer ongeacht het arbeidsregime). Als ABVV bekwamen we dat de landingsbanen 1/5 opnamevorm ook werden opengesteld voor werknemers in atypische arbeidsregelingen (zoals de weekendwerkers) (zie verder).

Invoering 5 dagen zorgverlof

Vanaf 10 november 2022 heeft de werknemer recht op 5 dagen onbetaald zorgverlof per jaar met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Deze 5 dagen worden aangerekend op de 10 dagen onbetaald verlof wegens dwingende redenen. Er is tot op heden geen KB dat voorziet in een uitkering lastens de RVA.

Verbetering opzeggingsvergoeding bij ontslag tijdens lopend tijdskrediet of thematisch verlof

Met ingang van 10 november 2022 kwam er een betere ontslagbescherming van werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd in het kader van een thematisch verlof, tijdskrediet of loopbaanonderbreking en die tijdens die vermindering ontslagen worden mits betaling van een opzeggingsvergoeding. Voor het berekenen van de opzeggingsvergoeding dient het loon in aanmerking te worden genomen dat op datzelfde moment door de werknemer zou zijn verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Voor het ouderschapsverlof was dit reeds het geval.

Lopende besprekingen hervorming verlofstelsels in de NAR

In het Regeerakkoord 2020 werd afgesproken om de bestaande verlofstelsels te vereenvoudigen, te harmoniseren en te optimaliseren, met specifieke aandacht voor de motieven zorg en combinatie van werk en gezin. Tijdens een hoorzitting van het parlement eind mei 2023 werden de werknemers- en werkgeversorganisaties, evenals een delegatie van de NAR gehoord omtrent de voorgenomen hervorming van de verlofstelsels.

In de NAR vonden sedert 2023 verschillende commissievergaderingen plaats met het oog op een hervorming van de verlofstelsels. Het ABVV neemt hierin een zeer actieve rol op. De werkzaamheden verlopen traag en gestaag en werden doorkruist door het regeerakkoord van de Arizona-regering waarin een familiecrediet voorzien is, gekoppeld aan een harmonisatie van de stelsels (op heden 1 week geboorteverlof extra vanaf 2026). Als ABVV zullen wij blijven strijden voor een verbetering van de verlofstelsels en staan wij er op dat dit dossier in eigen handen blijft.

Om de besprekingen in de NAR voor te bereiden wordt op regelmatige basis de interne ad-hocwerkgroep verlofstelsels samengeroepen (met vertegenwoordigers van de verschillende centrales).

In april 2024 organiseerden we een ABVV-enquête over de verlofstelsels, tijdskrediet en werktijd. 13.747 respondenten namen deel. Uit de enquête kwamen de volgende prioriteiten naar voren: het aantal jaarlijkse vakantiedagen moet omhoog, systeem van collectieve arbeidsduurvermindering invoeren, (her)invoeren van een tijdskrediet zonder motief, onderbrekingsuitkeringen voor systemen tijdskrediet moeten omhoog, werkgever mag niet langer het recht hebben om te weigeren, moederschapsuitkeringen moeten omhoog en het versoepelen van de toegangsvoorwaarden tijdskredieten/thematische verloven.

Deconnectie

De Vivaldi-regering keurde op 3 oktober 2022 een wet diverse bepalingen goed die onder andere werkgevers met 20 werknemers of meer verplicht om deconnectie maatregelen te nemen en alle personeelsleden op te leiden om die maatregelen na te leven. De betrokken bedrijven hadden tot 31 maart 2023 de tijd om de nieuwe bepalingen in te voeren. De wet voorziet ook in een evaluatie door de sociale partners in de NAR. Op 5 mei 2025 keurde deze advies 2.448 goed, dat het mogelijk maakt om de pluspunten en tekortkomingen van deze maatregel op sectoraal niveau te beoordelen, in samenwerking met de Centrales. Tot slot heeft de S&D-fractie het ABVV op 31 januari 2024 uitgenodigd in het Europees Parlement tijdens het evenement "Right to Disconnect". De fractie eiste hiermee dat er een specifieke Europese wetgeving voor het recht op deconnectie zou komen.

Eindeloopbaan

SWT en landingsbanen

Na intensief en constructief overleg hebben de sociale partners een belangrijke hervorming van het loopbaaneinde goedgekeurd op 21 oktober 2025. Het ABVV heeft in deze discussies het voortouw genomen om tot een akkoord te kunnen komen met de werkgevers. Die hervorming, die zowel betrekking heeft op de landingsbanen als op de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, ligt in het verlengde van het zomerakkoord dat de regering in de zomer van 2025 heeft gesloten en van het advies nr. 2.455, waarin de Raad midden juli al richtsnoeren had geformuleerd. Het ABVV slaagde erin de scherpe kanten van de hervorming af te veilen. Zo werden er in het kader van de landingsbanen (halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering vanaf 55 of 60 jaar) met name regelingen getroffen om vrouwen in staat te stellen toe te treden tot een landingsbaan, evenals voor bepaalde specifieke stelsels (zware beroepen, bouw, nachtarbeid, ondernemingen in herstructurering, mindervalide werknemers en werknemers met een lange loopbaan van 35 jaar). Voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt nog steeds rekening gehouden met de specifieke situatie van mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen. Zij kunnen, indien zij aan de voorwaarden voldoen, nog steeds gebruikmaken van die regeling. Tevens werd een overgangsregeling uitgewerkt voor diegenen die reeds ontslagen werden met het oog op SWT. Er werden verschillende cao's afgesloten zowel met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag als met betrekking tot de landingsbanen. Naast de tenuitvoerlegging van de hierboven vermelde aanpassingen wordt er ook in specifieke modaliteiten voorzien om ervoor te zorgen dat werknemers met een atypische arbeidsregeling, zoals weekendwerkers, in aanmerking komen voor 1/5 loopbaanvermindering, zowel in het kader van de toegang tot klassiek tijdskrediet als in het kader van een landingsbaan.

He ABVV heeft zijn brochure over werkgelegenheid bij het loopbaaneinde herwerkt en up-to-date gebracht.

Op 27 juni 2024 hebben we met RVA-vertegenwoordigers een webinar georganiseerd over de verplichte elektronische procedure bij het aanvragen van onderbrekingsuitkeringen. Op 11 februari 2026 heeft de studiedienst van het ABVV een webinar georganiseerd over tijdskrediet aan het einde van de loopbaan. Daarbij werd de link gelegd met de pensioenregels. Er was ook een RVA-vertegenwoordigster aanwezig.

Privacy op de werkplek

Een ABVV-brochure over AI op de werkplek wijdt een volledig hoofdstuk aan het gebruik van GDPR als vakbondsinstrument voor de bescherming van de privacy van de werknemers. De brochure werd ontwikkeld door het AI-team van vertegenwoordigers van de centrales, onder leiding van het federale ABVV.

Op 19 december 2023 bracht de NAR een unaniem advies uit over een voorontwerp van wet tot regeling van de private opsporing waarin de sociale partners de impact ervan op de werkplek behandelen. Het ging vooral over situaties waarin de werkgever (opdrachtgever) een private opsporing over een werknemer wil laten uitvoeren door een interne bedrijfsdienst die daar exclusief bevoegd voor is of via een externe privédetective (opdrachtnemer). De sociale partners hebben gevraagd dat bedrijven die op een structurele manier via een interne dienst private opsporingen over hun werknemers uitvoeren, dit vooraf dienen te melden aan de bevoegde diensten van de FOD Binnenlandse Zaken. Bovendien is ook voorzien dat wanneer de persoon die het voorwerp is van een private opsporing een werknemer van de opdrachtgever (dus van de werkgever) is, de opdrachtnemer (dus de privédetective) de opdracht slechts mag aanvaarden als de machtiging voor de opsporing en de modaliteiten ervan expliciet en transparant vermeld zijn. De memorie van toelichting heeft het over voorafgaande akkoorden. De sociale partners hebben bijgevolg gevraagd om te voorzien in een informatie- en raadplegingsprocedure in het kader van de sociale dialoog op bedrijfsniveau.

Welzijn op het werk

Vrijstelling van het voorleggen van een ziekte-attest voor de 1e dag ziekte

Sinds 28 november 2022 geldt een vrijstelling van het medisch attest voor de eerste ziektedag, maximaal 3 keer per kalenderjaar. Dit geldt voor één dag afwezigheid of de eerste dag van een langere periode. De Arizona-regering beperkt dit vanaf 2026 tot maximaal 2 keer per jaar.

Ondernemingen met minstens 50 werknemers worden verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen

Vanaf 1 december 2023 zijn Belgische werkgevers met minstens 50 werknemers verplicht om één of meerdere vertrouwenspersonen aan te stellen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen en aan te pakken.

Oprichting van een Terug Naar Werk-fonds in de schoot van het RIZIV

Het Terug Naar Werk-fonds in de schoot van het RIZIV betreft een financieringssysteem voor het inkopen van gespecialiseerde dienstverlening op maat zoals onder andere loopbaanbegeleiding of gepersonaliseerde coaching voor wie arbeidsongeschikt erkend is en van wie de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht is beëindigd op initiatief van de werkgever (vanaf 1 april 2024) of voor wie langer dan 1 jaar arbeidsongeschikt erkend is als werknemer of werkzoekende (vanaf 1 april 2025).

Werkzaamheden HRPBW

Prioriteitennota 2024-2029

Na verschillende malen te hebben samengezeten om te onderhandelen en te discussiëren, heeft de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW) in de zomer van 2024 een akkoord bereikt over een reeks prioritaire werven voor de komende jaren. Deze prioriteiten zijn:

- De organisatie van het gezondheidstoezicht;
- De rol van de diensten voor preventie en bescherming op het werk ter ondersteuning van werkgevers bij het naleven van hun wettelijke verplichtingen;
- Tekort aan arbeidsartsen en hun krachten – maar ook die van alle preventieactiviteiten die op multidisciplinaire basis georganiseerd worden met verpleegkundigen en preventieadviseurs die gespecialiseerd zijn in ergonomie en psychosociale risico's – worden ingezet voor taken gericht op een dienst die voornamelijk in grote bedrijven aangeboden wordt, ten nadele van kleine en middelgrote ondernemingen.

Voor het ABVV is het essentieel dat het systeem van medisch toezicht wordt herbekeken, zodat een goede lichamelijke en geestelijke gezondheid voor iedereen kan worden gegarandeerd op de lange termijn, zelfs tot na de pensioendatum. Om het systeem te verbeteren, moeten we ook gegevens hebben over de blootstelling aan beroepsrisico's. We moeten onszelf de middelen geven om deze gegevens te verzamelen in een gezamenlijke databank, ze te analyseren en er aanbevelingen uit af te leiden voor de ontwikkeling en toepassing van zowel de sociale wetgeving als de manier waarop het werk wordt georganiseerd en de manier waarop het personeel en de hiërarchische lijn in ondernemingen worden geïnformeerd en opgeleid – zodat het werk op lange termijn houdbaar blijft voor de werknemers en werkneemsters in België. De werkwereld verandert snel. Sinds de pandemie is het gebruik van telewerk toegenomen en zijn bepaalde beroepsrisico's verplaatst, en daardoor soms onzichtbaar geworden. Bovendien is het – met het oog op de ontwikkeling van artificiële intelligentie en de gevolgen van de klimaatverandering – van essentieel belang dat de sociale gesprekspartners (op alle niveaus) zich tijdig buigen over mogelijke nieuwe problemen die gepaard gaan met de nieuwe manieren om het werk te organiseren en te beheren.

Natuurlijk blijft een andere grote groep werknemers blootgesteld aan fysieke en psychosociale risico's op het terrein. Grenswaarden voor blootstelling aan gevaarlijke chemische agentia bijvoorbeeld, die met name door Europese richtlijnen worden opgelegd, zijn een belangrijke sleutel in het risicobeheer om de gezondheid van werknemers op de lange termijn te beschermen. Bepaalde chemische agentia, zoals hormoonontregelaars of kankerverwekkende stoffen, hebben geen drempelwaarde om potentieel toxisch te zijn, en we wijzen erop dat de werkorganisatie hier rekening mee moet houden door de hiërarchie van preventiemaatregelen toe te passen.

Hervorming van het gezondheidstoezicht

Op de plenaire vergadering van de HRPBW van 26 juni 2025 hebben de sociale gesprekspartners een advies uitgebracht over een aantal principiële elementen als speerpunten van de toekomstige hervorming van het systeem van gezondheidstoezicht.

Dit advies komt als vervolg en invulling van de eerdere adviezen van de HRPBW uitgebracht in juli 2024 en februari 2025.

» Krijtlijnen advies

In het laatste advies ligt de focus op vier aspecten:

- risicoanalyse als basis voor het gezondheidstoezicht;
- een duidelijke taakverdeling tussen arbeidsarts en verpleegkundig personeel;

- een passende opleiding voor arbeidsverpleegkundigen;
- een verstandig gebruik van digitale tools;
- risicoanalyse gezondheidstoezicht;
- risicoanalyse moet ongetwijfeld het uitgangspunt blijven voor gezondheidstoezicht.

» **Risico-analyse**

Wat betreft de risico-analyse is het belangrijk dat:

- de risico's op een uniforme wijze worden geïdentificeerd (indien mogelijk op sectorniveau);
- dat Co-Prev, een koepelorganisatie van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW), hiertoe handvaten uitwerkt;
- de risicotoewijzing op ondernemingsniveau op een gelijk(w)aardige manier gebeurt bij alle EDPBW's, zodat men een consistente risico-inschatting garandeert;
- dat Co-Prev hiertoe handvaten uitwerkt waarbij alle werknemers die daadwerkelijk worden blootgesteld en waarvoor gezondheidstoezicht vereist is, ook aan dit gezondheidstoezicht worden onderworpen. Onafhankelijk van de grootte en de sector van de onderneming. Een evaluatie door de sociale partners van de tariefregeling en de evenwichtige inzet van de beschikbare middelen. Een eventuele bijsturing hiervan is nodig om deze doelstelling te realiseren, alsook om ervoor te zorgen dat er een correcte en rechtvaardige aanrekening van de kosten gebeurt;
- het kwaliteitszorgsysteem wordt geborgd;
- nieuwe risico's tijdig en proactief geïdentificeerd en aangepakt worden.

» **Taakverdeling arbeidsarts en verpleegkundigen**

Gezien het aantal arbeidsartsen in dalende trend is en het regeerakkoord een aantal nieuwe taken voor hen voorziet, werd de vraag gesteld over mogelijke taakdelegatie van bepaalde handelingen aan verpleegkundigen. Dat neemt niet weg dat deze taakdelegatie in de eerste plaats ongelijkheden in gezondheidsopvolging tussen werknemersgroepen moet oplossen.

Deze ongelijkheden kunnen niet via een goede en noodzakelijk gevalideerde risicotoewijzing verklaard worden. Eventuele tekortkomingen en vertragingen in de gezondheidsopvolging van alle werknemers worden zo weggewerkt. Enkel zo kan het niveau van de gezondheidsopvolging verhogen.

Een van de voorwaarden van de taakdelegatie in het recent advies, zijn duidelijke en wetenschappelijk onderbouwde protocollen opgemaakt naargelang van de taak of het onderzoek. Ondanks de taakdelegatie moet de arbeidsarts eindverantwoordelijke blijven voor deze taakdelegatie en het toezicht op de uitvoering ervan. Taken die enkel een arbeidsarts kan uitvoeren, kunnen niet door anderen worden uitgevoerd.

Ook multidisciplinariteit en een regelmatige opvolging via de FOD WASO en de sociale gesprekpartners werden verankerd als basisprincipes van deze taakdelegatie.

» **Passende opleiding arbeidsverpleegkundigen**

De sociale partners vinden het beschikken over een bacheloropleiding (of gelijkwaardig door ervaring voor verpleegkundigen reeds in dienst) een minimumvoorwaarde om als arbeidsverpleegkundige te worden ingeschakeld.

Daarnaast onderstreept het advies dat wanneer een verpleegkundige taken overneemt van de arbeidsarts, een bijkomende opleiding (postgraduaat) arbeidsverpleegkunde gevolgd moet worden. Indien de verpleegkundige genoeg ervaring kan voorleggen, is een vrijstelling hiervan mogelijk.

» **Verstandig gebruik digitale tools**

Het gebruik van digitale tools moet onderworpen zijn aan strikte voorwaarden, waaronder het respecteren van de regels inzake gegevensbescherming en duidelijke afspraken middels sociaal overleg. Er mag ook geen verschuiving gebeuren van middelen voor collectieve preventie-inspanningen naar individuele digitale toepassingen.

Samengevat verankert het advies een aantal principes die voor ons belangrijk zijn: de prioriteit van preventie, het belang van risicoanalyse, syndicale controle middels sociaal overleg, de wetenschappelijk onderbouwde benadering van gezondheidstoezicht en de bescherming van de privacy.

Dit is echter de eerste fase van onze werkzaamheden met betrekking tot de hervorming van het gezondheidstoezicht. In een later stadium zullen de sociale gesprekspartners andere elementen van de mogelijke evaluatie en hervorming van het gezondheidstoezicht bespreken, waaronder de frequentie ervan en de risico's die tot gezondheidstoezicht zouden moeten leiden. Deze besprekingen werden voortgezet binnen de HRPBW sinds september 2025 en zullen verder verlopen in 2026.

Hervorming regels re-integratie langdurige zieken met ingang van 2026 – advies HRPBW van 26 juni 2025

In het kader van het Arizona-regeerakkoord werd een hervorming van de procedure van re-integratie naar voren geschoven. Die aanpassingen voorzien extra taken voor de arbeidsarts en een snellere opvolging en activering van langdurig zieken.

De mogelijkheid om als werknemer een preventief re-integratietraject aan te vragen was één van de weinige positieve punten in het regeerakkoord. Het ontwerp-KB tot wijziging van de Codex over het welzijn op het werk werd voor advies voorgelegd aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW). Op 26 juni 2025 bracht die een unaniem advies uit. Ondanks een overwegend negatieve richting van de voorgelegde wijzigingen, liet het advies toe een aantal belangrijke syndicale winsten te boeken.

» Krachtlijnen van RIT 3.0

- Er wordt duidelijk aangegeven dat de communicatie tussen de arbeidsarts, de adviserend arts en de behandelend arts over de gezondheidstoestand van een werknemer voortaan kan gebeuren via het TRIO-platform;
- bezoek voorafgaand aan de werkhervatting op vraag van de werkgever wordt voortaan ook mogelijk;
- de mogelijkheid voor de werknemer om een aanpassing van het werk te vragen om te vermijden dat hij ziek zou uitvallen (preventief traject) wordt expliciet opgenomen in de codex;
- de werkgever wordt verplicht om contact te onderhouden met de arbeidsongeschikte werknemer.

Verder wordt het re-integratietraject op een aantal punten aangepast. Zo zal de werkgever vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject kunnen opstarten met toestemming van de werknemer. De werkgever moet daarbij vanaf 8 weken arbeidsongeschiktheid een inschatting van het arbeidspotentieel vragen aan de arbeidsarts, waarna er uiterlijk 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid een traject moet worden opgestart als er daadwerkelijk sprake is van arbeidspotentieel.

De uitnodigingen van de arbeidsarts moeten aangetekend worden verzonden, en als de werknemer niet ingaat op de uitnodiging, moet deze informatie aan de adviserend arts worden meegedeeld (met het oog op een mogelijke sanctie). De werkgever onderzoekt voortaan ook de concrete mogelijkheden voor ander werk bij andere werkgevers, en er wordt doorverwezen naar de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten als de werknemer niet meer bij de eigen werkgever aan de slag kan.

» Syndicale winst in het advies over RIT 3.0

Ondanks een negatieve strekking van de voorgelegde wijzigingen van het regeerakkoord die vooral gericht zijn op een individuele controle en bestraffing van langdurig zieken, bevat het uitgebrachte advies een aantal positieve punten voor ons:

- Het belang van het evenwicht tussen de primaire, secundaire en tertiaire preventie en de efficiënte inzet van arbeidsartsen als preventie-actor.
- De rol van de arbeidsarts als preventie-actor kan enkel efficiënt vervuld worden als hij het vertrouwen geniet van alle actoren in de onderneming. Om die reden moet worden vermeden dat de arbeidsarts zou worden gezien als een controlearts die de gegrondheid van de afwezigheid wegens ziekte moet nagaan. Er zijn bepalingen in het ontwerp-KB die deze vertrouwensrol zouden kunnen ondergraven. Dat moet vermeden worden.
- Herhaling van het standpunt dat we tegen sancties zijn in het kader van het re-integratiebeleid (voor ons zijn uiteraard de sancties tegen zieken het ergste).
- Het belang van een expliciete toestemming van de werkgever voor het uitwisselen van de (medische) informatie.

- Werkgevers die een beroep willen doen op de procedure van het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting moeten eerst contact opnemen met de werknemer. Tot nu toe konden alleen de werknemers een beroep doen op deze procedure die ook als informele re-integratieprocedure werd beschouwd. Het KB laat het ook toe aan de werkgevers, maar onze vrees was dat de werkgevers deze procedure zullen gebruiken om de zieke werknemers te controleren.
- Het KB introduceert een nieuw preventief re-integratietraject dat de werknemer kan aanvragen. De werkgever kan deze aanvraag weigeren, maar we vragen in het advies om er een motivatie aan te koppelen.
- De notie van het arbeidspotentieel dient verduidelijkt te worden en geüniformeerd in andere wetgeving (bv. in het kader van de ZIV-wetgeving, waarin ook het arbeidspotentieel moet worden ingeschat).

Het ABVV is van oordeel dat deze maatregelen in hun geheel niet tot de gewenste resultaten zullen leiden, namelijk tot een duurzame terugkeer naar het werk van zieke werknemers. Het is belangrijk om onze politieke strijd, alsook het vakbondswerk op het vlak van begeleiding en het informeren van langdurig zieken voort te zetten. Op 28 januari 2026 organiseerden we een webinar om de belangrijkste wijzigingen met betrekking tot de re-integratie van langdurig zieken op een rijtje te zetten. Ook de brochure van de federale ABVV over re-integratie werd geactualiseerd.

Versnellen van de procedure medische overmacht vanaf 2026

Eind 2022 werd de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht losgekoppeld van het re-integratietraject (RIT). Een nieuwe procedure werd ingevoerd door artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet. De wachttijd om een bijzondere procedure medische overmacht te starten, wordt met ingang van 1 januari 2026 verkort van negen naar zes maanden arbeidsongeschiktheid. De andere cumulatieve voorwaarden om deze procedure te kunnen opstarten blijven onveranderd, met name het niet hebben van een lopend (formeel) re-integratietraject en het doorlopen van een bijzondere procedure bij de arbeidsarts. Er is geen specifieke overgangsregeling voorzien bij de nieuwe wet. De nieuwe termijn van zes maanden (i.p.v. negen) is dus direct van toepassing sinds 1 januari 2026 (ook voor de periodes arbeidsongeschiktheid begonnen voor deze datum). In het NAR-advies nr. 2.449 van 5 mei 2025 verzetten we ons unaniem tegen deze versnelling.

Beperken gewaarborgd loon ziekte voor periodes arbeidsongeschiktheid vanaf 2026

Arizona beperkt het gewaarborgd loon ziekte bij herval na ziekte. Herval na ziekte geeft pas recht op een nieuw gewaarborgd loon na 8 weken werk (was 14 dagen). Ook vervalt het recht op gewaarborgd loon bij gedeeltelijke werkhervatting, ongeacht de oorzaak van ziekte. Dit betekent een aanzienlijke achteruitgang van de rechten van de werknemers. In het NAR-advies nr. 2.449 van 5 mei 2025 spraken we ons unaniem negatief uit wat betreft de neutralisatie van het gewaarborgd loon in geval van progressieve werkhervatting.

Digitalisering van de arbeidsmarkt

De digitalisering van samenleving en economie heeft gevolgen voor veel activiteitssectoren. Zo werd onder andere de handel sterk getroffen door de ontwikkeling van de e-commerce, die fors groeide tijdens de lockdowns in de coronaperiode en zich ook na de pandemie bleef uitbreiden.

Tegen deze achtergrond heeft de regering de CRB in 2021 de opdracht gegeven om een diagnose van de e-commercesector in België te maken. De besprekingen in de CRB vonden plaats van 2021 tot 2024 en leverden meerdere rapport op, een memorandum met het oog op de politieke verkiezingen van juni 2024, verschillende adviezen en de organisatie van een studiedag over dit thema. In september 2025 vond er ook een conferentie plaats over artificiële intelligentie en e-commerce.

In 2024 werd bij het ABVV opnieuw een interne werkgroep voor de digitalisering samengesteld en geactiveerd. Hij buigt zich over artificiële intelligentie en de impact ervan op de werkerwereld om de afgevaardigden in de bedrijven hiervoor tools in handen te geven. In 2025 werd hierover een brochure opgesteld. In 2026 zal een studievoormiddag over AI en de impact ervan op de werknemers worden georganiseerd.



HOOFDSTUK 3

Sociale bescherming

De afgelopen vier jaar vallen uiteen in twee gescheiden periodes. Na het bedwingen van de coronacrisis breekt vanaf 2022 een periode van gestage sociale vooruitgang aan. Die sociale vooruitgang valt toe te schrijven aan de verhoging van de sociale minima onder Vivaldi. Het minimumpensioen stijgt met 11 percent, voor alle duidelijkheid bovenop indexeringen en welvaartsverhogingen. De minima in de werkloosheid stijgen met vijf percent, leefloon en IGO (inkomensgarantie voor ouderen) veren op met acht percent. Het aantal Belgen onder de Europese armoedegrens daalt met maar liefst 3,3 procentpunt, een historische daling. Het is zonder twijfel de grootste sociale verwezenlijking van de Vivaldi-regering.

Sinds de start van de regering-De Wever-Bouchez maakt maatschappelijke vooruitgang evenwel plaats voor sociale afbraak. Arizona snijdt maar liefst acht miljard euro weg uit onze sociale zekerheid. Het schrappen van de voorziene welvaartsverhogingen, het beperken van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd en de pensioenbesparing-Jambon leggen de lasten bij de smalste schouders. Een stijging van het armoederisico lijkt onvermijdelijk, waarschijnlijk veegt de regering-De Wever in één beweging alle vooruitgang van de voorbije jaren weg. Het ABVV bleef niet bij de pakken zitten, en organiseerde het sociaal verzet, in de bedrijven, op straat, voor de rechtbank. Het beperken van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd, de knip in de pensioenen en het schrappen van de welvaartsverhogingen vechten we voor de rechtbank aan. Het ABVV laat zijn leden niet los.

De afgelopen vier jaar reflecteerde de ABVV-studiedienst zowel over de financiering van onze sociale zekerheid als over de sociale adequaatheid van de sociale bescherming. Beide thema's stonden centraal op de studienamiddag 'Onze sociale zekerheid: klaar voor nog eens 80 jaar?' die de drie vakbonden organiseerden op 16 april 2024, precies 80 jaar na het afsluiten van het Sociaal Pact.

Een concreet gevolg van het Sociaal Pact van 80 jaar geleden is dat de sociale-zekerheidsinstellingen beheerd worden door vakbonden en werkgeversorganisaties. Logisch, ruim twee derde van de inkomsten van onze sociale zekerheid komen uit sociale bijdragen geheven op loon. Dat paritair beheer stond de voorbije jaren stevast onder druk. De opeenvolgende lineaire besparingen en het uitblijven van de beheersovereenkomsten voor de periode 2022-2025 bedreigen de onafhankelijkheid van de sociale-zekerheidsinstellingen. De politiek treedt het paritair beheer steeds meer met de voeten.

De vaak onbuigzame houding van de werkgevers maakt het moeilijk. De regering plaatst hen al te vaak in de fauteuil. Wanneer de sociale gesprekspartners dan toch een unaniem akkoord bereiken, vertikt de politiek het vaak om die uit te voeren. Herinner je je nog het unanieme advies om de RSZ-korting voor de eerste aanwerving te beperken in de tijd? Door sabotage van de MR bleef dat advies dode letter. Een ander voorbeeld: in mei 2023 bereikten werkgevers en vakbonden in het RSZ-beheerscomité een akkoord voor een totaalhervorming van de 'Overzeese sociale zekerheid' (OSZ), dat is een vrijwillig stelsel van sociale zekerheid voor tewerkstelling buiten Europa. Om voor ons totaal onduidelijke redenen voerde de federale regering dat advies (nog) niet uit.

Tot slot: in de verschillende beheersorganen nam het transversale digitaliseringsproject 'e-GOV 3.0' een centrale plaats in. Vanaf 2028 stapt de RSZ volledig over naar een maandelijkse aangifte van loon- en prestatiegegevens bij de RSZ. Die aangifte zou 'verrijkt' worden met onder meer gegevens over alternatieve financiering, een belangrijke stap vooruit. De Nationale Arbeidsraad (NAR) formuleerde al drie unanieme adviezen over 'e-GOV 3.0' en schuift daarbij de principes neutraliteit, haalbaarheid en vereenvoudiging naar voren.

1. Een sterkere financiering van de sociale zekerheid

De financiering van onze sociale zekerheid staat de blijvend onder druk. De afgelopen jaren daalde de evenwichtsdotatie aan de sociale zekerheid van werknemers van een piek van bijna tien miljard euro tijdens de coronapandemie tot ruim vijf miljard euro in 2024. De zogenaamde evenwichtsdotatie is de saldo-financiering van de federale overheid aan onze sociale zekerheid. Ze wordt politiek geïnterpreteerd als het 'tekort' in de sociale zekerheid. In realiteit is die dotatie het gevolg van allerlei ad-hocbeslissingen en niet-gefinancierde bedrijfssteun. Volgens ramingen stijgt de evenwichtsdotatie de komende jaren tot boven de tien miljard euro, wat onze sociale zekerheid kwetsbaar maakt voor politieke aanvallen. De regering De Wever-Bouchez beknipt fors op de sociale uitgaven, zogezegd om de financiële situatie te verbeteren, maar voorziet de komende jaren wel voor 1,5 miljard euro aan nieuwe bijdragekortingen voor bedrijven, onder meer via een plafonnering van de sociale bijdragen voor veelverdieners. De financiële duurzaamheid van onze sociale zekerheid is allerm minst gegarandeerd.

Evenwichtsdotatie aan het RSZ-Globaal beheer: definitieve bedragen 2017-2024 (in € miljoen)							
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
€ 2.866	€ 2.326	€ 2.474	€ 9.753	€ 4.663	€ 3.448	€ 5.429	€ 5.519

De voorbije jaren werden de gaten in de financiering van de sociale zekerheid steeds groter. De patronale bijdrageverminderingen stegen tot ruim € 5 miljard, bovenop de taxshift van de regering-Michel uit 2016. Die rechtse regering verlaagde de standaardwerkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid van 32,4 naar 25 percent, een ongeziene aderlating voor de federale overheid. Anno 2025 spreken we over een kostenplaatje van gemakkelijk 4,5 miljard euro. Ook de RSZ-korting voor de eerste aanwervingen blijft een serieuze kostenpost. De maatregel voor de eerste aanwerving alleen kost de sociale zekerheid ruim 600 miljoen euro. Die kost zal de komende jaren blijven oplopen, aangezien de subsidie nog altijd onbeperkt in de tijd loopt. De federale regering (zowel Vivaldi als Arizona) legt daarmee het unanieme advies van de sociale partners uit juni 2021 naast zich neer.

Ondertussen kosten de verschillende uitzonderingsregimes de sociale zekerheid handenvol geld. Volgens een studie van sociaal secretariaat SD Worx liep de alternatieve verloning in 2023 op tot € 8,4 miljard, waardoor de sociale zekerheid € 2,5 miljard inkomsten misliep. De sociaal onrechtvaardige aandeelopties voor kaderleden zijn alleen al goed voor maar liefst 700 miljoen minderinkomsten. Sinds 2025 zijn de flexi-jobs verruimd naar alle sectoren van de economie, terwijl de grenzen op studentenarbeid wegvallen. Ook dat ondermijnt de financiering van onze sociale zekerheid. In een aantal specifieke sectoren – denk aan horeca of transport – verrichten flexi-jobbers al ruim 10 percent van de uren. Volgens een raming van denktank Minerva zullen de flexi- en studentenjobs tegen 2029 samen de financiering van de sociale zekerheid ondergraven met maar liefst anderhalf miljard euro.

In het kader van het globaal beheer van de sociale zekerheid is het bijzonder moeilijk om die financieringsproblemen te bespreken met de werkgevers. De voorbije jaren kwam de Werkgroep financiering sociale zekerheid verschillende keren samen in de schoot van het globaal beheer, maar het was bijzonder moeilijk om concrete vooruitgang te boeken. De werkgevers koppelden een herfinanciering aan een herziening van de berekeningsparameters van de welvaartsenveloppe, vakbonden bepleitten dan weer een vergrijzingsdotatie ten gunste van de sociale zekerheid. Uiteindelijk blies eind 2022 het VBO ‘in afwachting van een globale pensioenhervorming’ de gesprekken op.

Een heikel discussiepunt in de werkgroep was de manier waarop de taxshift 2016 – zie hoger – moest worden gecompenseerd voor de financiering van de sociale zekerheid. De werkgevers bleven vasthouden aan het zogenaamde ‘terugverdieneffecten’ van de regering-Michel en stelden dat niet de volledige kost van de operatie moest worden gecompenseerd voor de sociale zekerheid. Uiteindelijk hakte de Vivaldi-regering in 2023 de knopen door. De regering brengt ongeveer één miljard euro aan ‘terugverdieneffecten’ in mindering. Onder sociale gesprekspartners bestaat er een akkoord dat structurele bijdrageverminderingen telkens financieel worden gecompenseerd via alternatieve financiering uit btw en roerende voorheffing. Met de taxshift 2016 werd dat principe dus niet 100 percent gerespecteerd. Sinds 2025 vloeit 22,30 percent van de btw-opbrengsten en 79,66 percent van de roerende voorheffing richting de sociale zekerheid. Sinds 2023 liggen de besprekingen onder sociale gesprekspartners stil.

Een klein lichtpuntje: eind 2022 bereikte het RSZ-beheerscomité een deels gezamenlijk, deels verdeeld advies over de nood tot regulering van de zogenaamde cafetariaplannen. De vakbonden pleiten in dat advies voor een absolute en relatieve begrenzing van de alternatieve verloning in het loonpakket.

2. Adequate en toegankelijke sociale bescherming

Vivaldi

1. Verhoging minimumuitkeringen en bijstand onder Vivaldi (2020-2024):

- Gewaarborgd minimumpensioen +11% (bovenop inflatie & welvaartsverhogingen)
- Minima werkloosheid +5% (bovenop inflatie & welvaartsverhogingen)
- Sociale minima waaronder IGO +8% (bovenop inflatie & welvaartsverhogingen)

2. Welvaartsverhogingen in het kader van de welvaartsenveloppe:

- Cyclus 2021-2022: 100% toekenning na sociaal akkoord sociale partners

- Cyclus 2023-2024: regering kent welvaartsenveloppe toe, voor de tak werkloosheid is er wel een besparing van € 40 miljoen
3. Sui generis-statuuat onthaalouders (= hybride statuut, meer eerder minimale sociale rechten): unaniem NAR-advies in juni 2022 om het statuut volledig te laten uitdoven en te gaan voor inkanteling in het werknemersstatuut. Vlaams Minister Gennez plant vanaf 2026 een geleidelijke uitdoving van het sui generis-statuuat.
 4. Grondige hervorming van het kunstenaarsstatuut, met onder andere hogere minima voor kunstwerkers, ruimer toepassingsgebied en erkenning van een nieuw opgerichte Kunstwerkcommissie (i.p.v. controle op prestaties met artistiek karakter door de RVA).
 5. Om de toegang van personen met een handicap tot de sociale zekerheid te verbeteren, bepleiten de sociale partners in de NAR in een unaniem advies van april 2023 een RSZ-onderwerping van stagiairs met een handicap. De federale regering volgde het unanieme advies evenwel niet.

Arizona valt de werkloosheidsverzekering zwaar aan

De beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd tot een basisrecht van 12 maanden dat eventueel met nog eens 12 maanden kan worden verlengd, afhankelijk van het beroepsverleden, de verdere beperking van de inschakelingsuitkeringen tot maximaal 1 jaar, de verstrengde toegangsvoorwaarden tot werkloosheids- en inschakelingsuitkeringen met ingang van 1 maart 2026 en de uitsluiting uit de bijstand van wie minder dan vijf jaar in het land is, betreffen een ongeziene sociale afbraak.

Het ABVV blijft zich hard verzetten tegen deze sociale afbraak. Naar schatting zo'n 180.000 uitkeringsgerechtigden worden hiervan het slachtoffer. Deze pure besparingsmaatregel zal niet meer mensen aan het werk helpen en bovendien de lokale besturen in de problemen brengen.

De Arizona-regering schrapt tevens de welvaartsverhogingen in het kader van de welvaartsenveloppe voor de volledige legislatuur. Dat is du jamais vu sinds de creatie van het welvaartsmechanisme in 2008. Het risico op substantiële welvaartserosie en stijgende armoede is torenhoog.

De hervormingen op het vlak van werkloosheid, tijdelijke werkloosheid en kunstwerkers kunnen samengevat worden als volgt:

Werkloosheidsverzekering

De Arizona-regering heeft de werkloosheidsreglementering gewijzigd via de programmawet (I) die op 18 juli 2025 werd aangenomen. Het ABVV organiseerde talrijke acties om zich te verzetten tegen deze hervorming en de gevolgen ervan af te zwakken. Het gaat onder andere om de opvolging in het Beheerscomité van de RVA en de adviezen die er uitgebracht worden, onze bijdrage aan het opstellen van de brieven die door de RVA naar uitgesloten personen worden verstuurd, onze medewerking aan parlementaire vragen, het indienen van twee bezwaren bij het Grondwettelijk Hof, het opstellen en ter beschikking stellen van modellen van individuele verzoeken (in het Nederlands, Frans en Duits) om beroep in te dienen bij de arbeidsrechtbanken en het automatisch invoeren ervan via de AS400.

Verder heeft het ABVV de gevolgen van de uitsluitingen voor de gemeenten geanalyseerd, bijgedragen tot het beperken van de sociale schade in verschillende overlegorganen en in gemeenschappelijk vakbondsfront twee brieven naar de voltallige regering gestuurd om te eisen dat het begrip "passende baan" concreet zou worden gemaakt. Het ABVV heeft bovendien het werkelijke aandeel van de werkloosheidsverzekering in de uitgaven van de staat en de sociale zekerheid belicht, nagegaan welke plaats de werkloosheidsverzekering en de arbeidsmarkt in de verkiezingsprogramma's van juni 2024 innamen en actief gecommuniceerd via de sociale media en regelmatige updates op de website van het ABVV over het regeerakkoord.

Tot slot heeft het ABVV tools voor gegevensverzameling (vragenlijsten en online formulieren) ingevoerd, samen met academische onderzoekers de economische en psychologische impact van de uitsluitingen onderzocht, de wetenschappelijke literatuur over de degressiviteit en beperking in de tijd van de uitkeringen geanalyseerd en op 18 juni en 9 september 2025 twee webinars georganiseerd voor de vakbondsstructuren. Deze werkzaamheden hebben onder andere aangetoond dat het verschil van 500 euro tussen stempelen en werken nu al bestaat, wat later werd bevestigd door universitaire studies en in de pers werd overgenomen.

Nog vóór de Arizona-regering aantrad, werkte het ABVV al nauw samen met minister Dermagne en zijn kabinet aan de federale uitbreiding van het systeem van "Territoires Zéro Chômeur", de hervorming van de

beschikbaarheids- en sanctiemechanismen en wijzigingen aan de berekeningsregels van de inkomensgarantie-uitkering (IGU) en aan de regels voor het cumuleren van werkloosheidsuitkeringen met een beroepsactiviteit.

