

congres 2026

**ontwerp-
resoluties**



**iedereen
aan boord**

ABVV

Inhoudstafel

Iedereen aan boord	4
1. Onze visie uitdragen	4
3. Een syndicale beweging voor gelijkheid, solidariteit en vrede	5
4. Voor sociaal overleg waar het kan	6
5. Voor syndicale actie wanneer het moet	6
6. Socialistische vakbond en progressieve tegenmacht	7
7. Voor federale solidariteit, sterk arbeidsrecht en sociaal overleg: onze ruggengraat	7
8. Extreemrechts, democratische urgentie en de rechtsstaat	8
9. Onmisbare en onafhankelijke publieke pers	8
Het ABVV-congres: een gedeelde toekomst uittekenen	8
HOOFDSTUK 1 De strijd tegen extreemrechts en extreemrechtse ideeën	11
HOOFDSTUK 2 Democratisering van de economie en macht op de werkvloer	15
HOOFDSTUK 3 Het beschermen van de syndicale vrijheden	19
HOOFDSTUK 4 Het ABVV strijdt. Voor een eerlijk loon. Voor gelijke kansen. Voor een gelijk deel.	23
4.1 Vrije loononderhandelingen, weg met het carcan van de loonnormwet	24
4.2 Hoger minimumloon	25
4.3 Automatische indexering van de lonen, weddes en uitkeringen als garantie voor koopkracht en levensstandaard	26
4.4 Herziening voordelen aan bedrijven: tijd voor sociale rechtvaardigheid	27
4.4 Energie is een basisbehoefte en vereist een overheidscontrole van de sector	28
4.6 Gelijk loon voor gelijkwaardig werk	30
4.7 Harmonisering statuut arbeiders bedienden en harmonisering paritaire comités	30
4.8 Strijd tegen sociale dumping	31
4.9 Humaan migratiebeleid	33
HOOFDSTUK 5 Het ABVV verdedigt, meer dan ooit, een sterke overheid	36
5.1 Versterking van de publieke diensten	37
5.2 Eerlijke en solidaire overheidsfinanciën	38
5.3 Meer gelijkheid door forse fiscale hervorming	39
5.4 Solide financiering van onze sociale zekerheid	41
5.5 Toegankelijke en betaalbare gezondheidszorg	43
5.6 Digitalisering: kansen en risico's	44
5.7 Bescherming van de consument	45

HOOFDSTUK 6 Het ABVV staat garant voor een waardige sociale zekerheid	46
6.1 Waardige sociale bescherming	47
6.2 Werkloosheid: opnieuw een sociale verzekering	48
6.2 Een realistische en eerlijke pensioendatum	49
6.4 Een waardig pensioenbedrag	50
6.5 Welvaartsvaste uitkeringen	50
HOOFDSTUK 7 Een werkbare loopbaan. Een noodzaak	52
7.1 Werkbaar werk: de arbeidsduur respecteren en collectief verminderen	53
7.2 Werkbaar werk: gezondheid, re-integratie, preventie	53
7.3 Betere aanpak van arbeidsongevallen en beroepsziekten	56
7.4 Werkbaar werk: arbeidstijdregistratie	57
7.5 Werkbaar werk: opleiding	58
7.6 Werkbaar werk: omkadering van onzekere arbeidsvormen	59
7.7 Werkbaar werk: job aangepast aan het leven	60
7.8 Mobiliteit: naar minder vervoersarmoede en een modal shift	60
HOOFDSTUK 8 Sterk engagement voor gendergelijkheid	63
8.1 Samen voor gendergelijkheid	64
8.2 Recht op abortus	66
8.3 Meer ruimte voor vrouwen in de vakbondsorganisatie	66
HOOFDSTUK 9 Rechtvaardige aanpak van een wereld in transitie	69
9.1 De urgentie van een rechtvaardige klimaattransitie	70
9.2 Van Automatisering tot AI: Bescherming van Werknemers in de Digitale Tijd	73
9.3 Een toekomstbestendig en ambitieus industrieel beleid	75
9.4 Herstructureringsbeleid op mensenmaat	78
HOOFDSTUK 10 Een wereld in crisis, een strijd voor rechtvaardigheid	81
HOOFDSTUK 11 Europese uitdagingen	85
HOOFDSTUK 12 Verbreding van de krachts-verhouding	89

Waar in deze tekst sprake is van ‘werknemer’, ‘vertegenwoordiger’, of andere persoonsaanduidingen in de mannelijke vorm, dient dit uitsluitend te worden gelezen als een leesbaarheidskeuze. De gebruikte termen hebben betrekking op personen van alle genders.

Iedereen aan boord

Op weg naar een gedeelde toekomst

Vandaag is het werk en het leven van werknemers meer dan ooit **verbonden met de wereld om ons heen**. Polarisering, opkomst van het fascisme en oorlogen, economische schokken, aanvallen op de sociale bescherming en solidariteit. Het heeft een directe impact op ons dagelijks leven.

In België, in Europa en daarbuiten brengen **essentiële waarden** ons samen en geven ze richting aan ons engagement: **solidariteit, vrede, sociale bescherming, democratie, ecologie en het recht voor iedereen om waardig te leven**. Deze waarden zijn geen vaststaande verworvenheden. Ze blijven bestaan **omdat wij ze samen blijven dragen en versterken**.

Juist in tijden van verandering komt **de kracht van het collectief** volledig tot haar recht. Een gezamenlijke, vastberaden en strijd bare stem. Een gemeenschappelijke stem tussen jonge en minder jonge werknemers is onmisbaar om werknemers en werknemers te verdedigen en **nieuwe, positieve perspectieven te openen**.

Onze organisatie **is die kracht**.

Een vakbond die **beschermt, organiseert, verbindt en mobiliseert**.

Een vakbond die **mensen verdedigt, geen privileges**.

Een vakbond die **vandaag handelt om de toekomst mee vorm te geven**, in plaats van die te ondergaan.

Dat is het ABVV. Op weg naar een gedeelde toekomst. Met iedereen aan boord.

1. Onze visie uitdragen

We leven in een tijd waarin politieke stigmatisering en haatcultuur doelbewust worden versterkt. Mensen die het moeilijk hebben worden weggezet als profiteurs en schuldigen. Ongelijkheid wordt voorgesteld als onvermijdelijk. Het samenleven – de basis van elk democratisch bestel – wordt bewust afgebouwd tot een ieder-voor-zich-model.

Tegelijkertijd stijgen de winsten van grote bedrijven sneller dan ooit, terwijl werknemers geconfronteerd worden met onzekerheid, flexibele contracten, druk op mentaal welzijn en afbouw van sociale voorzieningen. De rechten waar voorgaande generaties voor gevochten hebben, worden opnieuw ter discussie gesteld.

Wat in onze economie samen aan welvaart wordt voortgebracht, zou in principe eerlijk verdeeld moeten worden: tussen zij die werken en zij die de productiemiddelen bezitten. Het gaat hierom de klassieke verdeling tussen arbeid en kapitaal. Arbeid, dat zijn wij, de werknemers die dagelijks hun tijd besteden in fabrieken, kantoren, ziekenhuisvloeren, op de baan ... In ruil ontvangen we een loon. Het kapitaal zijn zij die de fabrieken, kantoren en alle plekken waar geproduceerd wordt bezitten. Zij ontvangen de winsten (dividenden, meerwaarden ...). De verdeling tussen lonen en winsten zegt veel over de machtsverhoudingen in onze samenleving. Die verdeling loopt steeds schever. Het aanhoudende neoliberale beleid draagt actief bij aan het onevenwicht tussen arbeid en kapitaal.

Maar wij weigeren te aanvaarden dat verdeeldheid de norm wordt, of dat werkende mensen telkens opnieuw de rekening betalen.

Het ABVV vertrekt vanuit een andere visie: **een socialistisch, pacifistisch, solidair en vreedzaam maatschappijproject**, gebouwd op collectiviteit, gelijkheid en solidariteit. Onze toekomstvisie is gebaseerd op onze beginselverklaring, die onze fundamenteën blijft bepalen.

Want werknemers, collectief verenigd in de vakbond, maken het verschil!

2. Een collectieve motor van verzet én vooruitgang

De ongelijkheid groeit.

Grondrechten worden afgebroken.

Het sociaal pact — een hoeksteen van onze welvaart — wordt systematisch uitgehold.

Onze sociale verworvenheden smelten als sneeuw voor de zon.

Tegen die afbraak organiseert het ABVV verzet.

Het syndicalisme, een essentieel democratisch machtsmiddel om de positie van vrouwen te versterken, heeft de overgang mogelijk gemaakt van een mannelijk bastion naar een strijd voor gendergelijkheid. Vrouwen zijn vandaag de dag actoren van sociale weerstand en emancipatie.

Dat **verzet** is noodzakelijk. Want zonder georganiseerde tegenmacht worden verworven rechten afgebroken, stap voor stap. Zonder collectieve actie verdwijnen bescherming, waardigheid en zekerheid. Het ABVV, onmisbaar aan onderhandelings tafels, voelbaar in bedrijven, zichtbaar op straat, is die georganiseerde tegenmacht.

Het ABVV is meer dan verzet. Het is een motor voor vooruitgang.

Het ABVV beperkt zich niet tot het verdedigen van wat dreigt verloren te gaan. Vanuit de strijd formuleren we voorstellen, bouwen we **alternatieven** en houden we perspectief open. Zo verbinden we verzet met vooruitgang.

Dat doen we op interprofessioneel niveau, waar we de collectieve belangen van alle werknemers bundelen — sectoroverschrijdend, verbindend en zonder de arbeidersklasse te verdelen. Want daar zijn we het sterkst. Daar wegen we op het beleid. Daar veranderen we de samenleving écht.

Vandaag worden onze waarden — solidariteit, gelijkheid, vrede en collectiviteit — aangevallen door reactionaire krachten die het maatschappelijke debat domineren. Het ABVV erkent dat we de **strijd om de ideeën** volop moeten aangaan en de **harten heroveren**.

Dit betekent:

- investeren in vorming, politieke geletterdheid en syndicale scholing.
- aanwezig zijn waar het debat plaatsvindt: media, scholen, werkplekken en de publieke ruimte.
- duidelijke tegenverhalen brengen tegen neoliberale dogma's en extreemrechtse simplismen.
- onze toekomstvisie vertalen in begrijpelijke, mobiliserende en inspirerende taal.
- middelen vrijmaken om dat offensief te voeren — want wie de ideeënstrijd opgeeft, geeft de toekomst op.

Het ABVV kiest ervoor om terrein terug te winnen van onderuit. **We zullen onze militanten nog meer betrekken bij onze standpuntvorming en strategie:**

- We zullen sterker inzetten op (interprofessionele) militantenvergaderingen naar aanleiding van belangrijke momenten in het sociaal overleg en in het kader van onze politiek-syndicale strategie. "Ik heb mijn zeg binnen het ABVV" is meer dan een slogan. Het is een vakbondspraktijk. Om dit te bereiken gaan we in gesprek met onze militanten en zoeken we naar innovatieve manieren om zo inclusief mogelijk te zijn.
- Om dezelfde reden zullen we in de uitvoering van onze resoluties de federale comités van het ABVV, die voorbereid worden via de **interprofessionele militantenvergadering in elk gewest**, regelmatig organiseren, en ze meer interactief maken.

3. Een syndicale beweging voor gelijkheid, solidariteit en vrede

Onze visie is helder.

Wij willen een maatschappij waarin werknemers beschermd worden tegen de onzekerheden van het leven en waarin ieder mens rust, zekerheid en waardigheid vindt. We kiezen voor een samenleving waar rijkdom rechtvaardig wordt verdeeld, waar niemand wordt uitgesloten en waar vrede en solidariteit de basis vormen van beleid — niet angst, wantrouwen of winstbejag.

Daarom eisen wij dat **arbeid**, de bron van rijkdom en waarde, opnieuw wordt erkend als **centrale maatschappelijke factor**. Niet kapitaal, niet aandeelhoudersbelangen, niet de zoveelste besparingsronde, maar de werknemers en werkneemsters, met of zonder werk.

Dit betekent dat politieke democratie moet worden aangevuld met **economische en sociale democratie**. Wie werkt en rijkdom creëert moet meebeslissen. Wie bijdraagt aan de samenleving, moet kunnen rekenen op bestaanszekerheid, sociale bescherming en respect.

4. Voor sociaal overleg waar het kan

Overleg is een fundament van die sociale democratie. Het garandeert dat werknemers niet aan hun lot worden overgelaten, maar collectief kunnen wegen op beslissingen die hun leven en hun arbeidsomstandigheden bepalen.

Dankzij dit overlegmodel is aanzienlijke vooruitgang geboekt op het vlak van arbeidstijd, eindeloopbaan, sociale zekerheid, minimumlonen en zijn sterke collectieve rechten uitgebouwd.

Vandaag staat dit systeem echter zwaar onder druk. De toename van de werkdruk en het aantal korte contracten, de nieuwe ondernemings- en arbeidsvormen, maken, samen met criminalisering van sociale bewegingen en polarisering, van syndicale organisatie op de werkvloer een echte uitdaging.

Maar ook het zogenaamde primaat van de politiek ondermijnt wat ons sociaal model decennia sterk heeft gemaakt. Politieke actoren treden het overleg binnen met vooraf bepaalde agenda's, ondermijnen de bestaande evenwichten of proberen het hele model te herleiden tot een formaliteit. De regering schuift beslissingen door, negeert onderhandelingen, stelt akkoorden in vraag of gebruikt het overleg om besparingen op te leggen in plaats van rechten te versterken. Hierdoor komt de kern van het overleg — wederkerigheid, respect en evenwicht — in gevaar.

Deze tendens leidt ook tot een afbraak van het sociaal overleg in bedrijven en instellingen: voor de werkgever is het louter een juridische formaliteit en wordt de rol van de werknemersvertegenwoordigers tot een minimum beperkt.

Het ABVV verzet zich tegen deze afbouwlogica.

Wij kiezen voor sterk en onafhankelijk sociaal overleg, omdat:

- het de **machtsbalans** tussen werknemers en werkgevers organiseert.
- werknemers enkel via collectieve onderhandelingen de race to the bottom tegenhouden.
- overleg stabiliteit en sociale vrede biedt, waar opgelegd beleid verdeeldheid creëert.
- politieke inmenging die de balans verstoort leidt tot ongelijkheid en onzekerheid.
- democratie ook op de werkvloer moet gelden, niet enkel in het stembokje.

Sociaal overleg is geen procedure, het is een democratische pijler.

Het ABVV zal het blijven verdedigen meer dan ooit.

5. Voor syndicale actie wanneer het moet

Wanneer sociaal overleg wordt uitgehold of genegeerd, moet de stem van werknemers op een andere manier worden gehoord. Syndicale actie is dan geen breekijzer, maar een juridisch gegarandeerd instrument. Het is het recht om in te grijpen wanneer overleg vastloopt, wanneer rechten worden afgebouwd of wanneer werknemers worden geconfronteerd met oneerlijke, onveilige of mensonwaardige omstandigheden.

Syndicale actie — staking, betoging, actie op de werkvloer — heeft onze samenleving vooruitgeholpen. De achturige werkdag, verbod op kinderarbeid, veiligheid op het werk, de jaarlijkse vakantie en tal van collectieve rechten zoals het stemrecht vielen niet uit de lucht maar werden verworven door collectieve actie. Actie is de motor die sociale vooruitgang mogelijk maakt wanneer woord en overleg alleen niet volstaan.

Maar net dit recht op syndicale actie staat vandaag steeds vaker onder druk. Werknemers die zich inzetten, worden vaak gestigmatiseerd of zelfs gecriminaliseerd. Protest wordt aan strengere voorwaarden onderworpen. Juridische procedures worden ingezet om syndicale vertegenwoordigers te intimideren. Media herleiden stakingen tot hinder voor de medeburgers. Veel werkgevers en politieke actoren proberen het recht op staken te herleiden tot een hinder die moet worden aangepakt in plaats van een fundamentele vrijheid die moet worden beschermd.

Het ABVV verzet zich tegen elke poging om syndicale vrijheden te beknootten. Het recht op protest in de brede zin is geen verstorning van de democratie — het is democratie. Zonder syndicale vrijheden zou sociale vooruitgang tot stilstand komen, en zouden werknemers individueel tegenover machtige economische belangen staan.

Meer in het algemeen verzet het ABVV zich krachtig tegen de criminalisering van sociale bewegingen, ongeacht of deze voortspuit uit politieke verklaringen, wetsvoorstellen of politiepraktijken.

Werknemers zijn geen zwijgend publiek. Wanneer rechten worden bedreigd, komt het ABVV in actie — vastberaden, solidair en met respect voor democratische waarden.

6. Socialistische vakbond en progressieve tegenmacht

Wij zullen onze rol als tegenmacht versterken door progressieve krachten te bundelen rond onze waarden, analyses en alternatieven. Het ABVV is partij-onafhankelijk. De realisatie van ons maatschappelijk project is onvermijdelijk politiek. Beslissingen over lonen, arbeidsrechten, sociale zekerheid, fiscaliteit en openbare diensten worden beslist op politiek niveau, en raken rechtstreeks aan het leven van werknemers.

We werken in functie van onze eigen doelen en prioriteiten en niet vanuit de agenda van politieke partijen, of die nu in de regering zitten of in de oppositie. Onze houding tegenover extreemrechts is helder en onwrikbaar: nooit, **onder geen enkele omstandigheid**.

Onze doelen en prioriteiten realiseren we door duidelijke eisen te formuleren tegenover politieke vertegenwoordigers.

Van linkse partijen verwachten wij dat zij helder aangeven hoe zij onze punten zullen ondersteunen en waar de rode lijnen liggen die zij bij regeringsdeelname niet zullen overschrijden. Ook andere progressieve partijen zullen wij bevragen op hun houding tegenover onze voorstellen en eisen.

We bouwen onze politieke contacten verder uit met als doel onze voorstellen ook in beleid te vertalen. De socialistische gemeenschappelijke actie heeft daarin een belangrijke plaats. We zoeken actief verbinding met de partij en mutualiteit om onze voorstellen een breder draagvlak en een concrete politieke vertaling te geven. Waar dat lukt, werken we schouder aan schouder samen. Waar dat niet lukt, blijven we trouw aan onze principes en onze rol als vakbond.

De relatie ten aanzien van de SGA is niet exclusief en mag de vorming van een linkse eenheid niet in de weg staan. Contacten en samenwerking met andere sociaal-progressieve democratische politieke partijen en/of politieke mandatarissen voor het realiseren van onze agenda zijn mogelijk en wenselijk.

Tegelijk blijven wij inzetten op een zo breed mogelijk vakbondsfront. Waar en wanneer mogelijk stappen we gezamenlijk naar het sociaal overleg en voeren we samen actie. Die samenwerking mag echter nooit een rem zetten op syndicaal verzet. Wanneer sociale rechten onder druk staan, behoudt het ABVV zijn autonomie om te mobiliseren en actie te voeren.

Daarnaast blijven we werken aan een verbreding van onze tegenmacht door samenwerking met het bredere sociale middenveld, via het gemeenschappelijk vakbondsfront en elke coalitie die het lot van werknemers kan verbeteren. Sociale vooruitgang is het resultaat van bondgenootschappen tussen werknemers, sociale bewegingen en progressieve krachten die dezelfde strijd voeren voor gelijkheid, solidariteit en rechtvaardigheid.

7. Voor federale solidariteit, sterk arbeidsrecht en sociaal overleg: onze ruggengraat

Het ABVV benadrukt het belang van een solide federaal België, met een federale sociale zekerheid en een federale fiscaliteit als kern van onze solidariteit.

Deze federale pijlers zijn geen technische bouwstenen: ze zijn het fundament dat gelijke rechten zorgt, dat solidariteit niet ophoudt aan regiogrenzen en dat herverdeling werkt.

Wij erkennen de diversiteit van ons land, maar we zien tegelijk hoe de huidige staatsstructuur steeds vaker leidt tot een logica van communicerende vaten, waarin elke overheid probeert uitdagingen door te schuiven naar een ander niveau. Bevoegdheden worden versnipperd. De financieringsstromen worden erdoor beïnvloed en de dienstverlening aan de burgers worden erdoor beïnvloed. Dat creëert inefficiënties, vergroot ongelijkheid, fnuikt coherente beleidsvoering en opent de deur naar een permanente spiraal van besparingen. Werknemers, gezinnen en openbare diensten betalen uiteindelijk de prijs.

Het ABVV verzet zich tegen deze institutionele afwentellogica. We weigeren eindeloze splitsingen. We pleiten wel voor een staatstructuur die de werknemers beschermt en een federale overheid nastreeft.

8. Extreemrechts, democratische urgentie en de rechtsstaat

We bevinden ons in een fase van democratische kwetsbaarheid. Extreemrechtse partijen en extreemrechtse ideeën groeien in Europa en heel de wereld. Ze gebruiken angst, desinformatie en zondebokpolitiek om de openbare opinie te vervormen. Ze ondermijnen sociale rechten systematisch, zetten groepen tegen elkaar op en tasten de fundamenteën van de rechtsstaat aan. Ze gebruiken angst en vrouwen om een conservatief politiek project te legitimeren dat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen beperkt (abortus, seksueel geweld...).

Het ABVV zegt dit zonder omwegen: het versterken van het politiek en mediatiek cordon sanitaire is vandaag een democratische plicht. Het cordon is geen anti-partijhouding — het is een verdediging van de rechtsstaat, van minderheden, van werknemersrechten en van een samenleving die niemand uitsluit.

Het ABVV bestrijdt alle ideeën en acties van extreemrechts, ongeacht de politieke partij of organisatie die erachter zit.

We waarschuwen voor het gevaar van de *extreme verrechtsing* van de samenleving: het sluipend normaliseren van extreemrechtse ideeën in het mainstream debat. Dit fenomeen mag van onze kant niet onbeantwoord blijven. Onze vakbond staat pal voor **democratische waarden**, voor gelijke rechten en tegen elke vorm van autoritarisme, racisme of ontmenselijking.

Wij veroordelen de opportunistische allianties tussen rechts en extreemrechts, evenals het overnemen door bepaalde rechtse partijen van de retoriek van extreemrechts.

9. Onmisbare en onafhankelijke publieke pers

In een tijd waarin sociale media algoritmes een versterkend effect hebben op wat verdeeldheid zaait, wordt desinformatie een wapen. Fake nieuws ondergraaft het vertrouwen, vervalst het debat en vormt een rechtstreeks gevaar voor het democratisch functioneren.

Daarom benadrukt het ABVV de nood aan:

- een **sterke, vrije publieke pers die gesubsidieerd wordt in verhouding tot de uitdagingen**: begrijpen hoe democratie werkt en welke mechanismen aan de basis liggen van onze samenleving, onze economie en ons sociaal model.
- onafhankelijke journalistiek als hoeksteen van democratie.
- regulering en transparantie van platformen die desinformatie verspreiden.
- investeringen in mediawijsheid, zodat burgers feiten van fictie leren onderscheiden.

Een samenleving zonder betrouwbare informatie glijdt onvermijdelijk af naar chaos, polarisering en manipulatie. Daarom verdedigen wij een publieke ruimte waar verifieerbare feiten, wetenschappelijke benadering en bewijzen en kritische analyse centraal staan.

Het ABVV-congres: een gedeelde toekomst uittekenen

Het antwoord op de uitdagingen van vandaag is geen gelatenheid, maar **collectieve kracht**.

Het is een open deur intrappen om te stellen dat de vakbeweging in het algemeen en het ABVV in het bijzonder onder zware druk staat, wordt geconfronteerd met belangrijke uitdagingen en in zijn voortbestaan wordt bedreigd.

Dit gaat over de politieke aanvallen door rechts op onze werking, onze rol voor actieve en niet (meer) actieve werknemers, onze rol in de welvaartstaat die we mee hebben opgebouwd sinds het begin van de 20ste eeuw.

Maar het gaat eveneens over het aanpassen van ons organisatiemodel, onze manier van werken, ons aanbod en de resultaten van onze werking voor de werknemers. Aanpassen aan nieuwe economische evoluties en realiteiten, aanpassen aan een veranderde arbeidsmarkt, aanpassen aan evoluties in de werknemersstatuten, aanpassen aan digitale evoluties

Aanpassen aan jonge werknemers die andere prioriteiten hebben. Aanpassen aan nieuwe doelgroepen.

Aanpassen omdat – misschien tot onze verbazing- al die evoluties veel sneller gaan dan we dachten.

En we bijna ingehaald zijn door anderen. Anderen die minder fraaie bedoelingen met de vakbeweging hebben.

In de teksten die voorliggen op dit congres geven we hierop geen antwoorden.

Natuurlijk wel ideeën en voorstellen over hoe wij de maatschappij in alle mogelijke details zien.

Maar niet hoe we de toekomst van onze eigen organisatie, ons ABVV zien. Hoe we antwoord bieden op die bedreigen en uitdagingen.

We moeten natuurlijk de inspanningen die vandaag gebeuren, de antwoorden die we al wel geven erkennen en respecteren. En tegelijkertijd de moed hebben om vast te stellen dat ze in veel gevallen (nog) te beperkt zijn, onvoldoende zijn of zelfs ... gewoon onbestaand.

Het is mogelijk om te bepalen hoe we onze digitale dienstverlening gaan organiseren, over de grenzen van onze structuren heen.

Het is mogelijk om te zoeken hoe we globaal onze dienstverlening voor werkzoekenden gaan aanpakken.

Het is mogelijk om samen onze syndicale grenzen aan te passen, met respect voor de leefbaarheid van elke entiteit.

Het is mogelijk om samen te zoeken hoe we best onze fysieke dienstverlening verder opbouwen.

Het is mogelijk te beslissen hoe we de financiering van onze organisatie in de toekomst moeten opzetten en vooral veiligstellen.

Het is mogelijk samen na te denken, vertrekkende vanuit bestaande structuren, hoe we het sociaal overleg op alle niveau terug kunnen versterken, militanten en kader beter kunnen ondersteunen.

Algemeen gesteld : het is mogelijk om samen antwoorden te bieden op de uitdagingen.

Zonder vandaag in detail te gaan, en zonder te zeggen hoe de oplossingen er moeten uitzien kan dit congres niet verlopen zonder hierbij stil te staan.

Het absolute minimum dat dit congres moet beslissen is het engagement nemen om binnen het ABVV snel antwoorden te zoeken. De prioriteit geven aan interne analyse, in eigen boezem kijken wars van bestaande structuren en geplogenheden.

En antwoorden bieden. Veel antwoorden. En snel.

En het engagement nemen om in onze instanties, op korte termijn, en in alle transparantie verantwoording af te leggen aan onze militanten hoe we samen een antwoord bieden op de uitdagingen.

Dit niet doen zou schuldig verzuim betekenen.

Onze leden en militanten verdienen beter.

Het ABVV staat klaar om werknemers, burgers en sociale bewegingen te verbinden in een breed democratisch front dat opkomt voor rechten, vrijheden, vrede, sociale vooruitgang, solidariteit, waardigheid en menswaardigheid.

Op dit congres schrijven we niet alleen de toekomst van onze organisatie – we schrijven ook mee aan de sociale geschiedenis van België, van Europa en van een wereld die rechtvaardiger kan en moet zijn. We komen samen om te plannen, te organiseren, te verbinden en een koers uit te zetten die werknemers de kracht én de moed geeft om hun stem uit te dragen. De uitdaging is niet eenvoudig aan te gaan, maar we weten dat we samen zijn. En dat we samen sterker zijn.

Wij kiezen voor een samenleving waar mensen elkaar ondersteunen in plaats elkaar tegen elkaar op te zetten. Voor een toekomst waarin we goed leven, ook op het werk. Voor een maatschappij waarin iedereen gelijk is aan de ander, en waarin vrede en rechtvaardigheid niet worden opgeofferd aan politieke, economische of individuele opportuniteit.

Het ABVV wordt vandaag geconfronteerd met ingrijpende uitdagingen. De context verandert snel: economische evoluties, een veranderende arbeidsmarkt, digitalisering en verschuivende verwachtingen bij werknemers vragen dat we onze werking voortdurend in vraag stellen en aanpassen. Tegelijk staan ook onze rol en positie onder druk.

We worden daarbij steeds nadrukkelijker geconfronteerd met politieke aanvallen, in het bijzonder vanuit rechtse hoek, die onze werking, onze financiering en onze plaats in de samenleving viseren. Dit raakt niet alleen onze organisatie, maar ook de bredere sociale verworvenheden die mee door de vakbeweging zijn opgebouwd.

Net daarom is het essentieel dat we onze rol blijven opnemen als sterke en onafhankelijke tegenmacht. In een samenleving waar ongelijkheden toenemen en collectieve bescherming onder druk staat, is een strijdbare vakbeweging geen optie maar een noodzaak.

Dit betekent dat we onszelf moeten blijven heruitvinden. Niet vanuit twijfel aan onze waarde, maar vanuit de overtuiging dat we ons moeten versterken om die rol ten volle te blijven spelen. Daarom moeten we het debat aangaan over onze toekomst, onze werking en de manier waarop we onze organisatie organiseren en financieren.

Die reflectie moet zich vertalen in concrete stappen. Zo is het belangrijk om samen na te denken over hoe we onze dienstverlening verder uitbouwen, zowel fysiek als digitaal, en hoe we beter kunnen inspelen op de noden van werkzoekenden, (jonge) werknemers en nieuwe doelgroepen. Ook onze interne organisatie vraagt aandacht: hoe we onze syndicale grenzen organiseren, hoe we samenwerking over structuren heen versterken en hoe we onze militanten en kaders beter ondersteunen.

Daarnaast moeten we werk maken van een duurzame en zekere financiering van onze organisatie, zodat we onze kerntaken ook in de toekomst kunnen blijven waarmaken. Even belangrijk is het versterken van het sociaal overleg op alle niveaus, zodat we onze rol in de welvaartstaat ten volle kunnen blijven spelen.

Dit alles vraagt om duidelijke afspraken en een gezamenlijke inzet. Het is essentieel dat we binnen onze organisatie ruimte maken voor analyse, overleg en besluitvorming, en dat we op korte termijn stappen zetten richting concrete oplossingen. Transparantie en verantwoording tegenover onze leden en militanten zijn daarbij cruciaal.

Alleen door samen te bouwen aan een sterk, solidair, modern én strijdbaar ABVV kunnen we de uitdagingen van vandaag en morgen het hoofd bieden. Dit is geen vrijblijvende oefening, maar een noodzakelijke voorwaarde om onze rol als tegenmacht te blijven opnemen.



siamo
tutti
anti
fascisti

HOOFDSTUK 1

De strijd tegen extreemrechts en extreemrechtse ideeën

De opmars van extreemrechts, populistisch rechts en extreemrechtse ideeën vormt een bedreiging voor de samenleving, én voor de werkvloer. Deze politieke strategie is gebaseerd op verdelen en verzwakken, waardoor werknemers tegen elkaar worden uitgespeeld en de collectieve slagkracht verdwijnt, bijvoorbeeld door werklozen, asielzoekers, werknemers en werkneemsters tegen elkaar op te zetten. Onze strijd is daarom tegelijk een strijd voor gelijkheid, solidariteit, democratie, vrije meningsuiting en de vrijheid van vereniging.

Voor een deel van het bedrijfsleven ligt de prioriteit niet bij de verdediging van de democratie of de sociale dialoog, maar bij het veiligstellen van hun eigen economische belangen. Daardoor bestaat extreemrechts in het politieke landschap als een “serieuze” en “geruststellende” kracht voor het kapitaal, terwijl werknemers en hun belangen worden gemarginaliseerd. Dit is geen risico meer maar een realiteit.

Extreemrechts verdedigt immers een programma dat het dagelijkse leven van werknemers op geen enkele manier verbetert, maar wel de belangen van werkgevers veiligstelt en tegelijk zondebokken stigmatiseert. Immigranten, werkzoekenden en ambtenaren komen in hun vizier. Hoewel technologieën niet op een vooraf bepaalde manier hoeven te leiden tot het omzeilen van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, vermenigvuldigen technologiegiganten (Meta, Amazon, ...) hun antidemocratische aanvallen en gebruiken zij technologische ontwikkelingen om de kwalificaties van werknemers en hun jobs te ondergraven, door hen te dwingen aan een hogere snelheid minder gekwalificeerde, repetitieve taken uit te voeren. Denken we maar aan het aansturen van werknemers via algoritmes of het beoordelen van inhoud volgens strikte richtlijnen zonder eigen oordeel. In hun visie wordt technologie uitsluitend ten dienste gesteld van productiviteit en ten koste van de mens.

Evenzo vormen de belangrijkste opkomende spelers in de snelle militarisering van de wereldeconomie een steeds grotere bedreiging voor de democratie. Deze bedrijven bevorderen een toenemend militarisme, eisen een massale deregulering, dragen bij aan de achteruitgang van de democratie op de werkvloer en scharen zich achter extreemrechtse krachten. Deze krachten zijn erop uit de door de arbeidersbeweging verworven vooruitgang ten gunste van een pluralistische democratie en vrede teniet te doen.

Wereldwijd wint extreem- en populistisch rechtsterrein. In het Europees Parlement schuift de machtsbalans steeds verder naar rechts, gesteund door buitenlandse machten zoals Rusland en door grote digitale bedrijven. Ook in de Verenigde Staten zien we onder de regering Trump een autoritair en antidemocratisch leiderschap, dat internationale samenwerking en het internationaal recht minacht en extreemrechts wereldwijd aanwakkert, op alle machtsniveaus, met inbegrip van de Europese instellingen. Deze bewegingen delen overal dezelfde kern: een autoritaire, seksistische, racistische en nationalistische ideologie die gericht is op het verder uitbuiten van mensen en planeet, ten gunste van een elite die alle economische en politieke macht in handen houdt.

Dit vertaalt zich in beleid dat een gevaarlijke weg inslaat: ontmenselijking, discriminaties, racisme, repressie, oorlogen, blokkades, genocide enz. Extreemrechts valt werknemers aan door in het parlement te stemmen tegen basisrechten (sociale bescherming, waardig inkomen, depenalisering van abortus, milieurechten, ...) door een stigmatisering aan te wakkeren ten aanzien van werkzoekenden of langdurig zieken, door de arbeidsrelatie voor te stellen — in het voordeel van de werkgevers — en door te proberen collectieve onderhandelingen en syndicale vrijheden net als de maatregelen die gelijkheid tussen mannen en vrouwen bevorderen te verzwakken. Zij pleiten voor een terugkeer naar arbeidsverhoudingen uit de 19de eeuw.

Migratiebeleid wordt restrictiever en repressiever, met schendingen van de mensenrechten tot gevolg. Middenveldorganisaties die opkomen voor gelijkheid en menselijkheid komen steeds meer onder druk te staan: hun middelen worden afgebouwd, hun rechten ingeperkt en hun acties zelfs administratief en strafrechtelijk vervolgd. Bevolkingsgroepen worden tegen elkaar uitgespeeld en gediscrimineerd. Racisme, antisemitisme, xenofobie, seksisme, homofobie, islamofobie en discriminatie in alle vormen worden aangewakkerd en zorgen voor een klimaat van haat, verdeeldheid en uitsluiting. Extreemrechts maakt gebruik van de huidige bezorgdheden over lonen, inflatie, de woonkosten, burn-out, de uberisering van arbeid/werk, de preciaire situatie van jongeren die zich zorgen maken over het klimaat van de toekomst, en over de toegang tot werk.

Samen moeten en kunnen we dit tegengaan door solidariteit, respect en menselijkheid te laten primeren, zodat iedereen, ongeacht afkomst, geloof, gender of identiteit, veilig en volwaardig kan deelnemen aan onze samenleving. Want dit gaat niet alleen over anderen – het gaat over hoe wij met elkaar willen leven, elke dag opnieuw.

Onze uitdaging bestaat erin om duidelijk uit te leggen, te overtuigen en te bewijzen dat extreemrechts en populistisch rechts géén antwoord bieden op de noden van werknemers en burgers vandaag. Integendeel, de extreemrechtse beweging is altijd al de objectieve bondgenoot van het patronaat, de vijand van de werkende klasse en een ernstige belemmering voor echte gendergelijkheid geweest.

Resoluties en actiepunten:

1. Het ABVV past een strikt politiek en mediatiek cordon sanitaire toe ten aanzien van extreemrechtse partijen, bewegingen en al wie extreemrechtse ideeën banaliseert of verspreidt.
2. We zullen blijven strijden tegen het normaliseren van het extreemrechtse discours, in solidariteit met de vakbonden van andere landen.
3. Het ABVV zal de doelstellingen van de extreemrechtse agenda ontmaskeren. Extreemrechtse standpunten die in belangrijke dossiers ingaan tegen de belangen van werknemers en vakbonden maken we publiek – dat doen we vandaag al en dat zullen we blijven doen.
4. De campagne van het EVV en het IVV voor de democratie kan op onze steun en actieve medewerking rekenen en dat geldt ook voor de Europese en internationale netwerken die extreemrechts bestrijden.
5. Een ABVV-lid dat zich verkiesbaar stelt op een extreemrechtse lijst, wordt uitgesloten van het ABVV-lidmaatschap.
6. De strijd tegen extreemrechts, fascisme en nazisme begint bij het behoud van de collectieve herinnering. We pleiten voor een Europese feestdag in alle Europese lidstaten op 8 mei.
7. De strijd tegen extreemrechts vereist een sterke vakbondsorganisatie, het voortdurend uitoefenen van tegenmacht, de (politieke) opleiding van afgevaardigden en het uiten van eisen en strijdpunten die het dagelijks leven van werknemers, met of zonder werk, verbeteren.
8. Het ABVV neemt het voortouw in de ideeënstrijd en brengt een sterk sociaal alternatief op de voorgrond. We zullen onze maatschappijvisie blijven uitleggen, uitdiepen en in de kijker zetten.
9. Alle instanties van het ABVV, in aanloop naar het verkiezingsjaar 2029, voorzien tijd en middelen voor een interprofessionele campagne, die de gevaren van extreemrechts ontmaskert. Deze campagne start in 2027 en loopt tot de verkiezingen 2029. We waken erover dat de werknemers op het terrein bereikt worden. We richten ons hierbij naar onze leden, militanten en kaderleden van de organisatie maar ook op de brede bevolking. We zijn ons bewust van de woede die leeft en nemen die ter harte. We gaan op zoek naar de echte oorzaken van de sociaaleconomische problemen die mensen treffen. We weigeren simplistische “oplossingen” te volgen en reiken tools aan om de situatie beter te begrijpen en te analyseren. Van daaruit bieden we concrete oplossingen en alternatieven aan. We zullen ook de herinnering aan historische feiten levendig houden, want de weerstand van de vakbonden tegen het fascisme lag aan de basis van sociale vooruitgang.

We doen dit via een uniforme campagne die zal opgebouwd worden via een overkoepelende strategie. Wij ontwikkelen een communicatiestrategie met digitale tools, korte video's en eenvoudige argumentaties voor 2029. De brochure “Geloof hen niet” zal geactualiseerd, gepromoot en ge vulgariseerd worden. Zodra het mogelijk en wenselijk is, moeten we de basis van onze strijd uitbreiden naar het maatschappelijk middenveld.

10. We verwerpen racisme, xenofobie en seksisme. We strijden voor meer diversiteit en gelijkheid op de werkplek door:

- ▶ het juridisch kader te verbeteren. Praktijktests moeten makkelijker ingezet kunnen worden om discriminatie te bewijzen. Slachtoffers van discriminatie moeten een hogere schadevergoeding ontvangen, zodat hier een sterker ontradend effect van uitgaat. Tevens moet de bescherming tegen wraakacties in het kader van meldingen of praktijktests verbeterd worden. Bovendien moet discriminatie actief worden bestreden door systematische controles, een doeltreffende wetshandhaving en ontradende sancties. Zelfregulering volstaat niet, de overheid moeten haar verantwoordelijkheid hierin opnemen.
- ▶ de federale maatregelen van het Federaal Actieplan tegen Racisme te evalueren en de uitwerking van een interfederaal actieplan tegen racisme.
- ▶ op sector- en bedrijfsniveau een gezamenlijk diversiteitsbeleid te voeren om een actief inclusiebeleid tot stand te brengen in de bedrijven.
- ▶ in de bedrijven voor een degelijke opvang te zorgen van mensen die slachtoffer werden van racisme, discriminatie, seksisme, en elke bij wet beschermde vorm van discriminatie .
- ▶ de promotie en opvolging van het ABVV-meldpunt discriminatie.

The image shows the backs of several people wearing bright red vests. The vests have white text printed on them. The vest in the foreground on the left has the text 'NIET OP MIJN RUG!' (Not on my back!). The vest on the right has partially visible text: 'S', 'M', and 'D'.

**NIET
OP
MIJN
RUG!**

HOOFDSTUK 2

Democratisering van de economie en macht op de werkvloer

Zonder werknemers is er geen economie. De arbeidswereld heeft recht op zeggenschap: de macht op de werkvloer behoort niet alleen toe aan aandeelhouders of regeringen. Dit recht op zeggenschap vloeit voort uit de private, patronale eigendom van de productiemiddelen, die wij betwisten. Dit recht moet ervoor zorgen dat verkozen afgevaardigden geïnformeerd en geraadpleegd worden over onderwerpen zoals het financieel beheer en de organisatie van werk, het personeelsbeleid, enzovoort. Sociaal overleg en sociale verkiezingen vormen de kern van economische democratie.

Een eerlijke verdeling van de koek is hiervan een essentieel onderdeel. Het loonaandeel in de nationale rijkdom daalt terwijl het kapitaal wint. We kunnen niet tolereren dat aandeelhouders grote winsten opstrijken en werknemers moeten inboeten op loon- en arbeidsvoorwaarden. Door de loonwet is er nauwelijks marge en wordt het overleg uitgehold. Die moet aangepast worden. Economische groei, die geproduceerd wordt door werknemers, leidt zo niet tot meer welzijn van werknemers. Alleen een beleid dat inzet op een gelijke verdeling van de geproduceerde rijkdom zal de ongelijkheid verminderen.

Transparantie en controle over beslissingen die iedereen raken, zijn onmisbaar. Macht op de werkvloer komt er niet vanzelf: bedrijven geven die niet zomaar uit handen. Echte democratie in de economie laten leven op de werkvloer vraagt dus sterke syndicale rechten én degelijke bescherming voor kandidaten en afgevaardigden.

Bedrijven krijgen veel steun van de overheid, maar leggen zelden verantwoording af. Dit vergroot de kloof tussen economische macht en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Daartegenover staan wij, met onze syndicale kracht. De sociale verkiezingen van 2024 bewezen dat werknemers opnieuw hun vertrouwen in de vakbond bevestigen. Dit vertrouwen moeten we consolideren richting 2028.

Democratisering van de economie speelt op alle niveaus: op de werkvloer via ondernemingsraden, CPBW's en syndicale delegaties, in de sectoren, interprofessioneel via onze federale en regionale overlegorganen, en op Europees niveau via ondernemingsraden, die cruciaal blijven voor een grensoverschrijdende syndicale strategie. Het doel is duidelijk: een economie die niet alleen winst maar ook solidariteit en gelijkheid produceert. Een economie waarin de stem van werkenden telt en de democratie niet stopt aan de poorten van het bedrijf. Economische democratie vergroot de democratische betrokkenheid van burgers en draagt bij aan een meer gelijkwaardige samenleving. Ze levert concrete resultaten op voor lonen en arbeidsomstandigheden. Men verkrijgt hogere lonen, ziet minder personeelsverloop, minder arbeidsongevallen en meer werknemers krijgen toegang tot kwalitatieve opleidingen. Bedrijven met werknemersvertegenwoordiging zijn bovendien veerkrachtiger in tijden van crisis en ze presteren beter.

Voor het ABVV is de economische en sociale democratie in de ondernemingen een prioriteit. In de praktijk betekent dit recht op controle door de werknemers en daadwerkelijk overleg binnen alle bedrijven.

Resoluties en actiepunten:

1. Versterken van economische democratie en syndicale invloed

- ▶ Economische controle inzetten om te pleiten voor een eerlijke herverdeling van rijkdom voor werkenden, en voor een sociaal en ecologisch beleid dat de belangen van aandeelhouders en financiële markten overstijgt.
- ▶ Socialisatie van de grote banken en industriële trusts. Voor de andere ondernemingen is het noodzakelijk om het controlerecht van werknemers effectief te kunnen uitvoeren via overleg, toegang tot informatie en deelname aan de besluitvorming.
- ▶ Investerings in inspectie en middelen voor ondernemingsraden (OR), CPBW's en delegaties verhogen, inclusief budget voor externe expertise met zwaardere sancties en effectieve boetes bij inbreuken.

2. Versterken van werknemersvertegenwoordiging, hen begeleiden en het winnen van de sociale verkiezingen

- ▶ Om onze greep op de economie te versterken stellen we alles in het werk om onze aanwezigheid binnen de bedrijven te versterken via de sociale verkiezingen. Ook binnen bedrijven waar vandaag geen zeggenschap is of mogelijk is voor werknemers moet dat mogelijk gemaakt worden.
- ▶ Voor de sociale verkiezingen van 2028 wordt er collectief ingezet op het verbeteren van de deelnamegraad aan de verkiezingen en om meer jongeren, vrouwen en kaderleden te betrekken.
- ▶ De kandidatenlijsten dienen een spiegel te zijn van de diversiteit van de actieve werknemerspopulatie, en te streven naar pariteit man-vrouw.

- ▶ Voor de sociale verkiezingen 2028 gaan we voor een grondige aanpak van blinde vlekken om de aanwezigheid van het ABVV op het terrein te vergroten. De analyse van de blinde vlekken in samenwerking met de centrales start in 2026.
- ▶ De strijd zal bovendien worden aangegaan tegen de artificiële versnippering van ondernemingen. Er wordt geïnvesteerd in data gedreven opsporing van 'blinde vlekken' zodat werknemers in complexe bedrijfsstructuren niet langer hun collectieve rechten verliezen door juridische constructies.
- ▶ Een oplossing vinden voor het juridische vacuüm dat bestaat wanneer een bedrijf zijn personeel overdraagt (cao 32bis) na afloop van de referteperiode en vóór X35.
- ▶ Hervorming van de wetgeving rond sociale verkiezingen op basis van analyses van de ABVV-commissie sociale verkiezingen.
- ▶ We bereiden ons binnen de organisatie voor op een harmonisering van de statuten arbeider-bediende met gemeenschappelijke kiescolleges.
- ▶ Verlaging van de drempels voor de invoering van collectieve overlegorganen en syndicale afvaardiging in KMO's en zeer kleine ondernemingen: van 100 naar 50 werknemers voor de ondernemingsraden en van 50 naar 20 werknemers voor de CPBW's. Er moet ook een wettelijke drempel worden ingevoerd – maximaal 5 tot 10 personeelsleden – voor het oprichten van een vakbondsafvaardiging.
- ▶ Voor de sociale verkiezingen 2028 zal het Federaal ABVV performante tools ter beschikking stellen, zoals de tool om het aantal en de verdeling van de mandaten te berekenen en de digitale verkiezingskalender op te zetten.

3. Recht op informatie, consultatie en overleg

- ▶ Werknemers hebben recht op volledige informatie en consultatie op alle niveaus (onderneming, sector, groep van ondernemingen).
- ▶ De communicatie tussen werknemersafgevaardigden en het personeel is cruciaal voor een gezonde sociale dialoog. In België is dit recht wettelijk verankerd, maar de invulling ervan is sterk geëvolueerd van fysieke pamfletten naar digitale platformen. Dit wordt nog versterkt door het wijder verbreid geraken van telewerk. De werkgever is verplicht om fysieke of digitale ruimte te voorzien voor vakbondsinformatie. Naast het respect van de werkgever voor het recht op fysiek en menselijk contact (zitdagen en rondgangen op de werkvloer), moeten zij in een nieuwe context ook het gebruik van nieuwe communicatiemiddelen (waaronder het recht op gebruik van de professionele e-mail voor het versturen van syndicale boodschappen, de omkadering voor het gebruik van Whatsapp/Teams en gebruik van sociale media) garanderen. Zonder dat ze zich steeds verschuilen achter de GDPR om dit niet toe te laten.
- ▶ Toegang tot economische en financiële info, de structuur van de onderneming en de bezoldigingen is nodig om een getrouw beeld van de situatie te krijgen.
- ▶ Verplichte transparantie en maatschappelijke verantwoording van bedrijven, inclusief productieketen en internationale activiteiten. Om beter te kunnen anticiperen op organisatorische veranderingen, eist het ABVV een effectieve versterking van het recht op economische en strategische informatie in internationale concerns, zodat de werknemersvertegenwoordigers kunnen anticiperen op beslissingen die een impact hebben op de werkgelegenheid, met name in geval van digitalisering, outsourcing of reorganisatie binnen het concern.
- ▶ Informatie moet tijdig en volledig gecommuniceerd worden, en, waar mogelijk, rekening houden met het genderaspect.
- ▶ Mogelijkheid om externe experts in te schakelen bij overleg, herstructureringen of complexe dossiers.
- ▶ Het ABVV wil de instrumenten die ter beschikking staan van de afgevaardigden aanpassen en versterken om in te spelen op de nieuwe realiteit op de arbeidsmarkt (digitalisering, artificiële intelligentie, economische en financiële analyse). Dit houdt een grotere investering in, in strategische opleiding en toegang tot expertise, die is afgestemd op sectoren die een transformatie ondergaan.

Dit wordt meegenomen in de noodzakelijke discussie die in de inleiding is opgenomen over hoe we samenwerking over structuren heen versterken en hoe we onze militanten en kaders beter ondersteunen.

- ▶ Aanzienlijke investeringen in inspectie op het terrein (waarvoor juridische en materiële middelen en mensen moeten worden voorzien) en zwaardere sancties bij inbreuken.

4. Bescherming en ondersteuning van afgevaardigden en van de plaatsvervangers

- ▶ Juridische bescherming van kandidaten en verkozenen behouden en versterken.
- ▶ Tijd en middelen voor syndicale taken beter respecteren en uitbreiden, inclusief materiële ondersteuning. Mede aan de hand van best practices. We geven toenemende aandacht aan digitale ondersteuning en digitale middelen om syndicaal werk op een hoger niveau te tillen, met aandacht voor privacy en gegevensbescherming.
- ▶ Toegang tot opleiding en vorming voor afgevaardigden, rekening houdend met het genderspect en leeftijd.
- ▶ Een echt recht op re-integratie voor onterecht ontslagen werknemersvertegenwoordigers. De bescherming van niet-verkozen afgevaardigden mag niet worden uitgehold. De bescherming bepaald in de wet van 1991 moet worden toegepast op de vakbondsafvaardiging. Wanneer een afgevaardigde wordt aangevallen, moeten vakbonden onmiddellijk reageren. Het ABVV zal met de andere vakbonden contact opnemen om voorbereid te zijn wanneer een gezamenlijk initiatief nodig en nuttig is.
- ▶ Een specifiek gemeenschappelijk overlegorgaan invoeren dat niet alleen kan optreden voor de werknemers van het moederbedrijf, maar ook voor de werknemers van economisch afhankelijke bedrijven en voor werknemers van onderaannemers, gedurende de periode van hun tewerkstelling op de werf/in het bedrijf.

5. Versterking van de Europese ondernemingsraden

- ▶ De Europese instellingen zullen ervoor zorgen dat de informatie en consultatie van de werknemers in de Europese organen (de herziene Richtlijn Europese ondernemingsraden - EOR) effectief plaatsvindt, door effectieve en ontradende sancties te garanderen.
- ▶ Het ABVV zal erop toezien dat de rechten van zijn leden die in een EOR zetelen, worden versterkt zodat ze over de nodige middelen beschikken om hun werk als vertegenwoordigers van de werknemers uit te voeren.
- ▶ In het kader van de sociale dialoog binnen multinationale ondernemingen moet er een juridisch kader worden ingevoerd voor het sluiten van Europese bedrijfsovereenkomsten, op voorwaarde dat de desbetreffende EOR uitsluitend uit vakbondsafgevaardigden bestaat.
- ▶ Het pakket inzake Europees vennootschapsrecht moet gewijzigd worden om de bestaande rechten op informatie, raadpleging in geval van een grensoverschrijdende verhuizing van de onderneming. Het Europees Vakbondsinstituut ETUI moet het Europese netwerk van EOR-leden verder versterken en via opleidingen concreet tonen hoe de wetgeving in de praktijk kan worden toegepast, vertrekkend van de noden op het terrein. Het ABVV wil daar actief aan meewerken.

6. Internationale verantwoordelijkheid en economische controle

- ▶ Meer aandacht voor de internationale activiteiten van Belgische bedrijven, waaronder KMO's, zodat werknemersrechten wereldwijd gerespecteerd worden en sociale duurzaamheid bewaakt blijft. Dit kan onder meer via subsidies voor syndicale controle, vergelijkbaar met de steun die bedrijven krijgen om bepaalde labels te verkrijgen.
- ▶ Preventie van delokalisatie en belastingontwijking; controle op juridische, financiële en reputatie gerelateerde risico's.
- ▶ Subsidiëring, leningen en garanties voor buitenlandse investeringen koppelen aan naleving van werknemersrechten en collectieve afspraken; vermijden van steun aan "risicolanden".
- ▶ Creëren van aparte paritaire overlegorganen voor onderaannemers en groepen van ondernemingen.



HOOFDSTUK 3

Het beschermen van de syndicale vrijheden

Wij strijden voor gelijkheid, sociale vooruitgang en solidariteit. Door werknemers te organiseren, verkrijgen we rechten die hun dagelijks leven verbeteren, zowel op professioneel als persoonlijk vlak. De geschiedenis van de vakbond is een geschiedenis van strijd en overwinningen, waarmee onder meer het stemrecht, betaald verlof, de achturige werkdag en de sociale zekerheid zijn verworven. Ook vandaag verbeteren we onze rechten door het uitoefenen van druk. We onderhandelen dagelijks, en wanneer alle onderhandelingsmogelijkheden uitgeput zijn, komen we in actie. We protesteren, voeren actie of gaan desnoods in staking. Omdat wij in staat zijn economische belangen van bedrijven te beïnvloeden, blijft het evenwicht behouden tussen degenen die de productiemiddelen bezitten en degenen die rijkdom creëren door hun werk. Het is dankzij deze hefboom dat wij conflicten kunnen voorkomen en onderhandelingen kunnen voeren.