Tijdelijke werkloosheid

De afgelopen jaren werden gekenmerkt door verschillende crises en de sociale partners hebben bijgedragen aan het verbeteren van talrijke situaties:

- Tijdens de energiecrisis werd er een specifiek stelsel voor tijdelijke “energiewerkloosheid” ingevoerd. De sociale partners hebben zich hierover uitgesproken in de NAR, in advies nr. 2.320 van 5 oktober 2022.
- Voltooiing van de gelijkschakeling van tijdelijke werkloosheid wegens “corona”-overmacht tijdens het eerste semester 2022 voor de jaarlijkse vakantie, op basis van advies nr. 2.356 van 28 maart 2023.

De tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden, waarvoor de sociale partners voor bepaalde sectoren en bedrijven een vereenvoudigde procedure zijn overeengekomen, werd meerdere keren verlengd: op 30 mei 2023 voor 2 jaar (via cao nr. 172) met een geïndexeerd bedrag van de toeslag die de werkgever verschuldigd is (6,22 euro), op 30 juni 2025 voor 6 maanden (via cao nr. 176) om het juridische vacuüm op te vullen en met een geïndexeerd bedrag van de toeslag (6,59 euro) en tot slot op 21 oktober 2025 met de goedkeuring van cao nr. 183 die het mechanische hernieuwt van 1 januari 2026 tot 30 juni 2029.

Het ABVV was ook heel actief (zowel extern met de administratie als intern ter ondersteuning van de Centrales) in het kader van de invoering van de elektronische controlekaart (eC3.2), die op 1 januari 2025 van kracht werd. Met onze actie wilden we een rechtvaardige overgang garanderen en de sectoren en werknemers de tijd geven om zich aan te passen. Op 27 juni 2024 hebben we een webinar over dit thema georganiseerd.

Het ABVV ondernam ook stappen om een pragmatische oplossing te vinden voor bedrijven die niet btw-plichtig zijn in de social-profitsector en die dus moeite hebben om aan te tonen dat ze aan de voorwaarden voldoen voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen. De sociale partners hebben een unaniem advies uitgebracht dat door de Vivaldi-regering is opgevolgd.

Tot slot nam het ABVV ook actief deel aan het BESWEP-project, “The Belgian Short-Time Work Scheme: Economic and Psychological Impacts, Pathways to a More Effective and Human Policy”, waarvan de resultaten op 9 december 2025 werden voorgesteld.

Kunstwerkers

De hervorming van het kunstwerkersstatuut en de wijzigingen aan de werkloosheidsreglementering werden van kracht op 1 oktober 2022. Ze werden begeleid door overgangsmaatregelen om de continuïteit van de rechten van de betrokken werknemers te verzekeren. Deze hervorming leidde op 1 januari 2024 ook tot de oprichting van de Kunstwerkcommissie, waarin het ABVV effectief vertegenwoordigd is en met meerdere stemmen weegt op de besluitvorming.

Het begrip “ontzegging van arbeid” werd bovendien aangepast om beter rekening te houden met de specifieke kenmerken van de kunstensector. Bepaalde artistieke activiteiten worden nu niet langer betaald werk dat onverenigbaar is met het ontvangen van werkloosheidsuitkeringen. Dit is een belangrijke doorbraak voor de erkenning van de realiteit van kunstwerk.

Een betere aanpak van beroepsziekten en arbeidsongevallen

Het ABVV maakt deel uit van de maandelijksse beheercomités van Fedris en neemt deel aan verschillende werkgroepen en technische comités. We vermelden hieronder de onderwerpen waarvoor we specifiek onze stem hebben laten horen.

1. Arbeidsongevallen

Verduidelijkingen over de vergoeding van begrafenis- en overbrengingskosten

Binnen Fedris kwam de kwestie van de vergoeding van begrafenis- en overbrengingskosten bij een uitvaartverzekering aan bod. Fedris heeft deze kwestie geanalyseerd en is van mening dat deze kosten cumuleerbaar zijn, maar dat begrafenis- en overbrengingskosten slechts kunnen worden terugbetaald aan een persoon (en niet aan de begrafenisondernemer of -verzekeraar) die deze kosten volledig of gedeeltelijk kosteloos heeft gedragen en dit ook kan bewijzen. Deze aanpak is in het voordeel van de rechthebbenden van de overledene of van de nabestaanden die de begrafenis- of overbrengingskosten hebben gedragen, in de mate waarin de daadwerkelijk gemaakte kosten altijd worden terugbetaald.

Been- en gewrichtsaandoeningen van de bovenste ledematen en herzieningsaanvragen

Het koninklijk besluit met de lijst van beroepsziekten bevatte een code voor “been- en gewrichtsaandoeningen van de bovenste ledematen veroorzaakt door mechanische trillingen”. Daardoor kon een been- of gewrichtsaandoening aan een van de bovenste ledematen, bijvoorbeeld aan de schouder, onder bepaalde voorwaarden als beroepsziekte erkend worden.

In de loop der tijd is er discussie ontstaan over de gevolgen van mechanische trillingen voor de gewrichten van de bovenste ledematen. Zo kwam in 2019 een literatuurstudie door de medische commissie “aandoeningen van het bewegingsapparaat” tot de conclusie dat er geen verband is tussen de blootstelling aan mechanische trillingen en artrose in het acromioclaviculair gewricht, behalve wanneer het werktuig dat de trillingen veroorzaakt zich rechtstreeks tegen de schouder bevindt. Deze conclusie werd op 26 mei 2020 bevestigd door de wetenschappelijke raad van Fedris.

Fedris kwam hierdoor tot de conclusie dat geen enkele been- en gewrichtsaandoening van de schouders als beroepsziekte kan erkend worden, binnen noch buiten de lijst. Maar wat zijn de gevolgen van deze beslissing voor de lopende herzieningsaanvragen en gerechtelijke procedures? En is een wijziging van de code noodzakelijk om het beleid aan te passen? Op basis van het advies van een externe expert heeft het beheercomité van Fedris besloten dat een dergelijke formele wijziging noodzakelijk is om de verworven rechten van de sociale uitkeringsgerechtigden te waarborgen en rechtszekerheid te garanderen.

Bijgevolg werden de been- en gewrichtsaandoeningen van de schouder veroorzaakt door mechanische trillingen geschrapt uit de lijst van beroepsziekten door het koninklijk besluit van 13 november 2023 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten. Er werden ook schikkingen getroffen inzake de herzieningsaanvragen. Wat de personen betreft die onder deze code werden erkend voor aandoeningen aan de schouder: de vergoeding die hen werd toegekend op basis van de eerdere reglementering blijft behouden, maar wordt niet verhoogd als de aandoening erger wordt, tenzij het gaat om de elleboog of de pols.

Het ABVV en de werknemersvertegenwoordigers in het beheercomité van Fedris hebben er immers op aangedrongen om de verworven rechten te behouden en ervoor te zorgen dat de nieuwe reglementering geen invloed heeft op de lopende zaken bij de rechtbanken. De vakbondsvertegenwoordigers verwezen onder andere naar de rechtspraak van het Arbeidshof van Luik op 28 mei, 11 en 12 juni 2024. Het Hof weigerde om de nieuwe bepalingen toe te passen op de lopende zaken in naam van de scheiding der machten en verzette zich tegen het instellen van cassatieberoep tegen deze beslissingen door Fedris.

Zwaardere risico's

Fedris bezorgt elk jaar vóór 30 november aan de verzekeringsmaatschappijen een lijst met de ondernemingen met een verhoogd risico die tot hun klanten behoren. Fedris geeft deze informatie ook door aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en meer bepaald aan de diensten die belast zijn met de controle van het welzijn op het werk. Bedrijven die tot de paritaire comités 124 (bouw) en 126 (stoffering en houtbewerking) behoren, worden opgevolgd door de preventie-organisaties Constructiv en Woodwize en ook deze ontvangen voor hun sector de lijst van de ondernemingen met een verhoogd risico. Sinds 2024 worden bedrijven die tot de paritaire comités 132, 144, 145 en 145.04 behoren (land- en tuinbouw) opgevolgd door PreventAgri.

Arbeidsongevallen van interimwerkers die zich voordoen vanaf 2023 tellen eveneens mee bij de berekening van de risico-index van de betrokken bedrijven en hun sector. Deze maatregel maakte deel uit van de sensibiliseringscampagne van 2024 over de arbeidsongevallen van 2023 en van de selectie van bedrijven met een verhoogd risico van 2024 wegens ongevallen die zich van 2021 tot 2023 hebben voorgedaan.

Vergoeding van prothesen en orthopedische hulpmiddelen

Naar aanleiding van het arrest van het Hof van Cassatie van 8 oktober 2017 zouden alle aanpassingen aan woningen die noodzakelijk zijn om lichaamsdelen die beschadigd of verzwakt zijn door een arbeidsongeval te ondersteunen of te vervangen, of om het gebruik of de functies van die lichaamsdelen te stimuleren, moeten worden vergoed. Deze zeer ruime aanpak levert zowel voor de werknemers als voor de verzekeringsmaatschappijen rechtszekerheidsproblemen op. Bovendien blijkt de verplichting om vooraf goedkeuring te krijgen voor het onderhoud of de herstelling van een prothese of aanpassing een zware en soms betwistbare stap te zijn. Deze kwesties werden besproken in de werkgroep van Fedris, die overeenstemming heeft bereikt over een lijst van toestellen die vergoed worden en over de voorwaarden, procedures en tarieven van deze terugbetaling. Een koninklijk besluit en een wetswijziging zouden met dit doel moeten worden gepubliceerd.

Kwestie van het cumuleren van een rente als rechthebbende van een arbeidsongeval en een (overlevings) pensioen

In zijn arrest van 3 juni 2024 oordeelde het Arbeidshof van Brussel dat de anticumulatieregels discriminerend was in de bijzondere situatie waarin deze tot gevolg heeft dat de verzoekster in een ongunstigere situatie terechtkomt dan iemand met een identieke arbeidsongevallenuitkering die geen inkomsten uit een overlevingspensioen heeft. Het is immers onaanvaardbaar dat een uitkeringsgerechtigde door een anticumulatieregels uiteindelijk een lagere uitkering ontvangt dan waarop hij zonder cumulatie recht zou hebben gehad. Het betreft hier nochtans een bijzondere en waarschijnlijk weinig voorkomende situatie (het cumuleren van een Belgische uitkering met een Italiaans pensioen waar de verzoekster geen afstand van kan doen). De beslissing stelt de anticumulatieregels die door het Grondwettelijk Hof werd bekrachtigd in een arrest van 17 april 2008 (nr. 64/2008) niet fundamenteel ter discussie. Het ABVV heeft zich verzet tegen het instellen van een cassatieberoep tegen de beslissing van het Arbeidshof van Brussel.

2. Beroepsziekten

Overwegingen over een hervorming van het systeem voor beroepsziekten

De sociale partners hebben binnen Fedris de wens geuit om het huidige stelsel voor beroepsziekten grondig onder de loep te nemen. Het beheercomité van Fedris heeft in dit verband een niet-uitputtende lijst van 8 thema's voorgesteld om de discussie te voeren:

1. De onevenwichtige genderpariteit in het kader van de beroepsziekten
2. De wachttijden in de gezondheidszorg
3. De voorwaarden om tijdelijke arbeidsongeschiktheid aan te vragen
4. De begrippen "beroepsrisico" en "doorslaggevend en rechtstreeks oorzakelijk verband"
5. Het begrip "blijvende arbeidsongeschiktheid"
6. Een evaluatie van de maatregelen die werden genomen als reactie op de gezondheidscrisis
7. De ontwikkeling van de preventieopdracht
8. De actualisering van de lijst met beroepsziekten en de link ervan met het open systeem

Voor de thema's 4, 8 en 7 werd de bespreking door een werkgroep binnen Fedris opgestart. Tijdens meerdere vergaderingen kwamen deskundigen aan het woord: een magistraat, een arbeidsarts, een expert uit Frankrijk, enz.). De praktijken van Fedris werden toegelicht om concretere voorstellen voor hervorming uit te werken. Hoe moet bijvoorbeeld het beroepsrisico worden ingeschat wanneer er meerdere oorzaken zijn? Een ziekte die niet op de lijst voorkomt, kan toch worden vergoed als er een "doorslaggevend en rechtstreeks oorzakelijk verband" is met de uitoefening van de beroepsactiviteit. Het Hof van Cassatie heeft deze definitie ruim geïnterpreteerd als "elke invloed van het uitoefenen van de beroepsactiviteit op het ontstaan of de ontwikkeling van de ziekte". Fedris stelt deze interpretatie ter discussie... In september 2025 heeft het ABVV een interne werkgroep bijeengeroepen om de samenvatting van deze werkzaamheden en de voor te stellen pistes te bespreken.

Beroepsziekten en gender

Thema 1 van het vorige punt werd niet besproken in de werkgroep van Fedris. Toch is dit een essentieel thema, bijvoorbeeld wanneer het gaat om de eisen van huishoudhulpverleners dat hun musculoskeletale aandoeningen als beroepsziekten zouden worden erkend (zie de actie in gemeenschappelijk vakbondsfront van 4 december 2024), om vrouwen die 's nachts werken en borstkanker ontwikkelen, enz.

Het ABVV nam deel aan verschillende externe werkgroepen over deze kwestie. Het zal ook deelnemen aan het begeleidingscomité van de studie die het FIRM in september 2025 heeft opgestart over het Belgische systeem voor erkenning en vergoeding van beroepsziekten vanuit het genderperspectief.

Nieuwe ziekten op de lijst

Het uveaal melanoom veroorzaakt door optische straling bij het lassen werd aan de lijst van de beroepsziekten toegevoegd door [het koninklijk besluit van 17 juli 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten](#).

Ook **meervoudige actinische keratosen** die te wijten zijn aan blootstelling aan zonnestralen en de kanker die erdoor kan ontstaan werden door het koninklijk besluit van 31 januari 2024 toegevoegd aan de lijst,

samen met de blootstellingscriteria. Het gaat om bepaalde beroepen, een lange blootstellingsduur (ongeveer 20.000 uur) en de aanwezigheid van minstens 6 keratosen in een bepaalde blootgestelde huidzone. Hierdoor kunnen personen die buiten werken, zoals landbouwers en bouwvakkers, die blootgesteld zijn aan UV-stralen en actinische keratosen ontwikkelen, sinds februari 2024 een vergoeding ontvangen als ze voldoen aan de voorwaarden. Er werd opnieuw gewezen op de noodzaak om preventieve maatregelen te nemen en er zal een studie worden opgezet over het belang van een programma voor langdurige gezondheidsmonitoring.

Binnen het beheercomité van Fedris heeft het ABVV een ontwerp van koninklijk besluit verdedigd om **7 seksueel overdraagbare infecties (SOI's) toe te voegen aan de lijst van beroepsziekten voor sekswerkers**. Het betreft het verworven immuundeficiëntiesyndroom (aids), hepatitis B, het papillomavirus, syfilis, chlamydia, gonorroe en trichomoniasis. Het ontwerp steunt op een advies van de wetenschappelijke raad van Fedris. De vergoeding blijft beperkt tot sekswerkers die een SOI hebben opgelopen terwijl ze een arbeidsovereenkomst hadden volgens de nieuwe wet van 3 mei 2024. Het ABVV heeft benadrukt dat het betreurt dat deze bescherming alleen geldt voor werknemers met dit ad-hocstatuut en dat een eerder opgelopen ziekte niet kan worden vergoed. Wat de preventie betreft, gaat de wetenschappelijke raad bestuderen of het relevant is om bepaalde vaccinaties in te voeren.

Invoering van een programma voor secundaire preventie van psychosociale stoornissen

In januari 2019 startte Fedris een proefproject voor een begeleidingstraject van werknemers die in een vroeg stadium (stadium 1 of 2) bedreigd of getroffen worden door een burn-out als gevolg van een psychosociaal risico dat verband houdt met het werk in twee specifieke sectoren. De wetenschappelijke raad heeft de kwaliteit van de resultaten goedgekeurd en de wetenschappelijke waarde ervan erkend. Hij bracht een gunstig advies uit over de aanpassingen om een programma in te voeren voor secundaire preventie van psychosociale stoornissen. Dit moet revalidatie en herinschakeling op de werkplek bevorderen. Deze aanpassingen gaan onder andere over de uitbreiding van de doelgroep naar alle sectoren. Tijdens de vergaderingen op 5 juli en 13 september 2023 heeft het beheercomité van Fedris het voorstel om een programma voor de secundaire preventie van burn-out en een ontwerp van koninklijk besluit goedgekeurd.

3. Hogere pensioenen en een doenbare pensioenleeftijd

De keerzijde van de hierboven vernoemde verhoging van het minimumpensioen was de invoering van een voorwaarde 'effectieve tewerkstelling'. Niet alle traditioneel gelijkgestelde periodes worden daarbij meegenomen. De maatregel treft naar schatting 3,9 percent van de vrouwen en 2 percent van de mannen. De drie vakbonden dienden hierover een annulatieverzoek in bij het Grondwettelijk Hof. De drie vakbonden organiseerden hierover ook een vrouwenactie aan de pensioentoren in Brussel eind 2022. Onder de slogan 'Ze houden ons een rookgordijn voor' voerden we actie tegen de invoering van de minimumvereiste van 20 jaar effectieve tewerkstelling voor het recht op een minimumpensioen.

- De ABVV-studiedienst verrichte verder studie- en afstemmingswerk rond de problematiek van belastend werk. Na veelvuldige afstemming van de centrales werd het ABVV-standpunt verder verfijnd. Werknemers met fysiek belastend werk, veiligheidsrisico's, belastende werkorganisatie en psychosociale risico's moeten vroeger op pensioen kunnen zonder verlies van pensioenrechten. Voor een aantal beroepsprofielen stellen we voor te werken met een wettelijk vermoeden op basis van beroepsprofiel (ISCO-code). De ISCO-code moet opgenomen worden in de officiële aangifte bij de RSZ, individuele risico's moeten beter geregistreerd worden bij de (externe) preventiediensten.
- De sociale gesprekspartners verrichtten in de gemengde commissie pensioenen (NAR-CRB) studiewerk over de sociale en financiële duurzaamheid van ons pensioenstelsel, de veralgemening van de 2de pensioenpijler en de gezinsdimensie pensioenen. Dat gaf in maart 2023 aanleiding tot een lijvig, feitelijk pensioenrapport en een advies 'op hoofdlijnen'. Door verschillende interpretaties van het advies van maart 2023 zijn de werkzaamheden van de gemengde commissie pensioenen sinds begin 2025 'bevroren'.
- Minister Lalieux vroeg de sociale partners om werknemers die in het laatste werkjaar uitsluitend een ontslagcompensatievergoeding ontvingen toegang te geven tot het vakantiegeld als gepensioneerde. Het VBO weigerde hierover advies te formuleren.
- Voor het ABVV is de eerste pensioenpijler prioritair, toch ondernamen de sociale partners de voorbije jaren verschillende initiatieven m.b.t. de tweede pensioenpijler:
 - Harmonisatie arbeiders-bedienden: de sociale partners hopen met cao 163 een aantal interpretatieproblemen op te lossen – door het interprofessioneel afsprakenkader van juni 2021 werd de deadline voor de harmonisatie met 5 jaar uitgesteld.

- ▶ Het ABVV was ook betrokken bij de implementatie van de Transparantiewet 2de pijler (2022). Vanaf 2026 is er daardoor op het jaarlijkse pensioenoverzicht meer transparantie over de aangerekende kosten in de 2de pijler.
- De ABVV-senioren werden actief betrokken en geïnformeerd via de federale commissie (brug) gepensioneerden. Onze senioren zijn ook extern vertegenwoordigd in de FAVO en bij FERPA.
- Het Federaal ABVV zette stevast in op de bekendmaking van de pensioenbesparingsmaatregelen van minister Jambon. Via een publieke tool konden leden hun nieuwste pensioendatum inschatten en voor de medewerkers eerste lijn ontwikkelden we een tool om de leden met advies bij te staan nu mypension.be geen ramingen meer toont.
- Het ABVV wil, samen met de twee andere vakbonden, de pensioenbesparingen van minister Jambon aanvechten bij het Grondwettelijk Hof en de Raad van State. De retroactieve knip in de gelijkstelde periodes schendt het principe van de rechtszekerheid, terwijl verschillende maatregelen deeltijders en dus vrouwen discrimineren. Eind 2024 en begin 2025 werden hiervoor de voorbereidende stappen gezet.

4. De sociale zekerheid en steun aan de werkgelegenheid

Het ABVV-standpunt over de voltijdse 32-urenweek werd verfijnd. Daarin een pleidooi voor een hervorming van de RSZ-korting collectieve ADV (optrekking forfaitaire korting tot 1.100 euro, verdubbeling looptijd) en een tolerantie t.o.v. de geldende loonnorm. In het regeerakkoord van Vivaldi was een grondige hervorming voorzien, maar de regering voerde dat element niet uit.

Onder impuls van het ABVV werden het misbruik van de RSZ-korting collectieve arbeidsduurverkorting in de dienstenchequesector aangepakt. De Vivaldi-regering besliste dat de RSZ-korting voortaan enkel kan toegepast worden op deeltijdse contacten van minstens 28 uur per week.

Experimenten-Dermagne vierdagenweek: ondanks veel interesse, stapte slechts 4 bedrijven in het experiment in. Bedrijven haken af omwille van de juridische onzekerheid en het gebrek aan financiële ondersteuning. Het Planbureau publiceerde in 2025 samen met de UGent een uitgebreid onderzoeksrapport over de hindernissen voor bedrijven om met de kortere voltijdse werkweek aan de slag te gaan. De onderzoekers raadden aan om de concepten duidelijker te definiëren (er blijkt verwarring te zijn met de gecomprimeerde werkweek), te werken aan een duidelijk juridisch kader en de bestaande bijdragekorting toe te spitsen op arbeidsverkorting op wekelijkse basis.

Met Europese relancemiddelen lanceerden het Waalse Gewest een subsidie lijn voor de zogenaamde ‘Territoires zéro chômeur de longue durée’. Het achterliggende idee, overgenomen uit Frankrijk, is om in bepaalde gebieden met een hoge werkloosheidsgraad in te zetten op gesubsidieerde jobs voor langdurige werkzoekenden (minstens twee jaar).

5. Federale en paritaire organisatie van de sociale zekerheid

Het paritair beheer en de onafhankelijkheid van de sociale zekerheidsinstellingen staan onder druk. De opeenvolgende lineaire besparingen van de federale overheid, de jaren zonder beheersovereenkomst voor de instellingen en de onverzettelijke houding van de werkgevers wegen de facto zwaar op de instellingen. Toch staat het paritair beheer nog steeds overeind en leidt het tot tastbare resultaten voor onze achterban. Het ABVV is daarom een uitgesproken pleitbezorger voor het paritair beheer. De aanwezigheid in de bestuursorganen verklaart ook waarom onze vakbond zowat de best geïnformeerde studiedienst van het land heeft.

- In de jaren 2022-2024 onttaardde de discussie over de nieuwe beheersovereenkomsten voor de sociale zekerheidsinstellingen in een ware soap. Die beheersovereenkomsten staan normaal garant voor de onafhankelijkheid van de instellingen en maakt zo het onderscheid met pakweg de federale overheidsdiensten. De beheersovereenkomsten voor de periode 2022-2025 werden pas afgesloten in de lente van 2024. Meer dan twee jaar functioneerden de instellingen dus in een soort vide. De sociale zekerheidsinstellingen waren niet afgeschermd voor politieke willekeur.
- De opeenvolgende lineaire besparingen ondergraven de slagkracht van onze sociale zekerheidsinstellingen. Naast de besparing met ruim vijf percent onder Vivaldi, wil de regering-De Wever de komende jaren jaarlijks 1,8 percent besparen op werkings- en personeelsmiddelen. Cumulatief gaat het over een besparing met ruim 12 percent op de sociale zekerheidsinstellingen. De besparingen hebben steeds meer tastbare gevolgen voor onze leden. De Federale Pensioendienst (FPD) sloot zo de pensioenlijn in de namiddag, ook de RSZ moet steeds meer keuzes maken. Extra maatregelen in de strijd tegen sociale fraude, ingevoerd via de Pakjeswet van eind 2023, staan zo op de helling.

- Het paritair beheer biedt het ABVV een plaats aan de tafel. In de beheersorganen passeerden allerlei relevante thema's de revue, van de terugnaarwerktrajecten voor langdurig zieken, over de alternatieve verloning tot noodmaatregelen voor de zorg. In sommige beheersorganen worden – ondanks alle moeilijkheden - nog altijd unanieme akkoorden gesloten. Het RSZ-beheerscomité, zowat de spil van onze sociale zekerheid, sprak zich de voorbije jaren unaniem uit tegen de RSZ-steun voor wetenschappelijk onderzoek (want bevoegd voor de regio), bereikte een akkoord over de totaalhervorming van de Overzeese sociale zekerheid en bepleitte een beperking van de RSZ-korting eerste aanwerving in de tijd. Helaas pikt de politiek die unanieme akkoorden / adviezen te weinig op. Ook in andere beheerscomité bereiken we akkoorden met een tastbare impact op onze leden. Eind 2025 vroegen vakbonden en werkgevers zo unaniem om periodes tijdelijke werkloosheid en landingsbanen tot de pensioenleeftijd te neutraliseren voor de toekomstige 'cap' van maximaal 20 percent gelijkgestelde periodes.

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

Wat de politieke context betreft, waren de voorbije 5 jaar vrij gunstig voor een verheving van de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping. Enerzijds blijven de inkomsten op dit domein voortdurend stijgen: € 334.966.150 in 2022, maar € 434.865.303 in 2024. Anderzijds werd er aan de UGent een SIOD-leerstoel "Verminderen van sociale fraude en sociale dumping" opgericht. De leerstoel heeft tot doel om de uitwisseling te versterken tussen de academische wereld en de betrokken actoren in de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping. In de praktijk kan hierdoor het onderzoek op dit domein worden voortgezet, met als doel de verschillende inspectiediensten te ondersteunen. Tot slot heeft de regering tijdens de vorige regeerperiode verschillende vacatures voor sociale inspecteurs uitgeschreven. Maar volgens onze informatie is het personeelsbestand van de sociale inspectie stabiel gebleven (vertrekkende inspecteurs werden niet vervangen). Via ons werd binnen de NAR hebben we herhaaldelijk geëist dat het aantal auteurs zou worden getoetst aan de kwantitatieve en kwalitatieve kaders van de IAO.

Wat de wetgeving betreft, werd het Sociaal Strafwetboek in 2024 grondig hervormd om sociale fraude beter te kunnen bestrijden. De hervorming trad in werking per 1 juli 2024. Door onze aanwezigheid in de Nationale Arbeidsraad konden wij de hervorming opvolgen en beïnvloeden (advies nr. 2.394 NAR). Volgens ons is ze in verschillende opzichten zeer positief:

- Het versterken van de loonbescherming is een belangrijke doorbraak van deze hervorming, aangezien het Sociaal Strafwetboek hiermee verder gaat dan de grenzen van sociale fraude. Het loon niet uitbetalen wordt beschouwd als een "zeer ernstige schending van de werknemersrechten" en een bedreiging voor hun bestaanszekerheid. In de praktijk wordt het hierdoor voor de sociale-inspectiediensten om de lonen te regulariseren.
- Het ontradend effect van het Sociaal Strafwetboek werd versterkt door zwaardere financiële sancties, een grotere waaier aan bijkomende straffen ter beschikking van de rechter, nieuwe inbreuken en nieuwe straffen.
- Door de verhoging van de maximumbedragen van de boetes van niveau 4 zijn de straffen voor deze inbreuken nu veel zwaarder, zoals voor de meeste inbreuken tegen de persoon van de werknemer en de inbreuken in het kader van sociale dumping.
- De verdubbeling van de bedragen van de strafrechtelijke boetes en van de administratieve boete van niveau 3 verzwakt aanzienlijk de straf voor de inbreuken tegen de persoon van de werknemer, de inbreuken met betrekking tot het loon en de andere financiële bijdragen en de inbreuken in het kader van de sociale zekerheid.
- Het verschil tussen sancties van niveau 3 en niveau 4 is kleiner geworden. Hierdoor stijgt het relatieve gewicht van de inbreuken van niveau 3, waar meer inbreuken onder vallen.
- We zijn tevreden over de verlenging van de recidivetermijn van 1 naar 3 jaar.
- Er worden nieuwe inbreuken ingevoerd (ecocheques – werkkleding – werkmateriaal);
- De bevoegdheden van de inspectiediensten werden uitgebreid en de opdrachten van de SIOD beter omschreven.

Nog steeds betreffende de wijzigingen in de wetgeving: de wet van 15 mei 2024 (die sinds 1 januari 2025 van kracht is) tot wijziging van het sociaal strafrecht en diverse bepalingen van het arbeidsrecht, heeft een strikt kader ingevoerd met betrekking tot de onderaannemingsketens in de bouw, de vleesverwerkende

sector en de verhuissector. De wet verbiedt in deze sectoren financiële onderaanneming (het uitbesteden van de volledige uitvoering van het contract en/of alleen de coördinatie ervan behouden). Bovendien is de onderaannemingsketen beperkt tot drie niveaus in de verhuissector. De wet voert ook een bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid in de verhuissector in en richt een databank voor loonschulden op. Deze databank bevat de bedrijven die recent inbreuken hebben gepleegd door geen loon uit te betalen, zoals vastgesteld door de sociale inspectie. In dat geval wordt voor de hoofdaannemer een inhoudingsplicht op facturen ingevoerd. Dit zijn doorbraken die het ABVV naar alle sectoren wil uitbreiden. Via onze rol in de NAR waren wij uiteraard betrokken bij het sociaal overleg over deze tekst.

We hebben ook verschillende concrete acties gevoerd over het thema van de strijd tegen de sociale dumping, bovenop het werk in de overlegorganen.

In 2024 werden de eerste Plannen voor Eerlijke Concurrentie (PEC) gesloten voor de bewakingssector, de verhuissector en de vleesverwerkingssector. De PEC's voor de bouw- en transportsector, de elektrotechniek, de schoonmaaksector, de metallurgie en de technologie werden verlengd. Deze plannen maken de strijd tegen de sociale dumping mogelijk. Onze afgevaardigden in de Centrales spelen een hoofdrol bij de onderhandelingen hierover.

Het ABVV heeft een reeks Actiedagen Sociale Dumping georganiseerd, in maart 2022, 2023 en 2024. Ze dienden om mensen op het terrein bewust te maken van het probleem en om dit thema op de voorgrond te plaatsen in de pers en de politiek.

In 2022-2023 werd een campagne rond het thema van de uitbuiting in onderaannemingsketens gelanceerd ("Sous-traitants, pas sous-traités"). Ze omvatte bewustmakingsacties op het terrein en een tract over de problematiek. Sociale dumping zijn alle praktijken van werkgevers om hun "kosten" en "lasten" tot het strikte minimum te beperken. Maar dit zijn misleidende termen: eigenlijk wordt de bescherming van de werknemers aangetast. Dit verschijnsel blijft grotendeels verborgen. Het is moeilijk om dumpingsituaties op te sporen, want er zijn vaak meerdere landen bij betrokken, postbusbedrijven, werknemers die een vreemde taal spreken en die hun rechten niet kennen. Dumping vindt in veel sectoren plaats: de bouw, het transport, de horeca, de diensten, de landbouw, het textiel, de schoonmaaksector, de bewakingssector, huishoudhulp, enz. Vooral werknemers die voor onderaannemers werken, zijn er het slachtoffer van. De reden hiervoor is dat contracten die de schakels van de onderaannemingsketen verbinden geen verantwoordelijkheid voor het geheel inhouden. Het is hoog tijd dat dit verandert. Wij eisen effectieve hoofdelijke aansprakelijkheid voor de volledige onderaannemingsketen.

In oktober 2022 werd het ABVV gehoord door de Bijzondere Commissie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers belast met de evaluatie van de wetgeving en het beleid inzake mensenhandel en mensensmokkel, in de nasleep van de affaire Borealis.

Op 2 december 2025 organiseerde het ABVV een hybride studiedag waarin de 4de hervorming uitgebreid werd toegelicht evenals de rol van de sociale inspectie en het arbeidsauditoraat in de praktijk.



HOOFDSTUK 4

Een rechtvaardige verdeling van de rijkdom

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

Wat is de wet van '96?

De wet van '96 bepaalt tweejaarlijks op interprofessioneel niveau de loonmarge. Deze loonmarge begrenst de maximale loonstijgingen – bovenop indexeringen en baremieke verhogingen – die via sectoraal overleg kunnen vastgelegd worden in een cao. Het ABVV heeft zich nooit akkoord verklaard met deze wet. In 2017 werd de wet onder de regering Michel echter op cruciale punten hervormd. Hierdoor werden reële loonsverhogingen (boven de index) praktisch onmogelijk. In de periodes 2019-2020, 2021-2022, 2023-2024 en 2025-2026 kwamen de sociale partners daarom niet tot een akkoord en werd de loonnorm bindend vastgelegd via een koninklijk besluit. Voor de periode 2023-2024 en 2025-2026 werd de loonmarge door de CRB op nul procent berekend en zo via KB vastgelegd. Met andere woorden: de hervorming van 2017 heeft de vrijheid van collectief onderhandelen volledig ondergraven.

Klachten van de Belgische vakbonden bij de IAO en Raad van Europa

In december '21 diende het ABVV, samen met de andere Belgische vakbonden een **klacht in bij de Internationale Arbeidsorganisatie**. In november '22 gaf de IAO de Belgische vakbonden over de hele lijn **gelijk**. Het comité voor de vrijheid van vereniging van de IAO formuleerde de volgende conclusies:

- De sociale partners worden significant begrensd om autonoom over lonen te onderhandelen. Het is aan de sociale partners om de criteria vast te leggen die lonen bepalen.
- Eenzijdig door de autoriteiten genomen maatregelen die de reikwijdte van onderhandelingen beperken, zijn onverenigbaar met IAO-conventie nr. 98.
- Een beperking op de vrijheid van onderhandelen zou overwogen kunnen worden indien het tijdelijk en uitzonderlijk zou zijn. Dit is niet het geval.

Het comité deed daarom volgende aanbeveling:

“Het Comité verzoekt de regering om **in volledig overleg met de sociale partners** de nodige stappen te ondernemen om ervoor te zorgen dat de sociale partners vrij de criteria bepalen waarop zij hun onderhandelingen over loonsverhogingen op interprofessioneel niveau baseren, alsook de resultaten van die onderhandelingen”

Hoewel het slechts om een aanbeveling gaat, ondersteunt en rechtvaardigt ze de jarenlange strijd van het ABVV tegen de loonnormwet. De aanbeveling vormt een belangrijk precedent. De gevolgde redenering zal in de toekomst door nationale en internationale rechters en instanties gebruikt kunnen worden om uitspraken te doen over de wet van '96.

Begin 2024 diende het ABVV, samen met de andere Belgische vakbonden, een **klacht in bij de Raad van Europa**. Het recht op collectief onderhandelen wordt gegarandeerd in het Europees Sociaal Handvest. Wij zijn ervan overtuigd – in lijn met de aanbeveling van de IAO – dat dit recht wordt geschonden. De looptijd van een case bij de Raad van Europa bedraagt echter enkele jaren.

Massaal protest tegen de wet van '96 en hoorzitting in het federaal parlement

Het ABVV lanceerde, samen met de andere vakbonden, een petitie om het debat over de loonnorm op de agenda van het federaal parlement te plaatsen. De petitie verzamelde bijna 90.000 handtekeningen en op 29 juni 2022 werd het ABVV, samen met de andere Belgische vakbonden, ontvangen in het parlement. Tijdens deze hoorzitting presenteerden we de fundamentele problemen die we hebben met de loonwet en onze alternatieven. Ondanks de steun bij verschillende partijen, namen de meerderheden onder Vivaldi en Arizona tot nu toe geen initiatieven om de wet te hervormen.

Als ABVV zetten we tijdens de regeringsonderhandelingen van de Arizona-coalitie zwaar druk om de wet van '96 te hervormen. Deze inspanningen waren tot op heden tevergeefs, al werd de sociale partners gevraagd om een advies over een potentiële hervorming van de wet van '96 en de automatische indexering tegen eind 2026 aan te leveren.

Bescherming van de index en prijscontrole

Het ABVV verdedigt de koopkracht door actief deel te nemen aan de maandelijkse vergaderingen van de **indexcommissie**. Deze paritair samengestelde commissie analyseert de maandelijkse consumptieprijsindex en gezondheidsindex en keurt deze goed. Deze commissie bestudeert ook de methodologie die voor elke getuige wordt gehanteerd en de samenstelling van de indexkorf en keurt deze goed.

Sinds 2015 stelt de indexcommissie telkens aan het einde van het jaar een advies op voor de minister van Economie. Het advies maakt een stand van zaken op van de werkzaamheden van deze commissie tijdens het afgelopen jaar, naast een werkprogramma met de prioriteiten voor het volgende jaar. Het doel is om de representativiteit van de index voortdurend te verbeteren.

Op initiatief van de vakbonden werd de getuige van de huren de laatste jaren verbeterd. De huidige index houdt ook rekening met de ereloonsupplementen bij ziekenhuisopnames.

Organisatie van een studievoormiddag over de automatische indexering (eind 2025).

Om de koopkracht te verdedigen, moet ook worden nagegaan waaraan de werknemers / consumenten / burgers hun middelen besteden. In de loop der jaren en onder de dekmantel van de “vrije markt” is de prijscontrole op een groot aantal producten geleidelijk verdwenen. Maar hij bestaat wel nog voor de **prijzen van terugbetaalbare en niet-terugbetaalbare geneesmiddelen**. Gezondheid is namelijk geen markt zoals de andere en we moeten erop toezien dat de prijzen van deze producten en diensten betaalbaar blijven voor alle consumenten. Het ABVV neemt elke maand deel aan een adviescommissie die advies geeft aan de minister van Economie (de eindbeslisser over de prijzen van deze producten) over de verzoeken om de prijzen van geneesmiddelen te bepalen of te verhogen.

Consumentenbescherming

Het ABVV is ook actief als representatieve organisatie op het gebied van de **consumentenverdediging**. In dit verband zijn wij lid van de Raad van Bestuur van BV-OECO (Belgische Vereniging voor Onderzoek en Expertise voor Consumentenorganisaties), een overkoepelende vereniging van verscheidene Belgische consumentenorganisaties. BV-OECO ondersteunt consumentenorganisaties met onderzoek, informatie en belangenbehartiging. Het ABVV zet zich meer bepaald in voor thema's in verband met energie, gezondheid, handel en de digitale kloof.

Wat dit laatste thema betreft, heeft het ABVV in 2022 een artikel voor PAC geschreven over het verband tussen de **digitale kloof** en sociale kwetsbaarheid.

In 2023 heeft het ABVV gereageerd op de wet die tot doel heeft om het gebruik van de e-box door burgers te stimuleren. De e-box is een initiatief van de Belgische regering om officiële communicatie te digitaliseren. Veel burgers hebben hun e-box geactiveerd, zonder dat zij zich daarvan bewust waren, om de coronapas te ontvangen. Dit leidde later tot veel problemen (facturen die ze zonder melding in de e-box ontvingen, onbetaalde belastingaanslagen in de e-box, enz.). Voor het ABVV is een “gedwongen” digitalisering van de samenleving ongewenst, omdat ze een deel van de bevolking uitsluit.

2. Verhoging van het minimumloon

Uitvoering afspraken kader juni '21

Het ABVV is steeds de drijvende kracht geweest achter de vraag om een hoger minimumloon. Onze fightfor14 campagne zette het thema op de politieke kalender. Op 8 juni 2021 legden de sociale gesprekspartners een interprofessioneel afsprakenkader vast. Eén van de elementen hierin was de geleidelijke optrekking van het GGMMI, het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen, oftewel het minimumloon. Op 1 april 2022 steeg het minimumloon conform het afsprakenkader voor het eerst na bijna 15 jaar, met 80,95 euro bruto.