Tal van internationaal erkende rechten én de democratie zelf staan vandaag onder druk, ook voor vakbonden. Vrijheid van vereniging en vakbondsvrijheid staan daarbij centraal, samen met het recht om zich te organiseren en om zich aan te sluiten bij een vakbond. Het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie – inclusief stakingsrecht – én het recht op protest moeten onverkort gegarandeerd blijven.

Deze rechten worden gewaarborgd door **talrijke nationale en internationale wetteksten**, waaronder het Europees Sociaal Handvest en de IAO-normen. De erkenning van de syndicale grondrechten volstaat echter niet om ze ook te laten naleven.

Uit de **“Global Rights Index” van het Internationaal Vakverbond over de fundamentele vakbondsrechten** blijkt al jaren dat vakbondsrechten wereldwijd onder druk staan. De laatst gepubliceerde index toont een verergerende mondiale crisis voor werknemers en vakbonden aan. In 2025 gingen de gemiddelde landenbeoordelingen achteruit in drie van de vijf wereldregio's, waarbij Europa en Noord- en Zuid-Amerika hun slechtste scores lieten optekenen sinds de start van de index in 2014. Alarmerend genoeg kregen slechts zeven van de 151 onderzochte landen de hoogst mogelijke beoordeling. De gegevens tonen een sterke toename van schendingen van fundamentele rechten aan, waaronder toegang tot justitie, het recht op vrije meningsuiting en vergadering, en het recht op collectief onderhandelen.

Ook **in België is de situatie de jongste jaren verslechterd**. Van score 1 (sporadische rechtenschendingen) zijn we gestegen naar score 3 (regelmatige rechtenschendingen) in 2021.

De **uitholling van het stakingsrecht en het recht op collectieve actie** heeft zich immers op verschillende domeinen voortgezet:

- de toename van rechterlijke beschikkingen via eenzijdig verzoekschrift tegen stakingspiketten,
- de praktijk van de gemeentelijke administratieve boetes,
- de criminalisering van vakbondsacties via gerechtelijke veroordelingen,
- de invoering van de minimale dienstverlening,
- het ontslag van vakbondsafgevaardigden zonder de wettelijke procedure na te leven,
- het voortbestaan van de loonnormwet die collectieve onderhandelingen over loonsverhogingen verhindert,
- de bashing van vakbondsacties in de media.

We weten dat de rechtse regeringen nooit gaan stoppen. Ze willen de collectieve rechten op alle manieren beperken en de uitoefening ervan afzwakken. Tegelijk willen ze op die manier de krachtsverhoudingen in ons nadeel verschuiven en ons als sociale partner verzwakken, tot ze zich finaal van ons kunnen ontdoen.

Legislatuur na legislatuur dienen de rechtse en extreemrechtse partijen (opnieuw) wetsvoorstellen in om de onderhandelingspositie van werknemers te ondergraven door de vakbonden aansprakelijk te willen stellen voor de economische gevolgen van stakingen of door te eisen om het bedrag in de stakingskassen openbaar te maken.

Om dat te bereiken eisen ze dat de vakbonden hun huidige rechtsvorm wijzigen en zo te dwingen om rechtspersoonlijkheid aan te nemen. Ook al staan deze bewoordingen niet uitdrukkelijk in het regeerakkoord, is de bedoeling duidelijk. Het gaat hier voornamelijk om een ideologische strijd, want feitelijke verenigingen zijn een type structuur voorzien in het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen. Vakbonden hebben volgens de wet dus al rechten en plichten. Ze kunnen beschikken over een niet-onroerend patrimonium, vallen onder het gewone burgerlijk en strafrecht, zien hun rekeningen gecontroleerd worden en kunnen gerechtelijk optreden of aangeklaagd worden.— Dit alles uiteraard binnen de grenzen van het recht op vakbondsvrijheid.

Het voorontwerp van wet betreffende het administratief verbod op verenigingen die een ernstige en daadwerkelijke bedreiging vormen voor de nationale veiligheid of voor het voortbestaan van de democratische en grondwettelijke orde sluit op dezelfde manier aan bij de groeiende trend waarbij het maatschappelijk middenveld wordt gecriminaliseerd.

Tegenover de regeringsinitiatieven om het stakingsrecht in te perken of stakingen te ontraden, bevestigen wij dat de sociale dialoog voorop staat, op basis van gelijkwaardigheid en met volledige activiteit voor de sociale gesprekspartners. Zo bouwen we aan een samenleving die collectieve mobilisatie erkent, beschermt en respecteert en waarin de vakbondsrechten voor de komende generaties worden verankerd.

Resoluties en actiepunten:

1. 19 november wordt erkend als **Dag van de syndicaal afgevaardigde en van onze syndicale vrijheden**.

2. **Uitsluiting van gerechtelijke vervolging**

Vakbondsacties moeten uitgesloten zijn van eender welke rechterlijke vervolging. Het uitoefenen van grondrechten is geen misdaad.

3. **Geen rechterlijke dwangmiddelen**

Bij een arbeidsconflict is er geen plaats voor dwangsommen en andere gerechtelijke dwangmaatregelen. Eenzijdige procedures zijn een rechtsstaat onwaardig en zouden verboden moeten worden.

4. **Afschaffing niet-overlegde inperking van het stakingsrecht**

De niet-overlegde wetgeving betreffende de invoering van een minimumdienstverlening in openbare diensten en overheidsbedrijven vormt een ernstige belemmering van het stakingsrecht en moet worden afgeschaft.

5. **Behoud van het huidige statuut van de vakbonden en verzet tegen rechtspersoonlijkheid voor vakbonden**

We wijzen de rechtspersoonlijkheid af die erop gericht is om de actiemiddelen van de vakbonden uit te hollen.

6. **Gentlemen's agreement is een informeel akkoord gebaseerd op wederzijds vertrouwen:**

Dit akkoord is een morele verbintenis tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers en moet dat blijven. Het is materie van de sociale gesprekspartners en zal dus, wanneer die aangepast dient te worden, gebeuren op initiatief van de sociale gesprekspartners.

7. **Het Belgische uitgebreid gemeenschappelijk front: een voorbeeld**

België wordt een voorbeeld van een levendige sociale democratie, waar vakbondsorganisaties hecht samenwerken om de grondrechten te doen naleven en efficiënt druk uit te oefenen op de overheid. Het ABVV zal dit verruimde gemeenschappelijk front consolideren, binnen de coalitie "recht op protest", waarvan het ABVV initiatiefnemer is. Deze coalitie geeft werknemers en het maatschappelijk middenveld zowel nationaal als internationaal een stem en is een strategisch instrument. Ze houdt toezicht op het politieke toneel, verspreidt analyses en mededelingen, mobiliseert burgers en organiseert efficiënte en opvallende collectieve acties.

8. **Een instrument om aanvallen onmiddellijk publiek aan te klagen**

Het ABVV zal, op vraag of in overleg met de betrokken beroepscentrale(s), een eenvoudig communicatiemiddel uitwerken om aanvallen op vakbondsrechten meteen publiek aan te klagen, bijvoorbeeld wanneer een vakbondsafgevaardigde wordt aangevallen. Dat instrument moet ook op internationaal niveau bestaan, zodat snel en publiek kan worden gereageerd. Daarnaast moet er op Europees en internationaal niveau een sterk en snel alarmsysteem komen voor schendingen van vakbondsrechten, zoals arrestaties of veroordelingen.

9. Systematisch betwisten van elke inbreuk op collectieve rechten en de fundamentele rechten op vereniging, verzameling en vrije meningsuiting

We zullen systematisch elke wet die en elk initiatief dat een bedreiging vormt voor collectieve rechten – of het nu gaat om het in vraag stellen van het juridische statuut van vakbonden of elke andere inbreuk op het stakingsrecht – aanvechten door een combinatie van juridische stappen, sociale mobilisatie en gecoördineerde mediacampagnes. Naast de klassieke middelen als betogingen, stakingen en petitieën dienen we ook innovatieve mobilisatievormen in te zetten.

10. Investeren in permanente vorming en publieke sensibilisering

Het ABVV investeert volop in permanente vorming en zet ook in op bewustmaking bij het brede publiek over het belang van syndicale vrijheden en grondrechten. We leggen uit waar het echt om draait, ontkrachten de aanvallen van rechts en tonen dat vakbondsrechten, het stakingsrecht en de vrijheid om te protesteren hoekstenen van de democratie zijn.

Bij acties, stakingen en manifestaties besteden we ook aandacht aan het tonen dat strijd ons altijd verworvenheden, rechten en grote én kleine overwinningen heeft opgeleverd. Strijd is hoop!

11. De toekomst vormgeven door het collectief geheugen te bewaren

We moeten onze militanten en vooral de jongeren voortdurend opleiden, bewustmaken, vormen en mobiliseren om deze ideologische en politieke strijd voor onze vakbondsvrijheden te kunnen (blijven) voortzetten. We moeten **alles wat aan onze vakbondsstrijd herinnert, bewaren en documenteren** (in samenwerking met AMSAB (Instituut voor Sociale Geschiedenis) en IHOES (Instituut voor Economische en Sociale Arbeidsgeschiedenis)).

SYNDICALIST-E

DONG-DUS

FEMINIST-E

FGB
ABVV
BXL



COMITÉ FEMMES
VROUWENCOMITÉ
Eliane Vogel-Polsky

HOOFDSTUK 4
Het ABVV strijdt.
Voor een eerlijk
loon. Voor gelijke
kansen. Voor een
gelijk deel.

4.1 Vrije loononderhandelingen, weg met het carcan van de loonnormwet

Loonstijgingen zijn geen gunst. Ze zijn – in lijn met het na de Tweede Wereldoorlog gesloten sociaal pact – verschuldigd in ruil voor een steeds hogere productiviteit en almaar groeiende winsten in België. De **koopkracht van de Belgische lonen** hield de afgelopen vier jaar beter stand dan de rest van West-Europa. De hoge inflatie die we gekend hebben vanaf 2022 werd gecompenseerd **dankzij de automatische indexering**. De **laagste inkomensgroepen** werden in België relatief **zwaarder geraakt** door de inflatiecrisis, waardoor er bij hen nog steeds een inkomensverlies is.

Maar er is een probleem in onze loonvorming. De evolutie van de **lonen hinkt structureel achter op de evolutie van de productiviteit**. De Belgische werknemers brengen steeds meer op voor hun werkgever, maar worden niet rechtvaardig beloond voor hun inspanning in verhouding tot hun toegenomen productiviteit. Een studie van de Nationale Bank bevestigt dat het aandeel van de toegevoegde waarde dat naar de verloning gaat (het loonaandeel) in België sinds 2013 is gedaald, terwijl het in de eurozone over die periode stabiel is gebleven. Het arbeidsinkomen is een belangrijke determinant van de gezinsconsumptie en zorgt voor investering in de lokale economie. De lonen worden geblokkeerd terwijl dividenden nog steeds rijkelijk uitgekeerd worden.

De belangrijkste oorzaak van de loonstagnatie is de **loonnormwet** (wet van '96), die in 2017 werd hervormd. Deze wet beperkt de stijging van de lonen in België op onnatuurlijke wijze.

- De **loonkosten** worden in België verkeerd berekend. De bedrijven ontvangen miljarden aan **loonsubsidies**, maar hiermee wordt geen rekening gehouden in de bepaling van de loonkostenhandicap met de buurlanden. Hetzelfde gebeurt met de patronale bijdrageverminderingen in het kader van de taxshift. Volgens de berekeningsmethode die de regering-Michel invoerde, bedroeg de loonevolutie van 1996 tot 2023 2,7% (de Belgische loonkosten stegen zogenaamd 2,7% sneller dan in de buurlanden). Terwijl wanneer wél rekening wordt gehouden met alle loonkost verlagende maatregelen, de loonevolutie sinds 1996 terugvalt naar een voordeel van 2,4%. De Belgische loonkosten stegen sinds 1996 in feite 2,4% minder snel dan in de buurlanden.
- Er is dus wel degelijk ruimte om de lonen te verhogen. Alleen heeft de **gestegen productiviteit** hoofdzakelijk tot **gestegen winsten** geleid. Waar aan het begin van dit millennium de winstmarges rond 35% lagen, gaan ze nu stelselmatig boven 40%. Er is dus ruimte genoeg om werknemers conform hun toegenomen productiviteit te belonen. Noteer dat een vrijere loonvorming – door een aanpassing van de wet van '96 – een positief effect heeft op de overheidsfinanciën omdat hogere lonen ook zorgen voor meer bijdragen.
- De Internationale Arbeidsorganisatie vaardigde eind 2022 een aanbeveling uit waarin ze stelde dat de Belgische overheid in samenspraak met de sociale gesprekspartners de wet van '96 moet hervormen om zo de autonomie van de sociale gesprekspartners over loonvorming te herstellen.

Resoluties en actiepunten:

1. We gaan resoluut voor brutoloonsverhogingen en wensen dat alle statuten en verloningsvormen onderworpen worden aan het normale (para)fiscale regime.
2. **We willen een hervormd kader voor loononderhandelingen, dat:**
 - ▶ de vrijheid van sociale gesprekspartners respecteert om op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau loonsverhogingen te onderhandelen, bovenop indexaanpassingen en baremieke verhogingen. De loonnorm geeft een indicatie van wat er op sectoraal en bedrijfsniveau kan worden afgesproken, maar legt geen verplichte maximumnorm op zoals nu het geval is.
 - ▶ een eerlijke vergelijking maakt van de loonkosten met die van buurlanden, rekening houdend met alle sociale bijdrageverminderingen (inclusief die van de taxshift) en loonsubsidies (zoals vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing). De ontwikkeling van de productiviteit blijft overigens een essentieel onderdeel van deze analyse.
 - ▶ niet alleen focust op loonkosten, maar ook afspraken bevat over opleidingsinspanningen en investeringen in Onderzoek & Ontwikkeling, met de nodige engagementen van werkgevers.
 - ▶ er voor zorgt dat lonen gelijke tred houden met de productiviteit, zodat het loonaandeel in de economie wordt hersteld.

Om daartoe te komen zal het ABVV:

1. Blijvend alle negatieve effecten van deze loonblokkering aantonen en deze publiek maken. Dit zowel op het vlak van ongelijkheid, aantasten van de vrijheid van onderhandelen, impact op de gezinsconsumptie en de overheidsuitgaven, de druk naar netto-voordelen, enzovoort.
2. De hervormde wet van '96 ook verder juridisch bestrijden. Naast de lopende procedure bij de Raad van Europa wordt de aanbeveling vanuit de IAO verder opgevolgd en verdedigd.
3. Tegen eind 2026 werken aan een advies rond de loonnormwet. We pleiten voor een grondige hervorming van de wet van '96. Een indicatieve loonnorm en een correct berekende loonkostenhandicap zullen centraal staan in het advies.
4. In al onze acties de vrije loononderhandelingen een essentieel speerpunt aanhouden, naast het behoud van de automatische indexering en de baremieke verhogingen. Het ABVV zal bovendien permanent een monitoring van de alternatieve verloningsvormen uitoefenen en steeds bruto verloning vooropstellen.
5. Niet blind zijn voor de realiteit. Daarom eisen we bij cafetariaplannen en flexibele verloningsvormen, een versterking van de collectieve omkadering, via een op ondernemings- of instellingsniveau gesloten akkoord met alle in de onderneming of instelling vertegenwoordigde vakorganisaties, om het evenwicht in de loonvorming en de transparantie van de praktijken te waarborgen.

Dit veronderstelt onder meer een sterkere verankering in het sociaal overleg, een verbod op toekomstige loonconversie, en een heldere afbakening van deze voordelen ten opzichte van het totale loonpakket.

Tot slot draagt hun integratie in de bestaande aangiftemechanismen en informatiestromen bij tot een doeltreffend toezicht en een verhoogde rechtszekerheid.

4.2 Hoger minimumloon

Het minimumloon optrekken is geen luxe, maar een noodzaak. Al in juli 2021 bereikten de sociale gesprekspartners een akkoord om het **gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI)** in drie fases te verhogen. Dit was een belangrijke realisatie!

Maar er staat meer op het spel. Eind 2022 keurde de **Europese Unie de richtlijn inzake adequate minimumlonen** goed. Die stelt duidelijk dat een minimumloon pas «adequaat» is als het minstens **60% van het mediaanloon** bedraagt. In België zitten we daar ver onder: ons minimumloon bedraagt amper **48,7% van het mediaanloon**. België is één van de weinige landen (samen met Nederland) waar het minimumloon ten opzichte van mediaanloon achteruitgaat sinds 2000. Bovendien blijken de Belgische werkgeversorganisaties niet langer vast te houden aan het vastgelegde verhogingstraject. Het nastreven van een 'toereikend' minimumloon in de betrokken lidstaten van de EU kan ook positieve gevolgen hebben in de strijd tegen sociale dumping en zelfs tegen delokaliseringen binnen de EU.

Onze buurlanden tonen dat het beter kan. Duitsland beslist om het minimumloon begin 2026 naar **13,90 euro per uur** te verhogen, en in 2027 zelfs naar **14,60 euro per uur**. Vandaag bedraagt het Belgische minimumloon slechts **13,08 euro per uur (2.154 euro/maand)**.

Het optrekken van het minimumloon is niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid, maar ook van **economische logica**. Een sterker inkomen voor de laagste lonen betekent meer koopkracht, meer gelijkheid en een samenleving waar werken écht loont.

Resoluties en actiepunten:

1. We gaan resoluut voor de verhoging van de brutolonen en het minimumloon. Minimumlonen zijn een verantwoordelijkheid van de werkgever en de verhoging ervan moet niet gedragen worden door de overheid
2. Op korte termijn moet de benchmark met Duitsland (14,6 euro) worden behaald.

3. Wij pleiten voor een automatische koppeling van het minimumloon aan de evolutie van het mediaanloon. Het doel voor deze congresperiode is een stijging naar 17 euro per uur.
4. De invoering van een waardig minimumloon mag geen invloed hebben op de beschikbare loonmarge voor de andere lonen.

4.3 Automatische indexering van de lonen, weddes en uitkeringen als garantie voor koopkracht en levensstandaard

De discussie over de index heeft een hoog ideologisch gehalte. De gebruikelijke kritiek op de automatische loonindexering houdt geen stand als we ze toetsen aan de realiteit. De aanvallen van de rechterzijde op de index vormen een bedreiging voor eenieders koopkracht. Dit moet stoppen!

Het ABVV wil dat de automatische indexering behouden blijft. Geen uitstel, vertraging of blokkeringen meer. Ieder moet recht hebben op een volwaardige automatische indexering. Maar benadrukt ook dat enkel een eenzijdige kijk op het indexmechanisme fout is. Het zijn de prijsstijgingen die ingeperkt moeten worden. Daarom moeten een reeks maatregelen genomen worden, zoals bijvoorbeeld een prijscontrole en de verlichting van de energiefactuur.

De automatische indexering is de beste bescherming van de koopkracht van werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden.

Hoewel regeringen en internationale instellingen het lijken te vergeten, ligt de oorsprong van de automatische indexering in de privésector in collectieve arbeidsovereenkomsten. Elk paritair comité heeft autonoom besloten om het systeem in te voeren. Dit systeem is de kern zelf van de loonvorming.

De wedden en sociale uitkeringen van (federale) ambtenaren worden geïndexeerd overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971. De automatische indexering van ambtenaren en sociale uitkeringsgerechtigden werd in 2025 aangetast door het moment uit te stellen waarop de wedden en sociale uitkeringen de evolutie van de kosten van levensonderhoud volgen.

Het ABVV verdedigt het systeem van automatische indexering zoals het nu bestaat, want het behoudt zoveel mogelijk, op een automatische manier (**dus zonder onderhandelingen**), de koopkracht van werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden wanneer de kosten van hun levensonderhoud stijgen.

De automatische indexering biedt een goede (hoewel slechts gedeeltelijke) bescherming van de koopkracht van alle werknemers. Dit zowel in kleine als grote bedrijven binnen de paritaire comités, net zoals in sterke bedrijven (met een sterke vakbondsvertegenwoordiging) én in minder sterke bedrijven (waar vakbonden minder sterk aanwezig of afwezig zijn), en evenwel bij werkenden als inactieven. Niet alle sectoren kunnen loonsverhogingen realiseren naast de index. Ons systeem heeft het voordeel dat het de loonsverhogingen beter spreidt. Het heeft dus een solidair effect.

Resoluties en actiepunten:

1. Lonen en indexering moeten een centrale plaats krijgen in het economisch beleid, niet als iets dat pas achteraf wordt geregeld. In samenwerking met alle betrokken beleidsniveaus moet er een strategie worden ontwikkeld om onze economie radicaal te hervormen naar een innovatieve economie die een gereduceerd energieverbruik mogelijk maakt. De hervorming van de overheidssteun aan bedrijven biedt daarvoor een geschikte hefboom.
2. Er mag niet aan de automatische loonindexering in de privésector worden geraakt. Aangezien de indexeringsmechanismen vastliggen in sectorale collectieve overeenkomsten, moeten de sociale gesprekspartners op dit domein over volledige autonomie beschikken. De regering heeft geen legitimiteit om tussen te komen in de automatische loonindexering en toch nam ze al maatregelen die de automatische indexering van lonen, weddes en sociale uitkeringen raken.
3. Wij willen een onmiddellijke rechtzetting van de achteruitgang die op dit domein werd beslist.
4. De automatische indexering behouden blijft een prioriteit voor het ABVV.
5. Bovendien zullen we:
 - a. Blijvend druk uitoefenen op de evolutie van de energieprijzen, zodat die onder controle blijven, en op hervormingen van de energiemarkt, zodat die eerlijker en transparanter functioneert.

- b. De prijscontrole uitbreiden naar andere sectoren: waaronder onder andere voeding en telecom, zonder een meer doorgedreven controle van de winstmarges van de sectoren te vergeten.
 - c. Specifieke maatregelen nemen om de energiefactuur te verlichten.
 - d. Ruim toegang bieden tot investeringen om woningen te isoleren, zodat ze energiezuiniger worden en de energiefactuur daalt.
6. Het ABVV zal zich actief blijven inzetten in de Indexcommissie en daar een index die representatief is voor de consumptie van de huishoudens blijven verdedigen.
 7. Het ABVV zal weigeren om de indexkorf te manipuleren. We staan altijd open voor innovaties of nieuwe methodologieën, maar het doel mag nooit zijn dat dit ten koste van de werknemers gaat.
 8. Het ABVV zal de loonevolutie in andere Europese landen analyseren, van wie de systemen voor automatische indexering werden afgeschaft, en dit met de hulp van vakbonden.

4.4 Herziening voordelen aan bedrijven: tijd voor sociale rechtvaardigheid

In België genieten bedrijven **enorme voordelen**, waaronder subsidies, rechtstreekse investeringssteun en **miljarden aan bijdrageverminderingen** op de sociale zekerheid. Alleen al via loonsubsidies – bedrijfsvoorheffing die niet moet worden doorgestort – krijgen werkgevers een stevige bonus. Tel je alle loonkostenverlagende maatregelen in de marktsector samen, dan kom je op basis van cijfers van de Nationale Bank en het Planbureau uit op meer dan **zestien miljard euro per jaar**. En dan laten we nog de **zes miljard euro loonsubsidies** voor dienstencheques en de welzijns- en zorgsector buiten beschouwing.

Opeenvolgende evaluaties van onder meer het Planbureau en het Rekenhof tonen aan dat veel loonsubsidies weinig effectief, laat staan efficiënt zijn. Het Rekenhof kwam zo in 2021 tot de conclusie dat de RSZ-korting voor de eerste aanwerving die onbeperkt is in de tijd, geen aantoonbare positieve impact had op tewerkstelling, noch op de overlevingskansen van Kmo's.

Maar wat leveren al die miljarden op? **Geen extra jobs. Geen grotere competitiviteit.** Zelfs de Nationale Bank bevestigt dat de grootste maatregel, de taxshift, **noch de werkgelegenheid, noch de concurrentiekracht heeft verbeterd**. Het enige dat effectief groeide, zijn de **winstmarges van de bedrijven**. De staat financiert zo de winsten en niet de werkgelegenheid.

Ondertussen wordt er keer op keer gezocht naar **besparingen op de bescherming van mensen**: pensioenen, gezondheidszorg, sociale zekerheid, terwijl men aan de inkomstzijde een enorm lek ongemoed laat, met als gevolg een forse stijging van het overheidstekort sinds de afgelopen jaren. De gegeven steun bestaat immers voor een groot deel uit bijdragen die niet naar de overheid of de sociale zekerheid moeten worden doorgestort. Dit zorgt dus rechtstreeks voor tekorten in de sociale zekerheid en vuurt op die manier besparingen aan. Publiek geld wordt doorgesluisd naar de private sector. Werknemers zouden nochtans zeggenschap moeten hebben over dit geld.

Bovendien subsidieert de overheid werk dat de gezondheid van werknemers niet respecteert. Nacht- en ploegenarbeid, systemen waarvoor loonsubsidies worden toegekend, hebben – zoals wetenschappelijk aangetoond – een negatieve impact op de gezondheid. In tijden van veel beroepsziektes en hoge burn-out en depressiecijfers is het onbegrijpelijk dat overuren worden gesubsidieerd via datzelfde systeem van loonsubsidies.

Resoluties en actiepunten:

1. Het ABVV eist dat er geen bijkomende middelen meer naar bedrijfssteun gaan zonder sociale of milieu gerelateerde voorwaarden en zonder voorafgaand sociaal overleg. In dat kader moeten de onvoorwaardelijke verminderingen van werkgeversbijdragen geleidelijk worden afgeschaft, aan voorwaarden gekoppeld of geheroriënteerd indien deze bijvoorbeeld niet bijdragen aan duurzame tewerkstelling.
2. Een eerlijk beleid vraagt dat iedereen zijn bijdrage levert – ook de ondernemingen die vandaag op royale cadeaus kunnen rekenen zonder aantoonbare maatschappelijke meerwaarde.