De volgende fase van de verhoging ging in op 1 april 2024: het minimumloon steeg met 35,70 euro bruto naar € 2029,88 bruto. Het minimumloon ging op dat moment voor het eerst in ons land boven de 2.000 euro bruto. Het akkoord hield in dat bovendien de fiscale werkbonus werd versterkt, waardoor de bruto stijging neerkwam op 50 euro netto. Deze versterking van de werkbonus gold niet enkel voor wie aan het minimumloon werkte, maar voor alle lage lonen (onder 2.700 euro op het ogenblik van de verhoging), zo'n half miljoen werknemers.

Op 1 april 2026 zal, dankzij het ABVV, het minimumloon opnieuw stijgen met +35,7 euro bruto en 50 euro netto.

Ja, het minimumloon gaat nu door de symbolische grens van 2.000 euro bruto. Maar we zijn er bij lange nog niet. Voor ons moet dat minimumloon richting 17 euro per uur oftewel 2800 euro bruto per maand.

Omzetting Europese richtlijn minimumloon

In oktober 2022 stemde het Europees parlement in met de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie. Als ABVV hebben we binnen het EVV een belangrijke rol gespeeld om dit akkoord tot stand te brengen. Het akkoord is potentieel een belangrijke stap voor landen die een (laag) wettelijk minimumloon kennen en kampen met een lage dekkingsgraad van cao's.

De richtlijn zorgt ervoor dat:

- Lidstaten met een wettelijk minimumloon zullen moeten nagaan of hun minimumloon ‘adequaat’ naargelang de criteria die het samen met de sociale partners vastlegt. Sociale partners zullen actief betrokken moeten worden bij het vastleggen en updaten van de wettelijke minimumlonen. De Richtlijn zelf bepaalt geen bedrag waaraan het minimumloon moet voldoen, maar verwijst naar een kader dat lidstaten kunnen gebruiken, met name de indicatieve referentiewaarden die gewoonlijk op internationaal niveau worden gebruikt, zoals 60% van het bruto mediaanloon en 50% van het gemiddelde brutoloon en/of van indicatieve referentiewaarden die op nationaal niveau worden gebruikt.
- Alle lidstaten zullen collectief sociaal overleg moeten stimuleren en het kortwieken van vakbonden tegengaan. Landen met een dekkingsgraad die lager ligt dan 80% zullen een actieplan moeten ontwikkelen om de dekkingsgraad te verhogen.

De impact op België is voorlopig beperkt, omdat België geen wettelijk minimumloon en een hoge dekkingsgraad heeft, maar het zorgt wel voor extra bescherming van ons sociaal overlegmodel. Bij de omzetting van de richtlijn heeft de Vivaldi-coalitie een mechanisme vastgelegd in het geval van een daling van de dekkingsgraad van cao's onder 80%. In dat geval zullen de sociale partners via de Nationale Arbeidsraad een actieplan opstellen om de dekkingsgraad opnieuw te verhogen. De referentiewaarden die de richtlijn vermeldt, bieden ook in België een kapstok om het minimumloon verder op te krikken.

3. Coördinatie van de loononderhandelingen en arbeidsvoorwaarden met de buurlanden

Als ABVV gebruiken we verschillende fora om met de vakbonden in de buurlanden in overleg te gaan over lonen en arbeidsvoorwaarden. Er vindt informele coördinatie op diverse momenten plaats via organisaties als de TUAC en EVV. Er werd een initiatief opgestart om de coördinatie formeel vorm te geven, maar dit initiatief moet verder uitgewerkt worden.

4. Productiviteitsakkoorden in het kader van een rechtvaardige transitie

De Belgische en Europese industrie werd de afgelopen vier jaar verschillende malen getroffen door een golf van herstructureringen. Deze waren deels het gevolg van een agressieve industriële politiek vanuit Azië en de VS en het ontbreken van een duidelijke Europese industriële politiek als antwoord. Het grootste slachtoffer zijn en waren de werknemers.

In deze context hebben de sociale gesprekspartners in de **Groep van 10** geprobeerd een aanbeveling over industrie en innovatiebeleid op te stellen. De centrale doelstelling hierbij was het verhogen van de productiviteit, een betere verdeling van de welvaart (productiviteitswinsten) en het faciliteren van een duurzame transitie. Ondanks de geleverde inspanningen werd nog geen consensus bereikt.

Op 10 juni 2025 organiseerde het ABVV een **studiedag rond industrieel beleid**. Op deze dag werd vanuit een academische én bedrijfsmatige benadering een stand van zaken van de Belgische industrie opgemaakt. Ook werd gedefinieerd wat we als vakbond cruciaal vinden in een toekomstig industrieel beleid. De conclusies van deze dag waren helder: de industrie blijft een essentiële pijler van onze economie, maar staat voor grote transities. Een doordacht industrieel beleid, waarbij een centrale plaats is voorzien voor werknemers, is noodzakelijk om de sector toekomstbestendig te maken.

Tevens worden binnen de **CRB** werkzaamheden uitgevoerd rond **innovatie**. In juni '25 brachten de sociale partners hierover een advies uit (CRB 2025-1170). Het advies legt onder meer de nadruk op AI en de noodzaak van het respecteren van fundamentele (werknemers)rechten en de noodzaak van een sterke sociale dialoog om draagvlak te creëren voor de vereiste transities en om het beleid succesvol te implementeren.

5. Transparante bijdragen door bedrijven

Conform de congresresoluties zette het ABVV sterk in op fiscale transparantie als fundament voor een eerlijk belastingstelsel. Transparantie moet zorgen voor een volledig zicht op alle inkomensstromen – in het bijzonder vermogens- en bedrijfsinkomsten – zodat ondernemingen en multinationals een correcte bijdrage leveren aan de financiering van het sociaal-economisch model.

Tijdens het debat over de fiscale hervorming onder de regering-Vivaldi benadrukte het ABVV dat een hervorming globaal moet zijn en ook de vennootschapsbelasting moet omvatten. Daarbij werd gewezen op de noodzaak om de internationale afspraken binnen de OESO en de Europese Unie correct om te zetten, in het bijzonder Pijler 2 (minimumbelasting voor multinationals) en Pijler 1.

Het ABVV bleef ook aandringen op voldoende middelen voor de strijd tegen fiscale fraude, op het stopzetten van fiscale regularisaties en op het beëindigen van akkoorden met fraudeurs. Fiscale rechtvaardigheid betekent immers ook een kordate aanpak van ontwijking en fraude.

Op Europees en internationaal niveau werd dit standpunt verder verdedigd via het EVV, het IVV en het Trade Union Tax Forum. Daarbij werd herhaaldelijk gewezen op winstverschuivingen door multinationals naar belastingparadijzen, wat niet alleen overheidsinkomsten ondergraaft, maar ook de loononderhandelingen en sociale vooruitgang onder druk zet.

6. Vermogensbelasting

Een centrale eis van het ABVV blijft de invoering van een belasting op grote vermogens en fortuinen. Tijdens de verkiezingscampagne van 2024 werd deze eis opnieuw scherp gesteld, samen met de vraag naar een echte meerwaardebelasting.

In het kader van de geplande fiscale hervorming onder minister Van Peteghem, werd positief onthaald dat alle vermogensinkomsten in kaart zouden worden gebracht en belast. Toch werd het hervormingsproject uiteindelijk opgeborgen, waardoor structurele vooruitgang uitbleef.

Daarnaast pleitte het ABVV voor het herstel van hogere belastingschijven (52,5% en 55%) om de progressiviteit van de personenbelasting te versterken.

Het ABVV steunde ook het Europese burgerinitiatief “Tax The Rich”, dat pleitte voor een Europese vermogensbelasting om de ecologische en sociale transitie te financieren. Hoewel dit initiatief onvoldoende handtekeningen verzamelde, illustreerde het de groeiende maatschappelijke steun voor een sterkere bijdrage van de grootste vermogens.

Het ABVV nam ook deel aan het bepalen van de resoluties van het EVV en het IVV inzake belastingen. Het heeft er onder andere op aangedrongen dat de boodschap er vooral over zou gaan dat multinationals hun winst uit het productieland wegsluizen naar fiscale paradijzen, waardoor werknemers worden beroofd van de gecreëerde rijkdom en dus minder “stof” hebben om loonsverhogingen te verkrijgen. Nochtans zouden loonsverhogingen de staten meer fiscale en/of sociale inkomsten opleveren, waardoor ze een sociaal beleid en/of openbare diensten zouden kunnen ontwikkelen. Het begin van een opwaartse spiraal.

Internationaal is in deze periode een nieuw initiatief ontstaan, het ‘Trade Union Tax Forum – Fiscaal Vakbondsforum’. Dit vakbondsforum richt zich tot vakbondsleiders over de hele wereld. Dit evenement is uitsluitend voorbehouden aan vakbonden, met specifieke sessies die de dialoog met het maatschappelijk middenveld en intergouvernementele organisaties bevorderen. Het ABVV heeft deelgenomen aan het denkproces dat heeft geleid tot de oprichting van dit Forum en heeft deze bijeenkomsten bijgewoond, hetzij via videoconferenties, hetzij fysiek ter plaatse, zoals in Berlijn in 2023. Het doel van deze bijeenkomsten is de balans op te maken van de geboekte vooruitgang, de vakbondsstrategie aan te passen aan de nieuwe uitdagingen op fiscaal gebied en te zorgen voor een betere coördinatie binnen de vakbeweging op mondiaal en nationaal niveau, alsook tussen werk en het maatschappelijk middenveld. Het doel is om informatie uit te wisselen over de vooruitzichten inzake fiscaal beleid, raakvlakken te verkennen en vooruit te lopen op het bundelen van middelen voor toekomstige belangenbehartigingsactiviteiten.

7. Meer rechtvaardige belastingen

In overeenstemming met de resoluties van ons vorige congres heeft het ABVV actie ondernomen om onze goedgekeurde koers „Een transparante en rechtvaardigere fiscaliteit“ proberen te verwezenlijken en te versterken. Dit betekent dat het ABVV zich heeft ingespannen om het debat over een rechtvaardiger belastingstelsel centraal te stellen op de sociaal-politieke agenda (o.a. in de verkiezingscampagne). Dit debat is gericht op een meer rechtvaardige fiscaliteit door grotere fiscale transparantie over alle inkomsten, met als doel rechtvaardigere belastingen op verschillende soorten inkomsten en een adequate financiering van de overheidsdiensten. Met de komst van de Arizona-regering heeft het ABVV ook de nadruk gelegd op de verdediging van het specifieke belastingstelsel van de vervangingsinkomens.

Dit bood de kans om te benadrukken dat het ABVV vindt dat voor een herverdeling van de inkomsten nooit de loonindexering mag worden gebruikt, maar dat dit moet worden bereikt door het (fiscale en sociale) belastingsniveau van alle inkomsten waarover burgers beschikken. In dit verband hebben wij altijd al geëist dat alle inkomsten zouden bijdragen.

De vakbonden eisen trouwens al vele jaren dat de belastingsdruk op inkomsten uit arbeid zou worden verlaagd.

We wijzen ook op het positieve feit dat het ontwerp van belastinghervorming bepaalde dat alle inkomsten uit vermogen belast zouden worden en dat er volledige openheid over deze inkomsten zou komen.

Volgens het ABVV moet een goede belastinghervorming een alomvattende benadering hanteren wat betreft de hoogte van de bijdragen voor de financiering van ons sociaal-economisch model, en moet er bijgevolg rekening worden gehouden met de aspecten van de sociale zekerheid (zowel voor loontrekkenden ... als voor zelfstandigen!!!). In deze logica heeft het ABVV dan ook duidelijk gevraagd dat de sociale partners zouden worden geraadpleegd via een verzoek om advies aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Het ABVV benadrukte ook dat begrotingsneutraliteit als uitgangspunt voor een hervorming van de personenbelasting verkeerd is. Een belastinghervorming moet voldoende inkomsten opbrengen om het hoofd te bieden aan alle uitdagingen waarmee België wordt geconfronteerd. We hebben ook aangevoerd dat transparantie de hoeksteen van alle belastinghervormingen in België is en moet blijven, zodat er openheid is over alle soorten inkomsten. Tevens heeft het ABVV erop gewezen dat arbeidsprestaties in geld moeten worden vergoed en dat er een einde komt aan de wildgroei aan alternatieve vergoedingen die de fiscale en sociale inkomsten ondermijnen. Een dergelijke doorbraak zou het mogelijk moeten maken om een echte progressiviteit in ons stelsel van de personenbelasting te herstellen.

Bovendien verdedigde het ABVV het idee dat in het kader van een belastinghervorming die algemeen en alomvattend wil en moet zijn, absoluut het gehele **luik van de vennootschapsbelasting** aan bod moet komen. Zo kan worden nagegaan hoe ons land de binnen de Europese Unie bereikte overeenkomst zal omzetten, die tot doel heeft het luik van de minimumbelasting, de zogeheten Pijler 2, van de OESO-hervorming van de internationale fiscaliteit in te voeren, alsook Pijler 1 van deze zogeheten OESO-hervorming.

Het ABVV vroeg ook dat de regering opnieuw zou investeren in controle van de fiscale fraude door er voldoende personeel aan toe te wijzen. Er moet ook een einde komen aan de fiscale regularisaties voor het witwassen van geld en de repatriëring van kapitaal. We verzetten ons ook tegen de afspraken tussen fraudeurs en de overheid. Fiscale (en sociale) rechtvaardigheid betekent ook dat fraude wordt veroordeeld.

Om deze standpunten te ondersteunen organiseerde het ABVV een actie op 14 februari 2023, waarin doorbraken inzake fiscale rechtvaardigheid werden geëist.

Jammer genoeg heeft de minister onder druk van de werkgevers geen advies gevraagd aan de CRB. De sociale partners werden opnieuw terzijde geschoven bij de onderhandelingen over een essentieel onderdeel van de herverdeling van de gecreëerde toegevoegde waarde.

Uiteindelijk is dit ontwerp van belastinghervorming van de minister in de archieven van het ministerie van Financiën belanden en werd er aan het einde van de Vivaldi-regeerperiode weinig vooruitgang geboekt.

De verlaging van de Bijzondere Socialezekerheidsbijdrage kan wel een vooruitgang worden genoemd, aangezien deze heeft geleid tot een lagere bijdrage voor de laagste lonen ... maar we betreuren dat er geen werkelijk structurele maatregelen zijn voorzien om de compenserende inkomsten voor de socialezekerheidsbegroting te verzekeren.

In deze periode heeft het ABVV actief deelgenomen aan de werkzaamheden van de Franstalige en Nederlandstalige Netwerken voor Rechtvaardige Fiscaliteit (NRF). Zo heeft het ABVV met name in 2023 deelgenomen aan een reeks lunchdebatten over verschillende aspecten van het belastingdebat (belasting op meerwaarden, belasting van multinationals, enz.). Dit heeft geleid tot het opstellen van het Memorandum van deze twee netwerken met het oog op de verkiezingen van 2024. In het kader van de pre-electurale debatten heeft het ABVV, via haar voorzitter, in maart 2024 het woord gevoerd tijdens de studiedag die door het NRF werd georganiseerd.

Na enkele jaren stilte werd aan Nederlandstalige zijde in juni 2023 het vroegere Financieel Actienetwerk (FAN) heropgestart onder de naam Netwerk Rechtvaardige Fiscaliteit (NRF), met website en een actieve Facebook-pagina. Er werd, onder inhoudelijke leiding van het federaal ABVV, een Memorandum opgesteld voor de verkiezingen van 2025 met zeer gelijklopende versies van het NRF en het RJF. Verschillende evenementen werden georganiseerd: een studiedag voor Tax Justice Day 2023 (22/06/2023), een conferentie georganiseerd door RJF en NRF in het federaal parlement over welke belastinghervorming in België doorgevoerd moet worden (25/03/2024), en een lezing door fiscaal jurist Paul Verhaege over de digitaks (26/05/2025).

Nog altijd in het kader van de verkiezingscampagne van 2024 en gezien de belangrijke begrotingsuitdagingen die op België afkomen, heeft het federaal ABVV in haar 1 mei-boodschap in 2024 besloten om te wijzen op de noodzaak van evenwichtige inspanningen inzake de bijdragen tot de overheidsinkomsten.

De boodschap van het ABVV steunde op onze congresresoluties en ons memorandum en was opgebouwd rond deze 4 belangrijke eisen:

1. Een vermogensbelasting op de grote fortuinen invoeren
2. Een echte meerwaardenbelasting invoeren
3. De belastingschijven 52,5% en 55% opnieuw invoeren
4. De 'gecamoufleerde' subsidies van de BNB aan de financiële sector beëindigen

Na de verkiezingen van 2024 heeft het ABVV campagnes gevoerd om te wijzen op de gevolgen van de voorstellen tot wijziging van fiscale bepalingen die tijdens de politieke onderhandelingen over de vorming van een federale regering op tafel waren gelegd. Deze campagnes vestigden met name de aandacht op de gevolgen van de geleidelijke afschaffing van het specifieke belastingstelsel voor vervangingsinkomsten (pensioen, werkloosheidsuitkering, ziekte-uitkeringen) of van de geleidelijke afschaffing van het huwelijksquotiënt.

8. Vergroening en verduurzaming van onze fiscaliteit

Het ABVV heeft de afgelopen jaren actief gepleit voor een fiscaliteit die bijdraagt aan een rechtvaardige ecologische transitie. In het kader van de klimaattafels en op basis van het advies van het FRDO over Rechtvaardige Transitie, heeft het ABVV duidelijk gemaakt dat de fiscale instrumenten die ingezet worden om de CO₂-uitstoot te verminderen of om de energietransitie te ondersteunen, altijd vergezeld moeten gaan van sociale compensaties voor werknemers en kwetsbare gezinnen. Het doel is een dubbel voordeel: enerzijds de noodzakelijke milieudoelstellingen halen, anderzijds de inkomens van werknemers en gezinnen beschermen, zodat de transitie sociaal rechtvaardig verloopt.

In voorbereiding op de verkiezingen heeft het ABVV zijn standpunten gebundeld in het KC-Memorandum, waarin wordt benadrukt dat vergroening van de fiscaliteit niet mag leiden tot extra lasten voor de laagste inkomens, maar dat zij juist kansen moeten krijgen om te participeren in een duurzame economie. Het memorandum bevat voorstellen voor een progressieve vergroening van belastingen, waarbij hogere vervuilers zwaarder worden aangeslagen en de opbrengsten gebruikt worden om groene investeringen te financieren en sociale ongelijkheid te verkleinen.

Een belangrijk instrument op Europees niveau is het Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) van de Europese Unie, dat een tarief oplegt op CO₂-intensieve importproducten. Het ABVV volgt de implementatie van de CBAM nauwgezet en pleit ervoor dat de opbrengsten van deze heffingen niet enkel in de staatskas vloeien, maar ook worden ingezet voor het ondersteunen van werknemers in sectoren die getroffen worden door de Europese vergroening. Op die manier kan het CBAM bijdragen aan een transitie die zowel ecologisch als sociaal duurzaam is.

Door deze aanpak streeft het ABVV naar een fiscaliteit die vergroent, de industrie en economie stimuleert om te verduurzamen, en tegelijkertijd de sociale bescherming versterkt. Alleen een rechtvaardige vergroening van de fiscaliteit kan ervoor zorgen dat de transitie naar een klimaatneutrale economie breed gedragen wordt en dat niemand achterblijft.

9. Herdenken van het Europees beleid

Jaarlijkse wordt in gemeenschappelijk vakbondsfrent een grondige analyse gemaakt van de Europese aanbevelingen die België krijgt. We maken ons eigen alternatief syndicaal landenverslag op en proberen daarmee het neoliberale narratief te counteren. Dit verslag wordt gepresenteerd aan vertegenwoordigers van de Europese Commissie, maar dient ook als input naar ontmoetingen met het IMF en de OESO. Het verslag geeft een coherente sociaaleconomisch analyse met focus op de sociale gevolgen van het beleid (een evaluatie aan de hand van de Europese pijler voor sociale rechten) en biedt alternatieven voor het economisch beleid, door onder meer een alternatieve begrotingsstrategie voor te stellen.

Binnen de CRB bestaat een formele dialoog met de Europese Commissie waarin de sociaaleconomische situatie/begroting en de landenspecifieke aanbevelingen worden besproken. Het syndicale landenverslag dient als basis om deze discussies te voeren en om een alternatieve visie rond sociaaleconomisch beleid naar voren te schuiven.

HOOFDSTUK 5

Een inclusieve en solidaire samenleving



1. Gender en gelijkheid als politiek analyserooster

Doorheen de werkzaamheden van het ABVV wordt het politieke analyserooster 'gender en gelijkheid' steeds nauwgezet toegepast.

De periode 2022-2025 werd op gendervlak voornamelijk gekenmerkt door de opmars en 'normalisering' van conservatief, populistisch en extreemrechts gedachtengoed en taalgebruik en het daaruit volgend toenemend geweld op vrouwen en de LGBTQI+-gemeenschap. Onderzoek, onderwijs en aanbevelingen met betrekking tot een inclusief gender- en diversiteitsbeleid worden hard getackeld. Verworvenheden van vrouwen- en LGBTQI+-rechten staan overal opnieuw ter discussie en worden zelfs afgevoerd. Een frappant voorbeeld is de afschaffing of inperking van het recht op abortus in de VS, maar ook in Europa en zelfs in eigen land waar de uitbreiding van de abortuswet terug de koelkast in ging.

De regeringen en het beleid

Na de Vivaldi-regering die qua samenstelling paritair gestart was, is er met de Arizona-formatie geen sprake meer van gendergelijkheid. Integendeel, zowel de regering als de hele kern en het merendeel van kabinetsmedewerkers zijn mannen. Dat vertaalde zich in antivrouwenmaatregelen, zowel wat betreft het arbeidsmarktbeleid als de werkloosheid, de pensioenen en de fiscaliteit.

De voorziene 8 maart-campagne 2025 over de ongelijke verdeling van zorg en huishoudelijke taken werd uitgesteld gezet om plaats te ruimen voor de campagne "Waar zijn de vrouwen? In de vuurlijn." 10 jaar na de eerste ABVV-vrouwenmanifestatie tegen de maatregelen van de "Zweedse" regering Michel staan vrouwen in België opnieuw in de vuurlijn, en deze keer nog veel dichter. De nota "Arizona: een mannenclub blind voor de realiteit van vrouwen" lijst deze reeks van antivrouwenmaatregelen op. Nochtans is het wettelijk verplicht om bij nieuwe maatregelen een genderimpactanalyse uit te voeren. Dit is niet gebeurd, waardoor achteraf blijkt dat de maatregelen de ongelijkheid zullen vergroten.

De mannelijke federale minister van Gelijke Kansen Rob Beenders (Vooruit) kreeg er tegelijkertijd de bevoegdheden consumentenbescherming, sociale fraudebestrijding en personen met een handicap bovenop. Het is nog afwachten of hij evenveel aandacht schenkt aan de gelijkheid van vrouwen en mannen en een beleid van gendermainstreaming in alle domeinen kan waarmaken.

Op Europees niveau werd Hadja Lahbib (MR) Eurocommissaris voor Gelijkheid, Paraatheid en Crisisbeheer. Inzake Gelijkheid heeft zij als taak het bevorderen van gelijkheid en inclusie, het verdedigen van de rechten van minderheden met als doel de samenleving en het sociaal model voor iedereen eerlijker te maken. Gezien de verrechtsing op Europees niveau, de bewapeningswedloop en de drastische besparingsmaatregelen zal er qua gelijkheid en inclusie niet veel te verwachten zijn. Deze commissaris voor Gelijkheid weigert zelfs om een ontmoeting aan te gaan met het Vrouwencomité van het Europees Vakverbond. Sociale partners bestaan voor haar blijkbaar alleen uit werkgeversvertegenwoordigers, wat uiteraard te verwachten was gezien haar achtergrond.

De bruto jaarloonskloof tussen vrouwen en mannen daalde met 2,8%, van 22,7% in 2022 (datajaar 2019) naar 19,9% in 2025 (datajaar 2022).

Jaarlijkse actiedag voor de Dag voor Gelijk Loon v/m:

- 20/3/2023: Vanaf 15.14 u mogen vrouwen stoppen met werken want vanaf dan worden ze niet meer betaald (jaarloonskloof v/m: 22,7%).
- 17/3/2024: 21% btw onrechtvaardig? En de loonskloof v/m dan? (Jaarloonskloof v/m: 21%)
- 14/3/2025: Vrouwen moeten tot 14 maart 2025 werken om evenveel te verdienen als mannen in 2024 al hebben verdiend. (Jaarloonskloof v/m: 19,9%)

De versterking van de wet van 2012, die betrekking heeft op de loonskloof tussen vrouwen en mannen, werd opgeschort gezet omdat op Europees niveau op 10 mei 2023 de Richtlijn (EU) 2023/970 werd gestemd ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid d.m.v. beloningstransparantie en handhavingsmechanismen. De lidstaten dienen deze richtlijn om te zetten in nationale wetgeving of cao's tegen ten laatste 7 juni 2026 en dit zowel voor de privé- als voor de openbare sector.

Sinds september 2024 zijn in de Nationale Arbeidsraad besprekingen gaande om de Europese Richtlijn Loontransparantie om te zetten.

Het is de bedoeling om een advies uit te brengen (met onze visie op de nodige wetswijzigingen), gepaard gaand met een wijziging van cao nr. 38 (werving en selectie van werknemers) en een volledig nieuwe cao die de bepalingen van cao nr. 25 (gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers) incorporeert.

2. Strijden voor democratie. Nee tegen discriminatie en racisme

Het ABVV nam deel aan de Evaluatiecommissie voor antidiscriminatiewetten en stelde mee het eindrapport van 12 augustus 2022 op. In 2022 en 2023 hebben de federale regering, het Brussels Gewest, de Federatie Wallonië-Brussel en het Waals Gewest elk hun eigen actieplan gelanceerd, maar er bestaat nog steeds geen interfederale strategie ter bestrijding van racisme.

De regelgeving ter bestrijding van discriminatie werd in juli 2023 gewijzigd. Een nieuwe wet ter verbetering van de federale antidiscriminatiewetgeving voorzag in een verdrievoudiging van de schadevergoedingsbedragen, de erkenning van meervoudige en nieuwe vormen van discriminatie, alsook de mogelijkheid voor belangengroepen om in bepaalde gevallen een rechtszaak aan te spannen zonder toestemming van het slachtoffer.

In september 2023 heeft het Hof van Cassatie het cassatieberoep van Jeff Hoeyberghs verworpen. Hij was veroordeeld voor overtredingen van de Seksismewet en de Genderwet, wegens vrouwonvriendelijke en seksistische uitspraken die hij tijdens een openbare lezing had gedaan.

Wet van 3 mei 2024 houdende bepalingen inzake sekswork, door analisten, de sociale partners van het paritair comité voor de horeca, de inspectiediensten voor welzijn op het werk, de politie, enz.

In een arrest van het Hof van Cassatie van 2 juni 2025 (AG Insurance c. V. H. en Seris Security) wordt het beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen toegepast op de aanvullende socialezekerheidsstelsels (met het ABVV als verweerster)

De wet van 7 april 2023 ter bescherming tegen represailles van personen die discriminatie melden, tot wijziging van de welzijnswet van 4 augustus 1996 en van de drie federale antidiscriminatiewetten (gendergelijkheidswet, antiracismewet, antidiscriminatiewet), is goedgekeurd naar aanleiding van het gedeeltelijk verdeelde advies nr. 2.265 van de NAR van 21 december 2021. Bovendien heeft de wet van 22 juni 2023 tot hervorming van de antiracismewetgeving gezorgd voor een betere schadeloosstelling van slachtoffers (buiten de arbeidsrelatie) en de erkenning van cumulatieve en intersectionele discriminatie door associatie en discriminatie op basis van een verondersteld criterium, in overeenstemming met de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie.

Advies nr. 2396 van de NAR van 19 december 2023 betreffende de uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen inzake arbeid voorziet onder andere in opleidingsplannen (hoofdstuk 9), het monitoren van diversiteit in de bedrijfssectoren (hoofdstuk 11) en meer investeringen in opleiding (hoofdstuk 12). Op 12 juni 2025 werd de bijgewerkte NAR-brochure „Diversiteit en gelijkheid bij aanwerving bevorderen” gepubliceerd. Het ABVV reageerde op 5 mei 2025 eveneens op de Amerikaanse dreigementen tegen het diversiteitsbeleid in bedrijven in Europa.

Het ABVV beschikt bovendien over een samenwerkingsprotocol met Unia. Er werden verschillende evaluatiebijeenkomsten georganiseerd met Unia en de intergewestelijken en complexe dossiers werden opgevolgd. Het ABVV neemt elk jaar deel aan de demonstratie tegen racisme. Ook de kwestie van de uitsluiting van kandidaat-leden of verkozenen voor extreemrechtse partijen kwam aan de orde, evenals de eventuele noodzaak om de statuten van het ABVV te wijzigen. Op 4 oktober 2024 heeft het ABVV in gemeenschappelijk front bij het Grondwettelijk Hof een beroep tot nietigverklaring ingesteld tegen artikel 547 van Boek II van het Strafwetboek, dat het delict van kwaadwillige aantasting van het staatsgezag invoert. Daarnaast werkt het ABVV samen met het EVV aan het opstellen van een actieplan om extreemrechts te bestrijden.

Maar we stellen vast dat er geen enkele vooruitgang wordt geboekt inzake de regularisering van het verblijf van mensen zonder papieren. Het ABVV heeft het regeerakkoord geanalyseerd voor wat asiel en migratie betreft. Elk jaar worden tijdens drie of vier vergaderingen van de Commissie mobiele werknemers, migratie en sociale dumping een aantal actuele kwesties besproken en kunnen de verzuchtingen van de basis doorstromen.

Op Europees niveau heeft het ABVV actief deelgenomen aan het Comité migratie en inclusie van het EVV. De werkzaamheden gingen onder andere over het Pact inzake migratie en asiel. Daarbij lag de nadruk op de screening, detentie en behandeling van asielaanvragen buiten de landsgrenzen (hotspots). Deze werden kritisch geanalyseerd vanwege de vastgestelde achteruitgang op het gebied van de grondrechten. De nadruk lag ook op de „Pool of Talent”, waarbij Europese parlementsleden werden gesensibiliseerd voor de risico's van sociale dumping en toegenomen uitbuiting wegens een gebrek aan controle op rekruteringsbemiddelaars;

alsook op de herziening van de richtlijn inzake de gecombineerde vergunning, die er op enkele punten op vooruit is gegaan.

3. Kwalitatieve en universele openbare diensten

Het ABVV heeft de voorbije jaren verschillende acties gevoerd ter verdediging van sterke en toegankelijke openbare diensten. Daarbij stond centraal dat publieke dienstverlening geen kost is, maar een investering in sociale cohesie, gelijke kansen en economische stabiliteit.

Zo nam het ABVV deel aan nationale en sectorale actiedagen tegen besparingen in de publieke sector. Er werd gemobiliseerd tegen personeelstekorten, werkdruk en onderfinanciering, en voor betere arbeidsvoorwaarden en koopkracht voor het overheidspersoneel onder leiding van het ACOD

Daarnaast voerde het ABVV campagne tegen privatisering en vermarkting van publieke diensten. Er werd gewaarschuwd voor de gevolgen van uitbesteding en liberalisering, onder meer in de energiesector, de postbedeling en het openbaar vervoer, waarbij kwaliteit, betaalbaarheid en arbeidsvoorwaarden onder druk komen te staan.

In de verregaande digitalisering van de dienstverlening drukken wij hard op het belang van de effectieve toegankelijkheid van de publieke dienstverlening. Hierover werd samen met tientallen organisaties ondertekend.

In het kader van begrotingsdebatten en regeringsonderhandelingen benadrukte het ABVV telkens opnieuw het belang van voldoende structurele financiering van openbare diensten. Daarbij werd gewezen op de noodzaak van rechtvaardige fiscaliteit als hefboom om publieke investeringen mogelijk te maken.

Het ABVV nam deel aan Europese mobilisaties ter verdediging van publieke diensten en tegen besparingsbeleid opgelegd via Europese begrotingsregels.

Onze kernboodschap blijft dat sterke openbare diensten essentieel zijn voor sociale rechtvaardigheid, de ecologische transitie en het garanderen van fundamentele rechten voor iedereen.

4. Syndicale vrijheden waarborgen

ABVV-initiatief voor de oprichting van een verruimd gemeenschappelijk front

Deze coalitie is opgebouwd rond het recht om te protesteren, samen met organisaties uit het middenveld (Amnesty International, Greenpeace, de Liga voor de Mensenrechten, enz.). De coalitie heeft talrijke acties georganiseerd tegen het wetsvoorstel voor een gerechtelijk betogingsverbod dat minister Van Quickenborne tijdens de vorige regeerperiode had ingediend. Dankzij deze acties kon het wetsvoorstel worden tegengehouden en werd het uiteindelijk niet in de plenaire zitting van de Kamer ter stemming gebracht. Verschillende leden van de coalitie hebben ook beroep aangetekend bij het Grondwettelijk Hof tegen de nieuwe inbreuk van “kwaadwillige aantasting van het staatsgezag”. De coalitie heeft een manifest opgesteld met haar doelstellingen, vaststellingen en aanbevelingen op het gebied van het recht om te protesteren. Ze heeft haar acties voortgezet in het kader van de Arizona-coalitie, onder andere wat betreft de wet-Quintin, die het mogelijk maakt om verenigingen te verbieden, te ontbinden of hun tegoeden te bevriezen.

Het ABVV volgt juridisch en syndicaal de maatregelen op die de vrijheid van vergaderen en betogen, van meningsuiting en staken aantasten.

Zo werden er binnen de instanties van het ABVV verschillende kritische analyses opgesteld en besproken, wat geleid heeft tot protestacties en gerechtelijke acties, onder andere:

- de herziening van het strafbare feit “kwaadwillige belemmering van het verkeer”,
- De omzendbrief van minister Verlinden betreffende het individuele en preventieve verbod om te betogen (september 2022),
- verschillende voorstellen inzake gemeentelijke administratieve sancties (GAS) en verschillende procedures om de GAS-boetes die aan het ABVV werden opgelegd, te bestrijden,
- het wetsontwerp tot hervorming van het Strafwetboek dat een gerechtelijk betogingsverbod omvat (zie hierboven),
- de rechtszaak bij het Grondwettelijk Hof (samen met de coalitie “Recht op Protest”) tegen de kwaadwillige aantasting van het staatsgezag.

Het ABVV heeft meer specifiek de vakbondsleden, die individueel strafrechtelijk werden vervolgd na stakingsacties, opgevolgd en ondersteund:

- Zo hebben we in de zaak van de Brug van Cheratte de beroepsprocedures, de cassatieprocedure en het beroep bij het Europees Hof voor de Rechten van de Mens gevolgd. Op initiatief van het ABVV hebben de Liga voor de Mensenrechten en het EVV zich bij het Hof als amicus curiae opgesteld, wat betekent dat ze het Hof hebben geïnformeerd over verschillende punten ter ondersteuning van de stakers.
- Vervolging van vakbondsleden die in Luik hadden betoogd tijdens de covidperiode zonder de afstandsregels na te leven, wat hun vrijspraak heeft opgeleverd.
- Vervolging van een vakbondslid dat had deelgenomen aan een betoging aan de gevangenis van Lantin, waar een in brand gestoken pallet het wegdek zou hebben beschadigd, wat in beroep eveneens tot vrijspraak heeft geleid.
- Vervolging wegens oproer na een voorafgaand concert in het kader van de mobilisatie tegen racisme en fascisme in Verviers en Dison, in maart 2025, wat aanleiding gaf tot een veroordeling tot een werkstraf.

Vakbondsvrijheden:

- Elk jaar vult het ABVV in gemeenschappelijk vakbondsfront de vragenlijst van het IVV in, wat leidt tot de publicatie van de Global Rights Index. Dit jaarlijkse wereldwijde onderzoek brengt de schendingen van de rechten van werknemers en werkneemsters in kaart – die vrijheidsrechten die de basis vormen voor de democratische rechtsstaat en eerlijke arbeidsomstandigheden voor iedereen. De Index 2025 laat zien dat de wereldwijde crisis voor werknemers en vakbonden sterk is verergerd.
- Het ABVV staat in voor de jaarlijkse opvolging van de werkzaamheden van de Commissie voor de Toepassing van de Normen (CAN) tijdens de Internationale Arbeidsconferentie. Elk jaar onderzoekt de CAN hoe de lidstaten de internationale arbeidsverdragen toepassen, op basis van het rapport van de Commissie van Deskundigen om ervoor te zorgen dat de normen worden nageleefd.
- Eveneens bij de IAO heeft het ABVV van 17 tot 21 februari 2025 deelgenomen aan een tripartiete technische vergadering over de toegang tot het arbeidsrecht voor iedereen. Het doel bestond erin om aanbevelingen te doen aan de Raad van Bestuur betreffende een betere toegang tot justitie.
- Wij stellen elk jaar rapporten op over de al dan niet geratificeerde verdragen van de IAO (in gemeenschappelijk vakbondsfront en in samenwerking met de collega's van de studiedienst).
- De verkiezingsprogramma's, het ontwerp van akkoord en het regeerakkoord werden bestudeerd vanuit het standpunt van de vakbondsvrijheden.
- Verschillende studies gingen over kwesties in verband met het vakbondsstatuut van een feitelijke vereniging: de kwestie van de dagvaarding en de KBO-inschrijving; het wetsvoorstel over de rechtspersoonlijkheid van vakbonden (opstellen van een advies in gemeenschappelijk vakbondsfront, samen met een vraag om advies aan twee deskundigen).

Stakingsrecht

Het ABVV volgt de lopende procedure bij het Internationaal Gerechtshof over het stakingsrecht en IAO-Verdrag nr. 87 en is betrokken bij de discussiegroep met internationale experts over dit onderwerp. Het neemt ook deel aan de bijeenkomsten van de „Fundamental Rights and Litigation Advisory Group“ van het EVV, waar de verschillende kwesties worden besproken die vakbondssactie en grondrechten met elkaar verbinden.

Het ABVV heeft de campagne van het EVV opgevolgd rond het stakingsrecht, dat door nieuwe Europese wetgeving (de IUMU-verordening) bedreigd wordt en heeft alle Belgische democratische leden van het Europees Parlement rechtstreeks aangeschreven om te vragen om een clausule voor bescherming van de vakbondsvrijheden, de zogenaamde „Monti-clausule“, in de tekst op te nemen, die uiteindelijk ook is opgenomen. Het ABVV heeft ook informatie gegeven over verschillende solidariteitsacties. Er is ook een studie gemaakt over situaties van opvoering en lock-out, met name in de Audi-zaak.

Er was opvolging van verschillende voorstellen en ontwerpen die de vakbondsvrijheden aantasten, met name teksten die de vrijheid om te werken willen definiëren (MR), betreffende het recht op collectieve actie (N-VA), om de inzet van studenten bij een staking te verbieden (PS en PTB) en die rechtspersoonlijkheid willen geven aan vakbonden (MR).

Aangezien het aantal eenzijdige verzoekschriften toeneemt, met name in het Delhaize-dossier, heeft het ABVV verschillende acties ondernomen in gemeenschappelijk vakbondsfront: het inventariseren en analyseren van de uitgevaardigde beschikkingen; een interventie in het kader van een prejudiciële vraag voor het Grondwettelijk Hof, wat leidde tot arrest nr. 123/2024 van 14 november 2024, dat gunstig was voor de stakers omdat het de mogelijkheden voor werkgevers om eenzijdige verzoekschriften in te dienen sterk beperkt; en een verzoek om cassatie tegen het arrest van 19 december 2024 van het Hof van Beroep te Gent in het Delhaize-dossier, dat jammer genoeg ongunstig voor ons afliep.