3. Het is niet aan de staat of de samenleving om belastend werk te subsidiëren. Overheidssteuning voor ziekmakende werkvormen moet aan banden worden gelegd. We denken bijvoorbeeld aan loonsubsidies voor o.a. nachtarbeid, ploegenarbeid en overuren. Er moeten minstens evenredige budgetten vrijgemaakt worden die inzetten op preventie en werkbaar werk.
4. We vragen dat het **Rekenhof** een doorlichting en permanente opvolging realiseert van alle nieuwe en reeds bestaande voordelen die aan bedrijven worden toegekend (voornamelijk de loonkostverlagende maatregelen). Hierbij moet hun impact op de economie, werkgelegenheid, jobcreatie en de overheidsinkomsten grondig onderzocht worden. Het is nodig om deze voordelen te herzien en in te perken.
5. We gaan dieper onderzoek voeren en we ontwikkelen en verdedigen voorstellen die ervoor zorgen dat loonsubsidies worden afgebouwd en meer gericht worden op specifieke doelstellingen met een concrete output.
6. We starten een campagne die de aandacht vestigt op dit fenomeen zodat het ingang krijgt in de publieke opinie. De jaarlijkse socio-economische barometer zal hier telkens dieper op ingaan.
7. Alle loonkostverlagende maatregelen moeten meegerekend worden in de berekening van de loonkostenhandicap met de buurlanden.
8. Europese fondsen en subsidies aan bedrijven moeten onderworpen worden aan sociale voorwaarden. Ze moeten afhankelijk zijn van de naleving van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, uit hoofde van de desbetreffende collectieve overeenkomsten, nationale en EU-wetgeving en IAO-verdragen. De voorwaarden moeten betrekking hebben op verschillende gebieden zoals aangegeven werkgelegenheid, gelijke behandeling, verloning, arbeidstijd, opleiding, gezondheid en veiligheid, huisvesting, gendergelijkheid, sociale zekerheid en eerlijke voorwaarden voor alle werknemers, met inbegrip van mobiele en migrerende werknemers.
9. Op basis van de reeds in de Internationale Commissie gepresenteerde voorstellen zullen wij verdedigen dat de omkadering van de steun aan bedrijven in opkomende en ontwikkelingslanden:
 - ▶ ambitieuzer wordt en o.a. een positieve impact heeft op lonen en formalisering. Dit is de belangrijkste oorzaak van armoede in deze landen.
 - ▶ strikter wordt, dus o.a. “geen steun voor het lokaliseren van activiteiten in landen waar de IAO heeft vastgesteld dat de vakbondsrechten ernstig worden geschonden”.
 - ▶ doeltreffender wordt, met o.a. informatieverstrekking en consultancy aan vakbondsafgevaardigden in bedrijven die steun ontvangen.

4.4 Energie is een basisbehoefte en vereist een overheidscontrole van de sector

De **liberalisering van de energiesector** is een totale mislukking. De gemaakte beloften zijn niet nagekomen (lagere prijzen dankzij concurrentie, gewaarborgde bevoorradingszekerheid, betere kwaliteit van de dienstverlening aan consumenten, vergroening van de sector). Deze vaststelling kan zowel op Belgisch als op EU-niveau worden gedaan.

De **energieprijzen crisis** toonde nog maar eens dat de privésector, gedreven door marktlogica en winstbejag, niet in staat is om een antwoord te bieden op de sociale, ecologische en economische uitdagingen die samenhangen met het energievraagstuk. Marktwerving en privatisering leiden niet tot een voldoende snelle energietransitie en vergroten de volatiliteit en energiearmoede. Bovendien waren en zijn de meeste investeringen in hernieuwbare energie pas mogelijk dankzij directe of indirecte overheidssteun.

Bij de mainstream antwoorden op de energieprijzen crisis, blijft het geloof in de marktwerving sterk aanwezig. Ondanks de overwinningen die we als ABVV behaald hebben (btw op energie naar 6%, tijdelijke uitbreiding van het sociaal tarief), is er van echte prijscontrole of van meer permanente overheidscontrole op de energiesector geen sprake.

Daarbij worden de meest kwetsbare bevolkingsgroepen harder getroffen. Nochtans is energie een basisbehoefte die voor iedereen toegankelijk moet zijn. Het doel van het energiebeleid moet dan ook zijn om op een efficiënte manier voor iedereen voldoende hernieuwbare energie te voorzien tegen betaalbare prijzen. Dat is echter onmogelijk op een rechtvaardige manier te realiseren in een geliberaliseerde energiesector. Daarom pleiten we enerzijds voor productie, transmissie, distributie en levering in publieke handen en anderzijds voor prijscontrole door de overheid, om zekerheid, stabiliteit en sociale rechtvaardigheid te realiseren.

Resoluties en actiepunten:

1. **Betaalbare energie** is een prioriteit om ervoor te zorgen dat elk gezin in zijn basisbehoeften kan voorzien.
2. Energie is een strategische sector. Als vakbond blijven we pleiten voor **overheidscontrole op deze strategische sector**, in plaats van deze aan de private actoren en winstbejag over te laten. Dit impliceert een grotere rol voor de CREG en een grotere rol voor de representatieve vakbonden en milieuorganisaties binnen de CREG.
3. Het ABVV gaat voor een energiesector in publieke handen met investeringen in hernieuwbare elektriciteit en een realistische energiemix conform de door België genomen internationale engagementen.
 - ▶ Er moet gewerkt worden aan een interfederaal uitrustingsplan waarin concreet uiteengezet wordt welke energie kan worden voorzien en welke investeringen daarvoor nodig zijn, zodat de eigen bevoorradingszekerheid versterkt wordt.
 - ▶ Er moet een **publiek energiebedrijf** opgericht worden dat de productie en opslag van elektriciteit in overheidshanden brengt en/of houdt.
 - ▶ Een debat rond een realistische energiemix en bevoorradingszekerheid wordt onderbouwd en besproken binnen de daarvoor voorziene instanties.
 - ▶ Een elektriciteitsnet is een natuurlijk monopolie dat in handen moeten komen van de federale overheid via de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij (FPIM). De distributienetten moeten voor 100 % in publieke handen blijven. De opbrengsten voor de gemeenten moeten gegarandeerd blijven.
 - ▶ We willen de leveranciersmarkt terugdringen, en vervangen door één op zich staande publieke energieleverancier en/of één publieke energieleverancier in samenwerking met coöperatieve energieleveranciers.
4. **Prijscontrole in plaats van marktwerking**
 - ▶ Afschaffing van de marginale prijszetting waarbij de duurste centrale op elk moment de marktprijs bepaalt. Deze willen we vervangen door een systeem met gecontroleerde prijzen op basis van de kosten van de verschillende elektriciteitscentrales.
 - ▶ Europese minimum- en maximumprijs voor elektriciteit om prijsoorlogen tussen lidstaten te vermijden en betaalbare elektriciteit voor gezinnen en bedrijven te garanderen.
 - ▶ Echte prijscontrole voor elektriciteit met getrapte tarieven. Een jaarlijks basispakket tegen een lage prijs, middenprijs voor normaal verbruik en een hoge ontmoedigingsprijs voor luxeverbruik.

De goedkoopste energie is diegene die niet verbruikt wordt. Er moet absoluut samengewerkt worden met de gewesten rond woningrenovatie en de mogelijkheid om een huis te kunnen kopen.
 - ▶ Herziening van de Europese energiemarkt. Energie erkennen als een openbare dienst en een recht, met meer overheidscontrole en geharmoniseerde prijzen voor bedrijven op EU-niveau.
5. **Een sociaal tarief dat voldoende beschermt**
 - ▶ Behoud van de bescherming van de rechthebbenden.
 - ▶ Automatisering van het sociaal tarief en het opnieuw opnemen van mensen met een recht op een verhoogde tegemoetkoming, alsook een uitbreiding naar de lage lonen.
 - ▶ Versterking van het prijsvormingsmechanisme dat garandeert dat het sociaal tarief betaalbare, duurzame energie levert aan rechthebbenden.
 - ▶ We zetten een campagne op met het bredere middenveld om het sociaal tarief te beschermen en te verbeteren.

6. De flexibiliteit van de energieconsumptie sociaal organiseren

- In een systeem met meer flexibele elektriciteitsproductie (met “hernieuwbare” energiebronnen) eist het ABVV dat deze flexibiliteit niet ten koste van werknemers en kwetsbare gezinnen gaat.

7. Internationaal kader

- We pleiten ervoor dat het buitenlands beleid wordt ingezet om de bevoorradings-, transit- en transportzekerheid van hernieuwbare energie te verzekeren, alsook van de grondstoffen die nodig zijn om “hernieuwbare” energie op te wekken. Tegelijk moet er aandacht gaan naar de arbeidsomstandigheden in de leveringssectoren en -diensten van de partnerlanden.

4.6 Gelijk loon voor gelijkwaardig werk

Werken moet lonen, voor iedereen. Toch blijft loonongelijkheid een hardnekkig probleem. Mensen die hetzelfde of gelijkwaardig werk uitvoeren, krijgen vandaag nog te vaak een verschillend loon – afhankelijk van hun statuut, geslacht, afkomst of sector. Dat is niet alleen onrechtvaardig, het ondermijnt ook het vertrouwen in de arbeidsmarkt en in de samenleving als geheel.

De loonkloof tussen vrouwen en mannen bedraagt vandaag 20% op jaarbasis. Die ongelijkheid wordt nog versterkt in de pensioenen met een pensioenloof van 26%. Deze laatste zal de komende jaren alleen maar toenemen.

Gelijk loon voor gelijkwaardig werk is een fundamenteel principe: gelijke (of gelijkwaardige) prestaties verdienen dezelfde verloning. Het is een kwestie van respect, van waardigheid en van rechtvaardigheid. Door ongelijke loonverschillen weg te werken, versterken we de koopkracht van werknemers, maken we de arbeidsmarkt aantrekkelijker en creëren we meer sociale samenhang.

Resoluties en actiepunten:

1. Naleving van de aangegane verbintenissen voor gendergelijkheid (CAO 35, opvolging van de loonkloof, omzetting en naleving van de ‘transparantierichtlijn’, enz.).
2. Versterking van het principe van gelijk loon voor gelijkwaardig werk door middel van collectief overeengekomen genderneutrale evaluatie- en classificatiesystemen. Deze moeten er onder andere op gericht zijn om typisch ‘vrouwelijke’ functies als zwaar te erkennen en de noodzaak om zogeheten essentiële beroepen te herwaarderen.
3. De impact van maatregelen die dienen tot het wegwerken van de loonkloof dienen steeds buiten de loonnorm gehouden te worden. Nu en in de toekomst.
4. Het toepassen van transparantiemaatregelen, inclusief een duidelijke informatieplicht ten opzichte van sollicitanten en het recht van werknemers om informatie op te vragen over de individuele verloningsniveaus.
5. De verbintenis om een beleid te voeren van ontrading van onvrijwillig deeltijdse banen door stelselmatig de minimale arbeidsduur deeltijdse contracten te verhogen tot halftijdse banen.
6. Het aanpakken van het niet-toepassen van het gelijkheidsprincipe door middel van, onder andere, doeltreffende, evenredige en ontradende sancties.
7. Het ABVV zal samen met het Federaal Vrouwenbureau een jaarlijks actieplan ontwikkelen, met vaste datums en een programma dat ter beschikking staat van de instanties. Dit moet enerzijds sensibiliseren en mobiliseren, maar anderzijds ook meer vrouwen betrekken bij vakbondsacties.

4.7 Harmonisering statuut arbeiders bedienden en harmonisering paritaire comités

Het wegwerken van de verschillen moet gebeuren met respect voor de specifieke kenmerken en de verworven rechten in beide statuten. Dit impliceert ook een oefening in de harmonisatie van de paritaire comités.

Het is aan het sociaal overleg om die verschillen weg te werken. Sinds de aantreding van de Arizona-regering zien we echter het omgekeerde. De rond dit thema bestaande sociale akkoorden werden onderuitgehaald. De opzegtermijnen werden ingekort en de proefperiode terug ingevoerd en het gewaarborgd loon afgebouwd.

Resoluties en actiepunten:

Het ABVV streeft naar een verdere opwaartse harmonisatie van de statuten arbeiders en bedienden met het oog op het wegwerken van de resterende verschilpunten, met in het bijzonder:

1. Een opwaartse harmonisatie op het vlak van vakantiegeld.
Behoud van de betaling van het vakantiegeld door de vakantiekassen (die in hun financiering moeten bestendig worden).
met de mogelijkheid van uitbreiding naar de bedienden.
Wegwerken (para)fiscale verschillen.
2. Een verdere opwaartse harmonisering op het vlak van aanvullende pensioenen.
3. Een opwaartse harmonisatie van het gewaarborgd loon ziekte, zijnde een veralgemening van het bediendensysteem gewaarborgd loon ziekte.
4. Maandelijkse uitbetaling van het loon.
5. Behoud onderhandelde rechten in het kader van het toenaderingsproces van de paritaire comités.
6. Tijdelijke werkloosheid dient binnen de huidige systemen voor arbeiders behouden te blijven. Het netto-inkomen dient gewaarborgd te worden in een periode van tijdelijke werkloosheid. Deze periode dient gelijkgesteld te worden voor de rechten van de werknemer inzake sociale zekerheid en arbeidsovereenkomst: vakantiegeld, eindejaarspremie, ziekte, pensioen, SWT, eindeloopbaan, tweede pijler, opzegtermijn, opzegvergoeding,...
Dit principe moet ook op bedienden van toepassing zijn.
7. Respect voor de verworven rechten.
8. Enkel mits akkoord binnen de Groep van Tien (G10).
Het ABVV eist dat de werkgevers binnen de G10 sociale akkoorden respecteren en verdedigen. Vooraleer er verdere stappen gezet kunnen worden is dat onderlinge respect essentieel om in vertrouwen te kunnen werken.

4.8 Strijd tegen sociale dumping

Sociale dumping omvat alle praktijken die werkgevers toepassen om hun 'kosten' en 'lasten' tot het strikte minimum te beperken. Dit zijn misleidende termen; want in werkelijkheid vallen ze de bescherming van werknemers aan alsook de financiering van de sociale zekerheid en van de samenleving via de bedrijfsvoorheffing.

Dumping valt ook in een internationaal kader dat regeringen ertoe aanzet om bij hun beslissingen de concurrentiepositie van een land te laten afhangen van de achteruitgang van arbeidsvoorwaarden. Ter versterking van de strijd tegen sociale dumping en uitbuiting, moet de onbeperkte ketenaansprakelijkheid voor loon worden ingevoerd. Elke opdrachtgever in de keten is hoofdelijk aansprakelijk voor de correcte loonbetaling aan elke werknemer in die keten. Bovendien wordt het 'Recht op Herstel' geoperationaliseerd: slachtoffers van ernstige economische uitbuiting krijgen onmiddellijk toegang tot juridische bijstand, een tijdelijk werk- en verblijfsstatuut tijdens het onderzoek, en een schadevergoeding die verhaald wordt op de volledige aannemingsketen.

Dit verschijnsel blijft sterk onderbelicht. Het is moeilijk om gevallen van dumping op te sporen, want vaak zijn er verschillende landen bij betrokken, gaat het om "brievenbusfirma's", spreken de betrokken werknemers een andere taal, blijven ze niet lang op dezelfde plaats en kennen ze hun rechten niet.

Sociale dumping bestaat in heel veel sectoren, waaronder de bouw, het transport, de horeca, de dienstensector, de landbouw, het textiel, de schoonmaaksector, bewaking, de thuiszorg, enzovoort. Vooral werknemers bij onderaannemers en arbeidsmigranten zijn er het slachtoffer van. In de meeste gevallen zet sociale dumping de deur open voor arbeidsuitbuiting en mensenhandel.

Uitbuiting van werknemers, het niet naleven van veiligheidsregels, geen sociale bescherming voor werknemers, extreem lage lonen en oneerlijke concurrentie door goedkope werknemers in te zetten waarvoor het bedrijf geen sociale bijdragen betaalt (noch bedrijfsvoorheffing voor de eerste 6 maanden van detachering), zijn de voornaamste negatieve gevolgen van sociale dumping.

De conclusie is duidelijk: alle werknemers, of ze nu een Belgisch arbeidscontract hebben of niet, zijn directe en indirecte slachtoffers van deze praktijken. Frauduleuze bedrijven maximaliseren hun winst, schaden het imago van de sector en brengen het leven van werknemers in gevaar.

Bovendien organiseert de regering zelf sociale dumping door maatregelen op te leggen die verschillen creëren tussen de arbeidsomstandigheden binnen dezelfde sectoren, bijvoorbeeld voor nachtwerk.

Het ABVV strijdt samen met zijn centrales tegen sociale dumping en georganiseerde fraude. Er bestaan regels en die moeten worden aangescherpt, maar de regels moeten in de eerste plaats worden toegepast en nageleefd door de werkgevers.

Resoluties en actiepunten:

1. Het ABVV als interprofessionele organisatie moet de strijd tegen de sociale dumping ernstig nemen en de motor zijn om alle centrales hiervan te overtuigen. De interprofessionele actiedag tegen sociale dumping moet hoog op de interprofessionele agenda van het ABVV komen waarbij al de beroepscentrales actie ondernemen om van deze actiedag opnieuw een breed gedragen succes te maken.
2. De sociale en arbeidsinspectie versterken (ook voor wat het welzijn op het werk en PC-shopping betreft) door meer mensen in te zetten, door de samenwerking tussen de verschillende inspectiediensten op alle niveaus te versterken met inbegrip van grensoverschrijdende samenwerking tussen nationale inspectiediensten, naar het voorbeeld van wat reeds gebeurt tussen de Benelux-landen, door meer financiële middelen toe te kennen en de vakbonden een adviserende rol te geven.
3. De controles op het terrein behouden, terwijl digitale controlemiddelen alleen een ondersteunende functie mogen hebben die inspecteurs op het terrein toelaat om gevallen van sociale dumping en uitbuiting in real time op te sporen.
4. De strijd tegen sociale dumping en fraude tot een gerechtelijke prioriteit maken met doeltreffende en snelle sancties. Een einde maken aan brievenbusbedrijven en schijnzelfstandigen, met duidelijke wetgeving en stevige geldboetes.
5. Een einde maken aan postbusbedrijven en schijnzelfstandigen binnen optimalisatiestructuren door middel van duidelijke wetgeving en financiële sancties.
6. De detacheringsregels moeten worden herzien: geharmoniseerde sociale bijdragen (betaling van sociale bijdragen in het land waar de prestaties worden geleverd, overeenkomstig de regel van 183 dagen die van toepassing is op fiscaal vlak), gelijkheid van loon en rechten, weigering van niet-conforme ondernemingen. Het toenemende gebruik van 'ketendetachering', 'getrapte' detacheringen, aanwervingen voor detachering, enz. van onderdanen van derde landen door arbeidsbemiddelaars moet worden blootgelegd en bestreden.
7. De onderaanneming beperken tot maximaal 2 schakels en hoofdelijke aansprakelijkheid in de hele keten invoeren. De louter financiële onderaanneming (cf. "capaciteit") moet worden aangeklaagd als een wettelijk mechanisme van uitbuiting en als dusdanig krachtig worden bestreden.
8. De Europese samenwerking versterken via de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), met een verruimd mandaat en gezamenlijke inspecties: uitbreiding van de initiatiefbevoegdheid van ELA, mogelijkheid voor de vakbonden om door de ELA gecoördineerde inspecties aan te vragen en deel te nemen aan de follow-up van de inspecties.
9. We zetten eveneens stappen naar een Europees lidmaatschap voor gedetacheerde arbeidsmigranten die vaak in meerdere lidstaten actief zijn en dit lidmaatschap bijgevolg in de verschillende lidstaten moeten kunnen invoeren volgens af te spreken modaliteiten.
10. De lacunes in de Europese wetgeving aanpakken om onderaanneming transparanter te maken, detacheringen te omkaderen en schijnzelfstandigen te bestrijden.
11. De sancties van het Sociaal Strafwetboek verzwaren voor een echt ontradend effect.
12. Toezicht uitoefenen op de digitale economie: toegang tot data en broncodes, verplichting tot commerciële aanwezigheid en afwijzing van verdragen die deze controles belemmeren.

13. In alle aspecten van het handelsbeleid stimulerings-/sanctiemechanismen opnemen in verband met de naleving van de fundamentele IAO-overeenkomsten en met de verschillen tussen landen inzake lonen en arbeidsvoorwaarden.
14. Voorkomen dat de Europese richtlijn inzake de zorgvuldigheidsplicht in de internationale waardeketen ontmanteld wordt en blijven strijden voor een volledige verantwoordelijkheid van de bedrijven m.b.t hun volledige waardeketen. We willen dat Europese regels worden uitgevaardigd waarbij bedrijven worden gedwongen om mensenrechten na te leven en het milieu te beschermen in hun hele productieketen, ook in het buitenland. Deze Europese regels dienen ook preventief en strafrechtelijk gehandhaafd te worden.
15. De budgetten voor ontwikkelingssamenwerking verhogen om zo mensenrechten en vakbondsrechten overal ter wereld te verdedigen en versterken met het oog op waardig werk, vrije loononderhandelingen, formalisering en inspecties om ertoe bij te dragen dat de verschillen in arbeidsomstandigheden kleiner worden, waarbij de beste arbeidsomstandigheden het streefdoel zijn.

4.9 Humaan migratiebeleid

In 2023 had 13% van de mensen in België een buitenlandse nationaliteit. Van deze mensen is 63% uit Europa afkomstig (EU-27). Bovendien had 21% van de Belgen een buitenlandse achtergrond. 42% van de immigranten komt uit een EU-land, 32% uit een ander Europees land, 10% van het Afrikaanse continent en 11% uit Azië. Oekraïne staat op de eerste plaats, met 27% van alle immigranten, gevolgd door Roemenië (10%), Frankrijk (6%), Nederland (5%), Spanje (4%) en Marokko (3%).

Uit Europa afkomstige immigranten verblijven in ons land vooral wegens een betaalde activiteit (51%), gevolgd door familiale redenen (28%) en studie (7%).

Bij mensen die afkomstig zijn uit niet-EU-landen, is tijdelijke bescherming de belangrijkste migratiereden (47%), gevolgd door familiale redenen (21%), studie (8%), betaalde activiteiten (7%) en internationale bescherming (7%). De grootste groep is afkomstig uit Oekraïne, onder het statuut van tijdelijke bescherming.

In België zijn in 2023 in alle gewesten samen 20.594 gecombineerde verblijfsvergunningen afgeleverd. Dit is 4% meer dan in 2022. In 2023 zijn bovendien 209.721 personen naar België gedetacheerd, van wie 77% EU-burgers, maar het aandeel onderdanen van derde landen blijft toenemen (bron: Myria).

Migratie is in de eerste plaats een menselijke realiteit, die te maken heeft met oorlogen, economische crisissen, klimaatverandering en ongelijkheid in de wereld. We moeten migratie bekijken vanuit het perspectief van de mensenrechten en respect voor de waardigheid van elke mens. Een humaan migratiebeleid is daarom onlosmakelijk verbonden met een sterk sociaal beleid, collectieve arbeidsrechten en de strijd tegen sociale dumping.

Migratie kan onze samenleving positief versterken, maar mag nooit worden voorgesteld als de oplossing voor structurele maatschappelijke problemen. Alleen wanneer sociale bescherming, eerlijke arbeidsvoorwaarden en gelijke rechten centraal staan, kan migratie op een rechtvaardige, duurzame en humane manier plaatsvinden.

Maar het Belgische migratiebeleid sluit momenteel aan bij het **Europees Asiel- en Migratiepact** (goedgekeurd op 10 april 2024). Dit nieuwe gemeenschappelijke kader kan de effectieve uitoefening van het asielrecht ondermijnen en de fundamentele rechten van migranten schaden:

- toename van de mogelijkheden voor **detentie** en **terugsturen**, wat in tegenspraak is met het internationale principe van **non-refoulement** (Non-refoulement is een basisbeginsel van internationaal recht dat een verbod oplegt aan een land dat asielzoekers of vluchtelingen ontvangt, om deze personen terug te sturen naar een land waar zij vervolging te vrezen hebben vanwege oorsprong, godsdienst of politieke overtuiging, of omdat zij tot een bepaalde sociale groep behoren of een bepaalde nationaliteit hebben.), opvang van asielzoekers in **kampen**, waar de levensomstandigheden afbreuk doen aan de menselijke waardigheid,
- instrumentalisering van de humanitaire hulp, die nu prioritair gericht is op **controle van het vertrek** en **gedwongen terugkeer**, ten koste van integratie en solidariteit.

Tegelijk is een **nieuw Europees initiatief over de terugkeer** in voorbereiding, dat de huidige richtlijn door een nog strengere aanpak wil vervangen. Op die manier krijgt de veiligheidslogica voorrang op een echt opvang- en beschermingsbeleid.

Wat **arbeidsmigratie** betreft, hebben de hervorming van de **gecombineerde vergunning** (december 2023) en het voorstel tot oprichting van een **Europese talentenbank** tot doel buitenlandse werkkrachten aan te trekken om de tekorten in Europa aan te vullen. Maar dit discours over “talenten” verhuult een reëel risico op **sociale dumping**, waarbij de inzet van migranten in precare omstandigheden, oneerlijke concurrentie met Europese loontrekkenden, onvoldoende waarborgen voor sociale bescherming en naleving van de arbeidswetgeving de belangrijkste knelpunten zijn.

Het recente regeringsbeleid steunt op de hardste onderdelen van het Europees Pact. Het wil de voorwaarden voor legaal verblijf in België beperken en tegelijk de mogelijkheden voor intrekking van de verblijfsvergunning, detentie en uitzetting uit ons land uitbreiden. Het voorziet onder andere in uitbesteding van het onderzoek van de asielaanvraag en opschorting van de herinstallaties, verlaging van het aantal opvangplaatsen (terwijl België al honderden keren is veroordeeld voor onmenselijke en vernederende behandeling wegens het ontbreken van opvang), nieuwe beperkingen inzake gezinshereniging, enz.

Nergens zijn maatregelen te vinden die de menselijkheid omvatten, bescherming bieden of als hefboom voor sociale mobiliteit kunnen dienen. In plaats daarvan worden rechten ingezet als instrumenten om mensen te weren en te doen struikelen of hen het leven moeilijker te maken.

Het ABVV eist een waardig migratiebeleid dat de mensenrechten naleeft. Gelijke behandeling, gelijke toegang tot huisvesting, zorg, onderwijs en opleiding, tot werk en cultuur. Het naleven van deze fundamentele rechten en principes zal de migrerende werknemers - met of zonder papieren - in staat stellen zich te bevrijden uit de armoede en onmenselijkheid die hen omringt en erkend te worden als volwaardige burgers.

Resoluties en actiepunten:

Op internationaal niveau:

Het migratie- en asielbeleid moet de internationale verdragen inzake mensen- en arbeidsrechten en de algemene rechtsbeginselen eerbiedigen. De toegang tot legale immigratiekanalen moet vergemakkelijkt worden.

Op Europees niveau:

- Voor de economische migratie moet men een toekomstgericht kader inrichten dat een braindrain uit ontwikkelingslanden vermijdt, en men moet tegelijkertijd de druk veroorzaakt door clandestiene migratie en van mensenhandel verlichten. Er is dus nood aan meer samenwerking tussen de verschillende arbeids- en sociale inspecties onder ELA-toezicht.
- De migranten die Europa uitwijst, moeten een menswaardige behandeling krijgen. Bij onwil van een aantal EU-lidstaten moet er een versterkte samenwerking komen tussen de EU-lidstaten die wél een humane oplossing willen bieden. De Europese financiële middelen voor opvang en integratie van erkende asielzoekers zijn voorbehouden voor deze lidstaten.
- Een hervorming van de Dublinverordening en een echt hervestigings- en herplaatsingsbeleid voor de opvang van vluchtelingen die een menswaardige behandeling moeten krijgen.
- De EU moet een spreidingsplan opstellen en doen naleven voor erkende asielzoekers, gebaseerd op een versterkte samenwerking om de druk op de lidstaten grenzend aan de Middellandse Zee te verminderen.
- Het einde van de hotspots (opvang- en registratiecentra aan de buitengrenzen van de EU) en de volledige en totale toepassing van het Verdrag van Genève, geen push-backs en een individueel onderzoek van asioldossiers voor de vluchtelingen die aan de grenzen van Europa toekomen.
- De goedkeuring van een kaderrichtlijn die één norm van gelijkheid in behandeling invoert voor in Europa werkende ingezetenen uit derde landen.
- Elke vorm van racisme en discriminatie moet uitgebannen worden. Er dient een evaluatie gemaakt te worden van alle anti-discriminatiestrategieën (o.a de strategie 2020-2025 voor de gelijkheid van LGBTQIA+, het actieplan 2020-2025 tegen racisme, het strategisch kader 2020-2030 voor de Roma) en bijsturingen waar nodig. De instanties voor gelijke behandeling in de EU spelen een cruciale rol bij de bescherming van EU-burgers tegen discriminatie.

Op nationaal niveau:

- Legale en veilige mogelijkheden creëren die toegang tot het Belgisch grondgebied garanderen en de toekenning van humanitaire visums vergemakkelijken om illegale netwerken van mensenhandel te bestrijden en om doden op de migratietrajecten te vermijden.
- Voorrang geven aan langdurige verblijfsvergunningen. De hernieuwing van verblijfskaarten en statuswijzigingen vereenvoudigen, zodat mensen hun verblijfsrecht niet verliezen en niet in een situatie als “sans-papiers” terechtkomen. Mensen in tijdelijk verblijf, in een asielprocedure of “sans-papiers” de mogelijkheid bieden om op het Belgisch grondgebied een gecombineerde verblijfsvergunning aan te vragen (verblijfskaart op basis van werk).
- Het asielrecht naleven, waarbij de toegang tot het grondgebied eenvoudiger moet worden voor mensen die internationale bescherming nodig hebben.
- Het ABVV eist de naleving van de rechtsstaat en bijgevolg het respect voor nationale en internationale gerechtelijke beslissingen met betrekking tot de opvang van asielzoekers. Deze beslissingen verplichten de Belgische staat om aan personen die internationale bescherming aanvragen, leefomstandigheden te bieden die in overeenstemming zijn met de menselijke waardigheid en de door België geratificeerde internationale verdragen. Een bijzondere aandacht moet gaan naar Brussel dat met een acute en structurele opvangcrisis kampt.
- De procedures voor diploma-erkenning en het valideren van vaardigheden vergemakkelijken en de kosten ervan beperken.
- In de wet heldere en permanente criteria voor regularisatie opnemen, die door een onafhankelijke regularisatiecommissie moeten worden beoordeeld. Deze criteria moeten transparant, objectief en wettelijk afdwingbaar zijn, zodat regularisatie geen willekeurige of uitzonderlijke maatregel blijft maar een structureel instrument tegen uitbuiting en willekeur.
- Een einde maken aan de administratieve detentie van migranten en meer bepaald van kwetsbare personen (mensen met ernstige ziektes, zwangere vrouwen, enz.).
- Detentie mag slechts als laatste redmiddel worden gebruikt, na een individueel onderzoek.
- De bepaling die illegaal verblijf strafbaar stelt, afschaffen.
- Het recht op privacy en een gezinsleven van migranten respecteren en bevorderen, ongeacht hun verblijfsstatus.
- Een positief discours over migratie ontwikkelen en gelijke rechten tussen alle werkenden bevorderen, zodat sociale dumping kan bestreden worden.

Op het niveau van het ABVV:

Het ABVV zet zich actief in voor de verdediging van een humaan migratiebeleid.

- Het ABVV blijft zijn standpunten verdedigen op het niveau van het Europees Vakverbond (ETUC) en op nationaal vlak, waar het via zijn intergewestelijken lid is van de platformen **CIRE en Vluchtelingenwerk Vlaanderen**, die zowel juridisch als inzake beleid actief zijn met de steun van hun leden.
- Het **platform migratie, mobiele werknemer en sociale dumping** van het ABVV biedt de mogelijkheid om de link te leggen tussen enerzijds het Europese en federale migratiebeleid en anderzijds het gewestelijke beleid inzake arbeidsmigratie.
- Wat het sociaal overleg betreft, neemt het ABVV deel aan de **Federale Adviesraad voor de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen**. Tenzij het om dringende gevallen gaat, moet elk ontwerp van koninklijk besluit over de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen met een bijzondere verblijfsstatus aan de Adviesraad worden voorgelegd.

A man with a beard and a red beret is looking upwards. He is wearing a red jacket with a circular logo on the chest that reads 'ACOD SPOOR' and 'CGSP' with a train wheel icon. In the background, a red banner has white text: 'WV OPENBARE L', 'LOKALE EN REGIONALE B', and 'RB.B'.

HOOFDSTUK 5

Het ABVV verdedigt, meer dan ooit, een sterke overheid

5.1 Versterking van de publieke diensten

Openbare diensten zijn een pijler van de solidariteit, de sociale bescherming en de rechtszekerheid in onze samenleving. Het belang van openbare diensten is ook dat ze inspelen op maatschappelijke behoeften zonder winst na te streven. Openbare diensten vormen het collectieve patrimonium van degenen die weinig of geen privévermogen hebben. Dit betekent voldoende financiering van de openbare diensten zodat alle inwoners toegang tot kwaliteitsvolle dienstverlening hebben. De openbare diensten hebben gigantisch moeten bezuinigen. De crisis binnen of de afbraak van de publieke diensten is georganiseerd. Om deze kwaliteitsvolle dienstverlening aan de burgers te kunnen waarmaken moet er voldoende eigen personeel beschikbaar zijn.

Bovendien kent ons land een lange traditie van dienstverlening aan personen door verenigingen – kinderdagverblijven, gezondheidszorg, gehandicaptenzorg, rusthuizen, permanente educatie, ambulante gezondheidszorg, onderwijs ... Ook deze worden bedreigd door commercialisering en marchandisering op alle niveaus.

De openbare diensten moeten de middelen krijgen om voor de hele bevolking toegankelijk te blijven, zowel fysiek (met voldoende loketten en telefoonlijnen) als aanvullend digitaal. De digitale kloof blijft groot en elke overheidsdienst moet daarmee rekening houden in beslissingen over digitalisering. Men moet vermijden om menselijke contacten te beperken en overdreven voorrang te geven aan de digitalisering, die de sociale ongelijkheid sterk opdrijft.

Bovendien zijn openbare diensten een hefboom voor emancipatie (mobiliteit, gezondheid, huisvesting, onderwijs), zeker voor ouderen. Ze zijn bovendien van groot belang voor het goed functioneren van de democratie, voor de strijd tegen precariteit en geweld, en voor de bevordering van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Openbare diensten spelen daarnaast een rol als regulator tegenover multinationals en fiscale ontwijing.

Tot slot hekelt het ABVV de institutionele versnippering en de overdracht van middelen van het Federaal niveau naar de deeltentiteiten, alsook het domino-effect of mechanisme van communicerende vaten tussen de verschillende niveaus, inclusief het gemeentelijk.

Resoluties en actiepunten

1. Het ABVV is gekant tegen de commercialisering en vermarkting van openbare diensten. De openbare diensten vervullen essentiële taken voor de samenleving die nooit op dezelfde manier door de privésector kunnen worden uitgevoerd, tegen een prijs die voor alle burgers toegankelijk is.
2. Een openbare dienst kan alleen maar kwalitatief zijn als hij investeert in zijn personeel. Daarom verdedigt het ABVV een sterk personeelsbeleid in de openbare diensten. We verdedigen het ambtenarenstatuut en willen niet dat het wordt ingeperkt onder het mom van harmonisering van de statuten.
3. Het ambtenarenstatuut is een waarborg voor de burgers dat deze dienstverlening in alle neutraliteit plaatsvindt.
4. Het ABVV vraagt dat er een einde komt aan de afbraak van de openbare dienstverlening en eist onderhandelende maatregelen om de openbare diensten effectiever te maken en hen de hiervoor nodige middelen te geven.
5. Het ABVV eist voldoende investeringen in de openbare diensten, die ook bijdragen tot de economische, sociale en culturele ontwikkeling van het land. Publieke diensten zijn niet enkel een kostenpost maar maatschappelijke investeringen. Elke euro geïnvesteerd in openbare dienstverlening creëert werkgelegenheid, versterkt de koopkracht en bevordert sociale gelijkheid.
6. We willen de controlerende en regulerende rol van de openbare diensten en van de belastingadministratie versterken en hen de daarvoor noodzakelijke menselijke, financiële en wettelijke middelen ter beschikking te stellen.
7. Het ABVV vraagt ook dat de openbare diensten hun rol als lokale dienstverleners kunnen blijven vervullen, omdat ze zo bijdragen tot de sociale samenhang van de samenleving. In dit verband leggen we de nadruk op de fundamentele rol van de OCMW's, maar ook op voldoende geografische spreiding van toegankelijke openbare diensten.
8. Het ABVV pleit voor een versterking van de overheidsfinanciering van de ontwikkelings-samenwerking als geloofwaardig alternatief voor internationale financiële instellingen en de privésector.

5.2 Eerlijke en solidaire overheidsfinanciën

Jaar na jaar wordt de begroting van het land misbruikt om ons sociaal stelsel en de publieke dienstverlening af te breken. Begrotingen worden bewust niet sluitend gemaakt, zodat er de volgende keer "gesnoeid" kan worden.

Het federale tekort neemt verder toe. De schuldgraad stijgt.

Volgens het Planbureau zullen de overheidsinkomsten de komende jaren verder dalen, voornamelijk door het toekennen van extra bijdrageverminderingen aan de bedrijven.

Hogere inkomens worden ontzien, terwijl sociale uitkeringen (werkloosheid en andere sociale steun) worden afgebouwd. Dit treft eens te meer de zwaksten in de samenleving.

De Nationale Bank toonde aan dat sociale uitkeringen in België niet hoger liggen dan in de buurlanden, maar de steunmaatregelen voor ondernemingen hoger lagen dan het gemiddelde in de buurlanden. De sociale uitgaven zijn het afgelopen decennium niet sterk gestegen, zij zijn niet het probleem, de cadeaus aan de bedrijven wel.

Sinds 2024 gelden nieuwe Europese begrotingsregels die investeringen bemoeilijken. België zit hierdoor in een "budgettaire dwangbuis".

Defensie-uitgaven worden buiten de norm gehouden. Tussen 2025 en 2027 slopen deze extra defensie-uitgaven alle sociale besparingen op. Zonder probleem werd op enkele dagen tijd voor 3% van het BBP extra aan middelen gevonden voor defensie, terwijl iedere discussie over extra budgetten voor bijvoorbeeld pensioenen tegen een muur aanloopt.

We verzetten ons als ABVV grondig tegen deze koers. Bij gewapende conflicten zijn het altijd eerst de arbeiders die als kanonnenvlees dienen. Bovendien schendt oorlog niet alleen mensenrechten maar ook sociaaleconomische rechten. Productiemiddelen worden vernietigd, bevolkingen moeten vluchten en gezinnen worden verscheurd. Oorlogen jagen mensen in armoede. Ze sturen arbeiders de dood in, voor belangen die niet de hunne zijn. En bovendien zetten oorlogen alle sociale verworvenheden terug op het spel. Juist om die redenen is de syndicale strijd en de vredesbeweging intrinsiek met elkaar verbonden.

In het uitstippelen van economisch beleid moeten we bovendien afstappen van de beperkte graadmeter die het BBP is. Het zegt namelijk niets over welzijn, over gezondheid of over de échte staat van een land. Een land als de VS wordt in economische rapporten als dé referentie genomen op het vlak van productiviteit en BBP-groei maar weinigen weten dat de levensverwachting bij geboorte er de afgelopen 15 jaar is gedaald. Wat ben je dan met BBP-groei, als de welvaart dermate geconcentreerd is, dat het welzijn van een hele groep in de samenleving eronder lijdt? Daarom moet gezocht worden naar nieuwe parameters. De OESO ontwikkelde enkele jaren geleden de "Better Life Index", een index die opgebouwd is uit elf dimensies op gebied van levenskwaliteit, materiële levensomstandigheden en sociale cohesie.

Resoluties en actiepunten:

1. Eerlijke en solidaire overheidsfinanciën, niet via blinde besparingen, maar via een langetermijntraject dat economische groei combineert met een eerlijke verdeling van gecreëerde rijkdom, alsook met nieuwe inkomsten en een evaluatie van de uitgaven. Door te investeren, de binnenlandse vraag te verhogen en de sociale zekerheid te versterken wordt op termijn ook meer budgettaire weerbaarheid gecreëerd.
2. Rechtvaardige fiscaliteit, waarbij de inkomstenzijde moet worden versterkt met een eerlijke verdeling van de bijdragen.
3. Sociale bescherming als fundament: investeringen in sociale zekerheid, publieke diensten en de welvaartsstaat zijn essentieel voor duurzame groei en bescherming tegen vergrijzing, gezondheidsuitdagingen, economische schokken en de sociale risico's ten gevolge van klimaatverandering. Versterking van de federale sociale zekerheid garandeert de grootste solidariteit, efficiëntie en financiële zekerheid. Wij willen geen regionalisering. Integendeel, belangrijke delen van de sociale zekerheid zoals kinderbijslag moeten terugkomen naar federaal niveau. Via de sociale zekerheid moet worden tegemoetgekomen aan de sociale risico's van het begin tot het einde van het leven. Er is een dynamische aanpak nodig.
4. Kritiek op de defensiefocus: werknemers zijn altijd de dupe van oorlog. Het ABVV gaat niet mee in het opbod rond defensie omdat het onvermijdelijk leidt tot afbraak van sociale verworvenheden. Europese

samenwerking moet efficiënter worden ingezet. Sociale zekerheid en publieke investeringen prioriteit geven boven defensie, als garantie op stabiliteit en vrede.

5. Nieuwe Europese begrotingsregels die ruimte geven aan publieke investeringen, duurzame groei en sociale bescherming, in plaats van eenzijdige besparingen. Het nieuwe Europees begrotingskader ondergraaft sociale en klimaatambities.
6. EU-begrotingsmiddelen uitbreiden via euro-obligaties, klimaatbelastingen, belastingen op digitale giganten, hogere btw op vliegtickets en hogere accijnzen op kerosine.
7. Klimaatfinanciering door het uitvoeren van het Pact voor Klimaatfinanciering als motor voor investeringen in de energietransitie en het halen van de klimaatdoelen vastgelegd in het Akkoord van Parijs.
8. Gouden regel invoeren, waarbij Europese begrotingsregels sociale bescherming en sociale investeringen moeten veiligstellen, alsook leningen voor investeringen in sociale infrastructuur mogelijk maken.
9. Het debat over de oorzaken van het verslechterende begrotingssaldo, met nadruk op de dalende inkomstzijde (met name de bijdragen van de ondernemingen), opstarten en levendig houden. We willen als sociale gesprekspartners betrokken worden bij dat debat.
10. Ondersteunen van de uitbouw van parameters die ervoor zorgen dat welzijn en economische welvaart beter in balans zijn.

5.3 Meer gelijkheid door forse fiscale hervorming

Onze fiscaliteit moet opnieuw in evenwicht gebracht worden. Alle internationale instellingen geven aan dat inkomsten uit arbeid in België te zwaar worden belast en vermogen te weinig. Daarom moet werk gemaakt worden van een progressieve vermogensbelasting en meerwaardebelasting. De vermogensongelijkheid werd tot nu toe zwaar onderschat in ons land. De rijkste 1% bezit ongeveer 24% van het netto vermogen (dat is na aftrek van schulden), dit is evenveel als de 75% 'armsten' samen. De 1% heeft een minimaal vermogen van 4,8 miljoen euro. De 10% rijksten van het land (vermogen meer dan 1,1 miljoen euro) bezitten 54% van het totale vermogen. Cijfers van de Nationale Bank tonen aan dat die tien procent rijkste Belgen zo'n 29% van de woningen en 79% van de aandelen bezitten. Die rijkdom kunnen we laten bijdragen met een progressieve vermogensbelasting.

Ons belastingstelsel bevoordeelt wie rijk is en benadeelt wie werkt. Terwijl de doorsnee spaarder nauwelijks iets verdient aan zijn spaarboekje, zien aandeelhouders en managers hun inkomsten via dividenden en vennootschappen exploderen. Zij betalen bovendien veel minder belastingen dan gewone werknemers: een loontrekkende draagt bijna 60% bij, terwijl een managementvennootschap gemiddeld rond 35% blijft steken.

Dit is geen toeval. Het is het resultaat van jarenlang beleid dat kapitaal systematisch bevoordeelt ten opzichte van arbeid. Het gevolg? Een verlies aan welvaart, minder middelen voor onze sociale zekerheid en een groeiende ongelijkheid. Onze buurlanden hebben maatregelen genomen om dit scheefgetrokken systeem recht te trekken. België moet volgen.

Aandelenbezit is een belangrijke component in de vermogensongelijkheid: 79% van de waarde van beursgenoteerde bedrijven is in handen van de 10% rijksten in onze samenleving. De claim dat een verbeterde meerwaardebelasting op aandelen een bijkomende fiscale druk op de middenklasse legt, is een fictie. Het gaat wel degelijk om een rijkentaks.

Het is tijd om belastingen opnieuw eerlijk te maken. Niet meer geven aan wie al veel heeft, maar zorgen dat iedereen naar draagkracht bijdraagt. Zo versterken we ons sociaal model, voor iedereen. Het ABVV strijdt voor een rechtvaardige verdeling van de gecreëerde rijkdom en zal steeds de stem van de burger versterken.

Daarom is het hoog tijd voor transparantie van alle inkomens. Dit zal ook helpen om de strijd tegen sociale en fiscale fraude gemakkelijker te voeren. Hoewel ze moeilijk precies te meten is, schatten studies dat de schaduw economie (dat wil zeggen de illegale economie plus de zwarte economie) ongeveer 3,8% van ons BBP uitmaakt, oftewel 24 miljard euro.

Resoluties en actiepunten:

1. Invoering van een inkomens- en vermogenskadaster.
2. Grote vermogens moeten eindelijk beginnen bijdragen via een progressieve jaarlijkse vermogensbelasting (van 0,5% tot 2%) vanaf 1 miljoen euro (exclusief de eigen woning). Hiervoor is een vermogenskadaster nodig. De achterpoortjes in de nieuwe meerwaardebelasting moeten dicht.
3. Alle bedrijven moeten belasting betalen op hun winsten aan het minimumtarief van 25%, en 35% op overwinsten.
4. De personenbelasting moet progressiever, zodat de lage lonen minder worden belast en de hoogste inkomens meer.
5. De belastingschijven van 52,5% en 55% voor de hoogste inkomens moeten opnieuw ingevoerd worden. Deze bepaling kan alleen worden toegepast als ze gepaard gaat met een grondige herziening van de drempels en de progressiviteit van de verschillende belastingschijven net als een drastische vermindering van de managementvennootschappen en alternatieve verloningsvormen.
6. Het ABVV eist een volledig herstel van de jaarlijkse indexering van de belastingschalen in de personenbelasting van toepassing op inkomen van werknemers, ambtenaren en uitkeringsgerechtigden en een behoud ervan in de toekomst. Het ontbreken van indexering van deze schalen is in de feiten een toename van de belastingbijdrage van deze inkomens, terwijl andere inkomstenbronnen niet onderworpen zijn aan een eerlijke bijdrage aan de collectiviteit.
7. De concurrentie tussen werknemers op vlak van sociale en fiscale bijdragen (bijv. flexi-jobs) moet stopgezet worden.
8. Een euro is een euro. Er moet werk worden gemaakt van een globalisering van de reële inkomens (arbeid, roerend, onroerend, huurinkomsten) voor de berekening van de belastingen.
9. Gelijke bijdragen voor zelfstandigen en managementvennootschappen.
9. Afschaffing van de weg naar de omzetting in een vennootschap (afschaffing van het verlaagde tarief voor kmo's, onderwerping van de inkomsten van bedrijfsleiders aan dezelfde fiscale en sociale bijdragen als werknemers, beperking van aanvullende pensioenen, enzovoort).
10. Invoering van echte fraudebestrijding. Fiscale fraude en de onderschatting van belastbare inkomsten moeten bestreden worden door de mogelijkheden af te schaffen om aan de progressiviteit van de belasting te ontsnappen. Daartoe moet de belastingadministratie de nodige middelen krijgen om al haar opdrachten te kunnen uitvoeren. Het gaat om menselijke, materiële en logistieke middelen, maar ook om onderzoeksmiddelen die nodig zijn om al haar opdrachten te verzekeren.
11. Rapportering en opvolging van alle financiële transacties van ondernemingen, vooral naar belastingparadijzen, net als van alle loonvormen, zowel fiscaal als sociaal.
12. In het kader van de verbreding van de tegenbeweging zal het ABVV zijn voorstellen verder verspreiden binnen de bestaande netwerken voor sociale justitie in België.
13. Het ABVV zal de vinger aan de pols houden voor wat betreft voordelen aan bedrijven en ondernemers en deze consequent publiek maken.
14. We pleiten voor het invoeren van een effectieve minimumbelasting van 25% voor multinationals op mondiaal niveau (OESO-pijler II).
15. Op internationaal niveau steunt het ABVV het IVV-initiatief dat wordt gedragen door het "Network of Unions for Tax Justice". Het doel is om campagne te voeren voor internationale belastinghervormingen die goed zijn voor werknemers en om de VN een belastingverdrag te laten aannemen dat zorgt voor betere belastingheffing voor bedrijven en een betere verdeling van de belastinginkomsten tussen de verschillende landen.
16. Een gelijk speelveld inzake fiscale regelgeving is noodzakelijk. Het belastingbeleid blijft een exclusieve bevoegdheid van de EU-lidstaten, terwijl het vrije verkeer van financiële stromen voortdurend wordt bevorderd.

17. De lidstaten zullen ijveren voor het beperken van intra-Europese belastingparadijzen en zullen automatisch fiscale rulings bekendmaken aan de Europese Commissie.
18. Op EU-niveau staat het ABVV achter de EVV-eis om de daadwerkelijke belastingvoet voor bedrijven op minimaal 25% te brengen. Er moet ook een minimumtarief worden toegepast op de belasting van dividenden om oneerlijke fiscale concurrentie tegen te gaan.
19. De belasting op financiële transacties moet ingevoerd worden via het mechanisme voor versterkte samenwerking tussen de EU-lidstaten die bereid zijn verder te gaan, zonder unanimititeit af te wachten.
20. Een kader om de superwinsten van fossiele multinationals (de olie- en aardgasmajors) af te romen.
21. Om een gunstig internationaal kader te creëren, eist het ABVV:
 - ▶ dat in de onderhandelingen over een VN-Belastingverdrag expliciet de volgende elementen worden opgenomen: verplichtingen voor de lidstaten inzake bestrijding van sociale dumping, efficiëntie van de inspectiediensten en verdeling van de ontvangsten van minimaal 25% belastingen op multinationale ondernemingen op basis van de factor arbeid (ten voordele van landen waar de toegevoegde waarde wordt geproduceerd).
 - ▶ voldoende budgetten voor ontwikkelingssamenwerking om de fiscale capaciteiten te versterken.
 - ▶ dat de steun voor buitenlandse activiteiten van bedrijven afhankelijk wordt gemaakt van hun fiscaal gedrag (geen fraude, noch ontwijking).

5.4 Solide financiering van onze sociale zekerheid

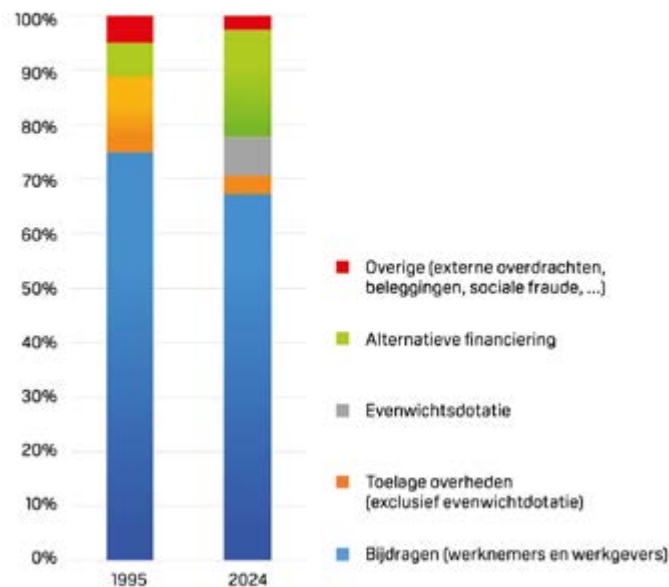
De financiering van onze sociale zekerheid staat onder druk door vier evoluties. Ten eerste wordt ze drooggelegd door de erosie van het werkgeversaandeel in de financiering van de sociale zekerheid. Eigenlijk waren we de laatste decennia getuige van een daling van het totale loonpakket van werknemers, door de opeenvolgende kortingen die werkgevers genieten op de door te storten sociale bijdragen. De inkomstenzijde ontbreekt volledig in het debat. Ten tweede is er 'de facto' geen écht paritair beheer meer sinds de vermenging van het globaal beheer met de algemene overheidsbegroting. De oplopende evenwichtsdotatie, het gevolg van een opeenstapeling van niet-gefinancierde bedrijfssteun, maakt onze sociale zekerheid bovendien politiek kwetsbaar. Ten derde is de financiering naar de burger toe te weinig transparant. Jan Modaal beseft onvoldoende dat de politieke modeterm 'lastenverlaging' eigenlijk neerkomt op een ondergraving van de financiering van de sociale zekerheid. We moeten hier fors in zijn. Het zijn geen sociale lasten maar sociale bijdragen. Het is niet lastig om bij te dragen aan de sociale bescherming. Door te spreken over lasten laat men het zo uitschijnen.

Tot slot kan de financiering van onze sociale zekerheid nog beter afgestemd worden op de vergrijzing van de bevolking met enerzijds de gestage toename van de gemiddelde levensverwachting en anderzijds de pensioneringsgolf van de babyboomgeneratie. Terwijl vaste bijkomende financiering nodig is, worden de inkomsten bewust afgebouwd.

Financiering sociale zekerheid uitgehold

In % van de totale inkomsten, SZ werknemers

Bron: RSZ



Barometer 2024, p.69

Het ABVV pleit voor een solide financiering van onze sociale zekerheid. Die moet over de nodige middelen beschikken om het inkomensverlies van werknemers op te vangen en solidair te zijn met zij die pech hebben in het leven. De erosie van het werkgeversaandeel in de financiering van de sociale zekerheid moet worden gestuit. Een adequate financiering voor onze sociale zekerheid is en blijft een politiek-maatschappelijke keuze. Stijgende sociale uitgaven kunnen perfect opgevangen worden in het licht van de stijgende economische welvaart. Als je de verplichte privéverzekeringen meeneemt, liggen de sociale uitgaven in onze buurlanden nu al hoger dan in België. Opeenvolgende federale regeringen eigenden zich het sociale-zekerheidsbudget toe, terwijl die sociale zekerheid tot midden jaren 1990 strikt paritair werd beheerd.