Het ABVV volgt ook de kwestie van de actualisering van de ‘gentlemen’s agreement’ op, die momenteel in de G10 wordt besproken. De bescherming van afgevaardigden wordt nauwlettend opgevolgd in de rechtspraak, met name wat betreft het ontslag van afgevaardigden en de cumul van beschermingsvergoeding en vergoeding wegens vakbondsdiscriminatie, een kwestie waarover de rechtspraak nog steeds verdeeld is. Op 3 april 2025 werd er een webinar georganiseerd om de principes rond de bescherming van afgevaardigden te herhalen, met een praktische aanpak en concrete voorbeelden.

De modernisering van de paritaire comités werd besproken in de NAR, wat heeft geleid tot de adviezen nr. 2234 en 2305 en de wet van 26 december 2022. Naar aanleiding van het regeerakkoord waarin een vermindering van het aantal paritaire comités tegen 1 januari 2027 is voorzien om het sociaal overleg te moderniseren, lopen er momenteel nieuwe besprekingen in de NAR. Ook de verkiezingsprogramma’s, het Arizona-akkoord en de gevolgen daarvan werden geanalyseerd.

De Commissie Vakbondsvrijheden vergadert maandelijks en biedt een platform voor uitwisseling en reflectie over alle problematieken die te maken hebben met vakbondsvrijheden. Het ABVV heeft rond dit thema al verschillende opleidingen en initiatieven georganiseerd: een informatiesessie over vakbondsvrijheden op 12 september 2023; een opleiding over de sociale verkiezingen met een onderdeel over de bescherming van afgevaardigden op 3 december 2023; een conferentie-debat van de coalitie “Recht op protest” op 3 oktober 2024 aan de ULB met verspreiding van een manifest; de conferentie “Vakbondsvrijheid onder druk” op 25 juni 2024 bij het ABVV in Roeselare; en een webinar over de bescherming van afgevaardigden op 3 april 2025. Ook het opstellen en publiceren, in maart 2025, van een praktische gids over het stakingsrecht moet vermeld worden.

HOOFDSTUK 6

Sterke vakbond



1. Ledenevolutie

Elk jaar voert het ABVV een studie uit over de evolutie van zijn ledenaantal op basis van de definitieve cijfers van het jaar voordien. Het jaar 2020 werd voor het eerst sinds 2015 gekenmerkt door een dubbele stijging:

- het ledenaantal;
- de verhouding tussen het totale ledenaantal en de totale beroepsbevolking.

Dit herstel werd niet bevestigd in de daaropvolgende jaren. Het jaar 2024 werd ook gekenmerkt door een lichte daling van 2,12% (-31.471 leden), groter dan die in 2023 (0,83%, hetzij een verlies van 12.380 leden). Dit is de tweede grootste daling sinds 2010, de grootste daling dateert van 2021 (-2,21%).

De daling blijft echter vrij klein: deze algemene daling moet worden genuanceerd en kan worden verklaard door verschillende (vooral externe) factoren.

We kunnen de ontwikkeling sinds vorig jaar beknopt samenvatten met de volgende aanvullende vaststellingen:

- Lichte daling van het aantal actieve leden: - 2,27% (- 23.668);
- Lichte (maar constante) stijging van het aantal jongeren onder de 25 jaar in ons totale ledenbestand: + 0,68% (+ 6.443 jeugdige leden);
- Lichte (maar constante) stijging van het aantal leden ouder dan 65 jaar in ons totale ledenbestand: + 1,67% (+ 415 oudere leden);
- Daling van 17.127 leden in de leeftijdscategorie van 36 tot 55 jaar, d.w.z. een lichte daling van 0,25% in ons totale ledenbestand;
- De verdeling tussen mannen en vrouwen blijft relatief stabiel, met een verhouding van 44,12% (vrouwen) en 55,88% (mannen).

2. Sociale verkiezingen 2024

Een nieuw intern team organiseerde sociale verkiezingen van mei 2024 (samenwerking tussen verschillende diensten). In een besparingsronde werd de dienst “bedrijven” opgedoekt en werden de taken van deze dienst overgenomen door de studiediensten.

Deze aanpassing bood de gelegenheid om ook **bepaalde interne werkmethodes aan te passen**. Er werd beslist om in plaats van de (verouderde en instabiel geworden) AS400 een Sharepoint te ontwikkelen om de informatiestromen tussen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het ABVV en de centrales te organiseren. Er werd in de centrales een groep referentiepersonen aangeduid om de communicatie tussen het ABVV en de Centrales te verbeteren. Het interne beheer werd verzekerd door een taskforce, samengesteld uit alle diensten die bij de sociale verkiezingen betrokken zijn. De taskforce vergaderde wekelijks. De studiedienst verzorgde de algemene interne coördinatie, in samenwerking met de commissie sociale verkiezingen, de IT-dienst, de communicatiedienst en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Tijdens de hele periode van de sociale verkiezingen (december 2023 – mei 2024) stond een **juridische permanentie** in het Nederlands en Frans ter beschikking via e-mail en telefoon. De studiedienst stelde ook brochures en nota's op over de sociale verkiezingen en werkte actief samen met de IT-dienst en de communicatiedienst. De ABVV-app werd uitgebreid : niet alleen de kieskalender kan geraadpleegd worden, maar ook de berekening en verdeling van het aantal mandaten.

De sociale verkiezingen van 2024 vonden plaats tussen 13 en 24 mei 2024. De persconferentie van de minister vond plaats op 30 mei 2024 (voorlopige resultaten). De definitieve resultaten werden in oktober 2024 bekendgemaakt. Die bevestigden dat het ABVV **zijn grootste vooruitgang in 20 jaar** heeft geboekt. In meer dan 7.000 bedrijven in het hele land hebben de werknemers en werkneemsters vaker op het ABVV gestemd, wat zich vertaalde in een groter aantal afgevaardigden in de overlegorganen. Het ABVV behaalde meer dan 34% van de zetels in de overlegorganen, zowel in de ondernemingsraden als in de CPBW's. Dit betreft een stijging met +1,15% voor de ondernemingsraden en +0,91% voor de CPBW's ten opzichte van de vorige sociale verkiezingen van 2020.

Ook tijdens de 4 jaren tussen twee periodes van sociale verkiezingen wordt er gewerkt rond de sociale verkiezingen:

- Voor de studiedienst, de IT-dienst en de communicatiedienst werd reeds een actieplan voor de sociale verkiezingen van 2028 uitgewerkt. Dit zal als leidraad dienen tot aan de sociale verkiezingen van 2028.

- Momenteel wordt er voor de sociale verkiezingen van 2028 ook een nieuwe interne IT-applicatie ontwikkeld, die de AS400 zal vervangen. Een werkgroep met vertegenwoordigers van alle centrales vergadert hierover maandelijks sinds eind 2024.
- De studiedienst volgt de werkzaamheden van de FOD Werkgelegenheid op voor de hervorming van de wet op de sociale verkiezingen en de onderhandelingen van het advies aan de NAR in 2026.
- De studiedienst en de IT-dienst nemen deel aan de werkvergaderingen in de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om de webinterface van de sociale verkiezingen van 2028 te verbeteren.

3. Sociale rechters

Naar aanleiding van de uitslagen van de sociale verkiezingen 2024, werden het aantal mandaten voor het ABVV voor sociale rechters binnen de arbeidsgerechten berekend. Verschillende nota's werden opgesteld om het aantal mandaten voor het ABVV per arrondissement te bepalen.

Op 19 december 2023 verscheen het officieel bericht waarmee aan de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties wordt gevraagd om hun kandidaat-rechters en raadsheren in sociale zaken voor de mandaatperiode 2024-2029 binnen de 3 maanden na publicatie te bezorgen aan de FOD WASO.

Eind 2025 zijn 250 sociale rechters (her)benoemd op een totaal van 301 vacante mandaten.

Op 27 november 2024 vond een hybride studiedag plaats voor de sociaal rechters. Prof. Elise Dermine gaf een toelichting wat betreft een onderzoek naar de toegang tot de arbeidsgerechten. Ann Rogge (rechter arbeidsrechtbank Gent) lichtte de nieuwe Kamer voor Minnelijke Schikking toe, in het bijzonder de verzoenings- en bemiddelingsmogelijkheden binnen de arbeidsgerechten.

Binnende Nationale Arbeidsraad hebbende vertegenwoordigers van de vakbonden en de werkgeversorganisaties zich op 24 september 2024 unaniem uitgesproken voor het behoud van onafhankelijke arbeidsrechtbanken, arbeidshoven en arbeidsauditoraten (zie het advies 2.429). De sociale partners verwerpen het idee van de regering om deze juridische instellingen te laten opgaan in eenheidsrechtbanken of eenheidsparketten.

4. Vrouwen in de instanties van het ABVV

4.1 Het Federaal Vrouwenbureau

Het Federaal Vrouwenbureau (FVB) is samengesteld uit vertegenwoordigers van de centrales en de intergewestelijken onder leiding van de politiek verantwoordelijken, namelijk de voorzitter en de algemeen secretaris van het ABVV.

Het FVB vergadert normaal gezien 10 x per jaar en wordt telkens voorgezeten door 1 van de 3 intergewestelijke voorzitters van de Vrouwenbureaus (ABVV-Brussel, het Waals Vrouwenbureau en de Vlaamse Gendercommissie).

We constateerden dat niet alle mandaten ingevuld worden, dat de participatiegraad in de vergaderingen vermindert en dat de input vanuit de intergewestelijken heel verschillend is. Dat de Vlaamse gendercommissie niet meer samenkam, maakte het voor de woordvoester van het Vlaams ABVV onmogelijk om een gedragen standpunt te verdedigen in het FVB. In 2025 werd een nieuwe poging ondernomen om deze Vlaamse genderwerking te reboosten en te werken rond het thema 'Werkbaar Werk' met een genderdimensie.

Om de participatiegraad aan de vergaderingen van het FVB te verhogen, werd er in 2025 beslist om die voortaan afwisselend live en online te organiseren.

Een ander initiatief om bijvoorbeeld meer input vanop het terrein te krijgen rond een bepaald thema was de organisatie van een met militanten, afgevaardigden en medewerkers uit gewesten en centrales uitgebreid online FVB. Het thema was de 8 maart-campagne in 2025. Dit genereerde veel ideeën en praktische voorstellen.

Ook na het ABVV-Congres van 2022 werkte het Federaal Vrouwenbureau met een tweejaarlijks genderactieplan (september 2020-juli 2024 en september 2024-juli 2026).

Dit genderactieplan is een engagement dat werd aangegaan bij de ondertekening in 2004 van het Charter Gendermainstreaming door de drie Belgische vakbonden. In 2024 werd dit Charter herbevestigd door de vakbonden en werden er nieuwe engagementen aangegaan. Het stramien van het genderactieplan is sinds 2004 niet meer gewijzigd, wat maakt dat het voor het FVB als te theoretisch en te verbeteren werd beschouwd. Wellicht kan na het Congres in 2026 werk gemaakt worden van een meer dynamisch en concreter actieplan.

De bedoeling was dat dit actieplan besproken zou worden in de Opvolgingscommissie gelijkheid vrouw-man en nadien bezorgd zou worden aan het Federaal Bureau. Door het niet behalen van de aanwezigheidsvereiste van de Opvolgingscommissie gelijkheid vrouw-man kon dit niet gerealiseerd worden.

Het genderactieplan omvat:

- Het beleid inzake gendermainstreaming: de beslissingen van de ABVV-instanties moeten rekening houden met de genderimpact, indien nodig op basis van een gedetailleerde genderanalyse:
 - ▶ Waakzaam blijven en reageren tegen de vrouwenonvriendelijke politieke maatregelen van de regeringen en de wijzigende mentaliteit in de maatschappij over deze thema's.
 - ▶ Waken over de uitvoering van de actualiteitsmotie 'vrouwen' en de punten uit de congresresoluties die in het bijzonder handelen over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.
- Vormingen: Het genderbewustzijn verhogen bij mannen en vrouwen.
- Netwerkbeleid: De acties en verwezenlijkingen meer zichtbaarheid geven door gendermainstreaming te integreren.
- Verbetering van de vertegenwoordiging van de vrouwen in het ABVV via sociale verkiezingen:
 - ▶ Voorbereiding en analyse sociale verkiezingen 2024
 - ▶ Bestrijding van seksisme intern
- Vertegenwoordiging van de vrouwen in de instanties en de geledingen van het ABVV:
 - ▶ Wegwerken van het glazen plafond binnen het ABVV en zijn centrales.
 - ▶ Verbeteren van de vertegenwoordiging van de vrouwen binnen de instanties en geledingen van onze organisatie.
 - ▶ Specifieke aandacht besteden aan de jonge vrouwen.

4.2 De opvolgingscommissie

Deze statutaire instantie, bestaande uit leden van de federale bureaus, onder de verantwoordelijkheid van het federaal secretariaat, kwam in de periode 2022-2025 nauwelijks bijeen. We blijven opmerken dat het steeds dezelfde centrales zijn die wegblijven van de noodzakelijke discussie over hoe we de vertegenwoordiging van vrouwen in onze instanties kunnen verbeteren. Het tijdstip van de vergadering – tussen het FB en het FVB – bleek evenmin een succes. Nochtans moet de OCS 2 tot 4 keer per jaar vergaderen.

Dit bemoeilijkt de werkzaamheden van de opvolgingscommissie.

- Het verzamelen van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens m.b.t. de vertegenwoordiging van vrouwen in de instanties en geledingen van het ABVV blijft nog steeds een moeilijke zoektocht.
- Ook het verzamelen bij de centrales van het aantal kandidaten en verkozenen - opgesplitst in m/v - bij de sociale verkiezingen is moeilijk. Gelukkig kunnen we nu deze gegevens van de FOD WASO krijgen.
- Op het Congres in 2022 is de ABVV-gedragscode tegen geweld en seksisme gestemd en wordt deze als bijlage aan de statuten toegevoegd. In de voorbije periode moest er werk gemaakt worden van het uitwerken van procedures en een meldpunt om klachten te behandelen. Ook die werkzaamheden verlopen moeizaam. De bedoeling is dat deze procedure overal gedragen en nageleefd wordt, wat gezien enkele recente gevallen van seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag en de autonomie van de instanties hierin niet hoopvol is om een einde te stellen aan geweld en seksisme intern.
- Op het Congres 2022 werden voor het eerst de ABVV-statuten gerespecteerd voor wat betreft de minimale 1/3 vertegenwoordiging van vrouwen. Aan de centrales en intergewestelijken werd gevraagd aparte lijsten met gemandateerde mannen en vrouwen in te dienen, ter controle. Indien niet aan de voorwaarde werd voldaan, werden de instanties verplicht een oplossing te zoeken. Voor het Congres 2026 wordt momenteel bekeken hoe we dat minimum van 1/3 kunnen doen evolueren naar pariteit, een streefdoel verankerd in de statuten.

4.3 Het secretariaat, het bureau, het comité, het federaal congres

Art. 37 bis § 2 van de ABVV-statuten stelt dat “In al zijn interprofessionele instanties streeft het ABVV naar de pariteit man-vrouw. Bij gebrek daaraan garandeert het minstens een derde vertegenwoordiging van de vrouwen. Wanneer een geleding een derde vertegenwoordiging van de vrouwen niet kan bereiken, zorgt zij voor een vertegenwoordiging die overeenstemt met de eigen samenstelling man-vrouw. Instanties die deze representatieve vertegenwoordiging niet bereiken via directe verkiezingen, stellen bij hun installatie zelf een correctiemechanisme op om deze doelstelling stapsgewijze te bereiken.”

Na het Congres 2022, bestond het federaal secretariaat uit 4 vrouwen en 3 mannen. De vrouwen hebben de functie van algemeen secretaris ABVV, federaal secretaris ABVV, algemeen secretaris Vlaams ABVV en gewestelijk secretaris ABVV-Brussel. Sinds 1 januari 2025 is de samenstelling gewijzigd naar 3 vrouwen en 4 mannen. De voorzitter en de algemeen secretaris zijn mannen. De vrouwen hebben de functie van federaal secretaris ABVV, algemeen secretaris Vlaams ABVV en gewestelijk secretaris ABVV-Brussel.

Het federaal bureau voldoet nu aan de statuten. Deze werden aangepast na het congres van 2018 door de toevoeging van Art. 37 quater “Wat de vertegenwoordiging van de vrouwen in het Federaal Bureau betreft, worden 10 volwaardige mandaten toegekend aan de vertegenwoordiging van vrouwen in het Federaal Bureau”. Deze mandaten worden echter niet altijd ingevuld of vervangen bij vertrek.

Van het federaal comité worden de cijfers nog steeds niet systematisch bijgehouden. Nochtans moet deze federale instantie eveneens de statuten respecteren. Een lijst met gemandateerden is niet beschikbaar. Uit de bestaande mailinglijsten moet er nog zelf getrieerd worden wie gemandateerd is en wie observator is.

Voor het eerst in de geschiedenis van het ABVV werden de statuten m.b.t. de minimum 1/3 vertegenwoordiging van vrouwen op het ABVV-Congres van 2022 gerespecteerd. Hoewel dezelfde statuten ook bepalen dat we streven naar pariteit in alle instanties, was dit een minimale maar weliswaar belangrijke stap voorwaarts.



HOOFDSTUK 7

Gendergelijkheid

1. Sociale verkiezingen 2024

De voorbereidingen

De tijd dat werk en vakbond mannenzaken waren, ligt ver achter ons. Daarom is het belangrijk dat vrouwen mee beslissen over hun baan, loon, werkvoorwaarden, veiligheid, sociale voordelen, enzovoort. Ze moeten beter vertegenwoordigd zijn in vergaderingen, onderhandelingen en overlegorganen. Evenwichtige vertegenwoordiging betekent nl. evenwichtige beslissingen.

Daarom brachten we voor de sociale verkiezingen 2024 een flyer uit om meer vrouwelijke kandidaten aan te trekken: "Vrouwen én mannen, samen sterk voor alle collega's". Ook werd er aan de instanties die kandidatendagen in de gewesten organiseerden een budget toegekend om ook te focussen op vrouwen.

De resultaten

Op het vlak van gender deed het ABVV het niet best.

In totaal waren er tussen 2020 en 2024 voor zowel de OR als het CPBW meer vrouwelijke en mannelijke kandidaturen voor het ABVV. Toch daalde het aandeel vrouwelijke kandidaten tussen de SV van 2020 en 2024. Dit lijkt voornamelijk te wijten aan de lichte daling van het aandeel vrouwen in het aantal kandidaturen voor het CPBW.

Het ABVV heeft een verhoging gekend van het totaal aantal kandidaturen tussen 2020 en 2024, zowel bij de mannen als bij de vrouwen voor de OR, en bij de mannen voor het CPBW.

Van de 6.941 vrouwelijke ABVV-kandidaten voor de OR werden er 2.548 verkozen (39,71%). In de CPBW's telden we 3.350 verkozenen op 8.526 kandidates (39,29%).

We constateerden dat een vrouw die op een lijst van het ACV staat, één kans op twee heeft om verkozen te worden (48,72%). Dit percentage daalt tot één op drie voor het ABVV en één kans op vier voor de ACLVB.

T.o.v. 2020 viel voor de OR in de profitsector de grootste stijging te noteren bij vrouwelijke kandidaten met een kaderfunctie (+40). Bij de OR in de social profitsector was er een sterke stijging van het aantal vrouwelijke kandidaten in de categorie 'bedienden' (+228). Het aantal vrouwelijke kandidaten in de categorie 'arbeiders' in beide organen is gedaald.

Voor het CPBW in de profitsector werd er enkel bij jonge vrouwen een stijging opgetekend. Voor het CPBW in de social profitsector telde het ABVV minder vrouwelijke kandidaten voor de categorie 'arbeiders' en meer voor de categorie 'bedienden'.

De manier waarop het aandeel M/V in de tewerkstelling in ondernemingen wordt weerspiegeld in de samenstelling van de delegaties van de werknemersvertegenwoordigers en bij de leidinggevenden van de onderneming is ook interessant. In het algemeen zijn vrouwelijke afgevaardigden in beide organen ondervertegenwoordigd vergeleken met hun vertegenwoordiging in de tewerkstelling van de ondernemingen. Hetzelfde geldt voor het leidinggevend personeel van de ondernemingen.

2. Campagnes, acties en activiteiten

Campagnes Dag voor Gelijk Loon v/m

Al sinds 2005 voeren wij campagne voor gelijk loon voor vrouwen en mannen. Hiervoor verwijzen wij naar de loonkloofcijfers in het loonkloofrapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en berekenen wij de symbolische loonkloofdag.

20/3/2023: Vanaf 15.14u mogen vrouwen stoppen met werken want vanaf dan worden ze niet meer betaald. (Jaarloonkloof v/m: 22,7%)

17/3/2024: 21% btw onrechtvaardig? En de loonkloof v/m dan? (Jaarloonkloof v/m: 21%)

14/3/2025: Vrouwen moeten tot 14 maart 2025 werken om evenveel te verdienen als mannen in 2024 al hebben verdiend. (Jaarloonkloof v/m: 19,9%)

Andere campagnes en belangrijke data voor de rechten van vrouwen

8 maart - internationale dag voor de rechten van vrouwen

ABVV-acties en vrouwenstaking/feministische staking op 8 maart, internationale dag van strijd voor de rechten van vrouwen.

- 8/3/2023: “Dit is nog steeds niet normaal”
- 8/3/2024: De stem van vrouwen telt. Voor meer gelijkheid, overal.
- 8/3/2025: Waar zijn de vrouwen? In de vuurlijn.

Deelname en samenwerking met het Collectief 8 maart (nationaal en lokaal) en deelname aan de Wereldvrouwenmars in Brussel.

Acties voor het recht op abortus en de uitbreiding van de Belgische abortuswet met een termijn van 20 weken in plaats van de huidige 12 weken, de afschaffing van de bedenktijd van 6 dagen, de volledige depenalisering en de verankering van het recht op abortus in de Grondwet. Ondanks het feit dat een academisch rapport unaniem was voor een abortustermijn van minimum 18 weken werd de uitbreiding van de abortuswet onder de Vivaldi-regering tegengehouden en kwam deze onder Arizona opnieuw in de koelkast terecht...

Het ABVV bracht een affiche uit met als slogan “Abortus is een recht, verander de wet”.

Acties:

- My body, my choice op 28 september, internationale dag voor het recht op abortus.
- Actie op 30 juni 2022 aan de Amerikaanse ambassade in Brussel n.a.v. de afschaffing van het nationaal recht (arrest Roe versus Wade, 1973) op abortus door het Hoogerechtshof in de VS.
- 28 september 2023: Stand ABVV op het Luxemburgplein in Brussel – EU Abortion right coalition.
- Verschillende kleinere acties aan het parlement i.s.m. vrouwenorganisaties om door te zetten met de stemming.
- 19 september 2024: Vrouwenbus en actie voor het Justitiepaleis in Brussel: “Voor een abortus moeten we nog steeds naar Nederland. Verander de wet.”

Elkjaartrekken meer dan 350 vrouwen noodgedwongen naar Nederland voor een zwangerschapsonderbreking omdat ze de wettelijke termijn van 12 weken hebben overschreden. Wie niet de middelen heeft, moet gedwongen een ongewenste zwangerschap uitdragen. Op de dag van de heropening van het federale parlementaire jaar organiseerde het ‘Abortion Right platform’ daarom een grootschalige actie met de vraag aan de politici om eindelijk werk te maken van de nieuwe abortuswet. Vijftig jaar geleden organiseerden feministische bewegingen al “vrouwenbussen” voor vrouwen die naar Nederland trokken voor een abortus.

- 28 september: betoging met start aan de kathedraal van Sint-Michiël en Sint-Goedele vlak bij het Centraal Station in Brussel.

Herbevestiging op 3 oktober 2024 van het **Charter Gendermainstreaming** van 24 september 2004 door de 3 vakbonden + opname nieuwe engagementen.

11 november - nationale vrouwendag/ Dag van het Feminisme

11 november is sinds 1972 uitgeroepen tot nationale Vrouwendag in België. Furia, de organisator van deze dag brengt dan ieder jaar en telkens in een andere stad in Vlaanderen of in Brussel veel volk op de been voor debatten, panelgesprekken, workshops, feministische films, ... Het ABVV ontbreekt hier niet. In 2023 werd de Nationale Vrouwendag omgedoopt in de Dag van het Feminisme.

Locaties van het jaarlijks event:

- 2022: Brussel
- 2023: Gent
- 2024: Mechelen
- 2025: Antwerpen

25 november – internationale dag tegen geweld op vrouwen

- Deelname aan de jaarlijkse mars, georganiseerd door het platform Mirabal in Brussel.
- Campagnes “Stop het geweld tegen vrouwen, seksisme weg ermee!”
- Uitwerking van de Geweldmeter
- Goedkeuring van de ABVV-gedragscode voor een nultolerantie tegen geweld, seksuele intimidatie en seksisme (Congres 2022).

- België ratificeert op 13/6/2023 IAO-Conventie 190 en aanbevelingen 260 om een beleid te voeren ter voorkoming en bestrijding van geweld en intimidatie op de werkvloer, inclusief gendergerelateerd geweld.
- Het Belgisch parlement stemt op 13/7/2023 de Wet voor de preventie en de bestrijding van feminicides en gendergerelateerde dodingen.

3. Participatie in andere instellingen en instanties (België)

3.1 Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen

De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen is een federaal adviesorgaan om de feitelijke gelijkheid van mannen en vrouwen te realiseren en directe en indirecte genderdiscriminatie weg te werken.

De ABVV-genderwerking heeft een officieel mandaat in de maandelijkse bureauvergaderingen, de jaarlijkse algemene vergadering en in de verschillende commissies.

Sinds het najaar 2022 bracht de Raad o.m. volgende adviezen uit:

- Advies nr. 165 van 9 september 2022 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, betreffende de herziening van de bepalingen inzake borstvoedingspauzes.
- Advies 166 van 14 oktober 2022 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over (on) vrijwillig deeltijds werken.
- Advies nr. 167 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 18 november 2022 over de opschorting van de degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen tijdens de moederschapsrust - tweede onderzoek.
- Advies nr. 168 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 13 januari 2023 over een voorontwerp van wet tot wijziging van de drie federale antidiscriminatiewetten met nota over het “beschermd criterium” gezinsverantwoordelijkheden.
- Advies nr. 169 van 3 maart 2023 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, betreffende een wetsontwerp “dat de overdracht van het saldo van het ouderschapsverlof van de overleden ouder aan de overlevende ouder mogelijk maakt”.
- Advies nr. 170 van 7 juli 2023 van het Bureau van de Raad voor Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen, met betrekking tot de gezinsdimensie in pensioenen.
- Advies nr. 171 van [8] september 2023 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over het voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst.
- Advies 172 van 9 februari 2024 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de Richtlijn 2023/970 van 10 mei 2023 tot versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handavingsmechanismen (Opvolging van advies 155 van de Raad van 25 juni 2021 en van advies 161 van de Raad van 22 oktober 2021.)
- Advies nr. 173 van 13 juni 2025 van het bureau van de raad voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen, over de genderdimensie in het regeerakkoord (31 januari 2025) en de beleidsverklaringen van de federale ministers.

Al deze adviezen zijn te vinden op de website van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

3.2 Europees en internationaal

A. Het vrouwencomité van het EVV

Het Vrouwencomité van het EVV, waarin het ABVV vertegenwoordigd is, komt tweemaal per jaar samen, organiseert thematische seminars en conferenties en acties rond de Europese Equal Pay Day, de internationale vrouwendag op 8 maart, de internationale dag tegen geweld op vrouwen op 25 november, ...

Enkele belangrijke hoogtepunten:

- Op het EVV-Congres in Wenen (2023) was een sterke ABVV-delegatie (50/50 samengesteld) vertegenwoordigd, waarvan de gemandateerden op meerdere momenten het woord namen. Een van de woordvoersters van het FVB kwam tussen om 8 maart uit te roepen als een Europese stakingsdag voor de

rechten van de vrouwen. Onze toenmalige algemeen secretaris bracht eveneens een sterke toespraak op dit Congres.

- Een nieuw rapport m.b.t. gendergerelateerd geweld “Safe at home, safe at work, safe online”.
- Onder leiding van Commissievoorzitter Ursula Von der Leyen werden in de vorige legislatuur meerdere richtlijnen goedgekeurd en geïmplementeerd die de positie van vrouwen en meisjes in Europa versterkten: Work-Life balance, minimumloon, gender pay transparency, women on boards, gendergerelateerd geweld.
- De Europese verkiezingen in juni 2024 werden door het Vrouwencomité met argusogen gevolgd. De campagne “Vote for progress, not the backlash” leidde echter niet naar het verhoopte resultaat. De progressieve partijen en groepen zijn nu in de minderheid in het Europees parlement.
- Onder invloed van de nieuwe samenstelling in de Europese Instellingen na de verkiezingen van juni 2024, met een ruk naar rechts, extreemrechts en conservatief gedachtengoed wordt de vooruitgang inzake gendergelijkheid geblokkeerd. Een voorbode hiervan was de roadmap for women’s rights die de Europese Commissie n.a.v. 8 maart 2025, internationale dag voor de rechten van vrouwen, lanceerde. Deze politieke verklaring bevatte geen concrete maatregelen of instrumenten om vooruitgang te boeken inzake vrouwenrechten in de eerstvolgende jaren. Daarenboven is deze roadmap louter optioneel en kunnen de lidstaten deze beginselen al dan niet goedkeuren (opt-in of opt-out). Dit zou in volledige contradictie zijn met de EU-waarden en beginselen van de Europese Verdragen.
- De roadmap for women’s rights zou volgens de Commissie enkel als kompas dienen in de opmaak van een nieuwe Europese strategie voor gendergelijkheid (2026-2030). Het Vrouwencomité van het EVV nam samen met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties deel aan een hoorzitting met de Commissie om onze prioriteiten voor de komende periode kracht bij te zetten.
- Wij pleiten samen met het EVV voor een ambitieus actieplan met nieuwe bindende richtlijnen (inzake o.m. gendergerelateerd geweld op het werk, gelijk loon voor gelijkwaardig werk, artificiële intelligentie met oog voor de genderbias en -discriminatie, psychosociale risico’s en welzijn op het werk, meer investeringen in openbare diensten, kwalitatieve jobs, het vrijwaren van fundamentele rechten zoals abortus, een goede WLB, sterke opleidingen gericht op gendergelijkheid, genderbudgeting en gendermainstreaming) en voor een controle op de volledige uitvoering ervan door de lidstaten.

Het is duidelijk dat dit vrouwencomité een sterke en actieve rol speelt op Europees niveau zodat de aangesloten nationale vakbonden en vrouwenwerkingen extra ondersteuning krijgen in hun strijd voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

B. Het vrouwencomité van het Internationaal Vakverbond (IVV)

Het Vrouwencomité van het Internationaal Vakverbond (IVV) ijvert voor meer gendergelijkheid, empowerment van werkneemsters en de vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbonden. Het mikt op 50% vrouwen in leidinggevende functies tegen 2027, bestrijdt de loonkloof en zet zich in voor waardig werk door middel van een intersectionele benadering. Het comité vergadert minstens twee dagen per jaar.

Dit zijn de voornaamste krachtlijnen van het werk van het Vrouwencomité van het IVV sinds 2022:

- Deelname aan leidinggevende functies: Het comité zet druk op de aangesloten organisaties om tegen 2027 een vertegenwoordiging van 50% vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen te bereiken. Het ABVV heeft deelgenomen aan een opleidingsmodule van 10 sessies over de verschillende uitdagingen die moeten worden aangepakt om gendergelijkheid te bereiken. Er wordt een enquête en een charter gelanceerd om de vakbonden te laten instemmen met gendergelijkheid. Doel: tegen 2027 50% vrouwen in de besluitvormingsorganen van de vakbonden (campagne “Vrouwen in directiefuncties”).
- Vrouwen en digitalisering - AI: De internationale vakbonden leveren inspanningen om te garanderen dat de digitale transitie de genderongelijkheid niet doet toenemen en tewerkstelling van vrouwen niet nog kwetsbaarder maakt. Deelname aan verschillende webinars over de risico’s van automatisering, digitaal geweld (online geweld en pesten).
- Conventie 190: Bij het naderen van de 30 verjaardag van de Verklaring van Beijing, in 2025, eisen de vakbonden een verhoging van de investeringen in geweldpreventie en meer middelen voor de openbare diensten die geweld bestrijden.

- Gelijk loon en dezelfde arbeidsomstandigheden: Acties om de genderloonkloof te verkleinen en de strijd op te voeren tegen onzekere arbeidsomstandigheden (tijdelijke contracten, informele economie), waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Elk jaar op 18 september is het de Internationale Dag van Gelijke Verloning. Er worden campagnes gevoerd om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen te verminderen en zo meer sociale rechtvaardigheid te bereiken.
- Intersectionele aanpak: Focus op de ervaringen van jonge en oudere vrouwen, inheemse vrouwen, LGBTI+-vrouwen, vrouwen met een andere etnische achtergrond en vrouwen met een beperking.
- Wereldwijde campagnes: Organisatie van wereldconferenties van vrouwen en mobilisatie voor waardig werk, het elimineren van geweld en non-discriminatie.
- Versterken van de vakbondsmacht: Vergroten van de syndicalisatiegraad van vrouwen en opnemen van het genderperspectief in het volledige vakbondsbeleid.

Het comité werkt ook samen met internationale instanties om de rechten van werknemers op wereldschaal te verbeteren.

Binnen de VN-commissie voor het statuut van de vrouw speelt het ABVV een belangrijke rol bij het bevorderen van vrouwenrechten. Het ABVV weerspiegelt de realiteit van vrouwen over de hele wereld en draagt bij aan het opstellen van wereldwijde normen op het gebied van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes.

- Thema 2023: Innovatie en technologische evolutie en opleiding voor het digitale tijdperk om te komen tot gendergelijkheid en empowerment van alle vrouwen en meisjes.
- Thema 2024: Sneller gendergelijkheid en empowerment van alle vrouwen en meisjes bereiken door te strijden tegen armoede en de instellingen en financiering te versterken vanuit het genderperspectief.
- Thema 2025: Het voornaamste doel van de 69e sessie was onderzoeken en evalueren hoe de Verklaring en het Actieprogramma van Beijing in de praktijk werden gebracht en welke resultaten de 23e buitengewone sessies van de Algemene Vergadering heeft opgeleverd. Het onderzoek omvatte een evaluatie van de huidige uitdagingen voor de toepassing van het Actieprogramma, het verwezenlijken van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en de bijdrage tot het volledig realiseren van het Programma voor duurzame ontwikkeling tegen 2030.
- Thema 2026: De toegang van alle vrouwen en meisjes tot justitie garanderen en versterken, onder andere door inclusieve en rechtvaardige rechtssystemen te bevorderen, discriminerende wetten, beleid en praktijken te elimineren en structurele obstakels uit de weg te ruimen.

Een delegatie van het vrouwencomité van het IVV neemt hieraan deel. Het ABVV heeft de conclusies online opgevolgd. Het krijgt de vraag om de Belgische regering en de Amerikaanse ambassade hierover aan te spreken.

C. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)

Het ABVV heeft zich actief ingezet voor het proces dat heeft geleid tot de goedkeuring en ratificatie van het **IAO-Verdrag nr. 190 inzake de uitbanning van geweld en intimidatie op het werk**. Het heeft meegewerkt aan de werkzaamheden van de Internationale Arbeidsorganisatie en heeft gepleit voor een snelle en ambitieuze ratificatie op nationaal niveau.

België is het 30e land dat het Verdrag heeft geratificeerd, door op 13 juni 2023 zijn ratificatieakte neer te leggen. Deze ratificatie steunt op een reeds solide wetgevend kader, met name op het gebied van welzijn op het werk. Maar het ABVV heeft er op aangedrongen dat de ratificatie niet louter symbolisch blijft, maar zich vertaalt in een effectieve uitvoering en een strikte opvolging, zodat alle werknemers en werknemers daadwerkelijk beschermd worden, ook in kwetsbare dienstverbanden of in de informele sector.

Ter gelegenheid van de Internationale Dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen, heeft het ABVV zich op 25 november aangesloten bij de 16 dagen van actie tegen gendergerelateerd geweld, in het kader van de campagne van het IVV. Bij deze gelegenheid hebben de vakbonden nog eens benadrukt dat het niet alleen nodig is om Conventie nr. 190 en Aanbeveling nr. 206 te ratificeren, maar vooral ook om ze volledig toe te passen.

Het ABVV pleit voor ingrijpende maatregelen voor gendergelijkheid: ambitieuze wetshervormingen, een samenhangend overheidsbeleid en concrete afspraken op bedrijfsniveau. Het doel is drieledig: blootstelling aan geweld en intimidatie voorkomen, slachtoffers ondersteunen en beschermen – met name door werk- en inkomenszekerheid te garanderen – en ervoor zorgen dat de daders verantwoordelijk worden gehouden voor hun daden.

Met deze actie bevestigt het ABVV dat de strijd tegen geweld en intimidatie op het werk onlosmakelijk verbonden is met de vakbondsstrijd voor waardigheid, gelijkheid en respect voor alle mannen en vrouwen op de werkplek.

HOOFDSTUK 8

Het ABVV binnen

Europa 2022-26



1. Inleiding

We zitten middenin een radicaal veranderde mondiale en Europese context, met onder meer de nasleep van de COVID-crisis, die vooral gevolgen heeft voor de meest kwetsbare sociale groepen op de arbeidsmarkt: vrouwen, jongeren en migranten, hernieuwde en straffere bezuinigingen, deregulering en een verschuiving naar rechts en extreemrechts in de Europese instellingen. De bezuinigingen zijn voelbaar. De ongelijkheid is ongekend groot. We worden geconfronteerd met een storm van geopolitieke instabiliteit, de invoering van importheffingen en versnelde nieuwe bedrijfsmodellen en technologische veranderingen. De Europese economieën laten te veel mensen in de steek. Mensen van alle generaties voelen zich onzeker en maken zich zorgen over de toekomst.

Het zijn immers de bedrijfsbelangen die onder impuls van het rapport van Mario Draghi over de Europese competitiviteit, een rapport dat door Ursula von der Leyen was gevraagd, de politieke agenda bepalen. Dereguleringsbeleid en -doelstellingen staan hoog op de politieke agenda in Europa. Dat de verkiezing van Trump dit nog verder aanwakkert en extreemrechts versterkt in zijn positie, is geen verrassing.

Rechtse en extreemrechtse partijen winnen Europees terrein. Ze hebben een sterk antidemocratisch karakter, en willen de toekomst van de Europese Unie, haar waarden, de mensenrechten en het sociale Europa opschorten ten voordele van hun eigen nationalisme.

De geopolitieke actualiteit maakt dat we focussen op defensiepolitiek en wapenindustrie. Er wordt met percentages en budgetten getoverd alsof het vanzelfsprekend is. Tegelijkertijd zetten de regels voor economisch bestuur van de EU, het ontbreken van dringend noodzakelijke permanente Europese investeringsmechanismen, het beleid van de Europese Centrale Bank en de hernieuwde bezuinigingen in heel Europa druk op de openbare diensten, de veiligheid, de sociale bescherming en de pensioenstelsels, kwalitatief hoogwaardige banen en collectieve onderhandelingen.

Ondertussen wordt de schade van deze crisissen nog vergroot door aanvallen op de vakbondsrechten en arbeidsomstandigheden in veel Europese landen, terwijl pogingen om internationale vakbondssolidariteit strafbaar te stellen pieken.