Resoluties en actiepunten:

Om de sociale zekerheid in staat te stellen om ten volle haar rol van sociale bescherming en verzekering te vervullen, eisen wij een stabiele financiering voor de ambitieuze werking van alle takken van de sociale zekerheid. Concreet moet dit op de volgende manier gebeuren:

- De sociale bijdragen moeten de voornaamste financieringsbron van de sociale zekerheid blijven. Het aandeel ervan in de totale financiering moet worden verhoogd via een proactief beleid gericht op verhoging van de brutolonen.
- Het ABVV vraagt dat alle statuten en verloningsvormen onderworpen worden aan regelmatige RSZ-bijdragen. Elke inkomstenvorm moet worden aangegeven. De verloningsvormen worden op deze manier financieel neutraal voor de financiering van de sociale-zekerheidsbijdragen. Wij voorzien eveneens in het verwerven van sociale rechten voor alle verloningsvormen en voor alle statuten, waaronder studentenarbeid.
- De verminderde inkomsten voor de sociale zekerheid als gevolg van regeringsmaatregelen (lagere patronale bijdragen in het kader van de steun- en werkgelegenheidspolitiek van de overheden) moeten altijd, en op een sluitende manier, worden aangevuld via alternatieve financiering. Deze alternatieve financiering moet worden uitgebreid naar een grote bijdrage uit de inkomsten van fortuinen en vastgoed. Een stuk van de inkomsten van de vennootschapsbelasting moet doorstromen naar het globaal beheer van de sociale zekerheid.
- De evenwichtsdotatie moet het sluitstuk blijven voor de financiering van de sociale zekerheid. Ze moet automatisch en zonder politieke willekeur worden toegekend.
- De plafonnering van de sociale bijdragen is een flagrante schending van het solidariteitsprincipe dat stelt dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen en een verborgen geschenk aan bedrijven. Het ABVV vraagt de intrekking van die maatregel aangezien doorgaans de betere verdieners minder problemen

ervaren op de arbeidsmarkt. In ondergeschikte orde vraagt het ABVV een strikte monitoring van de maatregel en een striktere begrenzing van de alternatieve verloning wanneer het plafond wordt toegepast.

- De loonplafonds voor de berekening van de sociale uitkeringen in de verschillende takken van de sociale zekerheid moeten substantieel worden verhoogd om het verzekeringsprincipe te herstellen. Dit zou ook de vlucht naar alternatieve verloning en managementvennootschappen kunnen doen afnemen.
- We onderzoeken gedurende de komende congresperiode hoe de financiering van de sociale zekerheid in de toekomst kan worden versterkt. Het ABVV vertrekt bij die reflectie van de volgende doelstellingen:
 - a. de financiering van de sociale zekerheid minder afhankelijk maken van politieke willekeur;
 - b. de financiering uit werkgeversbijdragen versterken;
 - c. de financiering moet volstaan om de behoeften te dekken in de sociale zekerheid. De welvaartsvastheid van de vervangingsinkomens moet integraal gegarandeerd zijn.

5.5 Toegankelijke en betaalbare gezondheidszorg

A. Context

Het recentste rapport over de doeltreffendheid van het Belgische gezondheidssysteem toont opnieuw aan dat het aandeel eigen betalingen in het Belgische gezondheidssysteem (17,9%) opmerkelijk hoger is dan in buurlanden zoals Luxemburg (8,9%), Frankrijk (8,9%), Nederland (9,3%) en Duitsland (12,0%).

Voorals het aandeel eigen betalingen als percentage van het huishoudbudget is in België veel hoger dan in andere Europese landen. Wat betreft de onvervulde behoeften aan medische zorg om financiële redenen scoort België gemiddeld ten opzichte van de EU-27. Gelet op onze hogere welvaart ten aanzien van andere (Zuid- en Oost-Europese) landen is dat niet iets om trots op te zijn.

Dit gebrek aan toegankelijke en betaalbare gezondheidszorg is een gevolg van de hoge ereloonsupplementen in de ziekenhuizen en de ambulante zorg. Over deze laatste zijn zelfs geen publieke cijfers beschikbaar. Zorgverleners rekenen soms drie tot vier keer meer aan dan dat ze met de mutualiteiten hebben afgesproken.

Het ABVV wil een toegankelijke en betaalbare gezondheidszorg. Kwalitatieve gezondheidszorg is een fundamenteel basisrecht. Niemand in België mag gezondheidszorg uitstellen om financiële redenen. Tegelijk moet de gezondheidszorg ook voor de sociale zekerheid betaalbaar blijven.

Daarom moeten we naar een model waarbij artsen een vergoeding krijgen per patiënt om deze gezond te houden. Dat is geen luchtkasteel, want het bestaat vandaag al in de vorm van de wijkgezondheidscentra.

Daarnaast zijn de uitgaven aan de farmaceutische specialiteiten een belangrijke kostenpost in de gezondheidszorg die aangepakt moet worden.

Een toegankelijke gezondheidszorg wordt gedragen door de werknemers van de social profit. Wanneer er door de arbeidsomstandigheden een tekort is aan werknemers in de zorg of deze werknemers door de arbeidsomstandigheden hun werk niet volwaardig kunnen doen, leidt de toegankelijkheid en de kwaliteit van de zorg daar zonder twijfel onder. Daarom is het cruciaal om de arbeidsomstandigheden in de zorg te verbeteren zodat de sector meer jongeren aantrekt en dat zij die momenteel in de zorg werken er ook kunnen blijven werken tot aan hun pensioen.

B. Concrete actiepunten

- Het ABVV wil een afschaffing van de prestatiegeneeskunde. Aangezien zorgverleners per prestatie worden betaald, worden ze financieel aangemoedigd om zoveel mogelijk prestaties te leveren. Deze zijn te vaak overbodig. Overbodige prestaties doen de sociale zekerheid leegbloeden en zijn vaak ook nefast voor de patiënt.
- Burgers moeten weten hoeveel ze moeten betalen (veralgemening van de conventioneringsplicht). De derdebetalersregeling zou op alle patiënten en op alle zorgverleners van toepassing moeten zijn.
- Het ABVV wil de inperking van de ereloonsupplementen, zodat zorg weer toegankelijk wordt.
- Het ABVV wil dat fabrikanten een faire prijs krijgen voor hun producten, maar geen exorbitante overwinsten opstrijken ten koste van de sociale zekerheid.

- Het ABVV wil een hogere financiering voor preventie.
- Een van de vele belangrijke maatregelen richt zich op het herstellen van de werk-privébalans. De werknemers in de zorg moeten hun dagelijks leven kunnen plannen. Daarom is het prioritair dat onregelmatig werken moet worden vermeden door de afspraken over stabiliteit in uurroosters en voorspelbare planning te verbeteren. Dat komt de werkbaarheid voor zorgverleners net als de kwaliteit van de zorg zelf ten goede. Win-win.

5.6 Digitalisering: kansen en risico's

In een samenleving waar technologie het dagelijks leven doordringt en gestuurd wordt door een economisch model dat alleen inzet op efficiëntie, winst en consumptie, is digitalisering geen neutraal proces. Technologie zal blijven groeien, maar de manier waarop ze wordt ingezet vergroot het risico op nieuwe vormen van uitsluiting en ongelijkheid.

Wie geen digitale vaardigheden, middelen of toegang heeft, dreigt uitgesloten te raken van basisdiensten (banken, zorg, ...), democratische inspraak en sociale rechten. Digitale oplossingen worden de norm, vaak zonder voldoende niet digitale alternatieven. Daarom moet bij elke technologische ontwikkeling deze vraag centraal staan: dient dit een collectieve maatschappelijke vooruitgang, of vooral het kapitaal?

Vandaag wordt de digitale (r)evolutie gedomineerd door technokapitalistische actoren, waarbij democratische inspraak totaal afwezig is. Het ABVV engageert zich, vanuit vrijheid, gelijkheid en democratie, om digitale ongelijkheid actief te bestrijden en richting te geven aan een sociale, democratische en ecologisch rechtvaardige digitale transitie, zodat niemand wordt achtergelaten. Technologie is niet neutraal; technologie is politiek!

Hoewel digitalisering in theorie iedereen kan treffen, zijn bepaalde groepen extra kwetsbaar, met name ouderen, personen met een handicap, laaggeletterden (minstens 10% van de bevolking) of mensen met een laag inkomen. Het gevaar bestaat dat zij worden uitgesloten van essentiële diensten, zowel publiek als privaat, van openbare administratie en van telecom- en energiecontracten. Essentiële diensten moeten ook zonder digitale verplichting toegankelijk blijven.

De cijfers spreken voor zich. Volgens de **Barometer Digitale Inclusie** (Koning Boudewijnstichting, april 2024) bevond **40% van de Belgen tussen 16 en 74 jaar** zich in 2023 in een situatie van digitale kwetsbaarheid, 5% gebruikt zelfs geen internet en 35% beschikt slechts over beperkte digitale vaardigheden. Dit is een structureel probleem. Deze kloof hangt sterk samen met inkomen, opleidingsniveau, regio en leeftijd. De sociale kloof (moeite met toegang tot zorg, energie, bank, sociale zekerheid) en de digitale gaan vaak hand in hand.

Daarom moeten de vakbonden waken over een digitalisering die menselijk blijft. De overgang naar digitale dienstverlening mag niemand achterlaten – in de publieke noch in de private sector.

Resoluties en actiepunten:

1. Digitalisering moet een keuze zijn, geen verplichting. We vragen investeringen in openbare diensten, zodat die werkelijk toegankelijk zijn voor alle burgers, naargelang hun keuze van contactmodaliteiten. We benadrukken hier het belang van universele toegankelijkheid, die ook rekening houdt met ouderen, mensen met een handicap, kortgeschoolden en mensen met lees- en schrijfproblemen. In dit kader vragen we om een verplichting tot sociale-impactbeoordeling vóór de digitalisering van een openbare dienst.
2. Bovendien moeten gebruikers de garantie krijgen dat alternatieven voor de digitale diensten, zoals fysieke kantoren en telefoonlijnen, blijven bestaan en dit zonder extra kosten. Vooral telefoongesprekken blijken een efficiënt, flexibel en waardevol alternatief voor een louter digitale communicatie.
3. Het recht op papier voor de officiële communicatie met de overheid moet verdedigd worden. Dit betekent dat burgers expliciet moeten kiezen (opt-in) voor digitale communicatie met de overheden.
4. De keuze voor digitale communicatie moet omkeerbaar zijn. Mensen moeten makkelijk hun voorkeur kunnen wijzigen, uit eigen keuze of noodgedwongenheid (omdat ze naar een woonzorgcentrum gaan, een lange reis naar het buitenland maken, omdat een partner overlijdt die de facturen beheerde, omdat ze hun internetaansluiting niet meer kunnen betalen, in het ziekenhuis zijn opgenomen, enz.).

5. De overheid moet een echt beleid voor inclusie en digitalisering voeren, dat informeert, bewustmaakt, begeleidt en materiaal ter beschikking stelt. Zo kunnen alle burgers voldoende zelfstandigheid en kennis verwerven om voordeel te halen uit alle digitale diensten.

5.7 Bescherming van de consument

De laatste decennia heeft onze samenleving harde mokerslagen moeten verduren van het neoliberaal beleid. Privatiserings- en liberaliseringsgolven leidden tot het **voortdurend streven naar meer winst voor de aandeelhouders**, door de commercialisering van essentiële diensten voor de bevolking. Dit beleid had niet alleen uiterst nadelige gevolgen voor de werknemers in deze sectoren, maar ook voor de koopkracht van de bevolking. De consument betaalt hogere prijzen, terwijl de kwaliteit van de dienstverlening achteruitgaat. Er wordt te weinig geïnvesteerd op lange termijn en burger-consumenten worden onvoldoende beschermd tegen de liberaliseringsgolf die deze diensten steeds verder ondermijnt.

Het ABVV is zich ervan bewust dat de strijd gedeeltelijk ontoereikend zou zijn als we alleen de koopkracht aan de inkomenskant zouden verdedigen (via loonsverhogingen en indexeringen). Dat moet namelijk ook gebeuren bij het uitoefenen van die koopkracht (de aankoop van goederen en diensten). Daarom vraagt het ABVV dat de bestaande wetgeving inzake consumentenbescherming versterkt wordt. En het herinnert eraan dat het tot de verantwoordelijkheden van de overheid behoort om publieke controle op de structurerende domeinen van onze samenleving uit te oefenen en te strijden tegen commerciële misbruiken ervan (telecom, energie, financieel, enz.), onder andere via ambitieuze wetgeving om de belangen van de burgers te beschermen. We benadrukken dat in veel sectoren de concurrentie laag of artificieel is, wat de prijzen doet stijgen. Wat de nieuwe risico's betreft: digitale handelspraktijken, 'verborgen' abonnementen, misleidende websites en AI zijn nieuwe vormen van fraude en ondoorzichtigheid.

Resoluties en actiepunten:

In dit verband vraagt het ABVV dat de bestaande wetgeving inzake consumentenbescherming zou versterkt worden, door:

- te vermijden dat de bestaande bescherming onder het mom van de omzetting van nieuwe EU-wetgeving zou worden ontmanteld. Dankzij de eisen van de consumentenorganisaties – waar ook het ABVV deel van uitmaakt – gelden er in België wetten die de consumenten beter beschermen dan het EU-kader (basisbankdiensten, bestrijden van overmatige schuldenlast, enz.).
- de overheidsinstrumenten te versterken. Zo kan de overheid volledige transparantie eisen over prijszetting en marges, én controleren of de markt goed werkt. Op die manier kan er sprake zijn van echte concurrentie tussen verschillende spelers, vooral in geliberaliseerde sectoren zoals energie, telecom en spoorwegen en kunnen boetes of straffen toegepast worden in geval van misbruik.



HOOFDSTUK 6

Het ABVV staat garant voor een waardige sociale zekerheid

6.1 Waardige sociale bescherming

De sociale zekerheid is één van de grootste verwezenlijkingen van onze samenleving. Ze garandeert bescherming bij werkloosheid, ziekte, zwangerschap, invaliditeit en pensioen. Toch staat dit systeem steeds meer onder druk.

De verstrenging van de toegang tot sociale bescherming, de flexibilisering van arbeid en het snoeien in uitkeringen zijn en blijven politieke keuzes. Het ABVV bepleit volwaardige investeringen in onze sociale zekerheid, met de nadruk op een financiering die gebaseerd is op sociale-zekerheidsbijdragen en de bijdrageverminderingen moeten duidelijk worden gekoppeld aan jobbehoud.

In 2024 leefde 11,5% van de inwoners van België onder de Europese armoederisicodrempel van 1.520 euro per maand. Dankzij de verhoging van de sociale minima onder de Vivaldi-regering daalde de inkomensarmoede, maar die vooruitgang dreigt teniet te worden gedaan. Beperkingen op werkloosheidsuitkeringen, het schrappen van welvaartsverhogingen en nieuwe pensioenbesparingen beloven een bliksemsnelle terugkeer naar het verleden.

De beperkingen op werkloosheidsuitkeringen, de afschaffing van de welvaartsaanpassingen en de nieuwe besparingen op pensioenen beloven een razendsnelle achteruitgang. Vrouwen zullen daar vanzelfsprekend des te harder door getroffen worden. Wat de beperkingen in de werkloosheid betreft: hoewel vrouwen in absolute cijfers minder talrijk zijn, zijn ze oververtegenwoordigd onder samenwonenden en eenoudergezinnen die hierdoor extra zwaar worden getroffen. Bovendien, als we weten dat de pensioenen van vrouwen nu al 26 procent lager liggen dan die van mannen, is het niet moeilijk om de onevenredig grote impact van de pensioenbesparingen op hen te voorzien.

Daarnaast neemt de druk op de werknemers steeds verder toe door de steeds strengere toegang tot sociale bescherming en de realiteit van een steeds flexibelere arbeidsmarkt. De schrapping van de minimumarbeidsduur voor deeltijders botst met strengere voorwaarden voor uitkeringen en pensioen. Zonder ingrijpen dreigt de meest kwetsbare groep – deeltijders, uitzendkrachten, platformwerkers – de toegang tot sociale bescherming te verliezen.

Sociale bescherming moet er net voor zorgen dat niemand uit de boot valt. Te strenge verzekeringsvoorwaarden en wachttijden staan daar haaks op.

Resoluties en actiepunten:

1. Versterking van de sociale uitkeringen: minima, vervangingspercentage, plafonds

- ▶ Trek alle minima in de sociale zekerheid op boven de Europese armoedegrens (1.520 euro voor een alleenstaande in 2024).
- ▶ Voor de sociale zekerheid moet minstens de Europese armoededrempel gerespecteerd worden.
- ▶ Uitkeringen moeten volledig de index en de welvaartsaanpassingen volgen.
- ▶ Alle uitkeringen verhogen tot minstens 65% van het referentieloon, zonder degressiviteit.

2. Toegankelijkheid en inclusie

- ▶ Schaf buitensporige wachttijden en strenge voorwaarden af (breng bijvoorbeeld de wachttijd voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen terug naar zes maanden).
- ▶ Schaf het statuut van samenwonende af in werkloosheid en invaliditeit.
- ▶ Voorzie in automatische toekenning van rechten (overgangsuitkeringen, echtscheidingspensioen, verhoogde tegemoetkoming).
- ▶ Gebruik een ruimer inkomensbegrip bij de sociale bijstand, waarbij er ook rekening wordt gehouden met roerend vermogen.
- ▶ Studentenarbeid moet studenten meer socialezekerheidsrechten geven, dit impliceert de heffing van normale sociale zekerheidsbijdragen op hun inkomsten. Momenteel zijn studentenjobs een substatuut, zonder rechten en met concurrentie tussen werknemers.
- ▶ Voer een consequente gendertoets in bij elke hervorming en pas de maatregelen aan om de bestaande discriminaties te verminderen en zeker niet te doen toenemen.

3. Nieuwe vormen van werk en Europese en internationale dimensie

- ▶ Bescherm werknemers in platformjobs en andere atypische vormen van werk volledig binnen de sociale zekerheid.
- ▶ Op EU-niveau moet wetgeving de Europese pijler van sociale rechten garanderen en sociale dumping voorkomen.
- ▶ Wereldwijd pleiten we voor sociale basisbescherming voor iedereen, universele gezondheidszorg en toegang tot essentiële medicijnen en vaccins.

6.2 Werkloosheid: opnieuw een sociale verzekering

De uitsluiting van de werkzoekenden uit de werkloosheidsverzekering gaat in tegen de basisprincipes van het sociaal pact. Een loontrekkende staat een deel van zijn inkomen af voor de sociale verzekering. Door een ingrijpen van de overheid wordt die verzekering niet meer sluitend en dat zonder enige garantie op werk. Dat is voor het ABVV onaanvaardbaar.

Voor het ABVV blijven de enige mogelijke uitgangen uit de werkloosheid: **werk, pensioen of invaliditeit**.

Resoluties en actiepunten:

1. Het ABVV blijft strijden voor een echte werkloosheidsverzekering zonder beperking in de duur én met jobcreatie.

2. Inkomensgarantie-uitkering (IGU)

Ook mensen met een **IGU** moeten vallen onder de uitzonderingen op de tijdsbeperking, ongeacht het aantal uren dat ze werken. Werknemers hebben immers geen controle over hoeveel uren een werkgever aanbiedt. Daarnaast moet de **berekeningsmethode van de IGU** worden hervormd zodat die **eerlijk en aantrekkelijk is voor alle gezinssituaties**.

3. Jongeren en inschakelingsuitkeringen

Jongeren moeten opnieuw recht krijgen op **inschakelingsuitkeringen tot 30 jaar**, zonder diplomavorwaarde.

4. Proportionele sancties

De **sancties** in de werkloosheidsreglementering moeten **evenredig** zijn met de theoretische duur van de werkloosheid. Ze mogen de teller van de uitkeringsduur **niet laten doorlopen** tijdens de sanctieperiode.

5. Vrijstellingen van beschikbaarheid behouden

De huidige **vrijstellingen van beschikbaarheid** (actief, passief en aangepast) moeten behouden blijven. Daarnaast wil het ABVV dat de **vrijstelling voor oudere werkzoekenden** opnieuw wordt ingevoerd.

6. Toelatingsvoorwaarden versoepelen

De regels om recht te hebben op werkloosheid moeten versoepeld worden.

Dagen waarop men niet kon werken wegens **ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte of loopbaanonderbreking** moeten onbeperkt meetellen.

De voorwaarden moeten beter afgestemd worden op **deeltijdse contracten**.

7. Een echt jobaanbod

Het zogenaamde “**ultiem jobaanbod**” moet een echte garantie zijn, vastgelegd in de federale wetgeving. Daarbij horen:

- ▶ een **ruime interpretatie** (opleidingen tellen ook mee),
- ▶ **gerichte begeleiding** voor wie verder van de arbeidsmarkt staat,
- ▶ respect voor de **criteria van passend werk**,
- ▶ en de mogelijkheid om een **geldige reden voor weigering** in te roepen.

8. Meer verantwoordelijkheid voor werkgevers

Werkgevers moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Dat betekent:

- ▶ **strengere controle** op de tewerkstellingsmaatregelen,
- ▶ **bestrijding van discriminatie** bij aanwerving,
- ▶ **sancties** bij misbruik van een aanvraag van **tijdelijke werkloosheid** en de beoordeling en herziening van de voorwaarden voor toegang tot vormen van tijdelijke arbeidsover-eenkomsten om misbruik te voorkomen.

6.2 Een realistische en eerlijke pensioendatum

Toen in 2014 de regering-Michel de pensioenleeftijd optrok, beweerde de toenmalige minister van pensioenen bij hoog en laag dat 'slechts één op tien' tot 67 jaar zou moeten doorwerken. Ook in recent verleden beweerden bepaalde politici dat de pensioenleeftijd 'een beetje een theoretisch concept' is. Tien jaar later pleegt de regering contractbreuk. Door de nieuwe definitie van een loopbaanjaar (156 dagen) moeten zowat twee op de tien werknemers langer werken, in meerderheid vrouwen. Van een regeling voor zware beroepen is er ondertussen geen sprake meer, terwijl het SWT – het vroegere 'brugpensioen' - op de schop gaat. Wie toch nog voor de pensioenleeftijd kan en wil afzwaaien, riskeert tot slot een pensioenmalus die kan oplopen tot 25% (en meer). Meer dan ooit wil de politiek iedereen laten werken tot 67 jaar. Het ABVV verwierpt deze contractbreuk. Deze logica van het verlengen van de loopbaan gaat voorbij aan de productiviteitsstijgingen en de ongelijke verdeling van de geproduceerde rijkdom. Terwijl de arbeidsproductiviteit toeneemt, worden werknemers gedwongen om langer te werken in plaats van collectief van deze winst te profiteren.

Het ABVV wil voor iedereen een minimaal aantal jaren gezond pensioen garanderen. Kortgeschoolde mannen hebben een levensverwachting in goede gezondheid van gemiddeld amper 62 jaar, voor kortgeschoolde vrouwen bedraagt dit slechts gemiddeld 60,5 jaar. Het ABVV ijvert voor een rechtvaardige pensioendatum voor iedereen. Voor de werkende klasse is 67 jaar in veel gevallen onhaalbaar. Er moet voor iedereen een waardig vangnet zijn. We moeten terugkomen met het concept 'belastend werk' zodat mensen hun beroepsloopbaan in goede gezondheid kunnen beëindigen. Dat vereist de invoering van landingsbanen, eindloopbaanmaatregelen en vervroegd pensioen gekoppeld aan criteria van belastend werk.

Resoluties en actiepunten:

1. De wettelijke pensioenleeftijd, waarop iedereen zonder voorwaarden zijn pensioen kan opnemen, moet teruggebracht worden naar 65 jaar.
2. Daarnaast moet pensionering mogelijk zijn na een loopbaan van 40 jaar, waarbij alle traditioneel gelijkgestelde periodes in rekening gebracht worden.
3. Het ABVV vraagt dringend een regeling op maat van werknemers met belastend werk. Zij moeten vroeger met pensioen kunnen, zonder vermindering van het pensioenbedrag, zoals dit kon met de brugpensioenstelsels. We definiëren belastend werk aan de hand van de objectieve criteria en duur van blootstelling. De betrokken werknemers mogen niet verplicht worden hun loopbaan te verlengen ten koste van hun gezondheid. Minstens de criteria die tot voor kort werden gehanteerd voor de SWT-stelsels zware beroepen (nacht/ploegen/bouw) moeten meegenomen worden voor de toegang tot het vervroegd pensioen.
4. De 'Jambonmalus', de financiële bestraffing bij vervroegd pensioen, moet op de schop. Het ABVV eist specifiek dat de regering onmiddellijk haar pensioenmalusproject opgeeft. De Belgische pensioenen zijn in internationale context al eerder laag en de huidige pensioenmalus komt boven op de huidige correctie bij onvolledige loopbaan (verlies van 1/45ste pensioenrechten). De Jambonmalus maakt van vervroegd pensioen een luxeproduct en treft in de feiten vooral werknemers met preciaire, deeltijdse carrières en die tijdens hun loopbaan vaker onvrijwillig inactief waren.

6.4 Een waardig pensioenbedrag

De voorbije jaren werd, onder impuls van het ABVV, het minimumpensioen fors opgetrokken. Voor de periode 2020-2024 spreken we over een stijging met 11%, bovenop indexeringen en welvaartsverhogingen, een belangrijke stap in de strijd voor een menswaardige oude dag. Toch liggen de modale Belgische pensioenen nog altijd onder het Europese gemiddelde, zeker bij vrouwen.

Het ABVV wil voor zijn leden een financieel zorgeloze oude dag. Het pensioen is een uitgesteld loon, dat voortkomt uit arbeid en sociale premies. Het is geen uitkering, maar een recht dat collectief door arbeid is verworven. Het ter discussie stellen ervan komt neer op het verzwakken van het aandeel van arbeid in de geproduceerde welvaart. De wettelijke pensioenen moet daarbij niet enkel via voldoende hoge minima beschermen tegen armoede, maar ook garanderen dat de levensstandaard behouden blijft. Het Belgisch wettelijk pensioen moet daarom verder worden versterkt door een hogere vervangingsratio. Dit betekent dat de verhouding tussen je laatstverdiende loon en je wettelijk pensioen voldoende hoog is. Het ABVV streeft naar 75 %.

Resoluties en actiepunten:

1. Voor het ABVV primeert de wettelijke sociale zekerheid op extralegale verzekeringen. De versterking van de eerste pensioenpijler is prioritair. Die eerste pijler biedt nog altijd de beste bescherming tegen inflatie-, beleggings- en demografische risico's.
2. Het ABVV eist dat de berekeningsbasis wordt herzien. We willen dat het wettelijk pensioen gelijk is aan 75% van het gemiddeld loon tijdens de loopbaan (i.p.v. de huidige 60%).
3. We eisen ook een verhoging van de berekeningsplafonds en de minima.
4. **Deeltijders moeten een betere toegang krijgen tot het gewaarborgd minimumpensioen.** Via het minimumpensioen voor deeltijdse werknemers worden zij (vaak vrouwen en vaak onvrijwillig) immers benadeeld. Volgens een arrest van het Europees Hof van Justitie (zaak Villar Láz, 8 mei 2019) vormt een ongelijke behandeling van deeltijders een onrechtstreekse discriminatie op basis van geslacht.
5. Het ABVV vraagt het **integraal behoud van de (eerdere) pensioengelijkstellingen** voor zorgperiodes en periodes van onvrijwillige inactiviteit – zoals ziekte en werkzoekend. Geen enkele hervorming mag met terugwerkende kracht de reeds opgebouwde gelijkgestelde periodes in twijfel trekken. De sociaal **onrechtvaardige 'cap'** op de gelijkgestelde periodes **moet worden afgeschaft**. Werknemers moeten bij opname van een bepaald verlofstelsel perfect weten of die zal worden meegenomen in de pensioenberekening of niet. De retroactieve knip in de gelijkstellingen herzielt de regels *en cours de route* en treedt het juridische basisprincipe van rechtszekerheid met de voeten.

6.5 Welvaartsvaste uitkeringen

In de jaren 1980 en 1990 was er – door de opeenvolgende besparingen - substantiële welvaartserosie van de pensioenen en vervangingsinkomens. De pensioenen en sociale uitkeringen liepen een aanzienlijke achterstand op ten opzichte van de lonen en de algemene welvaart. Sinds 2008 bestaat met de welvaartsenveloppe een wettelijk mechanisme om pensioenen en uitkeringen gelijke tred te laten houden met de algemene welvaart, maar de regering-De Wever haalde die welvaartsenveloppe 'leeg' voor de hele legislatuur en zo 2,8 miljard euro weg te halen bij de sociaal verzekerden. Gepensioneerden dragen die achteruitgang nog jaren mee.

De onderfinanciering van pensioenen en sociale uitkeringen is geen demografische onvermijdelijkheid, maar het gevolg van politieke keuzes, met name verlagingen van sociale zekerheidsbijdragen en voordelen aan bedrijven, die structureel de sociale zekerheidsinkomsten verzwakken. Het Planbureau maakte een simulatie van wat er gebeurt als die welvaartsverhogingen structureel uitblijven. Ze doen dat door de impact op de vervangingsratio te meten. Dat is de verhouding tussen het wettelijk pensioen en je laatst verdiende loon. De boodschap is helder: tegen 2070 daalt de vervangingsratio met 24,5% voor werknemers. Ter vergelijking, de huidige pensioenhervorming vermindert de vervangingsratio met 9,1 % voor werknemers. De impact op de kwaliteit van ons toekomstig wettelijk pensioenstelsel is dus gigantisch.

Pensioenen en sociale uitkeringen moet koopkrachtvast zijn via automatische indexering en welvaartsvast via welvaartsverhogingen. Zonder welvaartsaanpassingen zouden pensioenen en uitkeringen sterk achterlopen op de lonen en onder de armoedegrens blijven steken. Zonder welvaartsverhogingen sinds 2008 zouden de minimumwerkloosheidsuitkeringen 20% lager liggen dan vandaag, een minimumpensioen 17% lager en een ziekte-uitkering 16% lager.

Resoluties en actiepunten:

Het ABVV eist dringend het herstel van de welvaartsverhogingen voor pensioenen en sociale uitkeringen. Die verhogingen moeten voortaan automatisch worden toegepast, om zo niet langer afhankelijk te zijn van politieke willekeur of chantage van de werkgevers.



HOOFDSTUK 7

Een werkbare loopbaan. Een noodzaak

7.1 Werkbaar werk: de arbeidsduur respecteren en collectief verminderen

Het voortdurend inzetten op meer en langer werken – overuren, ruimere openingsuren, langere loopbanen, permanente bereikbaarheid – negeert de draagkracht en het fysieke en mentale welzijn van werknemers. Dat pad is een doodlopend straatje: vroeg of laat komt iedereen de man met de hamer tegen. Het is economisch onzinnig, op langere termijn ondergraaft de overurencultus onze productiviteit. Het verziekt mensen en onze samenleving, terwijl we net de vruchten van de jarenlange productiviteitstijging, automatisering en robotisering dienen te plukken.

Opdat werknemers actief en gezond kunnen blijven, moeten zij kunnen genieten van rustmomenten en over voldoende vrije tijd beschikken voor hun welzijn in hun privéleven. Dit geldt des te meer voor arbeidsregimes waarvoor de wetenschappelijke consensus duidelijk aangeeft dat ze schadelijk zijn voor de fysieke en mentale gezondheid van werknemers. Wij leven niet om te werken, wij werken om te leven; We blijven opkomen voor collectieve arbeidsduurvermindering tot 32 uur per week (en minder) met behoud van loon en compenserende aanwervingen.

Zo verdelen we de beschikbare arbeid beter en is de balans tussen werk en privéleven evenwichtiger. We houden jobs evenwel werkbaar en realiseren eindelijk de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Resoluties en actiepunten:

1. We eisen een kaderwet voor collectieve arbeidsduurvermindering. Er moet daarbij juridisch verankerd worden dat een kortere voltijdse werkweek (tot 32u per week (inbegrepen qua aantal dagen/week) met loonbehoud en compenserende aanwervingen buiten de loonnorm valt.
2. De subsidies voor nacht-, ploegen- en overwerk dienen geheroriënteerd te worden richting collectieve arbeidsduurvermindering in alle sectoren. Nachten- en ploegenwerk zijn aangetoonde ziekmakers. De heroriëntering van die middelen is dus geen kost maar een investering in preventie voor werkbare loopbanen.
3. Veralgemening van de vijfde week betaalde wettelijke vakantie met een focus op ploegenwerk en nachtarbeid.
4. Work-life balance: invoering onderbrekingsstelsel dat kan gebruikt worden voor het eigen welzijn.
5. We eisen dat er een rem gezet wordt op het aantal werkuren (incl. overuren): 40u per week.

7.2 Werkbaar werk: gezondheid, re-integratie, preventie

België telt meer dan een half miljoen langdurig zieken, dubbel zoveel als twintig jaar geleden. Psychische stoornissen (mentale last, burn-out, ...) en aandoeningen van het bewegingsstelsel zijn de grootste oorzaken; burn-outs stijgen drie keer sneller dan de totale stijging van het aantal arbeidsongeschikten.

Deze toename van het aantal langdurig zieken is structureel en wordt veroorzaakt door overbelasting, werkdruk, flexibilisering, belastende arbeidsomstandigheden en onderbezetting. Dit wordt ook bevestigd door Eurofound. De problematiek is ongelijk verdeeld:

- **Vrouwen** zijn bijna dubbel zo vaak langdurig ziek, met een duidelijke oververtegenwoordiging van de arbeiderssectoren (20% vrouwelijke arbeiders tegenover 11% totaal).
- Qua **leeftijd** zien we de sterkste toename bij 60-64 jarigen, omdat velen gewoon “op” zijn door de niet erkenning van de zwaarte van hun beroep.
- Qua **inkomen** haalt 26% van de lage inkomens de pensioenleeftijd niet, bij hoge inkomens is dat 13%.

De politieke wereld bijt zich meer en meer vast in het lot van de langdurig zieken, via:

- sancties en financiële druk,
- maatregelen die de terugkeer naar werk ontmoedigen ontslaan werkgevers van hun verantwoordelijkheid bij re-integratie (bijv. geen gewaarborgd loon bij hervatting),
- zinloze controles zoals de verstrenging van het ziektebriefje.

Dit leidt tot meer armoede, minder preventie en een verminderde kwaliteit van zorg en begeleiding.

Het beleid moet focussen op **preventie, menswaardige re-integratie en levensfasebewust personeelsbeleid**, met bijzondere aandacht voor kleine ondernemingen. De werkdruk moet structureel worden aangepakt via de organisatie van het werk, voldoende personeel en realistische doelstellingen. Werkgevers dragen hierin een duidelijke verantwoordelijkheid. Werkbaar werk is een collectieve verantwoordelijkheid en mag niet worden herleid tot individuele veerkracht of oppervlakkige welzijnsinitiatieven.

Zieke werknemers mogen niet gestraft worden

Integendeel, het ABVV wil de logica omkeren **zieken niet langer culpabiliseren**, maar rechtsreeks de **oorzaken van ziekte op de werkvloer aanpakken**. Daarin is ook een duidelijke rol voor werkgevers weggelegd. Er bestaat immers een rechtstreeks verband tussen ziekte en zware arbeidsomstandigheden, waarbij nachtwerk, een hoog werktempo en toxisch management de hoofdverdachten zijn.

Resoluties en actiepunten:

Een beleid dat zieken viseert in plaats van bedrijven aan te pakken die niet voor het welzijn van hun werknemers zorgen, faalt. Daarom eist het ABVV:

1. effectieve preventie op elke werkplek. collectieve aanpak via sociaal overleg, zeker in kleine ondernemingen.
2. **maatwerk** i.p.v. een rigide systeem van controle en formalisme met specifieke aandacht voor kwetsbare groepen of werknemers die een risico lopen: werknemers met preciaire arbeidscontracten (zoals bv. Uitzendkrachten, jongeren, stagiairs, flexijobbers, dienstenchequewerkne(e)m(st)ers), zwangere werkneemsters, oudere werknemers, werknemers met bepaalde blootstellingen aan agentia,
3. grondige risicoanalyses en opvolging door de wetgeving in alle CPBW's toe te passen, met bijzondere aandacht voor bepaalde sectoren (met name voor zwangere vrouwen).
4. betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers in preventie- en re-integratiebeleid.
5. werkgeversverantwoordelijkheid opnemen voor arbeidsomstandigheden. Dit zal zich concreet vertalen in een toename van het aantal inspecties inzake welzijn op het werk. Die toename is alleen mogelijk met de aanwerving van nieuwe inspecteurs, waar al geruime tijd op wordt gewacht.
6. dat de EU erop toeziet dat werkgevers hun verantwoordelijkheid opnemen op vlak van gezondheid en welzijn van werknemers, zoals voorzien in een Europese Richtlijn (89/391/CEE).

Daarom gaan we voor wat volgt:

1. Preventie is de eerste en meest efficiënte stap in het gezondheidstoezicht

- ▶ Preventie en het effectief ontwikkelen van een collectief preventie- en welzijnsbeleid binnen de onderneming is de sleutel om gezondheidswinst na te streven.
- ▶ Arbeidsartsen dienen centraal te staan tussen het collectieve en het individuele preventie- en welzijnsbeleid in de organisatie. De arbeidsarts is de sleutelfiguur en de eindverantwoordelijke voor het gezondheidstoezicht en –beleid in de onderneming. Daarom moet er een structurele oplossing worden gevonden voor het tekort aan arbeidsartsen. Het beroep moet echt aantrekkelijk worden gemaakt.
- ▶ De deskundigheid van arbeidsartsen dient optimaal ingezet te worden.
- ▶ Het gezondheidstoezicht voor werknemersgroepen met geïdentificeerde gezondheidsrisico's op het werk dient versterkt te worden.
- ▶ De risicoanalyse is het basisinstrument bij uitstek om de (eventuele nieuwe) risico's voor de gezondheid van werknemers vast te stellen met een bijzonder aandacht voor de (eventuele nieuwe) risico's voor zwangere werkneemsters.

2. Vrijwillige en menswaardige re-integratie

- ▶ Re-integratie moet altijd uit vrije wil zijn voor de betrokken werknemer of werkneemster; sancties zijn onverenigbaar met duurzame terugkeer.
- ▶ Strengere controle op het preventie- en re-integratiebeleid in kleine en micro-ondernemingen.

- ▶ Uitbreiding van de bijdrage aan het terug-naar-werk-fonds tot werkgevers met meer dan vijf werknemers.

3. Bedrijven hebben ook hun rol te spelen

- ▶ Gewaarborgd loon gedurende de eerste drie maanden ziekte met een geleidelijke afbouw na die periode.
- ▶ Werkgevers zijn verplicht om in een progressieve werkhervatting te voorzien.
- ▶ Beperken van overheidssteun voor arbeidsvormen die ziek maken zoals nacht- of ploegenarbeid.
- ▶ Een verhoogde bijdrage van 5.000 euro aan het TNW-fonds én aan de relevante sectorfondsen (fondsen voor bestaanszekerheid) om re-integratie te bevorderen.

4. Waardige bescherming voor wie een traject opstart

- ▶ Periodes van ziekte en progressieve werkhervatting mogen geen negatief effect hebben op het pensioen of op andere sociale zekerheidsrechten.
- ▶ Werknemers die na een progressieve werkhervatting opnieuw ziek worden, moeten recht hebben op gewaarborgd loon.

5. Meer sociaal overleg en vertrouwen op de werkvloer

- ▶ CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk) systematisch informeren en betrekken (minstens 2 keer per jaar).
- ▶ Cultuur van vertrouwen en ondersteuning bevorderen door, in geval van arbeidsongeschiktheid, de vrijstelling van een ziektebriefje uit te breiden van twee keer één dag per jaar, naar twee opeenvolgende dagen zonder beperking gedurende het jaar en dit voor alle werknemers dus ook binnen de KMO's.
- ▶ Sectorale monitoring invoeren om bij hoge uitvalcijfers gerichte acties af te dwingen.
- ▶ Sectoren moeten maatwerk, middelen en ondersteuning bieden, zeker voor kleine bedrijven.

6. Aanpak van psychosociale risico's

- ▶ Preventieve aanpak van psychosociale risico's, inclusief recht op aangepast werk.
- ▶ Burn-out erkennen als beroepsziekte, met uitkering, behandelingssteun en begeleiding naar omscholing.
- ▶ Een Europees wettelijk kader (richtlijn) rond psychosociale risico's invoeren.
- ▶ Bijzondere aandacht besteden aan de problematiek van digitaal toezicht en werkintensivering als psychosociale risicofactoren.

7. Bescherming van de meest kwetsbare groepen

- ▶ Gender- en inclusieperspectief verankeren in welzijns- en preventiebeleid.
- ▶ Risicoanalyses en preventiemaatregelen moeten holistisch en inclusief worden uitgewerkt.
- ▶ Inbreng in overlegorganen (Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, NAR, FEDRIS, RIZIV) moet dit perspectief consequent meenemen.

8. Verplicht aanbod aangepast werk

- ▶ Plicht voor de werkgever om aangepast werk te voorzien zowel voor 55-plussers, als in het kader van de re-integratie naar werk van zieke werknemers. Hierover moet, voorafgaand aan een mogelijke vraag, overleg plaatsvinden in het CPBW.

Indien de werkgever weigert in te gaan op de vraag naar aangepast werk, dan volgt er een sanctionering en kan er geen einde gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.
- ▶ Het financieel stimuleren van sectorale penibiliteitsfondsen die maatregelen voorzien om het werk langer vol te houden.

7.3 Betere aanpak van arbeidsongevallen en beroepsziekten

Het percentage afgewezen aanvragen voor erkenning van arbeidsongevallen in de privésector stijgt elk jaar, van 2,2% van de ongevallen in 1985 tot 16,2% in 2023. In 2023 werden van de 194.959 gemelde arbeidsongevallen er 27.524 geweigerd. Dat is een stijging met 2% ten opzichte van 2022. Als belangrijkste redenen voor de weigering noemen de verzekeraars het ontbreken van bewijs van de aangevoerde feiten of van het vastgestelde letsel, het ontbreken van getuigen en het gebrek aan medewerking van het slachtoffer nadat de verzekeraar met hem of haar contact opneemt. Deze weigeringen treffen vooral kwetsbare en geïsoleerde werknemers. De dienst geweigerde ongevallen van Fedris controleert systematisch de weigeringen van verzekeraars wanneer het gaat om ernstige ongevallen.

Bij de beroepsziekten is het aantal aangiften in de brede zin sinds 2005 vrijwel verdubbeld, van 5.255 aanvragen tot 10.602 aanvragen in 2024. In 2021, in volle covidperiode, werd een piek van 16.012 aanvragen bereikt. De toename van beroepsziekten hangt onder meer samen met een evolutie van de risico's, met een toename van psychosociale risico's (stress, burn-out) en musculoskeletale aandoeningen (MSA), zoals benadrukt in het Europese Arbeidsomstandighedenonderzoek 2021 (EWCTS).

Wat het aantal beslissingen van het lijststelsel (lijst met erkende ziektes) betreft, stellen we in 2024 vast dat het aantal beslissingen om blijvende arbeidsongeschiktheid toe te kennen sterk blijft dalen, terwijl de tijdelijke arbeidsongeschiktheid fors toeneemt.

We stellen ook vast dat op de lijst geen enkele psychosociale ziekte, zoals burn-out of posttraumatische stress, voorkomt en dat deze ziekten al evenmin in het open systeem voorkomen.

In het open systeem (individuele evaluatie) kunnen we het aantal jaarlijkse erkenningen namelijk op een paar handen tellen. Zo vermeldt het rapport in 2024 niet minder dan 2021 afwijzingsbeslissingen en slechts 4 nieuwe positieve beslissingen (8 na een aanvraag tot herziening). We kunnen alleen maar het volledig oneerlijke karakter van het open systeem benadrukken. Dat verraadt het legitieme vertrouwen dat burgers in een dergelijk systeem kunnen stellen.

De sociale gesprekspartners willen binnen Fedris grondig nadenken over het huidige stelsel van de beroepsziekten en meer bepaald over volgende onderwerpen:

- het onevenwicht in de genderpariteit in het kader van de beroepsziekten (onderrapportering door vrouwen, onzichtbaar gemaakte taken),
- de wachttijden in de gezondheidszorg,
- de voorwaarden om een aanvraag van tijdelijke arbeidsongeschiktheid in te dienen,
- de begrippen 'beroepsrisico' en 'determinerend rechtstreeks oorzakelijk verband',
- het begrip "permanente arbeidsongeschiktheid",
- evaluatie van de antwoorden op de gezondheidscrisis,
- de ontwikkeling van de preventieopdracht,
- het bijwerken van de lijst met beroepsziekten en de koppeling ervan met het open systeem.

Het ABVV blijft erop toezien dat beroepsrisico's voldoende worden aangegeven en erkend. De preventieopdracht van Fedris moet uiteraard verder worden ontwikkeld, maar dit mag geen afbreuk doen aan de andere taken van Fedris, zoals beroepsziekten vergoeden en controle uitoefenen inzake arbeidsongevallen.

Resoluties en actiepunten:

1. Het ABVV pleit voor een uitbreiding en actualisering van de gesloten lijst van beroepsziekten. Zo dienen bijvoorbeeld spier- en gewrichtsaandoeningen van de bovenste ledematen van huishoudhulp en werknemers in de schoonmaaksector toegevoegd te worden aan de gesloten lijst.
2. Het ABVV wil dat borstkanker als beroepsziekte erkend wordt bij werknemers en werknemers die 's nachts hebben gewerkt.
3. Werknemers moeten systematisch een kopie ontvangen van de aangifte door de werkgever aan de verzekeringsmaatschappij bij arbeidsongevallen, zodat ze deze eventueel kunnen aanvullen.
4. Alle door verzekeraars geweigerde ongevallen moeten door Fedris kunnen worden gecontroleerd.

5. Het ABVV zal zich verzetten tegen elke achteruitgang op het gebied van blootstelling aan het risico op een ziekte, voor meer erkenning en een betere vergoeding van de slachtoffers.
6. Burn-out laten erkennen als beroepsziekte en niet alleen als werk gerelateerde ziekte.
7. Gendergelijkheid bij de erkenning van beroepsrisico's; het ABVV neemt deel aan een studie die het FIRM hierover uitvoert.
8. Het bundelen van de juridische beslissingen die in de verschillende instanties vielen over de erkenning van een arbeidsongeval of ziekte.
9. Ontwikkelen van ondersteunend materiaal voor op de werkvloer op het gebied van beroepsrisico's.

7.4 Werkbaar werk: arbeidstijdregistratie

'Vrijwillige' en andere overuren worden stelselmatig verder uitgebreid en gefaciliteerd.

Allerhande flexibele arbeidsregelingen zien het licht, net als diverse zogenaamd 'complementaire' statuten zoals flexi-jobs. Dit telkens met zo min mogelijk collectieve omkadering of syndicale controle. Flexibiliteit, waarbij het dan ook nog meestal de werkgever is die bepaalt wanneer er hoeveel dient gewerkt te worden, zonder dat hierbij de werknemer ook maar iets kan inbrengen, komt steeds vaker voor.

Dit zorgt in de praktijk voor langere werkdagen. Dat heeft een negatieve impact op gezondheid en sociaal leven en het evenwicht tussen werk en privéleven. Tegelijk verdwijnt de druk om de lonen substantieel te verhogen, omdat werknemers door gewoon wat meer te werken, extra inkomen kunnen binnenhalen. Bovendien treedt een versnippering op van arbeidsregelingen en uurroosters, waardoor zo goed als niemand nog het bos door de bomen ziet.

Het ontbreken van systematische arbeidstijdsregistratie via een toegankelijk, objectief en betrouwbaar systeem van elektronische arbeidstijdsregistratie werkt misbruik, fraude en onderrapportage van gepresteerde uren in de hand. Door een arrest van het Europees Hof van Justitie in 2019, herbevestigd door een arrest in 2024, is België verplicht om een verplichting tot arbeidstijdregistratie in te voeren. Tot op heden gebeurde dit nog niet.

Een registratie van elk gepresteerd arbeidsuur zorgt ervoor dat zowel de werknemer, diens vakbondsvertegenwoordiger als de sociale inspectiediensten een objectief, duidelijk, transparant en permanent zicht behouden op de door een individuele werknemer gepresteerde arbeidsduur.

En tegelijkertijd opdat de arbeidsduurgrenzen gerespecteerd kunnen worden over de mogelijks verschillende arbeidscontracten van een individuele werknemer heen.

Dit komt zowel de gezondheid van de werknemer ten goede, als het correct uitbetalen van het voor die uren verschuldigde loon (en/of overloon) en de eventueel vereiste inhaalrust.

Resoluties en actiepunten:

1. Elk gepresteerd arbeidsuur moet zodra de prestaties aangevat worden, geregistreerd worden via een toegankelijk, objectief en betrouwbaar systeem van elektronische arbeidstijdsregistratie dat begin- en einduur registreert; Er dient ook transparantie te zijn voor werknemers, zodat ze de aard van hun gepresteerde uren kunnen controleren.
2. Syndicaal afgevaardigden en werknemersvertegenwoordigers dienen een onbeperkte en vrije toegang te hebben tot de informatie die door het systeem van elektronische arbeidstijdsregistratie geregistreerd wordt;
3. Sociale inspectiediensten dienen een onbeperkte en vrije toegang te hebben tot de informatie die door het systeem van elektronische arbeidstijdsregistratie geregistreerd wordt. Een centrale databank kan hier een oplossing vormen;
4. Elk kwartaal dienen de in een onderneming door de werknemers (interne en externe) gepresteerde arbeidsuren besproken te worden binnen de ondernemingsraad (bij gebreke, het CPBW, bij gebreke, de syndicale afvaardiging);
5. Arbeid verrichten zonder dat een dergelijk toegankelijk, objectief en betrouwbaar systeem van elektronische arbeidstijdsregistratie daadwerkelijk toegepast wordt, dient verboden te worden.

7.5 Werkbaar werk: opleiding

Vorming en opleiding gedurende een volledige loopbaan is essentieel voor werknemers. Het staat hen toe te groeien en zich aan te passen, in een snel evoluerende maatschappij.

In 2023 gaf slechts 11% van de werknemers aan dat ze de afgelopen vier weken een beroepsopleiding – formeel of informeel – volgden, al dan niet betaald door de werkgever. Dit weerspiegelt het gebrek aan investeringen van werkgevers op dit vlak, want België bengelt aan de staart van het Europese peloton. Bovendien behoorde ons land tussen 2000 en 2023 tot de landen met de minste vooruitgang op vlak van vorming.

In landen als Zweden ging het aantal personen dat de laatste maand vorming had gevolgd er met 17% op vooruit, in België is dat met amper enkele procenten. Professionele vorming is een collectieve verantwoordelijkheid, maar hoofdzakelijk die van werkgevers. Zij hebben de plicht om te investeren in de vaardigheden van werknemers en hen zo voor te bereiden op veranderingen. Er zijn maatregelen nodig om de voortgezette opleiding in bedrijven en sectoren te versterken. Het individuele opleidingsrecht, dat alle medewerkers gemiddeld vijf dagen opleiding per jaar garandeert, was een eerste stap in de goede richting en moet behouden blijven. Een individueel recht op opleiding biedt sowieso meer waarborgen dan een collectief recht dat vrij ingevuld wordt door de werkgever. Dit mechanisme vereist echter controle om te voorkomen dat het een lege doos wordt.

Resoluties en actiepunten:

1. Elke werknemer dient recht te hebben op een minimumaantal door haar/zijn werkgever gefinancierde formele opleidingsdagen, om zo voldoende bij te blijven in het werkdomein, en in ruimere zin de algemene maatschappelijke en technologische evoluties.
2. Opleidingen dienen gevolgd te worden tijdens de arbeidsuren en moeten de normale arbeidsduurregels volgen (inclusief overloon wanneer dit buiten de normale arbeidsuren plaatsvindt).
3. Individueel opleidingsrecht bij de werkgever ten belope van minimum vijf dagen formele (vandaag ook informele) opleiding per jaar voor elke werknemer, los van de grootte van de onderneming waarin de werknemer tewerkgesteld is en los van het statuut waaronder de werknemer is tewerkgesteld. Kwetsbare groepen dienen intensiever opgeleid te worden. Een groeipad richting zeven dagen formele opleiding per jaar dient voorzien te worden. Kwetsbare groepen die extra aandacht behoeven in dit verhaal zijn mensen met een arbeidsbeperking, kortgeschoolden en 55-plussers.
4. Het individueel opleidingsrecht moet bepaald worden op basis van de arbeidsrelatie en niet op basis van geleverde prestaties, anders wordt het doel voorbijgeschoten.
5. De door de werkgever te verstrekken opleidingen dienen te kaderen in een collectief overlegd opleidingsplan en vormen een structureel onderdeel van het personeelsbeleid dat gericht is op persoonlijke ontwikkeling middels bijvoorbeeld functioneringsgesprekken gericht op de toekomst en de ontwikkeling van de werknemer. Functioneringsgesprekken mogen nooit leiden tot sancties.
6. Het individueel opleidingsrecht moet blijvend weergegeven worden in mycareer.be dat ook door opleidingsverstrekkers aangevuld wordt. Er moet een doelmatige opvolging en rapportering komen die het beleid en het sociaal overleg ondersteunt.
7. Werkgevers die onvoldoende formele opleidingsdagen verstrekken aan hun werknemers worden uitgesloten van de mogelijkheid om beroep te doen op RSZ-verminderingen en openbare aanbestedingen, naast de sancties die bestaan op het niet-naleven van de sociale reglementering.
8. Werknemers kunnen zelf het initiatief nemen om een opleiding te volgen en hebben geen akkoord nodig van hun werkgever over de inhoud ervan. Ook opleidingen die algemene vaardigheden aansterken en vakbondsopleidingen kunnen gevolgd worden.
9. In geval van ontslag met naleving van een opzeggingstermijn, worden de niet toegekende dagen formele opleiding uitbetaald.
10. In geval van ontslag zonder opzeggingstermijn, worden de niet toegekende dagen formele opleiding omgezet naar een bijkomende opzegvergoeding.
11. Levenslang Leren en het (individueel) recht op opleiding dient verankerd te worden in Europese wetgeving.

7.6 Werkbaar werk: omkadering van onzekere arbeidsvormen

Flexibele werkregelingen in al hun vormen dwingen werknemers zich te schikken naar de grillen van hun werkgevers, die totaal geen rekening houden met de familiale, privé- en sociale impact van deze flexibiliteit en ondermijnen elke vorm van houvast.