Voor na de Europese verkiezingen op 9 juni, waarbij zowel de Europese Commissie en het Europees parlement een ruk naar rechts maakten was het moeilijk. Europese vakbonden ervaren deze druk sterk. De richting die de wereld op het politiek-sociale en economische vlak meemaakt, doet de slinger naar een kant uitslaan die haaks staat op waar wij al 100 jaar voor vechten. De krachten in de Europese instellingen, zoals von der Leyen en de Europese Volkspartij die heulen met rechts en extreemrechts, zijn tegen ons.

Dat kwam deze congresperiode onder druk te staan. Net daarom moesten we extra samenwerken en een vuist maken. Want we zijn ervan overtuigd dat de slinger terug onze kant op moet en dan ook zal doen. Daarvoor moet haar doorgedreven visie op competitiviteit vanuit deregulering terug veranderen, d.w.z. de uitbouw van een sociaal Europa de prioriteit der prioriteiten maken. Een toekomst als een Europa van de vrede, van sociale rechtvaardigheid, van sociale vooruitgang is de enige toekomst die we moeten hebben.

Hoewel we overtuigd zijn dat een congresverslag de realiteit moet weergeven, focussen we te vaak op wat we de afgelopen maanden hebben gedaan en vergeten dat een congresverslag vier jaar omvat. De inleiding doet vermoeden dat we vandaag van de ene crisis naar de andere gaan, maar we vergeten dat we heel veel hebben gedaan en nog steeds doen, elke dag. Zo hebben we heel wat nieuwe wetgeving mee onderhandeld en een belangrijke rol gespeeld in het Belgisch Voorzitterschap van de EU die mee het sociale kader hebben gemaakt waar we vandaag op verder kunnen bouwen.

Om wat concreter te zijn: in de afgelopen twee jaar, en in het bijzonder tijdens het Belgische Voorzitterschap, hebben we op EU-niveau aanzienlijke vooruitgang geboekt met nieuwe rechten voor werknemers, waaronder de richtlijn inzake platformwerk, de richtlijn inzake zorgvuldigheidseisen, de verordening tegen dwangarbeid, de richtlijn inzake duurzaamheidsverslaglegging door bedrijven, betere bescherming van werknemers tegen lood en andere gevaarlijke stoffen, de 'Verklaring van Hertoginnedal' over een versterking van de Europese sociale dialoog, de 'Verklaring van Terhulpen over een nieuw elan voor de Europese Pijler voor Sociale Rechten, het pact voor sociale dialoog en voorstellen voor richtlijnen inzake Europese ondernemingsraden en stages.

Onze focus ligt in de sociale antwoorden op deze crises, op een samenleving waarin werknemers van jong tot gepensioneerd goed en gezond kunnen leven, opgroeien en studeren, kwaliteitsvol en veilig werken met een goed loon en koopkracht, waar je waardig ouder kan worden, ongeacht je achtergrond of identiteit. Dat is waar we de afgelopen vier jaar opnieuw voor gestreden hebben, samen met alle collega's in Europa.

Het is dat waar we op het Internationaal en Europees departement dagelijks mee bezig zijn. De toekomst van Europa socialer maken. Heel wat van de wetten die in België van toepassing zijn, vinden immers hun oorsprong in Europese wetgeving. Het is dan ook de taak om de rechten van de Europeanen en de werknemers te verbeteren.

In dit gedeelte van het congresverslag geven we een beknopt overzicht hoe we dat gedaan hebben.

Onze rode draden, die tegelijk ook de basis vormen en de dossiers zijn voor ons dagelijks werk, de afgelopen congresperiode waren en zijn dan ook heel duidelijk gericht op versterking van een sociaal Europa:

- Kwaliteitsvolle jobs en goede lonen in de globale transitie;
- Hogere minimumlonen;
- Een versterking van de rechten van werknemers in onzekere jobs, niet-standaardcontracten en (schijn) zelfstandigen, in bijzonder de werknemers in nieuwe vormen van werk en in de digitale economie/platformen;
- Een actieve aanpak om het mandaat van de Europese Arbeidsautoriteit te verbreden en te verdiepen via een doorgedreven strategie en aanpak van sociale dumping en alle vormen van fraude;
- Geen deregulering, maar de implementatie van bestaande wetgeving moet gegarandeerd worden en mag niet door de werkgevers en rechtse partijen ondergraven worden;
- Een sociale bescherming via de sociale zekerheid om jobverlies te voorkomen,
- Meer inspraak voor werknemers, in het bijzonder waar het gaat over transnationale herstructureringen;
- Meer rechten op opleiding, ongeacht de arbeidsvorm en tijdens de werkuren;
- Een verbeterde veiligheid en bescherming op het werk, zeker ook in deze tijden van nieuwe technologieën en psychosociale risico's;
- Waar de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen via een rechtvaardige fiscaliteit;
- Geen nieuwe besparingspolitiek maar Europese en nationale investeringsmogelijkheden;
- De sociale dialoog moet daarin een hoeksteen van het herstelplan zijn, om onze inbreng voor hervormingen en investeringen te creëren en ervoor te zorgen dat de ecologische en digitale transitie sociaal rechtvaardig zijn;
- Collectieve onderhandelingen zijn essentieel om te zorgen voor efficiënte werkgelegenheid en sociale resultaten, en voor een betere naleving, handhaving en uitvoering van sociale rechten;
- Een gezamenlijk antwoord tegen extreemrechts en voor de versterking van de democratie en haar universele rechten;
- Het geopolitieke antwoord van de EU op de nieuwe wereldorde moet een actieplan zijn voor duurzame vrede en veiligheid

2. Het ABVV actief in de vakbondsinstanties en in de Europese netwerken

Om sterker sociaal Europa te bereiken, werken we dagelijks op verschillende niveaus samen: de eigen instanties en diensten, het Europees Vakverbond (EVV), de collega-vakbonden in andere landen. Onze bevriende Europese parlementsleden, de Belgische regering en Belgische instanties (o.m. de Nationale Arbeidsraad) en permanente vertegenwoordiging bij de Europese Unie.

2.1 Het Europees verbond van vakverenigingen (EVV)

Het ABVV is een stichtend lid van het EVV, gesticht in 1973, en als ABVV zijn we zeer actief. We nemen deel aan alle directiecomités en uitvoerende comités om de beslissingen en standpunten te proberen te beïnvloeden. We nemen ook deel aan alle vaste comités als vast of plaatsvervangend lid om met de vakbonden van andere landen uit te wisselen over preciezere thema's en om de standpunten van het EVV voor te bereiden, waarbij we steeds het compromis en de consensus nastreven

Congres EVV – Berlijn 23-26 mei 2023

Het 15de Congres van het Europees Vakverbond vond plaats in Berlijn van 23 tot en met 26 mei 2023. Meer dan 600 afgevaardigden (m/v) van 93 vakbonden en tien Europese vakbondsfederaties hebben 2 documenten besproken en goedgekeurd:

- Het Manifest van Berlijn, een bondig beleidsdocument dat de beleidsprioriteiten van het EVV naar voren brengt;
- Het actieprogramma van het EVV 2023-2027, die deze beleidsprioriteiten en het te verwezenlijken werk voor de komende vier jaar detailleert.

De uitdagingen voor de komende vier jaar waren en zijn nog steeds duidelijk:

- Een einde maken aan de crisis rond de kosten van levensonderhoud;
- Tegen een nieuwe besparingspolitiek voor de werknemers;
- Een rechtvaardige transitie die werkt voor werknemers;
- Een eerlijke sociale en economische samenleving;
- Respect voor vrede, veiligheid en duurzaamheid;
- Meer inspraak voor werknemers en vakbonden.

Daarnaast spelen we altijd in op de actualiteit. Het ABVV heeft zelf twee actualiteitsmoties ingediend en één mee ondertekend:

- Het stakingsrecht is een democratisch en universeel recht (ingediend door TUC (Verenigd Koninkrijk en ABVV)
- Qatar: bezorgdheid omtrent arbeidsrechten en fundamentele vrijheden in Qatar en de rol van Qatar als voorzitter van de Internationale Arbeidsconferentie in Genève.
- Europese mobilisatie: mobilisatie in kader van de huidige crises die begint in juni met verschillende nationale initiatieven en in het najaar uitmondt in een Europese actiedag.

Daarnaast hebben we verschillende actualiteitsmoties mee ondersteund rond Cuba, de Iraanse democratie en arbeidersbeweging, het Franse openbaar vervoer, een solidariteitsverklaring met Turkije en Herstel en wederopbouw van Oekraïne.

Op het Congres werd ook een nieuwe Algemeen Secretaris verkozen, Esther Lynch. Miranda Ulens, die ook ondervoorzitter was voor de congresperiode 2019-2023, heeft de fakkel doorgegeven.

De tussentijdse conferentie van het EVV – 20-21 mei Belgrado 2025

Op 20 en 21 mei jl. kwamen meer dan 300 Europese vakbondsleden, allen lid van het EVV, samen in Belgrado voor de Tussentijdse Conferentie.

De tussentijdse conferentie was een belangrijk moment voor het EVV om, op basis van een evaluatie sinds het EVV-Congres in Berlijn in 2023, te bepalen waar een sterkere focus nodig is op bepaalde beleidsgebieden en activiteiten in de periode 2025-2027.

Vandaar ook het globale thema voor de Tussentijdse Conferentie: “Een eerlijke deal voor werknemers in een veranderde wereld”.

De inhoudelijke discussies hebben geleid tot de Verklaring van Belgrado, de prioriteiten voor de periode tot aan ons volgende EVV-congres in 2027:

- Een einde maken aan de aanvallen op vakbonden en collectieve onderhandelingen te bevorderen om betere lonen en arbeidsvoorwaarden voor werknemers te bewerkstelligen;
- Nieuwe regels voor overheidsopdrachten en sociale voorwaarden vast te stellen die ervoor zorgen dat overheidsgeld terechtkomt bij bedrijven met kwalitatief hoogwaardige banen die worden ondersteund door collectieve overeenkomsten;
- Uitbesteding en tussenpersonen te reguleren om misbruik en uitbuiting tegen te gaan de epidemie van stress op het werk aan te pakken door middel van wetgeving ter voorkoming van psychosociale risico's
- Werkgelegenheid beschermende maatregelen in te voeren en wetgeving vast te stellen om de rol van vakbonden bij het anticiperen op en het beheer van veranderingen te waarborgen.

Op de tussentijdse conferentie werden ook enkele andere resoluties goedgekeurd in kader van de actualiteit en ook omtrent de keuze voor Belgrado als locatie:

- De Europese Unie moet haar associatieovereenkomst met Israël herzien: een belangrijke stap voorwaarts die moet worden voltooid.
- ‘Eisen van de vakbonden voor een succesvolle uitbreiding van de EU’.

2.2 De voorbereiding van de standpunten van het ABVV

Om de standpunten te bepalen van het ABVV m.b.t. Europese dossiers, maar ook om de discussies in

de Europese instanties voor te bereiden, organiseert het ABVV maandelijks een interne “commissie Europa” waarin de discussies tussen de studiediensten van het ABVV en de Centrales worden opgestart. Deze bijeenkomsten vinden steeds plaats voorafgaand aan de uitvoerende comités van het EVV om de documenten op de agenda te bespreken. Er zijn verschillende doelstellingen: de Europese actualiteit van het moment bespreken, de directiecomités en de uitvoerende comités van het EVV voorbereiden, maar ook een uitwisseling houden met de beroepscentrales over de ontwikkelingen binnen de Europese federaties. De technische experts belast met de dossiers rapporteren ook over de verschillende vaste van het EVV om vooruit te lopen op de beslissingen van de uitvoerende comités.

Sinds 2024 gaan we op sommige Commissies Europa ook dieper in op bepaalde thema's. Zo bespraken we de impact van AI op de cao's, het werkprogramma van ETUI, het sociale luik van het Belgische Voorzitterschap, welk Industrieel beleid we,...

2.3 De nauwe samenwerking met andere vakbonden in Europa

Naast de bilaterale contacten die we hebben met onze collega-vakbonden, bereiden we de Europese instanties voor in kleinere formele groepen: de Benelux-vakbonden, de Latijnse groep (België, Frankrijk, Spanje, Italië, Portugal en Griekenland) of informeel zoals in het netwerk DGB-ÖGB-FNV en ABVV (Duitsland, Nederland en Oostenrijk). Het ABVV neemt ook actief deel aan het netwerk van National Officers. Dit netwerk verenigt de medewerkers van de vakbonden die een kantoor in Brussel hebben en heeft tot doel de Europese besluitvorming te beïnvloeden.

Het Europees vakbondswerk is uiteraard ook en in de eerste plaats gebaseerd op solidariteit. Wanneer de Europese vakbonden te maken hebben met een aanval op hun syndicale vrijheden en vakbondsrechten, politieke repressie of een natuurramp, reageren we altijd positief op oproepen tot solidariteit. Onze reactie kan de vorm aannemen van financiële steun, van een boodschap van solidariteit of de verspreiding van de bezorgdheid van partner-vakbonden in onze syndicale media. Soms zetten we in specifieke situaties ook druk op regeringen (bv. het stakingsrecht met de voeten getreden in Spanje). We nemen ook deel aan congressen van andere Europese vakbonden waarmee we nauwe banden hebben. We verwelkomen delegaties om hun onze werkwijze, het systeem van de sociale dialoog in België of onze internationale projecten uit te leggen. Dit werk van syndicale vertegenwoordiging stelt ons in staat bevoorrechte contacten te onderhouden met onze partner-vakbonden en zo ons netwerk te versterken.

2.4 Dit blijft niet beperkt tot overleg. We komen ook op straat om onze eisen kracht bij te zetten

Als ABVV nemen we deel aan de acties, georganiseerd in samenwerking met of ter ondersteuning van het EVV, ondersteunen we acties van onze centrales en hun Europese Sectorfederaties. Daarnaast voeren we ook actie of nemen we deel aan een betoging op uitnodiging van partnervakbonden in Europa. Het zou te ver leiden om een volledig overzicht te maken.

2.5 Het “European Trade Union Institute” (ETUI)

Het ABVV is ook lid van de Raad van Bestuur van ETUI. Dit Instituut is opgedeeld in twee departementen: het departement onderzoek en het departement vorming. Wij nemen dus deel aan de algemene vergaderingen en de besprekingen die het werk van dit instituut richting geven.

ETUI ontwikkelt enerzijds essentieel onderzoek om de situatie in bepaalde dossiers te analyseren en de daaruit volgende syndicale standpunten voor te bereiden. Anderzijds heeft het departement vorming tot doel Europese vormingen te organiseren over verschillende thema's bedoeld voor de leden van het EVV (delegees, experts, politiek verantwoordelijken). De versterking van het Europees syndicalisme gebeurt ook via deze weg: de vorming van kaderleden, specialisten, medewerkers van aangesloten vakbonden of jonge Europese vakbondsleiders brengt vakbonden met elkaar in contact zodat er samen kan worden nagedacht over de grote Europese syndicale uitdagingen.

De dienst internationale en Europese betrekkingen staat hier in voor verspreiding en maximale bekendmaking van deze vormingen opdat alle ABVV-structuren ervan zouden kunnen genieten

Als ABVV nemen we vaak deel aan de trainingen van ETUI of organiseren ze mee. Van 2021-2023 hebben we zelf vanuit het departement mee trainingen gegeven omtrent 'sociaal overleg', 'Europese Ondernemingsraden' en 'de strijd tegen extreemrechts', samen met andere vakbonden in Europa. Dit hebben we wegens tijdsgebrek spijtig genoeg moeten stopzetten.

2.6 Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC)

Het ABVV is vertegenwoordigd in de groep van werknemers in het Europees Economisch en Sociaal Comité. Dit geeft ons de kans om gehoor te geven aan onze eisen in verschillende dossiers (Europese pijler van sociale rechten, fiscaliteit). De initiatieven genomen door de Europese Commissie in verschillende domeinen moeten ook verplicht langs het EESC gaan. Zo kennen we de intenties van de Commissie voor ze effectief worden toegepast. Op deze manier kunnen we ook de stem van de werknemers laten horen. We worden in het EESC op dit moment vertegenwoordigd door Rudy De Leeuw en Jean-Paul Delcroix.

3. Een blik op enkele dossiers die waar we rond werk(t)en

3.1 De Europese verkiezingen (juni 2024) en het Belgisch Voorzitterschap (eerste semester van 2024)

In het vooruitzicht van de Europese verkiezingen en het Belgisch Voorzitterschap hebben we als ABVV, in samenwerking met het EVV, gewerkt aan een ambitieus programma voor een sterker sociaal Europa, een daadwerkelijke bindende implementatie van de Europese Pijler voor Sociale Rechten (EPSR) voor opwaartse convergentie en tegen de nieuwe besparingspolitiek. Dit moet zorgen voor gelijke rechten voor alle Europese werknemers waarbij de vrijheden en rechten van de werknemers worden uitgebreid; alsook een maximale bescherming.

Dit deden we via bijna dagelijks contact zowel met onze socialistische kabinetten in de regering als met ons politieke relais in het Europees Parlement, alsook met events voor militanten en delegees.

Europese workshop 'welk sociaal Europa willen we'.

Op 25 januari 2024 organiseerden we onze Europese workshop 'welk sociaal Europa willen we'. Deze workshop was een eerste fase van onze gezamenlijke aanpak om Europa een meer sociaal Europa te maken.

In debat met het EVV en EESC, en met inbreng van de Voorzitters van de centrales en vragen van de bijna 90 deelnemers, bespraken we onze belangrijkste prioriteiten en boodschappen.

Op deze workshop presenteerden we ons Europees ABVV-memorandum, alsook onze nieuwe brochure: 'Samen voor een sociaal Europa'.

De belangrijkste conclusies van deze workshop, die jullie ook grotendeels zullen terugvinden in onze congresstekst voor de periode 2026-2031:

- Europa moet sociaal zijn, of het zal niet zijn;
- Ook binnen onze instanties moeten we daarom nog meer en beter onze leden informeren van het belang van Europa en waar we naartoe willen;
- Europa is gestart als vredesproject en democratisch project, 2 uitgangspunten die we moeten blijven verdedigen;
- In zijn verdere ontwikkeling is er een onevenwicht ontstaan tussen de economische pijler en de sociale pijler. Dit moet in evenwicht gebracht worden om te evolueren naar een Europa van sociale rechtvaardigheid, sociale vooruitgang en sociale bescherming. Zeker in deze onzekere tijden van verrechtsing, oorlog en de crisis van de kosten van het levensonderhoud.
- Uit ervaringen op het terrein en in de sectoren blijkt alsmaar meer dat liberalisering van de markt, privatisering, globalisering en outsourcing, misbruik in vrij verkeer van personen, sociale dumping, fraude en een nieuwe besparingspolitiek allesbehalve het Europa teweeg brengt dat we wensen;
- Daarom moeten we blijven inzetten op:
 - ▶ Een bindende en volledige uitvoering van de Europese Pijler voor Sociale Rechten;

- ▶ Een eerlijke fiscaliteit die middelen vrijmaakt en een rechtvaardig begrotingsbeleid dat (publieke) investeringen mogelijk maakt en sociale voorwaarden stelt aan subsidiëring van lidstaten en bedrijven;
 - ▶ Investeren in een behoud en re-industrialisering van zowel onze maakindustrie als de dienstensectoren;
 - ▶ Investeren en middelen die een rechtvaardige groene en digitale transitie mogelijk moet maken waarin niemand achterblijft;
 - ▶ In de transitie bijzondere aandacht hebben voor opleiding, training, veiligheid en gezondheid en het psychosociaal welzijn;
 - ▶ De strijd tegen sociale dumping, fraude en misbruik versterken door het mandaat van de Europese Arbeidsautoriteit te versterken, te investeren in inspectiediensten voor meer en betere controles en handhaving van de regels;
 - ▶ Toegankelijke, betaalbare (gratis) en kwaliteitsvolle openbare diensten behouden en uitbreiden.
- De hoeksteen om dit bereiken is het betrekken van vakbonden op alle niveaus door (versterking van) het sociaal en collectief overleg. Zonder kan er geen vooruitgang zijn;
 - De vakbondsrechten, waaronder het stakingsrecht, moeten gegarandeerd blijven en we zullen blijven vechten voor deze rechten;
 - Om deze sociale vooruitgang te garanderen moeten de progressieve krachten zich bundelen, want ageren, reageren en mobiliseren tegen de politiek van sociale afbraak loont;
 - Daarom moeten we ook dit sociaal project uitdragen als beste garantie en strategie tegen de opkomst van (extreem-)rechtse partijen en lobbygroepen die tegen de Europese belangen van werknemers en burgers zijn;

De Sociale Top in Hertoginnedal op 31 januari 2024: een nieuw elan voor de Europese sociale dialoog?

Op 31 januari organiseerde het Belgisch Voorzitterschap samen met de Europese Commissie de Top van de Sociale Partners. Dit om een nieuw elan te geven aan de Europese Sociale Dialoog.

Von der Leyen verklaarde daar dat “De toekomst van Europa zal met en door onze sociale partners worden opgebouwd. We zullen blijven werken om Europa eerlijker te maken en de Europese Pijler van Sociale Rechten waar te maken”.

De Verklaring werd ondertekend, maar gezien de moeilijke situatie met de Europese werkgevers niet evident. Niettemin is de sociale dialoog enorm belangrijk voor sociale vooruitgang. Het waarborgen van succesvolle structuren, processen en resultaten van de sociale dialoog is immers een topprioriteit voor het EVV. Het is essentieel om de sociale dialoog centraal te stellen in het Europese sociale model voor het volgende politieke Europese mandaat. We moeten vooruitgang boeken, we kunnen de status quo niet accepteren. De sleutel hiertoe is ervoor te zorgen dat er voldoende politieke, financiële en administratieve steun voor de sociale dialoog op interprofessioneel en sectoraal niveau wordt gegarandeerd door zowel de Europese Unie als de lidstaten.

Sinds de Verklaring van Hertoginnedal werd een zowel een bipartiet als een tripartiet Pact van de Europese Sociale Dialoog gesloten om de Europese sociale dialoog te versterken, waarbij onder andere wordt ingegaan op de institutionele en financiële steun van de EU voor de Europese sociale dialoog op alle niveaus de capaciteitsopbouw van sociale partners, onder andere door het gebruik van ESF+, en van sociale partners in kandidaat-lidstaten.

Geen woorden maar daden: het afspringen van de onderhandelingen over telewerk en het recht op deconnectie.

Voor ons is de effectieve invulling belangrijk. Het mag niet bij woorden blijven, maar de werknemers in de meest brede zin van het woord moeten erop vooruit gaan. We hadden immers de ervaring van de onderhandelingen omtrent een nieuwe Europese Richtlijn telewerk en het recht op deconnectie. In de afgelopen congresperiode hebben we vanuit het departement ook deelgenomen in deze onderhandelingen, gezien we lid zijn van het Comité van de Europese Sociale Dialoog. Na 11 maanden onderhandelen hebben 2 van de 3 Europese werkgeversorganisaties beslist om de onderhandelingen stop te zetten. Dit had en heeft nog steeds een impact op ons vertrouwen in de goede bedoelingen van de werkgevers. Zeker nu ze zicht gesterkt voelen door de dereguleringsagenda van de Europese Commissie, het Europees Parlement en met steun van verschillende lidstaten.

Op moment van het schrijven van dit verslag onderhandelen de Europese Sociale Partners een nieuw werkprogramma voor de periode 2025-2027.

De Verklaring van Terhulpen: de consolidatie van de Europese sociale pijler als kompas voor de EU

Op 15 en 16 april 2024 organiseerde het Belgische Voorzitterschap een Sociale Top omtrent de Europese Pijler van de Sociale Rechten (EPSR) in Terhulpen.

Als conclusie werd de Verklaring van Terhulpen ondertekend door de Europese instellingen en de Europese Sociale Partners (behalve de werkgeversorganisatie Business Europe) omtrent de sociale agenda van de volgende EU-legislatuur en meer in het bijzonder:

- De rol van de EPSR als bindend sociaal kompas van de EU te consolideren;
- Prioriteiten vast te stellen voor een mogelijk nieuw actieplan voor de volgende Europese Commissie;
- Het consolideren van de sociale dimensie naast en in het economisch beleid van de EU.

Als ABVV hebben we via verschillende formele en informele contacten met en samen met de socialistische kabinetten de ontwerpverklaring zo veel mogelijk afgestemd op ons Europees ABVV- memorandum. De Verklaring bevat heel wat van onze vakbondsprioriteiten en moet nu verder geconsolideerd worden, al is dat binnen de huidige politieke context allesbehalve evident.

Evenement ABVV-ACV-ACLB met de (kandidaat) Europese parlementsleden 25 maart 2024

In aanloop naar de Europese verkiezingen op 9 juni, organiseerde het ABVV samen met ACV en ACLB op 25 maart een event met democratische kandidaten voor het Europees Parlement, alsook een evaluatie met de huidige parlementsleden.

In het debat met de 150 aanwezigen wisselden we van gedachten over onze “10 engagementen voor 2024-2029” en vroegen we steun voor deze prioriteiten om Europa socialer en rechtvaardiger te maken. Verschillende collega’s en militanten namen het woord om de problemen op de werkvloer aan te kaart te stellen.

Want we willen vooruitgang en solidariteit, geen terugkeer naar besparingen, sociale afbraak en verdere aanvallen op vakbonden en onze democratische en mensenrechten. Dat was ook de boodschap van het Europees Vakverbond dat haar Manifesto kwam voorstellen.

Dat rechtse en extreemrechtse partijen deze sociale vooruitgang niet willen, hebben we aangetoond in een rapport van EU Matrix het stemgedrag van de Belgische leden in het Europees Parlement. Samenwerking met extreemrechtse krachten in het Europees Parlement en andere Europese instellingen moet worden verworpen.

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.

Workshop “Extreemrechts en de impact ervan op sociale rechten en vakbonden in een Europees perspectief”

Op 10 december 2025 organiseerden we een workshop: “Extreemrechts en de impact ervan op sociale rechten en vakbonden in een Europees perspectief”.

Met deze workshop wilden we de 160 aanwezigen van het ABVV, sectorfederaties, secretarissen, délégués en militanten informeren, sensibiliseren en mobiliseren en tegelijk waarschuwen voor de verdere verrechtsing van onze maatschappij, op Belgisch, maar in bijzonder ook op Europees niveau.

We hadden in dat kader collega’s uit Finland, Nederland, Frankrijk, Spanje, Italië en Oostenrijk uitgenodigd om dieper in te gaan op de directe impact van extreemrechts, gezien zij hier mee geconfronteerd worden of werden op politiek niveau.

De conclusies waren zeer duidelijk en tegelijk schrikwekkend in de details:

- De sociale dialoog en collectieve onderhandelingen op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau houden op te bestaan of worden enkel nog in theorie georganiseerd;
- Er is een directe zeer negatieve impact op grondrechten/vakbondsrechten en het stakingsrecht;
- De welvaartsstaat, meer bepaald het socialezekerheidsstelsel, het pensioenstelsel en goed functionerende en toegankelijke openbare diensten worden aangepakt: hetzij door besparingen, afschaffing of verlagingen van uitkeringen, afschaffen van openbare diensten, enz.;
- De rechten van kwetsbare groepen en minderheden worden ernstig ondermijnd.

Onze gezamenlijke strijd tegen extreemrechts is dan ook een belangrijke strijd die we zowel binnen het ABVV als in structurele samenwerking met de collega vakbonden in Europa en internationaal moeten voortzetten. Alleen in solidariteit kunnen we tot een gemeenschappelijke aanpak komen en overwinnen. Dat was de hoofdboodschap van 10 december en tegelijkertijd een belangrijke uitdaging voor de komende congresperiode.

A large crowd of people is seen from behind, looking towards a protest. A large rainbow flag is being held up by the crowd. In the background, there are modern buildings and trees. A sign with the number 65381 is visible. The text 'HOOFDSTUK 9 Internationale solidariteit' is overlaid on the bottom half of the image.

HOOFDSTUK 9

Internationale solidariteit

1. Inleiding

41% van alle rijkdommen die tussen 2000 en 2024 zijn gecreëerd, is in handen gekomen van de rijkste 1% van de bevolking, terwijl de armste 50% daar maar 1% van heeft gekregen. Dat is de conclusie van het rapport dat in november 2025 is gepubliceerd door een groep experts onder leiding van Nobelprijswinnaar voor economie Joseph Stiglitz. Het rapport geeft aan dat deze extreme ongelijkheid het gevolg is van politieke keuzes zoals financiële deregulering, het afbreken van sociale bescherming of privatisering. Deze vaststelling is niet nieuw voor de vakbeweging. Wel nieuw is dat ze staat in een rapport dat is opgesteld in opdracht van het voorzitterschap van de G20, de groep van de 20 rijkste landen. Dat Zuid-Afrika in 2025 voorzitter was van de G20, is misschien wel een verklaring.

Het zijn dus eens te meer de meest kwetsbaren die het zwaarste gewicht moeten torsen van de crises die de wereld doormaakt. Het zijn de zwakste mensen en bevolkingsgroepen, degenen met de meest kwetsbare levens- en arbeidsomstandigheden, die nog steeds het eerste slachtoffer zijn van het neoliberal beleid.

Daar komt sinds enkele jaren nog een vloedgolf bij, waarbij nationalistische, reactionaire of extreemrechtse krachten in veel landen aanzienlijk aan kracht winnen, of ze nu al aan de macht zijn of op het punt staan die macht te veroveren.

Nu Donald Trump naar het Witte Huis is teruggekeerd, staat de wereld waarschijnlijk op een kantelpunt naar een nieuwe wereldorde. Als vakbeweging weten we dat de principes die in de wereld de afgelopen 80 jaar gelden, sinds het einde van de Tweede Wereldoorlog, altijd al aan verandering onderhevig zijn geweest en dat het recht van de sterkste nooit helemaal is verdwenen. We weten dat conflicten en oorlogen nooit zijn opgehouden en dat het altijd de bevolking en de werkende klasse zijn die daarvoor de hoogste prijs betalen.

Maar het kader dat door het internationaal recht en het Handvest van de Verenigde Naties was vastgelegd, deed nochtans dienst als baken. Tegenwoordig worden nationale soevereiniteit, territoriale integriteit, het zelfbeschikkingsrecht van volkeren, het verbod op het gebruik van geweld en respect voor de mensenrechten steeds openlijker betwist. Om te beginnen door de leiders van de grote mogendheden, die niet eens meer proberen om hun imperialistische praktijken te camoufleren, of het nu gaat om de agressie van het Rusland van Poetin tegen Oekraïne, de Chinese onderdrukking in Hongkong en de sinistere bedoelingen met Taiwan, of het beleid van Trump ten opzichte van Venezuela en Groenland.

De situatie van de rechten van werknemers en vakbondsrechten blijft overal ter wereld verslechteren. Deze verslechtering past ook in de wereldwijde trend van een opmars van extreemrechts en hard rechts, met bedreigingen voor de democratie, de vrijheden en alle tegenmachten. Volgens de editie 2025 van de rechtenindex van het IVV respecteert 87% van de landen het stakingsrecht niet. Het recht op collectieve onderhandelingen is in 80% van de landen beperkt en 79% respecteert het recht op onderhandelingen niet. 75% van de landen verhindert dat werknemers een vakbond oprichten of zich daarbij aansluiten.

Uit dit alles volgt dat de internationale vakbeweging harder nodig is dan ooit. Om de stem van de werknemers te laten horen en hen te verdedigen, om sociale rechtvaardigheid en waardig werk te bevorderen, om vrede te verdedigen, om multinationals in te perken, zodat werk niet opnieuw handelswaar wordt. Dat was de rode draad van de internationale en Europese activiteiten van het ABVV tijdens de periode van dit activiteitenverslag, dag na dag, waarbij we ons steentje hebben bijgedragen aan een internationale tegenmacht. Bescheiden, maar met overtuiging en optimisme.

2. Dossierbeheer en voorbereiding van de internationale standpunten van het ABVV

De standpunten van het ABVV en de opvolging van de dossiers worden uitgewerkt via de Internationale Commissie, die de diensten van het ABVV en de Centrales groepeerde.

De behandeling van internationale dossiers gebeurt op een overkoepelende en gecoördineerde manier. De internationale dienst werkt nauw samen met de studiedienst en coördineert het werk rond Europese en internationale dossiers.

De activiteiten op het gebied van vakbondssamenwerking verlopen via het Instituut voor Internationale Vakbondssamenwerking (IFSI-ISVI), dat deel uitmaakt van de internationale dienst.

De samenwerkingsactiviteiten vormen een essentieel onderdeel van de strategie en het internationale beleid van het ABVV, vooral wat Latijns-Amerika en het Caribisch gebied, Afrika en Azië betreft.

3. Bilaterale contacten en vakbondsnetwerken

Bij het internationaal vakbondswerk horen ook de bilaterale en multilaterale betrekkingen. Het ABVV is zijn Europese en internationale netwerken blijven versterken om gemeenschappelijke doelstellingen en strategieën te ontwikkelen met vakbonden die onze waarden en principes delen.

Het ABVV heeft ook talrijke initiatieven genomen als reactie op oproepen tot solidariteit. Soms gaat het om het sturen van steun- of protestbrieven naar de autoriteiten van de betrokken landen. In andere gevallen waarschuwen we de Belgische overheden. Indien mogelijk reageren we op sommige verzoeken om financiële of logistieke hulp om noodsituaties het hoofd te bieden.

4. Internationaal Vakverbond

Het ABVV is sterk betrokken bij de activiteiten van het Internationaal Vakverbond (IVV). Sinds het 5e congres van het IVV (zie hieronder) is het ABVV effectief lid van de Algemene Raad, plaatsvervangend lid van het Uitvoerend Bureau en bekleedt het een van de vicevoorzitterschappen. We hebben regelmatig contact met het secretariaat en de medewerkers van het IVV. Het ABVV neemt bovendien deel aan alle comités en werkgroepen van het IVV en draagt bij aan het opstellen van de officiële standpunten die door de organen van het ABVV worden ingenomen. Het ABVV heeft ook meegewerkt aan campagnes van het IVV, zoals die voor vrede ter gelegenheid van de 80e verjaardag van Hiroshima en Nagasaki of de campagne tegen de staatsgreep van de miljardairs. Tot slot neemt het ABVV deel aan internationale dagen zoals de herdenkingsdag voor slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten (28 april), de dag van waardig werk (7 oktober) of de dag tegen kinderarbeid (12 juni).

5. Mensenrechten en vakbonden en mechanismen om snel te reageren

We benadrukken vooral dat het ABVV deelneemt aan de werkzaamheden van het Comité voor Mensen- en Vakbondsrechten en aan de publicatie van het jaarverslag van de wereldwijde index voor arbeidsrechten (Global Labour Rights). Deze index verklaart de situatie in de landen. De basisinformatie is afkomstig van zowel de antwoorden van de nationale vakbonden op de jaarlijkse vragenlijst van het IVV als van gegevens die via het monitoringsysteem van de IAO worden verzameld.

Het ABVV heeft bijgedragen aan het versterken van de solidariteitsmechanismen van het IVV door een snel reactiemechanisme te creëren voor crisissituaties (algemene raad van december 2025).

Het ABVV heeft deelgenomen aan solidariteitsacties die het IVV organiseerde als reactie op noodsituaties, zoals in Myanmar, Iran, Hongkong, Wit-Rusland, Oekraïne, de DRC of Soedan.

6. Regionale activiteiten van het IVV

Het ABVV werkt niet alleen samen met de wereldinstanties van het IVV, maar onderhoudt ook relaties met de instanties en activiteiten van de verschillende regionale afdelingen van het IVV. Deze banden zijn ook een uitstekende manier om de bilaterale contacten met de nationale vakbonden in die regio's te versterken.

Het ABVV is uiteraard lid van de PERC, de pan-Europese regionale afdeling van het IVV. Deze regionale afdeling focust haar activiteiten vooral op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en vakbondsvrijheden in de landen van Oost-Europa, de Balkan en de nieuwe onafhankelijke staten. Het ABVV helpt PERC elk jaar bij haar ondersteunende activiteiten via een begrotingslijn binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het ABVV en ISVI staan in contact met de drie andere regionale afdelingen van het IVV: de Confédération Syndicale des Amériques (CSA), IVV-Afrika en IVV-Azië-Pacific, evenals met het Arabische IVV. Deze contacten leiden tot een betere opvolging van de activiteiten en actieprogramma's van deze regionale organisaties. Het ABVV neemt via zijn samenwerkingsinstituut ISVI onder andere deel aan de jaarlijkse regionale vergaderingen die organisaties met programma's voor vakbondssamenwerking (solidarity support organisations) groeperen. Deze uitwisselingen zijn belangrijk omdat ze de efficiëntie en samenhang van de vakbondssamenwerking verbeteren, het netwerkvakbondswerk ontwikkelen en de vakbondscapaciteiten van de partners optimaal versterken.

7. Vijfde wereldcongres van het Internationaal Vakverbond

Het IVV hield van 17 tot 22 november zijn 5e congres in Melbourne (Australië) en zijn 4e Wereldvrouwenconferentie (16 november).

Dit congres vond plaats in een context van crisis en onzekerheid. Nu ze geconfronteerd wordt met talrijke crises (talrijke gewapende conflicten wereldwijd, waaronder de oorlog in Oekraïne, de klimaatcrisis, de energiecrisis en de koopkrachtcrisis, de coronacrisis, het risico op een wereldwijde economische recessie en de opkomst van extreemrechts), moest de vakbondsbeweging haar rol op het internationale toneel opnieuw bevestigen.

Dit congres bood ook de gelegenheid om het bestuur van de IVV te vernieuwen.

Als ABVV hebben we onze visie op de toekomst van het IVV meegedeeld:

- Een IVV dat campagnes kan voeren, maar dat vooral de werknemers vertegenwoordigt en zijn rol als sociale kracht en sociale partner in internationale instanties (IAO, WTO, G20,...) vervult.
- Een verenigd IVV dat ten dienste staat van al zijn leden (waarvan de meeste alleen om de vier jaar tijdens het congres contact hebben met het IVV) en dat, op basis van nota's en na interne debatten, consensusgerichte en uitvoerbare conclusies voorstelt.
- Een IVV dat onvoorwaardelijk opkomt voor vakbondsrechten, werknemersrechten en de democratie.
- Een IVV dat de internationale vakbondsolidariteit versterkt.
- Een IVV dat een progressieve vakbondsagenda en een duidelijk actieplan ontwikkelt met enkele prioriteiten die zich kunnen vertalen in concreet en zichtbaar werk op het terrein voor de leden en de militanten.
- Een democratischer en transparanter IVV (ook wat het financieel beheer betreft) met een secretariaat dat als team werkt en nauw samenwerkt met de regionale organisaties van het IVV, de internationale sectorale federaties (GUF's), de werknemersgroep bij de IAO en TUAC.

De ABVV-delegatie stond onder leiding van Algemeen Secretaris Miranda Ulens.

Het ABVV heeft tijdens de plenaire vergadering twee toespraken gehouden. In haar toespraak herinnerde Miranda Ulens aan onze visie voor het IVV (zie hierboven). Ze legde de nadruk op de verdediging van de vrouwenrechten. De voorzitter van het ACOD, Chris Reniers, wees op haar beurt op het belang van de openbare diensten voor het maatschappijproject dat we verdedigen.

Het ABVV maakte deel uit van het panel in het debat “Wereldwijde schokken” over de uitdagingen van de afgelopen crisis, de werkgelegenheid, inflatie en sociale bescherming, en in het debat “Rechtvaardige transitie” over klimaatuitdagingen en de gevolgen daarvan voor de samenleving en de arbeidswereld.

Het ABVV nam ook deel aan en voerde het woord tijdens de Wereldvrouwenconferentie die aan het congres voorafging, evenals tijdens verschillende nevenevenementen (side events) van het congres (over gendergelijkheid, digitalisering, fiscaliteit, Haïti, jongeren, werknemers zonder papieren, LGBTIQA+).

Tot slot hebben het ABVV en zijn instituut voor internationale samenwerking, ISVI, samen met de collega's van het ACV en ACLVB een workshop georganiseerd met alle Afrikaanse, Aziatische en Latijns-Amerikaanse partners die ter plaatse aanwezig waren.

Naast een verklaring (die in het [FR](#) en [EN](#) beschikbaar is) heeft het congres ook resoluties over Iran ([hier](#)) en over de strijd tegen extreemrechts ([hier](#)) goedgekeurd. Een derde spoedresolutie, getiteld “Invasie van Oekraïne door Rusland, Vrede, Democratie en Rechten ([hier](#))” bespreekt talrijke gevallen vanrechtenschendingen (Wit-Rusland, Afghanistan, Hongkong, Myanmar, enz.).

De door het ABVV ingediende amendementen op het hoofddocument zijn grotendeels overgenomen. Ook heeft het ABVV meegewerkt aan het indienen en opstellen van de spoedresoluties. Het is jammer dat er geen rekening is gehouden met de vraag van de Internationale van de Hout- en Bouwsector (IBB) om Qatar te bespreken en om een centrum voor migratiewerknemers op te richten en te erkennen.

Na drie mandaten aan het hoofd van het IVV stelde Sharan Burrow zich niet meer verkiesbaar. Er waren twee kandidaten voor de functie van secretaris-generaal: Luca Visentini (secretaris-generaal van het EVV) en Kemal Özkan (adjunct-secretaris-generaal van IndustriALL Global). Van de 332 organisaties die deel uitmaken van het IVV, hebben 221 organisaties aan de stemming deelgenomen. Luca Visentini werd verkozen met 72% van de stemmen.

ABVV-mandaten: het ABVV (Thierry Bodson) behoudt zijn twee mandaten binnen de instanties van het IVV: een volwaardig mandaat in de Algemene Raad en een mandaat als eerste plaatsvervanger in het Uitvoerend Bureau. Bovendien wordt het ABVV volwaardig lid van het Vrouwencomité van het IVV (Miranda Ulens, in 2025 vervangen door Selena Carbonero) en treedt het toe tot het Jongerencomité als plaatsvervangend lid (Elise Craeghs). Het ABVV krijgt ook opnieuw een vice-voorzittersfunctie.

8. Crisis en 6e wereldcongres van het Internationaal Vakverbond

Nauwelijks enkele dagen na het congres in Melbourne brak de zogeheten Qatargate-affaire uit, waarin de naam van Luca Visentini voorkwam, die pas was aangesteld tot secretaris-generaal van het IVV. Hiermee geconfronteerd hebben de IVV-instanties de secretaris-generaal om te beginnen geschorst en een speciale commissie opgericht, onder leiding van Eva Nordmark, de voorzitter van TCO Zweden. De instanties vroegen ook om een externe audit. De speciale commissie hebben de juridische dimensie (die aan justitie werd overgelaten) niet behandeld, maar analyseerde de situatie vanuit het oogpunt van de naleving van de vakbondsethiek en -praktijk. Op basis van het rapport van de commissie en de audit kwamen de instanties op 11 maart 2023 bijeen en hielden ze een vertrouwensstemming, die leidde tot het ontslag van Luca Visentini.

Op 1 mei werd er een waarnemend secretaris-generaal aangesteld. Het betreft Luc Triangle (toenmalig algemeen secretaris van IndustriALL Europe). Hij is vervolgens bevestigd als secretaris-generaal tijdens het 6e congres, dat op 12 oktober 2023 (online) plaatsvond.

9. Financiële onzekerheid blijft en weegt op het politieke beleid

Rond de verkoop van het voormalige internationale vakbondsgebouw (aan de Albert II-laan) en de huur van nieuwe gebouwen aan de Kruidtuinlaan 20 bleef veel mist hangen. De crisis die het IVV slechts enkele weken na het congres in Melbourne (17-22 november 2022) doormaakte met de zogenaamde 'Qatargate'-affaire en de daaropvolgende afzetting van de pas verkozen secretaris-generaal, bevestigde alleen maar de kritiek die destijds werd geuit, met name door het ABVV.

De komst van Luc Triangle, eerst als waarnemend secretaris-generaal en daarna in die functie verkozen, maakte het mogelijk om een ophelderingsproces te starten. Onder andere door, de oprichting van een ad-hocwerkgroep, waarin het ABVV een belangrijke rol vervulde. Toch is er aan het einde van de onderzochte periode nog altijd geen volledige transparantie gecreëerd en deze financiële onzekerheid blijft wegen op het vermogen van het IVV om zijn politieke rol volledig te spelen.

10. Politiek en strategische prioriteiten van het IVV

Geconfronteerd met een wereld in volle beweging is het IVV in 2025 begonnen met het actualiseren van de belangrijkste prioriteiten. Het heeft ook het denkproces op gang gebracht dat moet leiden naar het volgende congres, dat gepland is voor november 2027 in Wenen.

Het denkproces werd geleid door een werkgroep met vakbondsleden uit alle regio's. De conclusies werden in december 2025 aan de Algemene Raad gepresenteerd. De groep benadrukte dat de drie belangrijkste pijlers van het IVV-beleid zijn:

- de vakbonds- en werknemersrechten bevorderen en verdedigen,
- de vakbondsbeweging vertegenwoordigen bij de IAO, de VN, de Wereldbank, de WTO, de OESO, op de G20/G7 en bij andere multilaterale instanties waar de grondrechten van de werknemers en de belangrijkste kwesties van de arbeidsmarkt op het spel staan,
- de macht van de vakbonden consolideren en uitbreiden door zich te organiseren, waarbij kwetsbare werknemers en werkneemsters, ook in het informele arbeidscircuit, migranten en jonge werknemers en werkneemsters prioriteit moeten krijgen.

Naast de drie hierboven beschreven prioriteiten heeft de werkgroep ook op de volgende punten gewezen:

- aangesloten organisaties helpen bij het verdedigen van hun grondrechten,
- het comité voor mensen- en vakbondsrechten van het IVV versterken en een mechanisme voor snelle reacties invoeren,
- de betrokkenheid van aangesloten organisaties bij het bepalen van de politieke prioriteiten van het IVV garanderen en ervoor zorgen dat ze zich vereenzelvigen met deze taak.

Maar deze werkgroep heeft één punt open gelaten dat belangrijk zal zijn voor het congres: dat van een duidelijke verdeling van de verantwoordelijkheden tussen het hoofdkantoor in Brussel en de regionale structuren.

Het ABVV maakte weliswaar geen deel uit van deze ad-hocgroep, maar er werd ons wel om een bijdrage gevraagd. We sommen hieronder de belangrijkste punten op. Men moet een onderscheid maken tussen de politieke doelstellingen en de middelen om die te bereiken:

- De politieke doelstellingen moeten een antwoord bieden op drie belangrijke uitdagingen. Om te beginnen de sociale crisis, de groeiende ongelijkheid en de verslechterende arbeids- en levensomstandigheden van gezinnen met een laag of gemiddeld inkomen. Ten tweede de klimaatcrisis en de impact daarvan op de levens- en werkomstandigheden. Tot slot de crisis van de overheidsfinanciën en het vermogen om sociale en milieu-uitdagingen aan te pakken.
- De middelen om deze doelstellingen te bereiken:
 - ▶ Het stakingsrecht en de vakbondsvrijheden verdedigen. Dit kan door de belangenbehartiging te versterken via het jaarverslag van het IVV over de vakbondsrechten en door de solidariteit en het mechanisme voor snelle reactie bij schendingen van de vakbondsrechten of veroordelingen (petities, protestbrieven, enz.) te versterken.
 - ▶ De werknemersrechten en de vakbondsvrijheid verdedigen:
 - ◆ ratificering, toepassing en opvolging van de bestaande internationale arbeidsnormen en opstellen van nieuwe normen als dat nodig is (bijvoorbeeld preciaire arbeidsomstandigheden van platformwerkers, werken in extreme temperaturen),
 - ◆ absolute prioriteit voor de IAO bij het opvolgen van het wereldwijde governance-systeem.
 - ▶ De beeldvorming verbeteren en vermijden om de boodschap te versnipperen over te veel campagnes. Een geslaagde campagne leidt tot mobilisatie op nationaal niveau.
- De samenwerking binnen de internationale vakbondsbeweging versterken (IVV-Brussel, regionale structuren van het IVV, internationale vakbondsfederaties, nationale vakbonden, TUAC).
- De banden aanhalen met de internationale organisaties van het maatschappelijk middenveld die dezelfde waarden delen en bereid zijn om te werken met wederzijds respect voor de domeinen waarin zij respectievelijk uitblinken.

11. Internationale arbeidsorganisatie

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), die soms ook wel het ‘wereldparlement van de arbeid’ wordt genoemd, is met haar tripartiete structuur (overheden, werkgevers, vakbonden), die uniek is binnen het systeem van de Verenigde Naties, belast met kwesties die met de arbeidswereld te maken hebben. De IAO speelt dus een cruciale rol voor de vakbeweging in het algemeen en het ABVV in het bijzonder. De belangrijkste taak van de IAO is het beschermen van werknemers door internationale normen uit te vaardigen en toe te zien op de naleving ervan via een streng toezichtstelsel.

Het ABVV volgt actief de werkzaamheden op van de IAO (jaarlijkse internationale conferentie, Raad van Bestuur), zowel via de instanties van het IVV als binnen de Nationale Arbeidsraad en tijdens de vergaderingen van de sociale partners met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het ABVV stuurt elk jaar een delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie om alle werkzaamheden daar op te volgen.

Het ABVV is lid geworden van de Raad van Bestuur van de IAO voor de periode juni 2024-juni 2027 en zetelt in die hoedanigheid in de werknemersgroep van deze Raad van Bestuur.

In de hierboven vermelde periode heeft België drie nieuwe conventies geratificeerd: de conventie inzake geweld en intimidatie (conventie nr. 190), de conventie inzake arbeid in de visserij (conventie nr. 188) en de conventie inzake het bepalen van minimumlonen (conventie nr. 131). De laatste twee worden van kracht op 11 juni 2026.

De werkgeversgroep, gesteund door een aantal regeringen, heeft zijn globale en systematische strategie voortgezet om enerzijds het controlesysteem voor internationale arbeidsnormen te verzwakken, meer bepaald de erkenning van het stakingsrecht, en anderzijds een wijziging van het mandaat van de IAO te vragen, opdat deze zich niet alleen met de rechten van werknemers, maar ook met de rechten van bedrijven zou bezighouden.

Zoals het hele systeem van de Verenigde Naties is de IAO in een periode van instabiliteit en onzekerheid terechtgekomen. Terwijl de IAO tijdens de eerste Trump-regering grotendeels onder de radar is gebleven, is dat bij de huidige Amerikaanse regering niet meer het geval. Terwijl de IAO al te maken kreeg met een besparingskuur, is de situatie verslechterd. Het (voorlopige?) besluit van de Verenigde Staten om hun achterstallige bijdragen niet te betalen, brengt de IAO in grote moeilijkheden, aangezien de VS de grootste bijdrage levert (22%). En de Amerikaanse wens om een nummer 2 te benoemen met ruime bevoegdheden over

politieke dossiers (waaronder de normen en de sectorale sociale dialoog) baart grote zorgen over het behoud van de normatieve rol van de IAO in de toekomst.

12. Internationale arbeidsconferenties

De IAO organiseert elk jaar in juni een Internationale Arbeidsconferentie, waaraan het ABVV actief deelneemt door de verschillende commissies op te volgen en eraan deel te nemen. Een van de belangrijkste doelstellingen van deze conferenties is het opstellen en goedkeuren van nieuwe internationale arbeidsnormen.

Het ABVV was de woordvoerder van de Belgische werknemers tijdens de conferenties van 2022 en 2024 en heeft in die hoedanigheid tijdens de plenaire vergadering het woord genomen om het mandaat van de IAO en haar toezichtsmechanisme te verdedigen, om te herinneren aan het belang van het verdedigen van de vakbondsvrijheden en het recht op collectieve onderhandelingen, en om in deze steeds zorgwekkender wordende tijden te herinneren aan de bestaansreden zelf van de IAO, die na de twee wereldoorlogen is opgericht en versterkt: universele en duurzame vrede kan alleen steunen op sociale rechtvaardigheid en arbeid is geen handelswaar.

Voor de periode 2022-2025 heeft de IAO slechts één nieuwe conventie opgesteld, namelijk die over biologische gevaren op de werkplek (conventie nr. 192), en één aanbeveling over leerlingen op de werkplek (aanbeveling nr. 208). De IAO heeft ook besloten dat gezondheid en veiligheid op het werk een aanvulling moeten vormen op de 8 principes en grondrechten die in 1998 zijn goedgekeurd: vakbondsvrijheden (C 87), recht op collectieve onderhandelingen (C 98); verbod op dwangarbeid (C 29 en C 105), afschaffing van kinderarbeid (C 138 en C 182) en gelijke kansen/behandeling (C 100 en C 111). Het betreft meer bepaald conventies 155 over gezondheid en veiligheid (1981) en 187 over het promotiekader voor gezondheid/veiligheid (2006) toegevoegd aan de lijst van fundamentele normen.

Tijdens de conferenties in de betrokken periode werd er ook gediscussieerd over thema's die de werkzaamheden van de IAO voeden en op termijn kunnen leiden tot onderhandelingen over nieuwe normen: de sociale en solidaire economie, de rechtvaardige transitie, het werkgelegenheidsbeleid, arbeidsbescherming, de zorg economie en de fundamentele beginselen en rechten op het werk.

In 2025 werden ook onderhandelingen opgestart over de normen voor de platformeconomie en die moeten in juni 2026 tijdens de conferentie eindigen.

Een IAO-conferentie biedt ook gelegenheid om kennis te nemen van het rapport van het Internationaal Arbeidsbureau (het secretariaat van de IAO) over de situatie van de werknemers en werknemers in de bezette Palestijnse gebieden. In 2025 heeft de conferentie aan Palestina als niet-lidstaat de waarnemersstatus toegekend.

Tot slot heeft de conferentie twee artikel 33-procedures (ernstige schending van internationale arbeidsnormen) opgestart tegen Wit-Rusland (2023) en Myanmar (2025).

Conferenties zijn ook een gelegenheid om specifieke klachten in te dienen, zoals die van de vakbondsbeweging tegen Saoedi-Arabië (2025) wegens ernstige schendingen van de rechten van migranten-werknemers, of de klacht tegen Israël wegens het niet uitbetalen van meer dan 200.000 Palestijnse werknemers.

13. Het stakingsrecht voor het Internationaal Gerechtshof

Op 11 november 2023 heeft de Raad van Bestuur van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) met meerderheid van stemmen besloten om aan het Internationaal Gerechtshof (ICJ) voor te leggen om te bepalen of het stakingsrecht voortvloeit uit Conventie nr. 87 inzake vakbondsvrijheid en de bescherming van het recht op werk.

Sinds 2012 hebben de werkgevers een institutionele crisis veroorzaakt die geleidelijk het hele toezichtstelsel op de normen, de rol van de deskundigen en uiteindelijk de normatieve functie van de IAO heeft ondermijnd.

Ook al is de uitkomst van de procedure bij het ICJ theoretisch onzeker, de internationale jurisprudentie geeft ons goede hoop. En hoe dan ook was deze verwijzing de enige optie om uit de impasse van de afgelopen 11 jaar te komen, die de normatieve functie van de IAO beetje bij beetje ondermijnde en die in het nadeel van de werknemers werkte.

Voor het ABVV is het slotstandpunt van het IVV ten gunste van de verwijzing ook een overwinning, want we hebben samen met andere vakbonden strijd moeten leveren rond twee aspecten. Ten eerste om het idee te verwerpen dat er een intern tribunaal binnen de IAO zou worden opgericht. Dat zou alleen maar hebben

geleid tot een verzwakking van de toezichtsmechanismen van de IAO in het algemeen en van de rol van de deskundigen in het bijzonder. Ten tweede door het idee te verwerpen om een tweede vraag over de rol en het mandaat van de deskundigen aan het Internationaal Gerechtshof voor te leggen.

Het resultaat van de procedure bij het Internationaal Gerechtshof is weliswaar theoretisch onzeker, maar het ABVV heeft altijd de optie van het ICJ verdedigd, omdat het van mening is dat het voor het ICJ moeilijk zou zijn om geen rekening te houden met het werk van het CEACR, het Comité voor vakbondsvrijheid en andere IAO-instanties, temeer daar verschillende VN-organisaties, regionale rechtbanken of lidstaten deze interpretatie van C87 delen.

De openbare hoorzittingen over het verzoek om een advies over het stakingsrecht vonden plaats van 6 tot 8 oktober 2025. Deze hoorzittingen sluiten de procedure voor het Hof af. We verwachten het advies van het ICJ uiterlijk vóór de conferentie van juni 2026.

14. TUAC en de dialoog met de Internationale Financiële Instellingen

De mondiale economische governance is typisch het soort dossier dat de internationale dienst opvolgt, in samenwerking met de studiediensten van het federale ABVV of de interregionale afdelingen, voor zaken die in België onder de federale bevoegdheid vallen, zoals onderwijs of opleiding.

Het betreft in de eerste plaats de Adviescommissie van de vakbonden bij de OESO, beter bekend met de Engelse afkorting TUAC (Trade Union Advisory Committee), waarvan het ABVV al vanaf het begin lid is en waaraan ze zowel in de bestuursorganen als in de werkgroepen meewerkt. Zoals het geval is bij de werkzaamheden van de OESO zijn er heel wat werkgroepen en is het moeilijk om ze allemaal op te volgen. Het ABVV richt zich daarom vooral op werkgroepen zoals die over economisch beleid, belastingen of de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.

TUAC informeert zijn leden over de lopende werkzaamheden bij de OESO, de organisatie die de 30 meest geïndustrialiseerde landen ter wereld vertegenwoordigt. TUAC bereidt ook de standpunten van de vakbonden voor op de OESO-vergaderingen.

Samen met het IVV en de internationale vakbondsfederaties bereidt TUAC ook de standpunten van de vakbonden voor op de jaarlijkse bijeenkomsten van de G7 en de G20, die respectievelijk de 7 en de 20 rijkste landen vertegenwoordigen. Het helpt ook bij het organiseren van de vakbondsbijeenkomsten (L7/L20) en de bijeenkomsten van de sociale partners (L7-B7 en L20-B20) die plaatsvinden in de marge van de topontmoetingen van staatshoofden van de G7 en de G20.

Het doel is steeds om onze analyse van de wereldwijde economische situatie onder de aandacht te brengen van regeringen en werkgevers, voorstellen te doen en te proberen invloed uit te oefenen op de uiteindelijke beslissingen.

We mogen ook niet vergeten dat de vakbeweging tegelijk samenwerkt met het maatschappelijk middenveld, zowel op internationaal als op Belgisch niveau. We vermelden bijvoorbeeld de campagnes voor meer fiscale rechtvaardigheid of de campagne tegen de praktijken van bepaalde multinationals zoals Amazon.

De invloed van de vakbeweging op zulke internationale economische en financiële kringen mag niet overschat worden. Maar het zou verkeerd zijn om te denken dat die druk helemaal geen effect heeft.

Hetzelfde geldt voor het opvolgen van de werkzaamheden van internationale economische instanties, zoals het IMF en de Wereldbank in Washington of de WTO in Genève.

Telkens weer neemt het ABVV, binnen de grenzen van zijn financiële middelen en menselijke inzet, zo goed mogelijk deel aan activiteiten zoals vergaderingen die elk jaar in Washington de kans bieden om de leiders van het IMF en de Wereldbank te ontmoeten, de verantwoordelijken van de OESO in Parijs, of de delegaties van deze internationale financiële en economische instellingen wanneer ze in Brussel langskomen

15. Buitenlandse handel en bescherming van buitenlandse investeerders

De afgelopen tijd hebben prijsschommelingen en/of de afhankelijkheid van een klein aantal landen die energie, grondstoffen en halffabricaten leveren, de werkgelegenheid regelmatig in gevaar gebracht. Tegelijk bleven verschillende landen (soms dezelfde) hun concurrentievermogen baseren op de achteruitgang van de arbeidsrechten en -omstandigheden, en op fiscale dumping. De opkomst van digitale spelers en hun multinationals, en hun streven om zich niet alleen te “bevrijden” van overheidsregulering maar deze zelfs te vervangen, is steeds duidelijker geworden.

In die context heeft het ABVV zich ingezet voor een Belgisch en Europees buitenlands handelsbeleid ten gunste van een (her)industrialisering die fatsoenlijke banen voortbrengt. Dat veronderstelt exportmogelijkheden en bevoorradingsgaranties voor grondstoffen, waaronder (groene) energie en halffabricaten. En dat vereist dat we werken aan een “win-win-situatie” voor de werknemers in de landen waarmee we handelsbetrekkingen onderhouden.

Maar voor ons is het ook van belang dat er een eerlijke herverdeling komt van de rijkdom die door de handel wordt voortgebracht en om sociale en fiscale dumping op wereldniveau tegen te gaan. Dat betekent dat er handelssancties moeten komen voor landen die hun concurrentiepositie baseren op het schenden van internationale werknemersrechten (de IAO-conventies). En dat er positieve economische gevolgen komen voor degenen die zich eraan houden.

Tot slot moet ook het recht van landen worden gewaarborgd om op democratische wijze regelgeving op te stellen en te investeren in openbare diensten en beleid te stimuleren (meer bepaald in onderzoek en ontwikkeling). Dit in tegenstelling tot het huidige handelsbeleid, dat deze als onwettige handelsbelemmeringen beschouwt.

Deze prioriteiten hebben het ABVV ertoe gebracht om de eenzijdige maatregelen van derde landen op te volgen, met name die van de Verenigde Staten om de economische activiteit weer naar hun grondgebied te halen. De Inflation Reduction Act (IRA) van de Biden-regering voorzag in steun (leningen, investeringsgaranties, belastingvoordelen) voor productie in de NAFTA-landen (de vrijhandelszone VS/Canada/Mexico), maar gekoppeld aan voorwaarden op het gebied van lonen, beroepsopleiding en respect voor collectieve onderhandelingen. De maatregelen van de Trump-regering daarentegen richten zich, op het moment dat dit wordt geschreven, op invoerheffingen en belastingvoordelen zonder enige sociale voorwaarde.

Het ABVV werd er natuurlijk ook toe gebracht om de eenzijdige maatregelen van de Europese Unie op te volgen, vooral de invoerheffing op basis van de koolstofintensiteit.

Dit alles brengt ons bij wat de Trump-regering en de Europese Commissie gemeen hebben: het ontbreken van sociale garanties/voorwaarden. En hoewel we de Europese vooruitgang in de strijd tegen ecologische dumping (de bovengenoemde koolstofheffing) hebben toegejuicht, moesten we ook vragen om dezelfde vooruitgang op het gebied van sociale dumping te boeken en om de invoering te voorzien van een soortgelijke heffing voor producten die geproduceerd worden met een “hoge mate van uitbuiting van werknemers”.

Tijdens de betrokken periode waren er onderhandelingen over bilaterale verdragen tussen de Europese Unie enerzijds en Mexico, Chili, India, Indonesië, Mercosur, Nieuw-Zeeland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten (het „Trump-von der Leyen-kaderakkoord“) anderzijds. Ze kregen niet allemaal evenveel media-aandacht als het EU/Mercosur-verdrag. Maar voor sommige ervan vond het ABVV het belangrijk om erover te onderhandelen, met het oog op het diversifiëren van exportmarkten en de invoer van grondstoffen. En dus ook voor (her)industrialisatie en werkgelegenheid. (Indonesië, Mercosur, Chili).

Bovendien begint het standpunt dat het ABVV al jarenlang actief uitdraagt over het sociale beheer van handelsverdragen eindelijk vruchten af te werpen. Voor het eerst zijn er eindelijk clausules over werknemersrechten opgenomen in mechanismen voor handelssancties bij niet-naleving, respectievelijk in de verdragen met Indonesië en Nieuw-Zeeland. Het verdrag met het Verenigd Koninkrijk is dus gelukkig geen uitzondering gebleven. Toch ontbreken dergelijke mechanismen nog steeds in andere overeenkomsten (zoals bij die met Mercosur).

Op multilateraal niveau werd de modernisering van het Energiehandvest in juni 2022 afgerond en in juni 2024 goedgekeurd. Het ABVV heeft het geëvalueerd. De conclusie was dat er daadwerkelijk vooruitgang is geboekt: het reguleringsrecht van staten is versterkt, de substantiële bescherming van investeerders (tegen onteigening, enz.) is restrictiever gedefinieerd, enz. Het ABVV heeft ook de mogelijke uittreding van België gevolgd, dat een voorzichtiger houding lijkt aan te nemen en nog geen beslissing heeft genomen.

De onderhandelingen tijdens de jaarlijkse ministerconferenties van de WTO (Wereldhandelsorganisatie) gingen enerzijds over de hervorming van de WTO en anderzijds over de liberalisering van de digitale economie. Wat de hervorming van de WTO betreft, heeft het ABVV ervoor gepleit dat de WTO de schending van de IAO-normen (en niet alleen staatssteun) erkent als in strijd met eerlijke concurrentie. Het ABVV verdedigde ook het idee dat, in het kader van het debat over asymmetrieën en de speciale en gedifferentieerde behandeling ten gunste van ontwikkelingslanden, men bij het opheffen van octrooien (farmaceutische industrie) rekening moet houden met de inspanningen op het vlak van overheidsinvesteringen in onderzoek.

Inzake e-commerce bleef Silicon Valley druk uitoefenen op de onderhandelingen met één prioriteit: „elke verplichting voor digitale operatoren om hun gegevens en broncodes toegankelijk te maken voor arbeids- en belastinginspecties moet worden beschouwd als een handelsbelemmering, dat wil zeggen... als illegaal“. Na een pauze en sinds de nieuwe Trump-regering zijn de Verenigde Staten deze visie weer gaan steunen.

Het ABVV heeft daarom zijn bewustmakingscampagne over dit onderwerp bij de Belgische en Europese onderhandelaars hervat, opdat zij zich zouden verzetten tegen de visie van de Amerikaanse regering.

Wat dit dossier meer algemeen betreft, heeft het ABVV actie ondernomen via bilaterale contacten met onze bevoegde autoriteiten (Belgische en Europese parlementsleden, handelsonderhandelaars van de Belgische diplomatie, enz.). Dat gebeurde vaak in gemeenschappelijk vakbondsfront, soms via de internationale commissie van de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (twee keer per jaar een rondetafelgesprek met de minister van Buitenlandse Handel). Vaak ook in het kader van het Handelsplatform van het Belgisch maatschappelijk middenveld. En op Europees niveau, via onze deelname aan het Handelscomité van het EVV (regelmatige ontmoetingen met de Commissie). We vermelden ook de Adviesgroep die zich buigt over de uitvoering van het verdrag tussen de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk, en waarin het ABVV een tweede opeenvolgend mandaat uitoefent.

16. Palestina

De Israëlisch-Palestijnse kwestie werd gekenmerkt door de oorlog in Gaza, de zoveelste bloedige fase van een conflict dat in zijn huidige vorm al 80 jaar duurt, maar dat helaas geen enkel teken van beëindiging vertoont.

Omdat ze specifiek op burgers waren gericht, werden de aanvallen van Hamas op 7 oktober 2023 bestempeld als terroristische aanslagen. Volgens Amnesty International zijn er op de dag van de aanval 828 Israëlische burgers gedood, waaronder 36 of 37 kinderen. 251 Israëli's, voornamelijk burgers, zijn gegijzeld, waarvan er 85 zijn omgekomen tijdens de ontvoering of in gevangenschap.

De militaire reacties die daarop volgden, werden als onevenredig beschouwd en gingen veel verder dan wat nodig is voor de verdediging van het grondgebied, de bevolking of zelfs afschrikking. 70.000 inwoners van Gaza kwamen daarbij om het leven, waarvan volgens sommige rapporten 80% burgers waren, waaronder 18.000 kinderen.

Het Internationaal Strafhof in Den Haag heeft arrestatiebevelen uitgevaardigd tegen Israëlische leiders (waaronder de premier) en leiders van Hamas (waaronder de leider van de gewapende tak).

Het ABVV heeft officieel zijn steun uitgesproken voor de procedures die de Republiek Zuid-Afrika bij het Internationaal Gerechtshof heeft aangespannen om uitsluitel te krijgen over de vraag of Israël het Verdrag inzake de voorkoming en bestraffing van genocide heeft geschonden.

De beslissing van het ABVV om de term “genocide” te gebruiken, moet worden gezien in het licht van de erkenning door het Hof in januari 2024 dat er een reëel risico op genocide bestaat, het bevel aan Israël om preventieve maatregelen te nemen en de vaststelling dat die maatregelen ontoereikend zijn.

Wat de vakbondsactie binnen bedrijven betreft, heeft het ABVV in gemeenschappelijk vakbondsfront instrumenten ontwikkeld waarmee afgevaardigden vragen kunnen stellen aan hun werkgever in het kader van het recht op informatie/raadpleging van de afgevaardigden en de zorgplicht van de werkgevers. Het ABVV is ook blijven aandringen op financiële en politieke steun van België en de Europese Unie voor de VN-databank over bedrijven die actief meewerken aan de bezetting/kolonisatie.

Wat de interprofessionele actie betreft, heeft het ABVV ook gepleit voor doeltreffende sancties die België zou moeten nemen als reactie op schendingen van het internationaal recht, in het kader van zijn bilaterale betrekkingen. België zou deze standpunten ook moeten verdedigen op Europees niveau in het kader van het Associatieverdrag tussen de Europese Unie en Israël.

En tot slot heeft het ABVV zich bij al zijn acties ingezet om rekening te houden met en meer zichtbaarheid te geven aan de aspecten van het conflict die te maken hebben met de sociale en economische uitbuiting van werknemers, onder meer op basis van rapporten van de IAO en het Palestijnse Bureau voor de Statistiek, en door getuigenissen te verzamelen via de Palestijnse vakbond PGFTU.

Met deze eisenbundel heeft het ABVV zijn solidariteit betuigd tijdens het PGFTU-congres in april 2025 en heeft het alle oproepen tot betogen van de Belgische Coalitie voor Gaza verspreid. Het heeft zich tot slot ingezet voor krachtigere standpunten van het EVV en het IVV over deze nationale bevrijdingsstrijd, maar ook voor meer

aandacht bij het Belgische maatschappelijk middenveld voor de sociaal-economische uitbuitingsaspecten. Wat dat laatste punt betreft, heeft de eerder genoemde Belgische Coalitie uiteindelijk besloten om bij haar toekomstige acties prioriteit te geven aan de kwestie van de Gazastrook, niet alleen vanuit het oogpunt van veiligheidssoevereiniteit (zie eisen inzake demilitarisering) en/of institutionele soevereiniteit (zie bepaalde eisen inzake uitsluitingen bij verkiezingen), maar ook vanuit het oogpunt van economische soevereiniteit. Het ABVV zag zich namelijk verplicht om met klem te waarschuwen voor zowel de Frans-Saoedische plannen (Verklaring van New York) als de Amerikaanse plannen om van Gaza een echte “vrije exportzone” te maken, waar sociale en fiscale kortingen gelden die alleen maar in het voordeel zijn van toekomstige particuliere investeerders.

A woman with long dark hair, wearing glasses and a pink button-down shirt with polka-dot sleeves, is looking upwards with a slight smile. She is wearing red flower-shaped earrings and a thin necklace. The background is a wall with a mural featuring a large woman's face on the left and a man with a beard playing a flute on the right. The scene is lit with warm, golden light.

HOOFDSTUK 10

Vakbonds- samenwerking

1. Achtergrond

Het ISVI, het, “Instituut voor Internationale Syndicale Samenwerking”, wordt door het ABVV gesteund. Het werd opgericht in 1994 en werd in 2003 een officiële speler in de Belgische niet-gouvernementele samenwerking, erkend door de bevoegde overheidsinstanties, de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) van de FOD Buitenlandse Zaken. In die hoedanigheid heeft het sindsdien structureel toegang tot overheidssubsidies voor niet-gouvernementele samenwerking om een meerjarenprogramma voor vakbondssamenwerking voor ontwikkeling uit te voeren.

In de loop der jaren heeft het ISVI sterk de nadruk gelegd op de noodzaak om waardig werk te verdedigen en te bevorderen als een universeel recht, dat garant staat voor waardigheid, sociale rechtvaardigheid en gelijkheid. Gezien de toenemende ongelijkheid, de uitholling van vakbondsrechten en de opeenvolgende crises – op gezondheids-, economisch, sociaal en milieugebied – benadrukt het werk van het ISVI het belang van sterk internationaal vakbondswerk, dat in staat is om een collectief en solidair antwoord te formuleren. Vanuit dit perspectief profileert het ISVI zich als een essentiële speler die vakbonden in het Noorden en het Zuiden met elkaar verbindt en de organisatorische, politieke en strategische capaciteiten van zijn partners versterkt. Het is dan ook geen verrassing dat het ISVI voortdurend het belang benadrukt van sociale dialoog, sociale bescherming en vakbondsvrijheden als onmisbare hefboomen om de rechten van werknemers te garanderen.

De internationale solidariteit zoals die door het ISVI en zijn partners wordt vormgegeven, beperkt zich niet tot technische samenwerking of het uitvoeren van projecten. Ze steunt ook op het creëren van een machtsverhouding die gunstig is voor de werknemers en werknemers, en op het ontwikkelen van gestructureerde collectieve actie. In België speelt het ISVI ook een cruciale rol in het bevorderen van wereldburgerschap, het vergroten van het bewustzijn en het mobiliseren rond kwesties op het gebied van werk, vakbondswerk en sociale rechtvaardigheid in een zeer ongunstige internationale context. De wereldwijde meervoudige crises moeten tegelijk worden gezien als grote uitdagingen en als kansen om de solidariteit, de samenwerking tussen vakbonden en de visie op een meer democratische, inclusieve en op mensenrechten gerichte globalisering te versterken. Alle acties van het ISVI hebben een duidelijke ambitie: bijdragen aan de opbouw van emancipatorisch internationaal vakbondswerk dat in staat is de realiteit te veranderen, de Agenda voor waardig werk uit te voeren en een alternatief model voor te stellen dat gebaseerd is op solidariteit, sociale rechtvaardigheid en sociale vooruitgang.

2. Samenwerking binnen het ABVV

Het ABVV steunt via het ISVI projecten voor vakbondssamenwerking in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. Dit verloopt volgens een dynamiek van driehoekspartnerschap voor projecten, waarbij altijd de vakbondspartner uit het partnerland, het ABVV – een centrale, een interregionale en/of het federale ABVV – en het ISVI betrokken zijn. De interface tussen het ABVV en het instituut voor internationale vakbondssamenwerking ISVI verloopt via de Internationale Commissie, die bestaat uit de studiediensten, de internationale dienst van het ABVV, het ISVI en alle instanties van het ABVV die partner zijn in het door de DGD medegefinancierde samenwerkingsprogramma. Deze internationale commissie komt vier keer per jaar bijeen en is opgezet als een meer structureel platform om de opvolging en samenhang van internationale dossiers binnen de instanties van het ABVV te waarborgen, los van de projectaanpak. In de afgelopen periode heeft deze instantie diverse onderwerpen behandeld:

- opvolging van de internationale vakbondssamenwerking en van het ontwikkelingsbeleid in zijn Belgische, Europese en internationale dimensie,
- opvolging van confederale internationale vakbondsinstanties (IVV, regionale afdelingen van het IVV en TUAC),
- opvolging van internationale instellingen (IAO en Internationale Arbeidsconferentie, IMF, Wereldbank, OESO, G20, WTO, enz.),
- internationale opvolging van thematische dossiers zoals handelsverdragen, rechtvaardige transitie, fiscaliteit, migratie, zorgplicht, rol van de privésector, enz.
- relaties met het maatschappelijk middenveld over internationale kwesties,
- opvolging van projecten in verband met vakbondssolidariteit.

3. Programma voor vakbondssamenwerking

Als actor in de niet-gouvernementele ontwikkelingssamenwerking baseert het ISVI zich voornamelijk, maar niet uitsluitend op een vijfjarenprogramma om een groot deel van zijn activiteiten te structureren. De periode

waarop dit rapport betrekking heeft, valt samen met de uitvoering van ons vijfjarenprogramma 2022-2026 (voorafgegaan door de eindevaluatie van het programma 2017-2021), maar ook met de voorbereiding van de volgende cyclus 2027-2031, waarvoor we op het moment van schrijven van dit rapport nog niet alle elementen hebben. Ter herinnering: voor de uitvoering van het programma 2022-2026 geldt een dubbele dynamiek.

Ten eerste werkt het ISVI binnen het platform „waardig werk“ samen met de twee andere instituten voor vakbondssamenwerking die worden gesteund door het ACV (CSCI/ACVI) en het ACLVB (MSI/BIS), met de socialistische samenwerkings-ngo's FOS en SOLSOC, met de christelijke ngo We social movement (WSM), met de socialistische en christelijke ziekenfondsen en met Oxfam. Het doel van deze strategische groep, die erkend wordt door de Belgische ontwikkelingssamenwerking, is om de thematische aanpak “waardig werk” en de vier pijlers daarvan te promoten binnen de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Het werk van dit platform biedt een gemeenschappelijk strategisch kader waarmee de aangesloten organisaties op een samenhangende manier strategieën kunnen uitstippelen en zo de impact van de Agenda voor waardig werk kunnen vergroten. Het ISVI is zich bewust van het groeiende belang van dit platform binnen de samenwerkingssector en heeft daarom veel geïnvesteerd in verschillende werkzaamheden, zoals de hernieuwing van het strategisch kader voor waardig werk (2022-2026), het organiseren van de internationale dagen voor waardig werk (elk jaar op 7 oktober), een reeks seminars over de rechtvaardige transitie en waardig werk, enz. Daarnaast zet het ISVI een halve FTE in, en dus een deel van de door de DGD toegewezen middelen, voor de coördinatie van de beleidsimpact van het platform.

Ten tweede heeft het ISVI het gezamenlijke programma met de socialistische ngo's FOS en SOLSOC versterkt, in samenwerking met de socialistische mutualiteiten en het ABVV, als actoren en partners zowel in de partnerlanden als in België.

4. Evaluatie 2017-2021

De externe eindevaluatie van het programma 2017-2021 had vooral de taak om onze resultaten te analyseren en te beoordelen aan de hand van de criteria van het Development Assistance Committee (DAC) van de OESO: relevantie, doeltreffendheid, efficiëntie, duurzaamheid, enz. Gezien de opzet van ons programma met FOS en SolsoC werd deze evaluatie in drie delen opgesplitst. Wat het ISVI betreft, werd het eerste deel uitgevoerd door Focus-Up. Het heeft betrekking op projecten die uitsluitend door het ISVI worden beheerd. Het volledige rapport is beschikbaar op de website van het ISVI. Voor de doeleinden van het onderhavige rapport volgt hier een overzicht van de belangrijkste bevindingen. Vooral drie elementen trokken onze aandacht. De eerste aanbeveling gaat over de noodzaak om de fondsen te diversifiëren, zowel bij ISVI als bij onze partners, wat nog eens erop wijst dat we dit debat intern moeten voeren. Ten tweede wordt op strategisch niveau aangeraden om onze acties in het kader van het PANAF voort te zetten en te versterken. Ten derde wordt het IFSI-programma als zeer efficiënt beoordeeld, met name omdat er in de landen waar we actief zijn maar heel weinig geld naar lonen gaat. Het is echter belangrijk om een goed evenwicht te bewaren. Deze werkwijze versterkt de autonomie van de partners en zorgt ervoor dat een groter deel van de budgetten daadwerkelijk wordt gebruikt voor concrete acties op het terrein. Daar staat tegenover dat dit druk legt op de projectcoördinatoren, die ook andere vakbondsverantwoordelijkheden hebben. Daarom zetten we ons in om samen met onze partners te kijken naar manieren om het beheer en de opvolging van de projecten te versterken en tegelijk de autonomie ervan te respecteren. De twee andere delen van de externe evaluatie zijn gemeenschappelijk met FOS en SolsoC en zijn ook te raadplegen op onze website. Ace Europe & HIVA hebben de evaluatie van de acties in Latijns-Amerika op zich genomen (met uitzondering van het partnerschap tussen ISVI en CSA). Een van de aspecten die ons zijn opgevallen, was dat het voor de beoordelaars moeilijk was om de interne werking van het ABVV en de socialistische beweging goed te begrijpen. Dat verklaart deels waarom we denken dat sommige aanbevelingen vooral nuttig zijn om onze processen te begrijpen, maar minder relevant zijn om ons werk echt te verbeteren.

Het ISVI-programma voor 2022-2026 wordt uitgevoerd in 20 landen op 4 continenten (Afrika, Latijns-Amerika, Azië en Europa) via 14 projecten, met meer dan 70 partners.

5. Voornaamste acties en concrete realisaties in Afrika

De activiteiten van het ISVI in Afrika behoren tot de best gestructureerde en vinden plaats in veel landen: Benin, Ivoorkust, Kenia, Marokko, Rwanda, de Democratische Republiek Congo. Er zijn ook overkoepelende initiatieven (Migratie en PANAF). Ze zijn opgebouwd rond vier prioriteiten: versterking van de vakbondscapaciteit, verbetering van de sociale dialoog, opleiding/onderwijs voor werknemers en bescherming van de rechten (ook die van migranten).

5.1 Versterking van de capaciteit van nationale vakbonden

Benin

- Sterke groei van het aantal leden en centrale rol van CSA-Benin in regionale projecten (bijv. migratie, PANAF).
- Sinds 2024 wordt er gewerkt in een moeilijke politieke context, met ongerechtvaardigde aanhoudingen van vakbondsmilitanten, zodat het ISVI en het ABVV zich inzetten in internationale tussenkomsten.

Ivoorkust

- Groei met meer dan 10% van het aantal vakbondsleden
- Er werden 10 nieuwe CAO's afgesloten.

Kenia

- Intense samenwerking met DWU, KEWU en COTU-K: opleidingen, bewustmakingscampagnes, organisatie van arbeiders in de droogdokken, werk rond rechtvaardigde transitie en klimaat.
- Jaarlijks meer dan 3 000 deelnemers aan de PANAF-studiecirkels in de voorbije periode.

Marokko

- Sinds 2022 strategisch partnerschap met SNIME (metallurgie, autonijverheid, luchtvaart).
- Opvallende resultaten: eerste CAO afgesloten in vrijhandelszone, sterke ontwikkeling van de vakbond, sterkere interne organisatie, opleiding van lesgevers.

Democratische Republiek Congo (DRC)

- Het ISVI is betrokken bij een nieuwe portefeuille “waardig werk” van Enabel (2024–2026) voor de omvorming van de informele economie en versterking van de sociale dialoog.
- PANAF organiseert er elk jaar honderden studiecirkels (gemiddeld worden er jaarlijks meer dan 6.000 werknemers opgeleid).

Rwanda

- Versterkt partnerschap rond sociale dialoog, opleiding en beroepsinschakeling.
- Geslaagde onderhandelingen in 2022 over arbeidsduurverkorting: van 45 naar 40 uur per week.
- Significante stijging van het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst in de twee informele sectoren van het project (theeplantage en bouw).
- In 2025 werden de diplomatieke relaties tussen België en Rwanda opgeschort, waardoor ook de vakbondssamenwerking tijdelijk stopt.

5.2 Strategische regionale programma's

A. Programma Migratie (West- en Noord-Afrika)

Gecoördineerd door IVV-Afrika, in 10 landen: Benin, Burkina, Ivoorkust, Guinee, Mali, Marokko, Mauritanië, Niger, Senegal, Togo. Voornaamste doelstellingen:

- Migranten-werknemers bewustmaken van hun rechten,
- Pleidooi voor vrij verkeer zonder visumplicht, meeneembaarheid van sociale rechten, hervorming van de nationale wetten,
- Oprichting van nationale platformen met vakbonden en sociale actoren.

Belangrijke resultaten:

- Niger schaft de wet tegen mensenhandel af die hulp aan migranten strafbaar maakte.
- Zowel in Mali als in Niger bestaat er geen onderscheid meer tussen nationale en migranten-werknemers, waardoor ook de laatste categorie recht krijgt op sociale bescherming.

6. PANAF-programma (Panafrikaans – 14 landen)

Programma voor vakbondsopleiding via studiecirkels, in samenwerking met LO en TCO (Zweden) en CUT-Brazilië.

Kernpunten:

- Elk jaar meer dan 20.000 werknemers opgeleid.
- Ondanks Zweedse budgetbeperkingen is het ISVI erin geslaagd om zijn programma in 2024 te handhaven.
- Impact: betere vakbondscommunicatie, sterke organisatie van de basis, nieuwe lokale CAO's.

Grensoverschrijdende uitdagingen op het continent

- Bewustmaking rond de uitdagingen van rechtvaardige transitie & klimaat: Kenia, Marokko, Ivoorkust.
- Vakbondsnetwerken, onder andere over de transformatie van de informele economie, tussen de DRC, Benin en Rwanda.
- Versterking van het leiderschap van vrouwen en jongeren (bijv. congres IVV-Afrika, actieve deelname van SNIME).
- Verdediging van vakbondsvrijheden nu de ruimte voor het middenveld krimpt in meerdere landen.

7. Voornaamste acties en concrete realisaties in Latijns-Amerika

De activiteiten van het ISVI in Latijns-Amerika vinden plaats in een aanhoudend gewelddadige context: moorden op militanten, territoriale controle door gewapende groeperingen, maar ook een sterke politieke polarisatie, de opkomst van conservatisme en een onvermijdelijke toename van informeel werk. Ondanks enkele progressieve doorbraken in bepaalde landen (Brazilië, Colombia, Honduras) blijft het algemene klimaat gekenmerkt door veiligheidsconflicten (Ecuador) en een zekere mate van autoritarisme (El Salvador).

A. Versterking van de capaciteit van nationale vakbonden

Colombia: Sterk ontwikkeld partnerschap met CUT, USO en CASM

- Massale opleidingen van jonge militanten bij CUT-Colombie
- 30% groei van het ledenaantal bij USO (sinds 2018).
- Zeer geavanceerde genderaanpak: bij alle CAO-onderhandelingen speelt het genderperspectief een rol, stijging van het aantal leidinggevende vrouwen.
- CASM heeft een geconsolideerd team van 19 nieuwe mannelijke en vrouwelijke trainers voor politieke en vakbondsopleiding: onderzoek, communicatie, juridische aspecten, gendermainstreaming.
- USO vervult een kerntaak bij het uitwerken van overheidsbeleid voor een rechtvaardige energietransitie.

B. Regionaal programma Latijns-Amerika & Caraïben (ALC)

Gecoördineerd door CSA, met talrijke partners: CUT/CTC (Colombia), CEDOCUT (Ecuador), CATS-CSTS (Salvador), CUT-H (Honduras), CS/CONUSI/CTRP (Panama), CASC/CNTD/CNUS (Dominicaanse Republiek).

Doelstellingen

- Versterking van het continentale vakbondsnetwerk op het gebied van gender en jongeren,
- Pleidooi voor waardig werk, democratie en vakbondsrechten,
- Betrokkenheid van jongeren (bijv. de campagnes “Wij zijn in beweging”).
- Regionale opleidingen, uitwisseling van ervaringen, werk rond migratie, gender en de energietransitie.

8. Voornaamste acties en concrete realisaties in Azië

De algemene context van onze activiteiten in Indonesië wordt gekenmerkt door een structurele toename van de ongelijkheid. Aan de top is er een concentratie van rijkdom, terwijl er steeds minder herverdeling plaatsvindt. De afgelopen decennia is de kloof tussen de top en de onderkant van de samenleving groter geworden dan in welk ander land in Zuidoost-Azië dan ook.

Versterking van de capaciteit van nationale vakbonden

- Onderhandelingen over het zwangerschapsverlof, dat in de papiersector stijgt van 11 naar 16 weken.
- Jaarlijks worden meer dan 5.000 werknemers opgeleid en meer dan 17.000 werknemers bewust gemaakt in de sectoren die tot het project behoren (textiel en papier).
- Het aantal bedrijfs-CAO's is met 50% gestegen in de papiersector.
- 54.690 extra werknemers kunnen rekenen op een bedrijfs-CAO voor hun arbeidsvoorwaarden in de textiel-, kleding- en schoenenfabrieken.

9. Voornaamste acties en realisaties “deel België”

In België zet het ISVI, als partner van het ABVV en zijn centrales, zich in voor het informeren, bewust maken, mobiliseren en opbouwen van capaciteit binnen de Belgische socialistische beweging, maatschappelijke organisaties en sociale bewegingen, rond de thema's van waardig werk en het opbouwen van rechtvaardige en evenwichtige mondiale relaties. politieke optreden, Het ISVI brengt bij zijn politieke acties, in samenwerking met het ABVV, de vakbondsstrijd en de eisen van zijn partners onder de aandacht en zet het zich in voor sociale rechtvaardigheid en de verwezenlijking van de Agenda voor waardig werk van de IAO. Deze dubbele verankering van het ISVI, zowel in de landen waar het actief is als in België, zorgt ervoor dat het ABVV zichtbaar is op het internationale toneel en geeft de vakbond legitimiteit bij haar politieke standpunten. Dit draagt bij aan de opbouw van een internationaal vakbondsnetwork op Noord-Zuid-gebied: door de link te leggen tussen Belgische vakbondsleden en vakbondspartners, om sterk internationaal syndicalisme te ondersteunen.

Tussen 2022 en 2025 heeft het ISVI zijn rol als analysepool en belangenbehartiging binnen het Belgisch maatschappelijk middenveld versterkt, in een mondiale context die wordt gekenmerkt door de achteruitgang van vakbondsrechten, een wereldwijde democratische crisis en de dringende noodzaak van een rechtvaardige ecologische transitie. Het ISVI werkt nauw samen met het ABVV, FOS en Solsoc en helpt het netwerk van progressieve actoren rond waardig werk, klimaatrechtvaardigheid en internationale solidariteit te structureren.

Sterkere lobbying Waardig Werk

- Meer leiderschap in het Platform Waardig Werk (coördinatie van de pool “lobbying”) en gezamenlijke uitwerking van CSC 2022–2026.
- Centrale bijdrage tot de strategische nota Waardig Werk (gepresenteerd in 2024).
- Deelname aan nationale evaluaties en raadplegingen, met name over werk in toeleveringsketens.

Rechtvaardige transitie en klimaatrechtvaardigheid

- Geleidelijke integratie van het thema in de vakbondsopleidingen vanaf 2023.
- Openbare presentatie van de nota Eerlijke Transitie (2024).
- Gezamenlijke ontwikkeling van de JUST 2025-campagne met Solsoc en FOS om op grote schaal bewustzijn te creëren rond klimaat- en sociale kwesties.

Communicatie en mobilisatie

- Versterking van de internationale vakbondscommunicatie: regelmatige artikelen in de ABVV-pers (ECHO, Syndicats/Nieuwe Werker).
- De expertise van internationale partners onder de aandacht brengen in het Belgische debat (bijv. de Colombiaanse energietransitie).
- Zichtbaarheidsacties tijdens ABVV-congressen en op grote evenementen (1 mei, openbare campagnes).

Versterking van het progressieve netwerk

- Structureel betrokken zijn bij platforms van het maatschappelijk middenveld (CNCD-11.11.11, AchACT, CWBCI, enz.).
- Europese synergieën ontwikkelen, met name met SOLIDAR.
- De interne banden met het ABVV consolideren: gendernetwerken, sectorale en interregionale organisaties.

Strategische uitdagingen

- **Consolidatie van de politieke rol van het ISVI in België:** Het ISVI profileert zich binnen het ABVV en in een deel van het Belgische maatschappelijk middenveld als een toonaangevende speler op het gebied van internationale vakbondskwesties, die in staat is om analyse, mobilisatie en politieke actie met elkaar te verbinden.
- **Noodzaak om de interne capaciteit te versterken:** De toename van de taken (communicatie, belangenbehartiging, coördinatie) vraagt om een structurele versterking van het personeelsbestand en financiële diversificatie.
- **Belang van het koppelen van ecologische transitie en sociale rechtvaardigheid:** De Belgische vakbeweging moet een centrale speler worden in de rechtvaardige transitie.
- **Internationale solidariteit opnieuw bevestigen als democratische hefboom:** Gezien de wereldwijde achteruitgang van de democratische rechten is internationale actie geen bijzaak: ze is van strategisch belang voor de verdediging van de werknemers in België en de rest van de wereld. Het werk van het ISVI draagt rechtstreeks bij aan het versterken van de capaciteit van de Belgische vakbeweging om te reageren op wereldwijde economische, sociale, democratische en klimatologische crises. Het is een strategische investering in een sterker, internationalistischer Belgisch vakbondswezen dat beter in staat is om invloed uit te oefenen op de veranderingen die zich nu afspelen.

10. Voorbereiding van het nieuwe samenwerkingsprogramma 2027-2031

De voorbereiding van het volgende samenwerkingsprogramma omvat drie grote fasen. Op het moment van opstellen van dit rapport, heeft het ISVI de eerste fase succesvol afgerond, is het bezig met de voltooiing van de tweede fase en is het net begonnen aan de derde fase, die wordt afgesloten met de aflevering van het programma op 15 juni 2026.

De eerste stap was het indienen van een dossier om voor het ISVI erkenning te krijgen van de Belgische overheid als samenwerkingspartner. Deze stap is cruciaal, want hierdoor kan het instituut in de periode 2027-2036 aanspraak maken op overheidssubsidies. De accreditatie is een proces dat volledig is geanalyseerd en beoordeeld door de overheid (DGD). Dit proces bestond uit een hele reeks administratieve, strategische en budgetdocumenten die in het Koninklijk Besluit zijn vastgelegd. De belangrijkste factoren die doorslaggevend waren, zijn het strategisch plan 2027-2036 en de 8 criteria die de maatschappelijke grondslag bepalen. Aan de hand daarvan kon de DGD vaststellen of de organisatie echt verankerd is in België (en zo voorkomen dat internationale organisaties toegang krijgen tot Belgische overheidsmiddelen). Het strategisch plan 2027-2036 weerspiegelt onze strategische keuzes en prioriteiten, uitgaande van onze visie & missie, de omschrijving van onze strategische doelstellingen, de identificatie van onze potentiële partners, de landen waar we actief zijn en natuurlijk de financiële middelen om dit alles uit te voeren (financieel plan 2026-2037). Het ISVI heeft deze oefening aangegrepen om zijn visie en missie te herzien:

Visie:

Via de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zetten alle vakbondsactoren die partner zijn van het ISVI zich in om de rechten van werknemers te verdedigen, de arbeidsomstandigheden voor iedereen te verbeteren en invloed uit te oefenen op de vormgeving van het overheidsbeleid in het kader van de Agenda voor Waardig Werk. Ze strijden voor solidaire, rechtvaardige, eerlijke en democratische samenlevingen. De werknemers steunen hen en zetten zich in voor deze dynamiek. Hier en elders zijn het ISVI, het ABVV en hun partners:

- actoren van democratie door de stem van de werknemers te laten horen en een actieve tegenmacht te vormen;
- actoren van verandering door werknemers te mobiliseren en een machtsverhouding te creëren;
- actoren van solidariteit door het collectieve belang te verdedigen en netwerken op te bouwen;
- internationale actoren door zich over de grenzen heen te organiseren;
- actoren voor sociale rechtvaardigheid door ongelijkheid te bestrijden;
- actoren voor vrede.

Missies:

- Het ISVI voert het internationale beleid van het ABVV uit.
- Het ISVI begeleidt de vakbondsorganisaties die partners zijn bij hun institutionele erkenning als actoren in de sociale dialoog en ondersteunt hen strategisch en solidair in hun veranderingsproces door hun versterking te bevorderen via de uitwisseling van ervaringen en expertise, opleidingen en netwerken.
- Het ISVI vergemakkelijkt de bewustwording en actieve betrokkenheid van de leden en militanten van het ABVV bij de internationale solidariteit door zichtbaarheid te geven aan zijn vakbondspartners en hun strijd en door actiesynergieën te ontwikkelen tussen werknemers en tussen vakbondsorganisaties.
- Het ISVI bevordert een internationaal netwerk van vakbonden door een gezamenlijke dynamiek tussen vakbondsmilitanten te ontwikkelen.
- Het ISVI draagt bij aan de opbouw van een sterke, vrije en onafhankelijke internationale vakbondsbeweging die als tegenmacht fungeert, zich inzet voor maatschappelijke en politieke verandering in lijn met progressieve waarden.

De tweede fase moet in december 2025 worden afgerond met het indienen van ons nieuwe gezamenlijke strategische kader voor waardig werk. Deze fase is ook cruciaal, omdat ze het contextuele en strategische kader bepaalt waarbinnen ons programma zich moet bewegen. Daarin zit onder andere een heel grondige contextuele analyse van waardig werk, een overzicht van de verschillende actoren en partners, en een uitgebreide veranderingstheorie die helpt om de doelen die we ons stellen en de strategieën om die te bereiken goed te begrijpen.

11. Belgische netwerken

Het ABVV en het ISVI zijn lid van de samenwerkingskoepels 11.11.11 en CNCD en van de twee federaties van ontwikkelings-ngo's, NGO-federatie en Acodev. Samen met de andere actoren uit het maatschappelijk middenveld die bij deze organisaties zijn aangesloten, zetten het ABVV en het ISVI zich in om aandacht te vragen en bewustwording te creëren rond internationale solidariteit in het algemeen en meer bepaald ontwikkelingssamenwerking. Zo werkt het ABVV mee aan de uitwerking van campagnes en activiteiten van beide koepels, waarbij het er zoveel mogelijk op let dat er een federale aanpak wordt gehanteerd: publicatie van de databank met bedrijven die actief zijn in de bezette Palestijnse gebieden, migratie en opvang van vluchtelingen, klimaat en energie.

Samen met het BBTk en de Algemene Centrale is het federale ABVV lid van de coalities achACT en Schone Kleren Campagne (SKC). Deze twee platforms willen helpen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en de werknemersorganisaties te versterken, vooral in de kledingsector (waaronder de sportkleding). Het ABVV neemt deel aan de acties van achACT en SKC, die de mobilisatie van werknemers combineren met druk van consumenten en burgers op bedrijven en overheden (campagne #PayYourWorkers, solidariteitsacties met werknemers in Myanmar en Bangladesh, enz.).

Het ISVI is lid van het Coördinatieplatform Waardig Werk (CPWW) dat negen organisaties van het maatschappelijk middenveld groepeerd. Het platform ontwikkelt een samenwerkingsaanpak die focust op het begrip waardig werk. Deze aanpak wordt steeds meer erkend door overheidsinstanties van de Belgische samenwerking.

Het federale ABVV is ook lid van de coalitie Corporate Accountability, waarin een groot aantal ngo's en de 3 vakbondsorganisaties zijn verenigd. Deze coalitie houdt zich uitsluitend bezig met het aansprakelijk stellen van bedrijven bij schendingen van mensenrechten, sociale normen en het milieu, en met het verplichten van die bedrijven om de schade die ze tijdens hun activiteiten hebben aangericht te herstellen. Het ABVV volgt de discussies op over de verantwoordingsplicht van bedrijven en de naleving van fundamentele rechten, zoals mensenrechten, sociale normen en het milieu. Bij al deze discussies benadrukt het ABVV steeds weer dat het nastreven van dit doel niet beperkt mag blijven tot het naleven van de zorgplicht (due diligence). Dit doel kan alleen worden bereikt door een samenhangende en ambitieuze aanpak: staten moeten het volledige bestaande normatieve corpus bevorderen, ratificeren, naleven en controleren, sociale en milieuclausules in handelsverdragen opnemen, samen met klachten- en sanctiemechanismen, een resultaatsverplichting in plaats van een middelenverplichting, enz.

Het ABVV maakt ook deel uit van de Adviesraad inzake beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling (ABCO). In België is beleidscoherentie voor ontwikkeling vastgelegd in de wet op de Belgische ontwikkelingssamenwerking van 2013 en in de latere uitvoeringsbesluiten. De Belgische wet omschrijft beleidscoherentie voor ontwikkeling

als een positieve verplichting, dus niet alleen als “niet tegenwerken”, maar ook als “bijdragen aan” de doelstellingen en resultaten van het ontwikkelingsbeleid. De ABCO is in 2014 opgericht, krachtens de wet van 19 maart 2013 betreffende de Belgische ontwikkelingssamenwerking. De Raad bestaat uit 8 vaste leden en 8 plaatsvervangende leden en telt een gelijk aantal leden uit de academische wereld en uit Nederlandstalige en Franstalige niet-gouvernementele ontwikkelingsorganisaties. De leden van de ABCO worden benoemd voor een periode van 5 jaar. De belangrijkste taak van de raad is om de minister die bevoegd is voor ontwikkelingssamenwerking advies te geven over de noodzaak om rekening te houden met de vereisten van beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling.



HOOFDSTUK 11

Communicatie

1. Context

We kunnen de periode 2022-2026 opsplitsen in twee belangrijke hoofdstukken: het eerste hoofdstuk vóór de verkiezingen van 2024; het tweede hoofdstuk na die verkiezingen. De sociale verkiezingen – waarin het ABVV een overwinning boekte – vielen ongeveer halverwege deze periode.

De regering-De Croo – beter bekend als de Vivaldi-regering – kwam tot stand in volle covid-periode en bestond vanaf de herfst van 2020 tot begin 2025. De regering met zeven partijen met uiteenlopende visies werd al snel bekend als een ‘kibbelkabinet’. Het gebrek aan interne samenhang betekende echter niet dat de regering naliet om antisyndicale maatregelen voor te stellen of het sociaal overleg in de diepvries te stoppen. Twee voorbeelden daarvan waren de wetsontwerpen van minister van Justitie Vincent Van Quickenborne om activisten het zwijgen op te leggen en de zogenaamde ‘arbeidsdeal’ die – ondanks de beloftes – het sociaal overleg en dus de werknemers aan de kant schuift.

De vele acties voor betere werkomstandigheden, voor waardige pensioenen, voor koopkracht voor de gezinnen – kortom voor sociale vooruitgang – werden vanuit communicatieoogpunt ondersteund met campagnes, flyers, didactisch materiaal, visuals op sociale media, video's en meer.

Het ABVV schakelde een versnelling hoger in het sociaal verzet vanaf begin 2025, als reactie op de regeringsvorming met Franstalige liberalen en christendemocraten, Vlaamse socialisten en christendemocraten, en de Vlaams-nationalisten van N-VA als grootste partij onder leiding van premier Bart De Wever. Die werd Arizona-coalitie gedoopt, naar de kleuren in de vlag van de Amerikaanse staat. In de gewesten kwamen hiervan afspiegelingscoalities tot stand.

Dat sociale afbraak een hoofdingrediënt zou worden in de ‘zomerakkoorden’, ‘paasakkoorden’ en in het dagelijks handelen van de Arizona-regering, werd snel duidelijk. Onder het voorwendsel van begrotingsdiscipline en de slogan “werk moet lonen” legde de regering een bom onder het sociaal contract. Voor werknemers loonbevrozing en flexibiliteit op maat van de werkgever. Voor sociaal verzekerden het kortwieken van pensioenen en de toegang daartoe, en de beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd. Voor de gezinnen zijn dit stuk voor stuk stappen achteruit, terwijl werkgevers en vermogenden in een zetel zitten.

Als klap op de vuurpijl komt er van een begroting op orde bijzonder weinig in huis. In het eerste trimester van 2026 ziet het ernaar uit dat zelfs het begrotingstekort tegen het einde van deze legislatuur niet merkbaar zal zijn afgenomen – een dubbele blamage voor de regering-De Wever.

De communicatiedienst van het federaal ABVV deed en doet er alles aan om het sociaal verzet vanuit communicatieoogpunt te blijven ondersteunen, zonder daarbij de valorisering van het ABVV – inclusief alle instanties, delegees, secretarissen en medewerkers – als expert op de werkvloer uit het oog te verliezen.

2. Rol van de communicatiedienst

De communicatiedienst van het federaal werkt elke dag om de waarden van het ABVV uit te dragen: solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie. We informeren, sensibiliseren en overtuigen. We versterken de stem van het ABVV in het maatschappelijk debat, geven ruchtbaarheid aan de signalen die we opvangen vanuit het terrein en spelen actief in op actuele vraagstukken.

De federale communicatiedienst bouwt mee aan het imago van het ABVV als een constructieve, strijdbare, betrouwbare en vooruitstrevende vakbond: politiek en maatschappelijk progressief en als expert van alles wat er op de werkvloer gebeurt of staat te gebeuren.

We proberen niet alleen de politieke agenda te beïnvloeden, maar die ook te zetten. Door te komen met nieuwe ideeën voor een maatschappij waarin solidariteit, democratie, zowel een kwalitatief professioneel als een kwalitatief privéleven, centraal staan, en waarin niemand achterblijft.

We werken actief mee aan het imago van onze politiek verantwoordelijken, in de traditionele zowel als in de sociale media. Dit moet ertoe leiden dat zij ‘go-to’-personen worden in de brede samenleving over alles wat te maken heeft met sociaaleconomische thema's in het algemeen en met werk in het bijzonder.

3. Campagnes en acties

Het ABVV ontwikkelde tal van campagnes om onze politieke standpunten in de markt te zetten, om te informeren en te sensibiliseren, om te mobiliseren tegen sociale afbraak.

2022



- 8 mars/8 maart: Ceci n'est pas normal / Dit is niet normaal
- Actie 20 oktober: zij de winst wij de pijn / Leurs profit nous ruinent
- Algemene Staking / Grève générale : 9 novembre
- Campagne Koopkracht/pouvoir d'achat (montgolfière)
- Campagne Loi de 96

2022 werd gekenmerkt door de zwaarste energiecrisis die ons land in decennia gekend heeft. De coronaperiode liep op haar einde en de wereldwijde vraag naar energie ging weer de hoogte in door de aantrekkende economie. Maar toen brak er oorlog uit aan de Europese buitengrenzen en werden we geconfronteerd met ongeziene prijsstijgingen, vooral op de gasmarkt. Koopkracht kwam weer centraal te staan in het debat, want tal van gezinnen kregen het moeilijk om de eindjes iedere maand aan elkaar te knopen.

2023



- 8 maart: Ceci n'est toujours pas normal / Dit is nog steeds niet normaal
- 28 september: campagne abortement/abortus (5 affiches)
- Campagne pensioen (fuck you)
- Begin campagne sociale verkiezingen (vissen)
- Acties vakbondsvrijheden op 7 juni, 28 juni, 5 oktober
- Wet-Vanquickenborne

De Vivaldi-regering, en in het bijzonder minister van Justitie Van Quickenborne, besloot in 2023 om de aanval op het maatschappelijk middenveld in te zetten. Het doel was 'relschoppers' weren bij publieke acties, maar

de wettekst was op zo'n manier geformuleerd dat ze beperkingen zou kunnen opleggen aan vreedzaam betogen. Burgers die opkomen voor sociale of milieugerelateerde kwesties riskeerden in de toekomst een dubbele veroordeling en een betogingsverbod, terwijl de strafwet al toelaat om relschoppers te vervolgen en veroordelen. Het wetsontwerp werd uiteindelijk afgeblokt, dankzij aanhoudende druk van vakbonden en van het brede maatschappelijk middenveld.

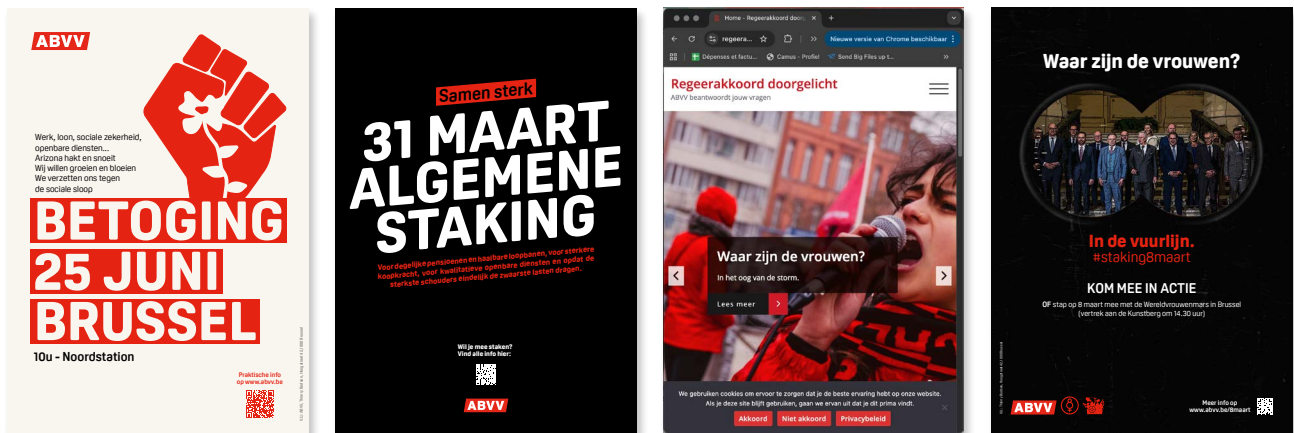
2024



- Campagne sociale verkiezingen
- 8 maart campagne: de stem van vrouwen telt/ la voix des femmes compte (affiche + flyer)
- Politieke campagne "Socialer sterker": verschillende affiches, flyers + social media
- Mobilisation du 12 mars devant les institutions européennes « We won't pay »
- Campagne contre le dumping social (2023–2024)

Verkiezingen waren in 2024 niet uit het nieuws weg te slaan, met in me de sociale verkiezingen in duizenden Belgische bedrijven, kort daarop gevolgd door de politieke verkiezingen (federaal en gewestelijk en uiteindelijk lokaal). De sociale verkiezingen waren, met de grootste vooruitgang in 20 jaar, voor het ABVV een klinkende overwinning. Eén op de drie zetels in een Belgisch overlegorgaan in de bedrijven is nu voor een ABVV-delegee. Naast de positieve einduitslag wist het ABVV ook meer kandidaten voor te stellen en had onze vakbond kandidaten in veel meer technische bedrijfseenheden. De delegees verdienen alle lof voor deze puike prestatie, en de communicatiedienst is trots dat het hen op communicatief vlak heeft mogen ondersteunen, met een campagnewebsite, een campagnebeeld, een mobiele applicatie, zichtbaarheid op sociale media, informatieve brochures, flyers en nog veel meer.

De resultaten van de politieke verkiezingen waren, zoals eerder aangehaald, minder positief voor iedereen met een progressief hart. De ruk naar rechts die zich eerder al in de rest van Europa en elders deed gelden, zette nu ook door in ons land. Met een uitgekiende, positieve campagne heeft het ABVV gewogen waar het kon, op de harten en geesten van het electoraat, om solidariteit, sociale rechtvaardigheid en andere progressieve waarden te belichten. We hebben hier als vakbond meer dan onze steen bijgedragen.



- Campagne contre les mesures antisociales de l'Arizona
- accorddegouvernement.info / regeerakkoord.info
- Campagne 8 mars “femmes en ligne de mire” “waar zijn de vrouwen?”
- Vidéos explications mesures chômage
- Acties/betoging tegen Arizona op 13 januari, 29 april, 25 juni, 14 oktober, 23 november
- Stakingen op 31 maart en 26 november

Niet minder dan de grootste sociale afbraak in 80 jaar tijd is wat er sinds 2025 op de Belgische bevolking afkomt. Gepensioneerden, jongeren, vrouwen, werknemers, zieken, werkzoekenden ... werkelijk iedereen moet het ontgelden. Pensioenen, openbare diensten, werkzekerheid, werkloosheidsuitkeringen ... overall haalt de Arizona-regering de snoeischaar boven. Van in het begin heeft het ABVV maximaal geïnformeerd en gesensibiliseerd rond onze kernthema's met een speciale website. De lente van 2025 was warm, met een staking, de zomer was heet, met acties, en de herfst werd nog heter met een historische massabetoging in oktober en een bijna ongeziene stakingsdriedaagse in november. De communicatiedienst werkte, in samenwerking met de verschillende diensten van het ABVV en over de grenzen van de ABVV-geledingen heen, aan materiaal om deze historische mobilisaties mogelijk te maken. De eerste maanden van 2026 tonen dat het sociaal verzet tegen deze hardvochtige regering niet onmiddellijk zal gaan liggen.

4. Brochures en publicaties

Tientallen brochures kwamen tot stand in de periode 2022-2026, in samenwerking met de andere ABVV-diensten en met de bedoeling om te informeren en sensibiliseren over rechten en plichten, over politieke beslissingen, over het gevaar van extreemrechts, over tijdelijke werkloosheid ... en om mobiliseren.

2022



- Pensioenhervorming vrouwen (affiche + flyer): Ils sont en train de nous enfumer / ze houden ons een roofigordijn voor
- Affiche 20 maart: racisme

- Brochure: vakbondsvrijheden/liberté syndicale

De brochure “Syndicalist, geen crimineel” was de aftrap voor het platform “Recht op protest”, dat vanaf 2023 aan belang zou gaan winnen in het licht van de antisyndicale maatregelen van de regering-De Croo, meer bepaald het wetsontwerp-Van Quickenborne.

2023



- Barometer affiches
- Gids sociale verkiezingen
- Brochure procedure sociale verkiezingen
- Pensioen, is dit een grap?

We zetten een campagne op om de veel te lage vervangingsratio van de Belgische pensioenen aan te klagen. “In één klap 40% van mijn inkomen verliezen, is dit een grap?” Helaas niet. Vandaag komt het pensioen in ons land overeen met ongeveer 60% van het gemiddelde inkomen gedurende een hele loopbaan. De gepensioneerde ‘verliest’ dus minstens 40% van zijn/haar levensstandaard.

2024



- Affiche eC3.2 controlekaart gaat digitaal
- Flyers eC3.2 controlekaart gaat digitaal in verschillende talen (Arabisch, Duits, Engels, Spaans, Portugees, Pools, Frans, Nederlands, Engels, Roemeens ..)
- Advertentie in Flair
- 28 september: abortus affiche (Abortus is een recht, verander de wet) met illustratie
- Flyer NMBS: senioren en jongeren
- Brochure/flyer: pensioenbonus/ bonus pension
- Brochure extreemrechts: geloof ze niet, vertrouw ze niet / ne les croyez pas. Ne leur accordez pas votre confiance !
- Memorandum verkiezingen/élections 2024
- Postkaarten: verkiezingen (haalbaar en betaalbaar/possible et payable)
- Brochure: verlofmogelijkheden voor werkende ouders/congé parentaux

In 2024 ging de stempelkaart digitaal, een grote sprong voorwaarts in administratieve vereenvoudiging. Flyers en video's werden ontwikkeld in samenwerking met de werkloosheidsdienst. Dit materiaal werd in maar liefst tien talen ontwikkeld, om een maximaal aantal mensen in zo veel mogelijk sectoren te kunnen bereiken.

In het voorjaar brachten we ook een politiek memorandum uit. Dat was een handige brochure met onze belangrijkste eisen voor een volgende regeringsploeg.

2025



- Alle affiches en materialen voor elke actie/betoging/staking
- Brochure rechtspersoonlijkheid
- Brochure stakingsrecht
- Campagne: recht op protest
- Flyer: SWT/vervroegd pensioen
- Flyer: wat na mijn werkloosheidsuitkering
- Flyer: jouw pensioen met Arizona
- Thematische flyers per thema

2025 stond in het licht van de sociale horror die met de Arizona-regering op de Belgische bevolking afkomt. We ontwikkelden brochures, flyers, didactisch materiaal om rond de sociaaleconomische thema's te sensibiliseren. We lanceerden een website regeerakkoord.info // accorddegouvernement.info om, een gebruiksvriendelijke informatiewebsite voor burgers. Het doel was om hen, afhankelijk van hun profiel – werknemer, werkzoekende, (bijna-)gepensioneerde, zieke, ambtenaar – te informeren over de gevolgen van het Arizona-beleid. Er is ook aandacht voor vrouwen en voor de dreiging voor onze democratie.

De nieuwsbrief van de ABVV-studiediensten en de internationale dienst van het ABVV, Echo, werd in een nieuw, digitaal jasje gestoken. Via een maandelijkse nieuwsbrief worden journalisten, delegees, kabinetsmedewerkers ... op de hoogte gehouden van de werkzaamheden van onze studiediensten, in overlegorganen en elders.

5. De Nieuwe Werker



Sinds 2021 heeft het ABVV-ledenblad De Nieuwe Werker een ingrijpende digitale transitie ingezet. Politieke beslissingen over subsidies voor de postbezorging van tijdschriften – en de aanzienlijke tariefstijging die daaruit voortvloeide – hebben dit proces nog versneld. Deze ontwikkeling past ook in ons streven om onze content sneller, toegankelijker en interactiever te maken.

De website denieuwewerker.be is vandaag de dag uitgegroeid tot het belangrijkste publicatieplatform van ons

ledenmagazine. Het stelt ons in staat om onze artikelen, analyses en reportages te presenteren, aangepast aan het huidige gebruik, terwijl het tegelijkertijd een grote redactionele flexibiliteit biedt. We breiden het aanbod van artikelen, interviews, fotoreportages en podcasts uit, afhankelijk van de actualiteit.

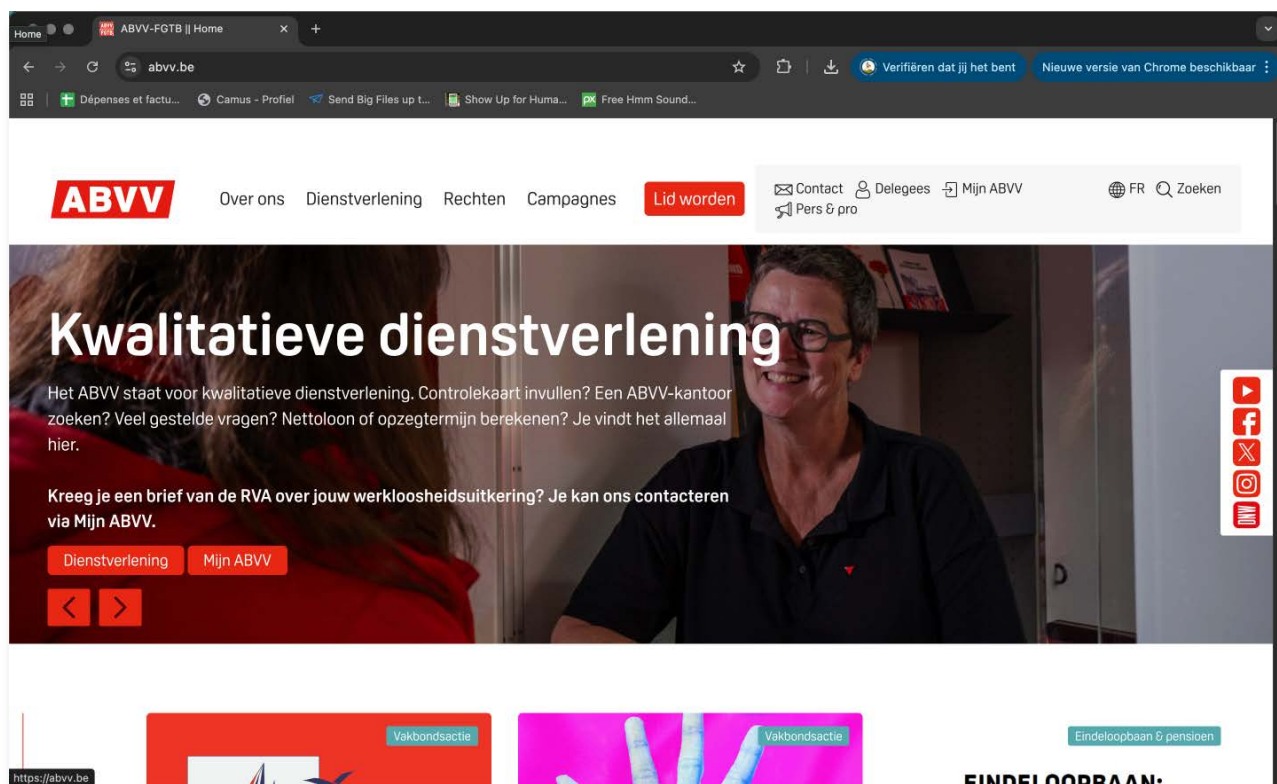
Daarnaast neemt de nieuwsbrief van De Nieuwe Werker Online een centrale plaats in binnen onze digitale strategie: met bijzonder hoge openingscijfers – tussen 30% en 40% – vormt deze een belangrijk kanaal om onze leden rechtstreeks te bereiken (bijna 700.000 bestemmelingen).

We hanteren een strategie van hybride verspreiding: elke maand wordt onze inhoud in digitale vorm (nieuwsbrief) verstuurd, terwijl we ook een papieren versie blijven aanbieden aan wie dat wenst, om tegemoet te komen aan de verschillende behoeften en voorkeuren van onze leden.

Deze complementariteit is een belangrijke troef om de zichtbaarheid van onze organisaties te garanderen en sociale en syndicaal nieuws breed ingang te doen vinden. Dit geldt nog meer sinds het Meta-platform de verspreiding van betaalde inhoud met een politieke inslag strikt beperkt.

Ten slotte blijven we, ook met deze versterkte digitalisering, gehecht aan een rigoureuze journalistieke aanpak, gericht op permanente sensibilisering en gecentreerd op de sociale, vakbonds- en economische kwesties die de werknemers en het brede publiek rechtstreeks aangaan.

6. Website en sociale media



De ABVV-website is de eerste toegangspoort voor wie info zoekt over onze organisatie. Sinds 2024 zit de website in een nieuw jasje: volledig 'responsive', dat wil zeggen dat die zich aanpast aan alle schermformaten. De website moest voldoen aan de moderne standaarden en de gebruiker nog sneller naar de juiste informatie kunnen leiden: werkloosheidsdossier, contactinformatie, bruto-netto-calculator ... We kozen voor een nieuwe huisstijl, met lettertypes, kleurenpalet, illustraties ... Deze nieuwe, frisse stijl trokken we door voor het merendeel van onze communicatiekanalen, om zo de herkenbaarheid van het ABVV overal te maximaliseren. Het formulier om lid te worden werd gemoderniseerd en volledig geautomatiseerd voor maximale stroomlijning en realtime opvolging.

Facebook Posts:

Titel	Publicatiedatum	Bereik
ACTIE // Op 22 mei komen wij samen o...	15 Mei 2023	14.324
Sociale Verkiezingen: Stem ABVV, ste...	15 dec 2023	11.694
SOCIALE VERKIEZINGEN // Vanaf va...	15 dec 2023	8.539
1 MEI // Vandaag vieren we samen fees...	1 Mei 2023	2.313
Hoe vul je een controlekaart correct in?	22 jun 2023	2.310
ZORG // Ze doen hun job met har...	9 Nov 2024	42.968
PENSIOEN // Kortzichtige verlagingen ...	14 Nov 2024	34.492
LONEN // De Belgische loonhandicap l...	30 Okt 2024	22.500
PENSIOENPLANNEN // De voorwaard...	4 dec 2024	18.318
LOOPBANEN // 16 miljard euro verliest...	12 Nov 2024	17.323
OVERWINNING // Gisteren moest mini...	21 Nov 2025	568.082
TUDSREGISTRATIE // Gedaan met on...	30 Nov 2025	199.164
OVERWINNING // Het recht op l...	22 Okt 2025	159.657
FLEXIBILITEIT // Wie werkne...	17 dec 2025	150.469
OPINIE // De plannen van minister Zuh...	12 dec 2025	134.502
Jambonmalus uitgesteld	30 sep 2025	84.759
STAKING // Ja, wij staken. Niet o...	13 Nov 2025	68.582
Arizona maakt er weer een puinhoop v...	26 sep 2025	60.645
WERKLOOSHEID // Vanaf wann...	2 Okt 2025	59.864
WERK // Vandaag in de pers: VD...	23 Okt 2025	55.774

Je topberichten

Meest bekeken	Meeste nieuwe kijkers	Meeste likes	Nieuwe volgers
WERKLOOSHEID // Vanaf wanneer kan je je werkloosheidsuitkering verlieze...	30K	30K	
STAKING // Ja, wij staken. Niet omdat het mode is, maar omdat het mens...	25K	26K	
STAKING // De regering tovert graag van alles WEG. Maar op 31 maart is h...	25K	25K	
INTERVIEW // Het regeerakkoord breekt in op loopbaanafspraken...	12K	12K	
"Wat er vandaag op tafel ligt is onevenwichtig." Bert, algemeen...	12K	12K	

ABVV, Algemeen Belgisch Vakverbond
 Officiële account van de socialistische vakbond ABVV
 Civiele en sociale organisaties · Brussel · 2.000 volgers · 501-1.000 medewerkers
 Philippe en 22 andere connecties werken hier
 Bericht sturen · Aan het volgen

Overzicht
 Het ABVV is de socialistische vakbond van België. We werken aan meer solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie. We informeren, adviseren, helpen en verdedigen je. Meer dan honderd jaar oud, maar moderner en enthousiaster dan ooit. Met meer dan 1,5 miljoen leden en d ... meer weergeven

We zijn aanwezig op Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok ... waar we dagelijks inspelen op de sociaaleconomische actualiteit, waar we onze DNW-artikels in de kijker zetten, waar we video's posten, waar we Echo-artikels promoten, waar we onze progressieve eisen kracht bij zetten, waar we mobiliseren voor op handen zijnde acties, enzovoort. Dit snel – en indien mogelijk met een kwinkslag – inspelen op de actualiteit heeft zich al bijzonder nuttig getoond. We delen er professionele foto's van acties en kondigen mediaverschijningen aan van onze voorzitter en algemeen secretaris, die we vervolgens hergebruiken om onze verschillende kanalen te voeden.

De internetgebruiker heeft anno 2026 een relatief korte aandachtsspanne. We zetten daarom steeds meer in op video op onze sociale mediakanalen, om snel de aandacht te kunnen trekken en zo snel mogelijk onze boodschap bij de gebruiker te krijgen.

Naast de maandelijkse DNW-nieuwsbrief hebben we ook een tweemaandelijks ABVV-nieuwsbrief die naar ongeveer 45.000 bestemmingen wordt verstuurd. Hierin nemen we het laatste nieuws op, nuttige info, de recentste persberichten of brochures, aankomende acties, enzovoort.

7. Sterke pers- en mediarelaties

Het ABVV was de afgelopen vier jaar sterk aanwezig in de media. Door regelmatig contact te onderhouden met journalisten verspreiden we onze boodschap snel en duidelijk. Een zestigtal persberichten gaven ruchtbaarheid aan onze communicatie. Interviews en commentaren in kranten en magazines, en aanwezigheid in tv- en radioprogramma's tijdens prime time hebben ervoor gezorgd dat de politieke en syndicale standpunten van onze organisatie ook buiten de militante kringen bekend werden. We hebben het publieke debat over verschillende dossiers mee gezet, gevoerd en beïnvloed.

Het ABVV bleef journalisten (pers en audiovisuele media) voorzien van concrete, levendige getuigenissen en verhalen van op de werkvloer via contacten met de medewerkers van de vakcentrales en de gewesten.

Het werk van studiediensten en adviseurs in het sociaal overleg wordt gevaloriseerd door kennis en dossiers te delen met journalisten. Via de media konden we inspelen op actuele thema's, onze expertise tonen en aan geloofwaardigheid bouwen. De jaarlijkse publicatie van de sociaaleconomische barometer is daar een mooi voorbeeld van, net als alle media-aandacht rond werk, sociale zekerheid en sociaal overleg.

Eén van de hoogtepunten was dat we erin geslaagd zijn om een mediacampagne op te zetten rond de strijd tegen de wet-Van Quickenborne, die niet alleen leidde tot het intrekken van het wetsontwerp door de Vivaldi-regering, maar ook tot de oprichting van de coalitie 'Recht op protest', samen met het maatschappelijk middenveld.

De loonbevriezing die voortvloeit uit de wet van 1996 was het onderwerp van verschillende persartikels. De petitie waarin om een hervorming werd gevraagd, verzamelde de 25.000 handtekeningen die nodig waren om een debat in het parlement op gang te brengen, wat leidde tot een hoorzitting met de vakbonden in de Commissie voor Sociale Zaken. Deze wet werd ook bekritiseerd door de IAQ, wat de aandacht van de media trok en het ABVV nog meer in staat stelde om zijn argumenten verder uit te werken. De principes van deze wet worden nog steeds in twijfel getrokken door de vakbonden, die tegen eind 2026, in overleg met de werkgevers, alternatieve voorstellen moeten indienen bij de regering-De Wever.

Het ABVV heeft via een petitie van het gemeenschappelijk vakbondsfront ook de aandacht van de pers getrokken op het belang van een rechtvaardige belastinghervorming. Een hervorming die de noodzakelijke voorwaarde is voor nieuwe bijdragen van degenen met de breedste schouders. Ook hier heeft de media-aandacht ervoor gezorgd dat dit alternatief in de publieke opinie onder de aandacht is gekomen.

Sinds de vorming van de Arizona-regering begin 2025 en de publicatie van de regeringsverklaring is het ABVV duidelijk de meest hoorbare en zichtbare tegenmacht dankzij diepgaande analyses, die helaas in de loop van de tijd gerechtvaardigd bleken, vinnige commentaren en snelle replieken. De brute besparingen en sociale afbraak hebben er, ironisch genoeg, via goede pers- en mediarelaties toe geleid dat het ABVV voortdurend, krachtig en consistent standpunten kan zichtbaar maken. Met name de pensioeningrepen van minister Jambon doen veel stof opwaaien. Het ABVV benadrukt(e) in de media het vrouwonvriendelijke karakter van deze hervorming. We hebben ons ook succesvol geprofileerd als de gesprekspartner van journalisten in het kader van de beperking in de tijd van de werkloosheidsverzekering. Ook op het vlak van koopkracht, flexibiliteit, fiscaliteit en begroting komen we in de media ruim aan bod. We bouwden ook perscommunicatie op rond elke gerechtelijke stap tegen de ingrepen van de regering.

De sociale beweging, die is ontstaan en op het moment van dit congres in 2026 nog steeds erg actief is, krijgt veel aandacht in de media. Het ABVV wordt terecht als trekker gezien en is bij journalisten dan ook een referentie.

Door regelmatig contact te onderhouden met journalisten kan de vakbond haar boodschap sneller en duidelijker verspreiden.

8. Documentatiedienst

De documentatiedienst maakt deel uit van de communicatiedienst. De taken zijn onder meer:

- Opstellen van een dagelijks, uitgebreid persoverzicht, digitaal raadpleegbaar op pc en smartphone.
- Het aanbieden van een brede selectie uit diverse nieuwsbronnen met betrekking tot de syndicale, politieke, economische en sociale actualiteit, met inbegrip van de parlementaire agenda's, Belga-berichten en andere actualiteit heet van de naald.
- Het beantwoorden en opvolgen van vragen die via de ABVV-website en het contactformulier binnenkomen.
- Het beheer van het kranten- en tijdschriftenbestand van het federaal ABVV.
- Het opvolgen van de wetgeving zoals gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, ten behoeve van de studiediensten.
- Het beheer van alle archieven van ABVV-documenten.
- Onthaal in eerste lijn en doorverwijzing van bezoekers.
- Het uitbouwen en onderhouden van een documentatiecentrum dat toegankelijk is voor studenten en onderzoekers.



HOOFDSTUK 12

Diensten van het Federaal ABVV

1. De dienst Externe Audit

De Externe Audit heeft een controlerende en ondersteunende functie.

De dienst spitst zich toe op het controleren van de boekhoudingen van de Gewestelijke Afdelingen van het ABVV en op de controle van de financiële stromen tussen de afdelingen onderling, maar ook op de controle van de naleving van de financiële verplichtingen en de opvolging (en desgevallend hulp bij het herstellen van het evenwicht) van het organisatorisch, administratief en financieel beheer van de Gewestelijke Afdelingen van het ABVV.

Overeenkomstig artikel 57 van de ABVV-Statuten, is deze dienst ook belast met het toezicht op de naleving van de fiscale, sociale en statutaire verplichtingen van de interprofessionele ABVV-entiteiten, de Intergewestelijken en de Beroepscentrales.

Deze controles zijn niet gericht op de gegrondheid, maar wel op de wettigheid en regelmatigheid van de boekhoudkundige en financiële verrichtingen.

1.1 Sinds het laatste Congres is financiële transparantie een belangrijk aandachtspunt gebleven.

In uitvoering van artikel 57 van de ABVV-Statuten, werd de controle op de interne financiële stromen binnen het ABVV en op de naleving van de fiscale, sociale en statutaire verplichtingen door de verschillende ABVV-structuren en -instanties voortgezet.

Er wordt een reeks controles (de 5e reeks sinds de inwerkingtreding van artikel 57) in de beroepsafdelingen uitgevoerd, die in 2026 zou moeten worden afgerond en waarna een 6e reeks zal worden opgestart.

Ter herinnering: het aantal betrokken geledingen (dat licht varieert om wille van de fusies onder meer) ligt tussen 300 en 350.

Een reeks controles (de 4e sinds de inwerkingtreding van artikel 57) werd afgerond in 2021. Zo werden er in totaal ongeveer 240 controles uitgevoerd in de (federale en gewestelijke) Beroepscentrales van het ABVV. Een andere reeks controles is opgestart.

Conform de procedures bepaald in het Protocol dat gesloten werd tussen het Federaal ABVV en de Beroepscentrales, werden de gecontroleerde entiteiten telkens op de hoogte gebracht van de resultaten van onze controles. Ook werd de afgesproken procedure voor de opvolging van onze conclusies en aanbevelingen voortgezet.

Overigens hebben verschillende beroepsafdelingen gebruik gemaakt van de ondersteuning van de Federale Auditdienst in het kader van andere opdrachten (expertise in specifieke domeinen, (re)organisatie van hun boekhouding,...).

1.2 Ook op het niveau van de interprofessionele afdelingen van het ABVV werd het beleid van controle, analyse, preventie en omkadering voortgezet.

- De boekhouding van het Beheer UI (opgelegd door de RVA) van alle ABVV-afdelingen (d.w.z. 12 entiteiten in totaal) werd onderworpen aan een jaarlijkse controle.
- Hetzelfde geldt voor de syndicale boekhoudingen.
- Die van de vzw's, CV's, enz., zijn onderworpen aan periodieke controle,
- net zoals de boekhoudingen van de Sociale Prestaties, FBZ en PWA.
- Net als in de beroepsafdelingen, werden in de gewestelijke afdelingen van het ABVV periodieke controles uitgevoerd om de naleving van de fiscale, sociale en statutaire verplichtingen en de interne financiële stromen na te gaan.
- Naast de eigenlijke controleopdracht, werd bijzondere aandacht besteed aan de omkadering en ondersteuning voor de boekhouders van de Gewestelijke Afdelingen van het ABVV:
 - ▶ Er werden gestandaardiseerde werkinstrumenten, evenals ondersteuning bij het gebruik ervan, beschikbaar gesteld aan de boekhouders in de Gewestelijke Afdelingen. De functionaliteiten van de tool (boekhoudapplicatie) worden verder ontwikkeld en gemoderniseerd.
 - ▶ De afdelingen waar de dienst Boekhouding moeilijkheden ondervond (ontslag, vertrek, ziekte, ...), kregen bijstand. Daardoor kon de continuïteit van de dienstverlening worden verzekerd.

De financiële gezondheid van de Gewestelijke Afdelingen van het ABVV bleef een punt van voortdurende zorg. De kwestie is met name besproken binnen de Commissie van de Gewestelijke Secretarissen. Deze besprekingen hebben geresulteerd in een aantal maatregelen ter bevordering van de inkomstenstructuur van de Gewestelijke Afdelingen van het ABVV en de Gewestelijke Werkloosheidskassen in het bijzonder: gezien de algemene context (meer bepaald de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd, gewild door de Arizona-coalitie) moeten onze inspanningen ook gericht blijven op de kostenstructuur.

2. De dienst Interne Audit

2.1 Opdrachten

De dienst Interne Audit is verantwoordelijk voor de boekhouding van de volgende entiteiten:

- het Federaal ABVV (Syndicale Kas)
- de Federale Werkloosheidskas
- boekhouding Sociale Prestaties
- de bestaanszekerheidsfondsen “hout en stoffering”, “vorst en bouw”, “metaal” en “kappers”
- de vzw ISVI (internationale betrekkingen)
- de CVBA ‘Het Huis der Syndicaten’ (eigenaar en beheerder van de gebouwen).

Naast de boekhoudkundige aspecten en het beheer van de betalingen, staat deze dienst in voor de onderstaande opdrachten:

- interne procedures voorstellen en verbeteren
- erop toezien dat de interne procedures worden toegepast en dat de budgetten worden gerespecteerd
- de opvolging van de afdrachtenafrekeningen en de ledenstatistieken verzekeren
- in het kader van de rapportering aan de RVA: zorgen voor de consolidatie van de Beheersboekhouding en van de boekhoudingen “Sociale Prestaties” (Gewestelijke Afdelingen en Federaal).
- de interne commissies volgen (Commissie van Toezicht, OR (basisinformatie, in samenwerking met de revisor), COFI, Commissie van de Gewestelijke Secretarissen, IT-Stuurgroep, ...).
- in contact staan met de diensten Boekhouding van de Gewestelijke Afdelingen en opvolging voorzien
- administratieve ondersteuning bieden aan verschillende interne afdelingen, bijv. administratieve opvolging van het wagenpark (ongevallen, inschrijvingen, ...), internationale verzekeringen,...
- zorgen voor de opvolging van de fiscale fiches van onze sociaal verzekerden
- enz.

De verschillende boekhoudingen zijn onderworpen aan een jaarlijkse verificatie door een revisor, en aan een periodieke controle door de Externe Audit.

Ook de boekhoudingen van de Werkloosheidskas worden gecontroleerd door de inspectiediensten van de RVA.

De boekhouding van de vzw ISVI wordt jaarlijks gecontroleerd door de revisor, maar ook door de DGD (subsidiërende overheid).

De Syndicale - en Beheersboekhoudingen worden ook geverifieerd door de Commissie van Toezicht (die in principe 4 keer per jaar vergadert, onder meer voor het opstellen van de jaarlijkse begrotingen, voor de controle van de boekhoudkundige stukken, voor de presentatie van de jaarresultaten (in de aanwezigheid van de revisor), en desgevallend – op verzoek van de leden – om een specifiek thema te bespreken.

2.2 Stand van zaken

- Personeel

Sinds de samenvoeging van de 2 auditdiensten onder één Directie (2020) en de aanpassing van de deontologische code voor Externe Auditeurs op verzoek van de COFI (teneinde deontologische problemen en verwarring te vermijden, met name in hoofde van de Directeur) is een collega (die halftijds werkte) met pensioen gegaan zonder te worden vervangen.

Het personeelsbestand is de laatste jaren zoveel als mogelijk gekrompen en het is enkel dankzij de onvoorwaardelijke inzet van alle collega's en de versterkte synergie tussen de twee auditafdelingen dat we erin slagen om al onze taken uit te voeren.

- Boekhoudprogramma en nieuwigheden

Sinds 2015 gebruiken het Federaal ABVV en de Gewestelijke Afdelingen dezelfde boekhoudsoftware (Easi/Adfinity). Deze werd geïnstalleerd op de centrale server. De dienst Interne Audit ondersteunt samen met de dienst Externe Audit de Gewestelijke Afdelingen van het ABVV.

In dit verband werken de federale Financiële Diensten aan een verbetering van de processen, met name om extra functionaliteiten aan te bieden (ook voor gebruik door de interprofessionele Gewestelijken) met het oog op tijdswinst en meer efficiëntie (specifieke boekhoudkundige rapporten, "OCR", digitalisering van goedkeuringsstromen, ...).

2.3 Varia

2.3.1 Evolutie van het aantal leden

Er is nog steeds sprake van een licht dalende trend in de evolutie van het aantal leden. De Arizona-hervorming op het gebied van werkloosheid (uitsluitingen) zal overigens zeker een aanzienlijk effect hebben dat pas vanaf 2026 meetbaar zal zijn.

2.3.2 Aantal werkloosheidsdossiers

Onder het 'aantal werkloosheidsdossiers' moet worden verstaan het aantal uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen dat werd goedgekeurd door de RVA, en waarvoor het ABVV als uitbetalingsinstelling recht heeft op subsidies voor 'administratiekosten'.

De evolutie van het aantal dossiers hangt vooral af van de economische context en conjunctuur.

In absolute cijfers tekent zich ook een dalende trend af; de uitsluitingen van de werkloosheid waartoe Arizona heeft besloten worden merkbaar in 2026, waardoor een openbare dienstverlening die door de overheid al ondergefinancierd is nog zwaarder op de proef zal worden gesteld.

Anderzijds blijven we een stijging vaststellen van het aandeel van het ABVV in het totaal aantal goedgekeurde dossiers dat wordt uitbetaald door de Uitbetalingsinstellingen. Dat lijkt te wijzen op een relatief grotere tevredenheid bij onze ABVV-leden over de behandeling van werkloosheidsdossiers, in vergelijking met andere uitbetalingsinstellingen, maar verandert uiteraard niets aan onze intentie om onze inspanningen in die zin voort te zetten.

3. Dienst werkloosheid

3.1 Algemene context en evolutie

Na de uitzonderlijke COVID-periode kwam de federale dienst werkloosheid vanaf 2022 in een nieuwe realiteit terecht. De acute crisisfase liep ten einde, maar werd vervangen door een opeenvolging van structurele hervormingen, uitzonderingsregimes en technische bijstellingen.

De periode 2022–2026 werd gekenmerkt door een blijvende instabiliteit van de regelgeving en een toenemende complexiteit in de uitvoering. Beleidskeuzes volgden elkaar snel op, vaak met korte implementatietermijnen en belangrijke impact op de werking van de diensten. De federale dienst moest zich voortdurend aanpassen en tegelijk waken over rechtszekerheid, uniformiteit en correcte betalingen.

3.2 Reglementaire en beleidsmatige zwaartepunten

Inhoudelijk lag de focus in deze periode onder meer op tijdelijke werkloosheid, energiegeregelde maatregelen, correcties en verificaties, alsook op de verdere uitwerking van specifieke statuten zoals dat van de kunstwerkers. De invoering en verdere toepassing van het statuut van de kunstwerkers (nieuwe hoofdstuk XII) bleef ook na de initiële invoering een belangrijk aandachtspunt. De federale dienst leverde een aanzienlijke inspanning op het vlak van interpretatie, procedurele uitwerking, vorming en ondersteuning van de gewesten.

De federale dienst speelde hierbij een centrale rol in het vertalen van complexe en vaak wijzigende regelgeving naar uitvoerbare procedures, en in het ondersteunen van de gewesten bij de toepassing ervan.

3.3 Digitalisering en toegankelijkheid voor de leden

Een belangrijk zwaartepunt in de periode 2022–2026 was de verdere uitbouw van digitale dienstverlening, met als doel de toegankelijkheid voor de leden te vergroten en de werkprocessen te vereenvoudigen.

MIJNABVV werd verder uitgebouwd. Naast de talrijke functionaliteiten die al beschikbaar waren, kunnen leden vandaag ook ontbrekende documenten in hun werkloosheidsdossier raadplegen. Dit verhoogt de transparantie, vermindert het aantal contacten en laat leden toe hun dossier actief op te volgen.

Daarnaast werd een CRM-systeem uitgerold voor alle afdelingen. Hierdoor werd een belangrijke stap gezet richting een betere opvolging van dossiers, een meer uniforme dienstverlening en een efficiëntere interne samenwerking. Het CRM ondersteunt de gewesten bij het structureren van contacten, vragen en opvolging, en draagt bij tot een gelijkwaardige behandeling van de leden.

Ook binnen tijdelijke werkloosheid werd een grote stap vooruit gezet. Met de uitrol van EC1 en EC3.2 kunnen dossiers tijdelijke werkloosheid nu volledig digitaal worden opgemaakt en behandeld. In combinatie met de aanvraagpagina op de website hoeven leden zich niet langer fysiek te verplaatsen of langs te komen in de kantoren, tenzij zij dat zelf wensen. Dit betekent een belangrijke verbetering op het vlak van toegankelijkheid, gebruiksvriendelijkheid en efficiëntie.

3.4 Kwaliteitsbewaking en ondersteuning van de gewesten

Naast digitalisering bleef kwaliteitsbewaking een kernopdracht van de federale dienst. De vele nota's uit deze periode tonen een sterke focus op verificaties, correcties, inhoudingen, vorderingen en bijpassingen.

Deze werkzaamheden zijn minder zichtbaar, maar essentieel voor de geloofwaardigheid van de uitbetalingen en voor het beschermen van de rechten van de leden. De federale dienst fungeerde hierbij als technisch en juridisch aanspreekpunt voor de gewesten en als waarborg voor een uniforme toepassing van de regelgeving.

3.5 Hervorming van de werkloosheidsreglementering en beperking in de tijd

Een bijzonder bepalend element in de periode 2022–2026 was de beslissing van de federale regering om de werkloosheidsreglementering ingrijpend te hervormen en de duur van de werkloosheidsuitkeringen te beperken in de tijd. Deze hervorming vormt zonder twijfel de grootste wijziging van het werkloosheidsstelsel in de afgelopen decennia en heeft een fundamentele impact op de rechten van werklozen, de werking van de diensten en de uitvoering in de praktijk.

De federale dienst werkloosheid speelde in dit dossier een actieve en inhoudelijk sterke rol. Van bij het begin werden alle voorstellen grondig bestudeerd, waarbij bijzondere aandacht ging naar hiaten, tegenstrijdigheden en onduidelijkheden in de regelgeving. De dienst onderzocht de concrete impact van de hervorming, formuleerde tegenvoorstellen en verleende inhoudelijk advies aan bevriende politieke partijen.

Hoewel de essentie van de hervorming niet kon worden tegengehouden, slaagde de federale dienst er wel in om een aantal belangrijke knelpunten aan te kaarten. Hierdoor konden voor bepaalde doelgroepen en uitzonderingssituaties toch nog waarborgen worden ingebouwd of verzachtende maatregelen worden afgedwongen. Deze tussenkomsten waren van groot belang om de meest problematische gevolgen van de hervorming te beperken.

Met de finalisering van de wetgeving stopte het werk echter niet. Integendeel, vanaf dat moment werd de opdracht van de federale dienst nog intensiever. De overgangsmaatregelen traden in werking met retroactieve kracht, wat een enorme impact had op de uitvoering. Informaticaprogramma's moesten worden aangepast, medewerkers in de gewesten moesten worden geïnformeerd en opgeleid, en de leden moesten correct en tijdig op de hoogte worden gebracht van de nieuwe regels en hun gevolgen.

Daarnaast kwamen ook de besprekingen met de RVA op kruissnelheid. De theoretische bepalingen van de wet moesten worden vertaald naar werkbare procedures in de praktijk. Met het oog op de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving op 01/03/2026 werd er onafgebroken gewerkt aan het verduidelijken van regels, het voeren van inhoudelijke discussies, het controleren en verbeteren van analyses en het omzetten ervan naar technische specificaties voor IT en praktische richtlijnen voor de gewesten.

Ook voor de federale opleidingsdienst, het tweede team binnen het federale werkloosheidsteam naast de experts, had deze hervorming een zeer grote impact. Deze dienst had net een volledige herschrijving van de opleiding tot polyvalente bediende werkloosheid afgerond, volgens actuele onderwijsstandaarden en met een sterke focus op de verbinding tussen theorie en praktijk. Door de nieuwe wetgeving moeten syllabussen,

oefeningen, presentaties en lesmateriaal opnieuw grondig worden herwerkt om in overeenstemming te zijn met de hervormde regelgeving.

Deze hervorming bevestigt de cruciale rol van de federale dienst werkloosheid als kenniscentrum, buffer en coördinator in een context van diepgaande en maatschappelijk gevoelige veranderingen.

3.6 Rol van de federale dienst

Over de volledige periode 2022–2026 heen bevestigde de federale dienst werkloosheid zijn rol als stabiliserende factor binnen een voortdurend wijzigend en steeds complexer regelgevend kader. Deze rol werd gedragen door twee complementaire teams, elk met een eigen maar even essentiële opdracht.

Het expertenteam fungeerde als kenniscentrum en technisch-juridisch steunpunt. Het team analyseerde nieuwe en gewijzigde regelgeving, vertaalde deze naar uitvoerbare procedures, ondersteunde de gewesten bij complexe dossiers en waakte over een uniforme toepassing van de reglementering. Daarnaast nam het expertenteam een actieve rol op als buffer tussen beleidswijzigingen en de operationele realiteit, onder meer in de contacten en besprekingen met de RVA.

Parallel hiermee speelde ook de federale opleidingsdienst een cruciale rol. Dit team zorgde ervoor dat nieuwe regelgeving, procedures en interpretaties niet alleen correct werden uitgewerkt, maar ook duurzaam werden verankerd in de praktijk. Via opleidingen, bijscholingen en herwerkte leermiddelen werd de kennis structureel overgedragen aan de medewerkers in de gewesten. De opleidingsdienst vormde zo de brug tussen regelgeving en dagelijkse dossierbehandeling en droeg bij tot een uniforme en kwaliteitsvolle dienstverlening.

In een context van voortdurende verandering, korte implementatietermijnen en hoge complexiteit was de samenwerking tussen beide teams essentieel. Samen verzekerden zij niet alleen de correcte uitvoering van de werkloosheidsreglementering, maar ook de continuïteit, kwaliteit en coherentie van de dienstverlening aan de leden.

3.7 Besluit

De periode 2022–2026 was geen periode van rust, maar van voortdurende aanpassing, verfijning en modernisering. Minder zichtbaar dan de COVID-crisis, maar structureel even belastend.

Dankzij de inzet en expertise van de medewerkers kon de federale dienst werkloosheid blijven bijdragen aan een toegankelijke, correcte en solidaire dienstverlening, met blijvende aandacht voor de rechten van de leden en de ondersteuning van de gewesten.

4. De federale IT-dienst

De federale IT-dienst staat in voor de exploitatie en de evolutie van het informatiesysteem van het Federaal ABVV. De dienst beheert de federale gegevensbanken en -stromen, de IT-infrastructuur en het onderhoud en de vernieuwing van de software, de toepassingen en de apparatuur. In een context van voortdurende hervormingen, organisatorische fusies en hoge verwachtingen van de gebruikers, heeft de dienst tot opdracht de continuïteit, veiligheid, conformiteit en kwaliteit van de IT-diensten te waarborgen ten behoeve van de werknemers, leden en teams van het Federaal ABVV. Sinds 2022 bevindt de IT-dienst zich in een intensieve fase van modernisering en transformatie, met als doel het bestaande te beveiligen en tegelijkertijd de toekomst voor te bereiden.

In onze ogen is standaardisering een cruciale pijler: het zorgt voor een robuuste en homogene omgeving die eenvoudiger te exploiteren, duurzaam en kostenefficiënt is.

4.1 Modernisering van de infrastructuur en technische fundamenteën (infrastructuur, netwerk en middleware)

De federale IT-dienst staat in voor de gehele infrastructuur, van begin tot eind: netwerk (LAN/WAN, VPN, internet, beveiliging), fysieke en virtuele servers, opslag en back-ups, evenals de systeem- en middlewarelagen die nodig zijn voor de werking van de toepassingen.

De netwerkklaag werd grondig vernieuwd, waarbij verouderde componenten werden vervangen en belangrijke apparatuur een upgrade kreeg. Deze evolutie verbetert de beschikbaarheid, de prestaties en het beveiligingsniveau, terwijl de infrastructuur wordt voorbereid op het huidige gebruik: mobiliteit, telewerk, samenwerking en cloudintegraties.

Het federale en gewestelijke printerpark werd volledig vernieuwd met een overstap naar Lexmark (ongeveer

580 printers). Deze harmonisering verbetert de betrouwbaarheid, vereenvoudigt het beheer en vermindert het aantal dagelijkse incidenten voor de gebruikers.

De Microsoft-omgeving werd gemoderniseerd dankzij een volledige herinrichting van de server- en opslaginfrastructuur in de twee datacenters. Ook de back-upomgeving werd vernieuwd, waardoor de hersteltijden aanzienlijk werden ingekort.

Door een nieuw Windows 11-image aan te maken voor de werkstations konden de gebruikers vlot migreren, wat de standaardisering, veiligheid en duurzaamheid van de omgeving ten goede kwam.

Ook de bijbehorende applicaties en softwaretoepassingen werden aangepast en bijgewerkt om de compatibiliteit en goede werking ervan te waarborgen.

Wat de servers betreft, draait het platform nu op Windows Server 2022, een moderne basis die volledig wordt ondersteund door Microsoft.

Op onze virtuele servers worden momenteel verschillende besturingssystemen gebruikt. Dankzij een goed doordacht migratieplan werden ook deze geüpgraded naar recentere versies, waardoor het niveau van beveiliging en support gewaarborgd blijft.

De berichtenservice werd gemoderniseerd dankzij de overstap naar Exchange Online (Microsoft 365), wat een stabiele, veilige en duurzame e-mail- en agendaservice met voortdurende support mogelijk maakt. In het verlengde daarvan werden ook SharePoint, OneDrive en Teams uitgerold. De uitrol gebeurt in fasen, maar zal in de volgende fase worden versneld, met als doel documenten gemakkelijker te kunnen delen, de samenwerking te verbeteren en een veilige toegang tot informatie te waarborgen.

Ook de AS/400-omgeving werd gemoderniseerd:

- Migratie van Power8- naar Power10-materiaal,
- Upgrade van IBM i versie 7.3 naar 7.5,
- Versterking van het partnerschap met Cegeka voor een beter gestructureerde en beveiligde support.

Tegelijkertijd kregen de bestaande Java-toepassingen (myABVV, myFGTB, timeline, enz.) een upgrade:

- Modernisering van de onderliggende infrastructuur,
- Bijwerking van de technische en beveiligingscomponenten,
- Vereenvoudiging van de architectuur.

Deze ontwikkelingen zorgen voor een beter onderhoud, meer veiligheid en een grotere evolutiecapaciteit van de bedrijfstoepassingen.

Dankzij de komst van twee nieuwe medewerkers kan de OpenShift-cluster nu intern worden beheerd.

De dagelijkse exploitatie, de updates en het toezicht worden nu intern verzorgd.

Er werd een implementatieketen en een gecentraliseerd monitoringsysteem opgezet, waardoor:

- Incidenten proactief kunnen worden opgespoord,
- De prestaties beter kunnen worden opgevolgd,
- De beschikbaarheid van de diensten er meetbaar op is vooruitgegaan.

Er werd een ticketingtool uitgerold om het beheer van incidenten, requests en wijzigingen te structureren.

Sinds de ingebruikname werden al meer dan 5.000 tickets verwerkt, waardoor het werk van de IT-dienst zichtbaarder, traceerbaarder en transparanter werd.

4.2 Wijzigingen in de regelgeving en begeleiding van de diensten

De hervormingen in de werkloosheid hebben geleid tot ingrijpende aanpassingen in de bedrijfstoepassingen: wijzigingen wat betreft de berekeningsregels, controles, gebruikersspacours en gegevensuitwisseling met de RVA.

Door deze wijzigingen moesten er aanvullende tests worden uitgevoerd om de conformiteit en continuïteit van de dienstverlening te waarborgen.

De elektronische ondertekening van de C1-formulieren werd geïntegreerd in de verwerkingsstroom, waardoor de administratieve last werd verminderd, de goedkeuringen werden beveiligd en de uitwisselingen werden versneld.

Twee fusies van Gewestelijke Afdelingen (in 2024 en 2025) hebben de IT-dienst intensief beziggehouden: consolidering van de omgevingen, fusie van de gegevens, aanpassing van de rechten en begeleiding van de teams, en dat alles binnen een strak tijdschema en zonder onderbreking van de dienstverlening.

4.3 Bali-programma – structurele transformatie

Het Bali-project omvat de geleidelijke migratie van de RPG-toepassingen naar Java, met als doel:

- De architectuur te moderniseren,
- Ons minder afhankelijk te maken van de AS/400,
- Het onderhoud en de duurzaamheid van het informatiesysteem te verbeteren voor de gebruikers.

Er werd een speciaal team samengesteld en er wordt momenteel al een eerste deliverable getest bij de werkloosheidsdienst. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de technische en functionele documentatie om de kennis veilig te stellen op de lange termijn.

We hebben de samenwerking met de audit versterkt om de budgettering te verbeteren: systematische opvolging van de uitgaven, betere traceerbaarheid van de verbintenissen en een strengere controle van de kosten, wat een duidelijker beeld geeft van het budget en de evolutie ervan.

Sinds 2022 heeft de federale IT-dienst een ingrijpende vernieuwing van zijn digitale infrastructuur doorgevoerd. Dit initiatief vond plaats in een omgeving die werd gekenmerkt door ingrijpende herstructureringen, aanzienlijke beperkingen en voortdurend veranderende verwachtingen. Deze vooruitgang is geen doel op zich, maar is gericht op een constant en duidelijk doel: het waarborgen van een betrouwbare, veilige en uiterst performante dienstverlening ten behoeve van de eindgebruikers, de operationele teams en uiteindelijk alle leden van het ABVV.

Elke systeemimplementatie, elk moderniseringsproces en elk strategisch project wordt intrinsiek ingegeven door de wens om de dagelijkse activiteiten van het vaste personeel en de verschillende functionele entiteiten te ondersteunen. Het doel is om de interacties vlotter te laten verlopen, de bescherming van gevoelige sociale gegevens te verbeteren en de continuïteit van de rechten van de ABVV-collega's te waarborgen. De modernisering van de IT is in de eerste plaats een strategische katalysator ten dienste van de kernopdrachten van de organisatie, om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren en het vertrouwen van de leden en collega's te vergroten.

Er blijven tal van uitdagingen bestaan, waaronder de complexiteit die inherent is aan de huidige systeemarchitecturen, de toenemende reglementaire vereisten, de budgettaire beperkingen en de noodzaak om technologische innovatie op een verstandige manier te verzoenen met operationele stabiliteit. Desalniettemin zorgen de fundamenten die de afgelopen jaren zijn gelegd ervoor dat het Federaal ABVV zich beter weet aan te passen, te evolueren en doeltreffend weet in te spelen op de huidige en toekomstige behoeften van collega's en leden.

De federale IT-dienst zal deze inspanningen voortzetten, in nauwe samenwerking met de stakeholders en de verschillende departementen. Deze aanpak is gebaseerd op de diepe overtuiging dat digitale transformatie pas écht zin heeft als ze intrinsiek ten dienste staat van het welzijn van mensen, de solidariteit bevordert en volledig in lijn is met de fundamentele waarden van het ABVV.

Verantwoordelijke uitgever
Bert Engelaar

Federaal ABVV
Hoogstraat 42, 1000 Brussel

www.abvv.be
Tel.: +32 (2) 506 82 11
E-mail: info@abvv.be

Activiteitenverslag 2022 - 2026 © april 2026
Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst
uit dit rapport mag enkel met duidelijke bronvermelding.