Het resultaat? Een samenleving van werknemers die uitgeput geraken, ziek worden, duurzame banen die verdwijnen ten voordele van onzeker werk, en een syndicale tegenmacht die steeds moeilijker kan worden uitgeoefend.

Daarom eist het ABVV dat atypische arbeidsvormen financieel worden ontmoedigd en collectief worden ingekaderd, met een bijzondere aandacht voor vrouwelijke sectoren. Vaste, voltijdse contracten – synoniem voor zekerheid – moeten opnieuw de norm worden.

Resoluties en actiepunten:

1. Flexibiliteit, die wordt onderhandeld. We willen dat het sociaal overleg zijn rol ten volle kan uitspelen.
2. Beperken van het aantal flexibele en onzekere statuten binnen de onderneming.
3. Het automatisch responsabiliseringsmechanisme wordt uitgebreid. Het zal niet alleen het overmatig gebruik van opeenvolgende dagcontracten in de uitzendsector financieel ontraden, maar álle opeenvolgende contracten, binnen én buiten uitzendarbeid, die minder dan een week duren.
4. Het afschaffen van het meerurenkrediet bij deeltijdse arbeid en de herinvoering van een minimumdrempel van 1/3de duurtijd voltijdse tewerkstelling bij deeltijdse arbeid. Door de afschaffing van het meerurenkrediet verdwijnt het systeem waarbij extra uren gepresteerd worden zonder directe bijkomende vergoeding. Op die manier geven alle bijkomend gepresteerde uren recht op overloon of inhaalrust.
5. Elk meeruur, elk bijkomend gepresteerd uur bovenop de afgesproken wekelijkse arbeidsduur, dient recht te verlenen op overloon en inhaalrust.
6. Het verhogen van de minimale bekendmakingstermijn in geval van variabele werkroosters naar veertien kalenderdagen.
7. Uurroosters moeten in het arbeidsreglement opgenomen blijven worden.
8. Het beperken van de maximale arbeidsduur in hoofde van de werknemer (over eventuele verschillende arbeidsovereenkomsten heen) tot 40u per week.
9. Nachtarbeid en flexibele arbeid heeft nefaste gevolgen voor de gezondheid en moet als dusdanig erkend worden. Het moet financieel én sociaal ondersteund worden ten voordele van de werknemer.
10. **Studentenarbeid en flexijobs** moeten zoveel mogelijk worden beperkt en collectief omkaderd. Ze moeten meetellen voor de opbouw van sociale rechten. Daarom worden de inkomsten behandeld als normaal loon.
11. Wie werkt in de **platformeconomie** moet recht hebben op een volwaardig werknemersstatuut. Vaak gaat het ten onrechte om autonomie, terwijl er wel degelijk sprake is van een band van ondergeschiktheid. Daarom zal het ABVV er bij de omzetting van de richtlijn (EU 2024/2831) in Belgisch recht erop toezien dat dit gerealiseerd wordt.

We eisen ook meer toezicht en inspectie op deze arbeidsvormen met duidelijkere criteria, die worden opgesteld om de aard van de arbeidsrelatie te evalueren. Deze criteria moeten rekening houden met de technologische evolutie en met de nieuwe arbeidsorganisaties. De wet op de arbeidsovereenkomsten en de arbeidsrelatiewet moet ook de bijzondere situatie van wie werkt in de platformeconomie beschermen. Om platformwerknemers het recht op het werknemersstatuut te garanderen, mogen platformen die optreden als opdrachtgever-werkgever geen gebruik maken van vluchtroutes. Het peer to peer statuut moet afgeschaft worden voor platformbedrijven die commerciële activiteiten uitvoeren, zoals bijvoorbeeld Deliveroo. Het ABVV is tegen de creatie van een derde statuut.

12. In een hybride werkomgeving pleit het ABVV voor collectieve kaders die de sociale banden, de toegang tot vakbonden en de participatie van werknemers in stand houden, om de cohesie te versterken en professionele isolatie te voorkomen. Het ABVV pleit voor de invoering van cao's die een

evenwichtig telewerk garanderen, met inbegrip van het deconnectierecht, de beperking van digitale” bewakings”instrumenten en het behoud van het collectief op het werk.

7.7 Werkbaar werk: job aangepast aan het leven

Loopbanen en werkritmes worden dusdanig opgebouwd en aangestuurd dat werknemers steeds vaker ziek uitvallen omdat het eenvoudigweg allemaal niet meer te bolwerken valt.

Om als werknemer te kunnen blijven functioneren in onze maatschappij, zowel op privé-, sociaal als werkvlak, dienen de nodige rustmomenten ingebouwd te worden en dienen werknemers de nodige tijd te krijgen voor hun welzijn. Daarnaast dienen mogelijkheden voorzien te worden om het einde van de loopbaan af te stemmen op het door de werknemers reeds afgelegde parcours.

Tegelijkertijd dient er op werkvlak ten volle rekening gehouden te worden met emotioneel zwaarwegende gebeurtenissen en situaties binnen de familiale en privésfeer die onlosmakelijk een impact hebben op het kunnen functioneren van de werknemer op de werkplek, zoals overlijdens en zorgnoden van naasten. Deze zorgtaken zorgen voor een hoge mentale belasting doorgaans bij vrouwen.

Gebeurtenissen en situaties waar werknemers mee geconfronteerd worden en waarvoor ze niet mogen gestraft worden op het vlak van de opbouw van sociale rechten. Er dient in het bijzonder rekening gehouden te worden met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken of loopbaanonderbreking opnemen om zorg te dragen voor een gezins- of familielid.

Resoluties en actiepunten:

1. Recht op een 1/5de landingsbaan vanaf 55 jaar, voor iedereen, met onderbrekingsuitkeringen. Recht op een halftijdse landingsbaan vanaf 60 jaar. Een landingsbaan mag niet leiden tot verlies van pensioenrechten.
2. Voor zware beroepen moet een landingsbaan al op vroegere leeftijd mogelijk zijn.
3. Er is een beleid nodig dat rekening houdt met de situatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. CAO 104 moet versterkt en geactualiseerd worden. Hierbij kunnen systemen van mentorschap, aangepast werk, vervanging enz. ontwikkeld worden. We pleiten voor het opnieuw invoeren van brugpensioensystemen, waarbij zowel werkgever als werknemer via collectieve regelingen en gedeelde verantwoordelijkheid antwoorden kunnen vinden op de uitdagingen van de arbeidsmarkt.
4. Recht op omstandigheidsverlof met gewaarborgd loon ten belope van minstens 10 dagen per jaar.
5. Uitbreiding rouwverlof naar minstens twintig dagen tijdens het jaar van overlijden van zowel ouder, kind, echtgenoot/samenwonende partner, als broer of zus.
6. Work-life balance: invoering verlofstelsel ‘combinatie’ dat ook ingezet kan worden voor het welzijn.
7. Het uitkeringsniveau van verlofstelsels dient gelijkgeschakeld te worden op minimum 65% van het GGMMI, waarbij voor alleenwonenden dit gelijkgesteld dient te worden met 100% van het GGMMI.
8. De opname van verlofstelsels kan enkel (en in beperkte mate) uitgesteld worden, de opname kan niet langer geweigerd worden.

7.8 Mobiliteit: naar minder vervoersarmoede en een modal shift

Niet-duurzame mobiliteit gebaseerd op ongelijkheid

Transport is de sector die de grootste CO2-uitstoot veroorzaakt in België. Ons mobiliteitssysteem, met dominantie van de private wagen, leidt tot heel veel ongelijkheid, en vervoersarmoede bij kwetsbare gezinnen. Tegelijkertijd veroorzaakt onze autodominantie veel andere problemen (luchtvervuiling, files en daardoor grote economische kosten, ...).

Daarom pleiten we voor een “**modal shift**” of een verschuiving van de ene vervoerswijze naar een andere, meer duurzame optie.

Bovendien is het huidige **openbaar vervoer**, door de decennialange besparingen, onvoldoende uitgebreid, onvoldoende kwalitatief en te duur.

Bereikbaarheid is een basisbehoefte. Wie zich onvoldoende of enkel tegen hoge prijzen kan verplaatsen naar werkplekken, openbare diensten, ziekenhuizen, scholen en winkels, loopt een veel groter risico op

maatschappelijke uitsluiting. Het is dan ook een grote uitdaging om een mobiliteitssysteem te creëren dat die uitsluiting vermijdt, en tegelijkertijd maatschappelijk duurzaam is.

Resoluties en actiepunten:

1. Investerings in de NMBS, geen privatisering van het reizigersvervoer

We verzetten ons met man en macht tegen de aangekondigde liberalisering van het reizigersvervoer per spoor. De NMBS moet een publieke onderneming blijven die het hele binnenlandse reizigersvervoer organiseert. We lanceren de volgende jaren daarvoor een **campagne** samen met andere vakbonden en middenveldorganisaties. Bovendien moeten de Belgische spoorwegen opnieuw deel uitmaken van een eengemaakte en geïntegreerde bedrijfsstructuur (NMBS, Infrabel en HR Rail). We vragen bijkomende investeringen (op het vlak van aanbod, personeel, onderhoud, veiligheid, stiptheid, ...) in deze eengemaakte spooronderneming.

2. Geïntegreerd openbaar vervoer

- ▶ We pleiten naar Zwitsers voorbeeld voor een geïntegreerd openbaar vervoer tussen de NMBS en de regionale openbaarvervoersmaatschappijen. Het gaat om een geïntegreerd aanbod, een geïntegreerd tarief voor standaardtickets en abonnementen, een geïntegreerd ticket, waarbij één verplaatsing maar één ticket vereist en geïntegreerde realtime-informatie, om het comfort voor de reizigers sterk te vergroten en de obstakels voor werknemers en precare gezinnen voor het gebruik van het openbaar vervoer weg te nemen.
- ▶ Het Vierde Spoorwegpakket moet gewijzigd worden, zodat het makkelijker wordt voor de lidstaten om het spoor als openbare dienst te organiseren in plaats van liberalisering als norm te beschouwen.

3. Toegankelijk en gegarandeerd openbaar vervoer voor iedereen

- ▶ Om het openbaar vervoer voor iedereen toegankelijk te maken, pleiten we voor een stappenplan op weg naar gratis openbaar vervoer. Zonder afbreuk te doen aan reeds bestaande regionale regelingen, zijn tussenstappen naar gratis openbaar vervoer voor iedereen:
 - ◆ Gratis openbaar vervoer voor jongeren tot 18 jaar.
 - ◆ Gratis regionaal openbaar vervoer voor alle doelgroepen (naast jongeren ook senioren en personen met recht op verhoogde tegemoetkoming).
 - ◆ Een Klimaatpas waarmee je voor een maand, drie maanden of een jaar een abonnement kan kopen voor het hele netwerk van alle openbaarvervoeroperatoren (NMBS, De Lijn, MIVB, TEC), tegen betaalbare prijzen.
 - ◆ Zorgen voor veiligheid op het openbaar vervoer, voor reizigers en voor het personeel.
- ▶ Ook de toegankelijkheid voor personen met een handicap moet beter, en fysieke verkooppunten moeten openblijven, om de toegankelijkheid voor kwetsbare reizigers in stand te houden.

4. Gratis en duurzaam woon-werkverkeer

Woon-werkverkeer mag geen drempel vormen voor werknemers, maar moet tegelijkertijd verduurzamen. Duurzaam woon-werkverkeer moet daarom volledig vergoed worden door de werkgever. Daarom eisen we:

- ▶ een verbetering van cao 19, door de volledige terugbetaling van alle abonnementen (NMBS, maar ook regionale operatoren alsook gratis parkeerplaats in de NMBS-parkings) te veralgemenen. Een derdebetalersregeling voor alle **collectieve** vervoersmiddelen;
- ▶ een veralgemening van de verplichte fietsvergoeding ter hoogte van het maximaal vrijgestelde bedrag per kilometer, waarbij het fiscaal plafond afgeschaft moet worden;
- ▶ het recht voor iedere werknemer die vandaag recht heeft om een salariswagen om in plaats daarvan te kiezen voor een mobiliteitsbudget (dat enkel mag dienen voor mobiliteitsdoeleinden en niet als parafiscale salarisoptimalisatie, en waarbij pijler 1 tegen 2035 moet uitdoven);
- ▶ een automatisch recht voor iedere werknemer die vandaag recht heeft op een salariswagen om te kiezen voor een mobiliteitsbudget (dat enkel mag dienen voor mobiliteitsdoeleinden en niet als

parafiscale salarisoptimalisatie, en waarbij pijler 1 tegen 2035 moet uitdoven). De werkgever kan enkel weigeren indien kan worden aangetoond dat de wagen een essentieel werkinstrument is (bijv. technici met zwaar materiaal, vertegenwoordigers met hoge kilometerstand). Ook in kmo's met minder dan 15 werknemers moeten werknemers vanaf 1 januari 2030 het recht krijgen om een mobiliteitsbudget te kiezen als alternatief voor de salarismotor;

- ▶ de gevolgen van ETS2 voor de kosten voor het woon-werkverkeer en verplaatsingen tussen arbeidsplaatsen moeten het voorwerp uitmaken van sociaal overleg op interprofessioneel vlak en op sectoraal niveau;
- ▶ een verbetering van de sociale dialoog inzake mobiliteit, (periodiciteit van de diagnostiek, verplichte mobiliteits-cao en bedrijfsvervoerplannen binnen bedrijven of zelfs binnen bepaalde economische activiteitenzones, in het bijzonder gericht op zachte mobiliteit en openbaar vervoer, het aanbieden van collectief vervoer door de werkgever,...).

5. Bedrijfswagens: een hervorming dringt zich op

- ▶ We willen een hervorming van het stelsel voor bedrijfswagens, om alternatieve vervoerswijzen naar voren te schuiven en met aandacht voor het onderscheid tussen salarismotoren en bedrijfswagens.
- ▶ Een automatisch recht voor elke werknemer die vandaag kan genieten van een salarismotor, om te kiezen voor een mobiliteitsbudget (dat uitsluitend kan worden aangewend voor mobiliteitsdoeleinden en niet mag leiden tot parafiscale optimalisatie van het loon, met een geleidelijke afschaffing van pijler 1 tegen 2035).

De werkgever kan dit enkel weigeren wanneer het gaat om een voertuig dat functioneel verbonden is aan de functie en niet om een loonvoordeel dat wordt toegekend onder de vorm van een salarismotor.

- ▶ Als volgende tussenstap naar de uitdoving van het stelsel van salarismotoren, moet de overheid bij de werkgever een extra belasting heffen per salarismotor. Dit moet afhankelijk zijn van de grootte, het gewicht, het verbruik per kilometer en het bedrag dat met eventuele tankkaart betaald wordt. Deze belasting moet rechtstreeks naar de financiering van het openbaar vervoer gaan.
- ▶ Tegen 2035, wanneer in Europa enkel nog elektrische wagens verkocht mogen worden, dient het stelsel van salarismotoren te worden hervormd. Het verliest immers zijn nut ter aanmoediging van de elektrificatie. Die hervorming dient te gebeuren rekening houdend met onze sociale, fiscale en ecologische visie, binnen het sociaal overleg en zonder koopkrachtverlies voor de betrokken werknemer.



HOOFDSTUK 8

Sterk engagement voor gendergelijkheid

8.1 Samen voor gendergelijkheid

Bij economische of sociale veranderingen staan vrouwen meestal in de frontlinie. Zij vangen de klappen op via flexibel en onzeker werk en worden zo gebruikt om tekorten bij bedrijven en overheden op te vullen. Dat gebeurt te vaak zonder oog voor hun rechten en belangen.

De competenties en kwalificaties van vrouwen worden systematisch ondergewaardeerd en banen waarin vooral vrouwen werken zijn structureel onderbetaald. Dat houdt loonongelijkheid en lagere lonen in stand. Bovendien worden vrouwen vaak geconcentreerd in sectoren waar de verloning het laagst is.

Een vicieuze cirkel die nooit wordt doorbroken: discriminatie en precare omstandigheden dwingen vrouwen vaak om werk van mindere kwaliteit te accepteren en om hun arbeid op te geven voor het opnemen van zorgtaken. Zo blijft het patronaat, gesteund door de regering en haar anti-vrouwenbeleid, vrouwen gebruiken als goedkope en flexibele arbeidskracht om de lonen in het algemeen laag te houden. Er moet werk gemaakt worden van het recht op een voltijdse tewerkstelling en dit ongeacht het geslacht.

Hoewel er wetten bestaan die gelijke verloning moeten garanderen, wordt die in de praktijk nog steeds niet bereikt. Het loonverschil tussen vrouwen en mannen in België bedraagt meer dan 20%.

Omdat:

- Sommige sectoren die voornamelijk vrouwen tewerkstellen bieden enkel deeltijdwerk aan (bijvoorbeeld de grootdistributie). De combinatie van werk en gezin wordt bemoeilijkt door atypische of wisselende werkuren.
- Vrouwen werken vaak in sectoren die minder goed betaald worden, of in sectoren waar extra-legale voordelen zoals aanvullende pensioenen niet bestaan.
- Het zijn dan ook nog te vaak vrouwen die kiezen voor een deeltijdse baan of hun werktijd verminderen om voor de kinderen te zorgen, niet alleen om maatschappelijke redenen, maar ook omdat hun inkomen het laagst is binnen het huishouden. In de meeste gevallen is dit geen bewuste levenskeuze, maar het resultaat van economische beperkingen.
- Deeltijdwerk heeft ook gevolgen voor het pensioen en meer globaal op de sociale bescherming. (ziekte, moederschap, werkverwijdering, werkloosheid) vanaf een aantal uren per week. De gemiddelde loopbaan van een vrouw is 36,6 jaar. De meerderheid haalt nooit het aantal jaren dat vereist is voor een volledig pensioen.
- De maatregelen van Arizona zullen de bestaande pensioenkloof alleen maar vergroten. Door in de nieuwe pensioenberekeningsregels meer nadruk te leggen op het “effectief gewerkte werk”, zal het voor veel vrouwen onmogelijk worden om vervroegd met pensioen te gaan. Bovendien zullen periodes van gelijkstelling minder of zelfs helemaal niet meer in rekening worden gebracht bij de berekening.
- Daarbovenop komt een toegenomen flexibilisering van werk, die de balans tussen werk en privé onder druk zet. Vrouwen blijven immers het vaakst de hoofdaansprakelijk voor huishoudelijke taken en zorgtaken, en zijn ook het meest blootgesteld aan onzichtbaar werk.
- Deze situatie maakt hen afhankelijker van openbare diensten — zoals sociale zekerheid, gezondheidszorg, mobiliteit en kinderopvang — en dus bijzonder kwetsbaar voor besparingen in de publieke diensten en sociale bescherming. Alleenstaande gezinnen, die vaker door vrouwen worden gedragen, bevinden zich in een nog precare situatie en worden zo dubbel benadeeld.

Het ABVV maakt van gendergelijkheid een prioriteit. Vakbonds- en feministische strijd zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Resoluties en actiepunten:

1. Gendermainstreaming en gender budgetting

- ▶ Versterking van gendermainstreaming in het beleid rond werkgelegenheid en opleiding.
- ▶ Transparante toepassing van gender budgetting, wat een benadering van planning en budgetbeheer is die rekening houdt met de verschillende effecten van het beleid op vrouwen en mannen. Het gaat er om dat bij het inzetten van publiek geld er oog is **voor gendergelijkheid met een strikte evaluatie**. Het is een instrument om ongelijkheden te verkleinen in plaats van ze (onbedoeld) te versterken.

2. Gelijke behandeling en bestrijding van discriminatie

- ▶ Permanente strijd tegen discriminatie en geweld op vrouwen.
- ▶ Meer transparantie in lonen en een echte aanpak van de loonkloof (v/m).
- ▶ “Gelijk loon voor gelijk werk” als bindend principe.
- ▶ Aandacht voor specifieke groepen zoals eenoudergezinnen.
- ▶ Gelijke toegang tot opleiding is essentieel voor een eerlijke doorstroom naar leidinggevende functies. Vandaag is die toegang ongelijk verdeeld, wat talent onbenut laat. Actieplannen in bedrijven zijn nodig om onder meer stereotypen te bestrijden.

3. Waardering van essentiële beroepen

- ▶ Hogere lonen, betere arbeidsomstandigheden en duurzame loopbanen.
- ▶ Niet alleen voor zorg en verpleging, maar ook voor huishoudhulpen, schoonmaakpersoneel, arbeiders in voedingsproductie en handel, wasserijen, transport en logistiek.

4. Openbare diensten en sociale bescherming

- ▶ Meer investeringen in kwalitatieve en toegankelijke openbare diensten: goed uitgebouwde, toegankelijke en betaalbare kinderopvang en zorginstellingen speelt een belangrijke rol in het wegwerken van de hardnekkig scheve rolverdeling tussen mannen en vrouwen.
- ▶ Erkenning van deeltijds werk en gelijke rechten.

5. Evenwicht werk-privé en gezinsbeleid

- ▶ Uitbreiding en verplichting van geboorteverlof.
- ▶ Hogere uitkeringen voor moederschapsrust, vroegtijdige werkverwijdering wegens zwangerschap, werkverwijdering tijdens borstvoeding, borstvoedingspauzes en ouderschapsverlof.
- ▶ Gelijikstelling van verlofperiodes (ouderschap, tijdskrediet, zorgverloven...) bij berekening van vakantiegeld, loonopbouw en sociale zekerheidsuitkeringen.
- ▶ Hervorming van eindeloopbaanvoorwaarden (werkverlichting en betere vergoeding).
- ▶ Collectieve en onderhandelde maatregelen rond arbeidsduurvermindering.
- ▶ Afschaffing van het samenwonenden-statuuut.
- ▶ Behoud en bevordering van tewerkstelling als basis voor welzijn en een betere werk-privébalans. Dat laatste kan geen bron van ongelijkheid zijn bij de aanwerving maar ook gedurende iemands hele loopbaan. Geboorteverlof moet de rol versterken die de andere ouder kan innemen bij de geboorte van een kind.
- ▶ Afschaffing van de annualisering van de arbeidstijd
- ▶ Herinvoering van een minimumduur van tewerkstelling en afschaffing van de nieuwe wetgeving inzake vrijwillige overuren.

6. Europese en syndicale actie

- ▶ Verzet tegen elke poging om de Europese richtlijn over gelijke verloning af te zwakken.
- ▶ Pleidooi voor snelle en volledige implementatie van de richtlijn.
- ▶ België moet binnen de EU een sterke positie innemen ten gunste van effectieve loongelijkheid.
- ▶ De dynamiek rond de principes in het Charter Gendermainstreaming, door het ABVV getekend in 2004 en herbevestigd in 2024 versterken :
 - ◆ Tegen seksesegregatie, stereotypes en discriminatie.
 - ◆ Voor gelijke vertegenwoordiging in besluitvorming.
 - ◆ Voor meer participatie van vrouwen in verkiezingen en syndicale processen.

7. Bestrijding van gendergerelateerd geweld

De cijfers rond het welzijn van vrouwen op het werk zijn zorgwekkend. Dit uit zich niet alleen in een onevenredig hoog ziekteverzuim – waarbij vrouwelijke arbeiders met 20% het zwaarst getroffen worden – maar ook in de persoonlijke veiligheid op de werkvloer. Vrouwen zijn ook vaker het slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag. (volgens Eurostat is meer dan 30% van de vrouwen in België tijdens hun beroepsleven minstens één keer slachtoffer geweest van ongewenst seksueel gedrag op het werk). Het is duidelijk dat de huidige werkcultuur voor vrouwen op meerdere fronten tekortschiet.

- ▶ Nultolerantie voor geweld tegen vrouwen, seksuele minderheden en seksisme.
- ▶ Strikte opvolging van ratificatie, uitvoering en controle van de IAO-Conventie 190.
- ▶ Specifieke initiatieven nodig naast de Europese richtlijn:
 - ◆ Preventie, bescherming en begeleiding van slachtoffers van alle genders.
 - ◆ Vereenvoudigen van de administratieve en medische demarches van slachtoffers.
 - ◆ Strengere juridische vervolging en psychologische begeleiding van plegers van gendergerelateerd geweld.

8. Gendergeoriënteerde benadering van het beleid inzake veiligheid en welzijn op de werkvloer.

De drie «M's» (menstruatie, materniteit, menopauze) zijn natuurlijke biologische ervaringen, maar blijven nog vaak een taboe in de samenleving en op de werkvloer. Al tientallen jaren is de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt enorm. Het gemiddelde opleidingsniveau van vrouwen blijft stijgen en hun aanwezigheid op de werkvloer zal belangrijk en onvervangbaar blijven. Ze vertegenwoordigen de helft van de mensheid. Sommige vrouwelijke bijzonderheden worden nog steeds niet voldoende meegenomen bij de beoordeling van risico's op de werkvloer. De aanvalshoek van risicobeoordeling moet systematisch vanuit het perspectief van gender op collectieve wijze worden uitgevoerd en niet beperkt blijven tot een individuele benadering, zoals nog steeds te veel het geval is bij zwangerschap. Gezien de realiteit van de aanwezigheid van vrouwen op het werk, creëert het geen privileges om de specifieke behoeften van vrouwen op het werk te erkennen, maar zorgt het voor een duidelijke en veilige omgeving voor alle werknemers.

8.2 Recht op abortus

Eén op de vijf vrouwen zal in haar leven een zwangerschapsafbreking nodig hebben. Jaarlijks zoeken zo'n 20.000 Belgische vrouwen kwaliteitsvolle abortuszorg, maar de Belgische wet blijft achter op de noden.

Het ABVV zal dan ook verder strijd blijven voeren om onderstaande eisen te realiseren:

- parlementaire vrijheid: wetten die gaan over lichamelijke autonomie en zelfbeschikking moeten voortkomen uit een breed gedragen maatschappelijke consensus, niet uit partijpolitieke deals achter gesloten deuren.
- een volledige depenalisering van abortus; abortus moet uit de strafwet
- een uitbreiding van het recht op abortus tot 20 weken
- afschaffing van de 6 dagen bedenktijd die nutteloos en betuttelend is
- een voortrekkersrol voor België dat een regeling uitwerkt opdat alle vrouwen uit de EU toegang krijgen tot kwalitatieve abortuszorg door gebruik te maken van de middelen uit het ESF+ Fonds zoals recent mogelijk gemaakt door de Europese Commissie.
- een grondwettelijke verankering van dit recht

8.3 Meer ruimte voor vrouwen in de vakbondsorganisatie

Zoals voorzien tijdens het laatste congres, werd in 2025 een eerste inventaris opgemaakt van de vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormingsorganen van het Interprofessioneel ABVV en de beroepscentrales. Het ABVV stelt vast dat we helaas nog ver verwijderd zijn van gelijkheid en dat zelfs de in onze statuten voorziene vertegenwoordiging van minstens een derde vrouwen niet wordt nageleefd en in veel situaties moeilijk te bereiken is. Het is hoogtijd om vooruitgang te boeken.

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen, net als de strijd tegen elke andere vorm van discriminatie, maakt deel uit van de waarden die inherent zijn aan onze organisatie. Waarden die we verdedigen in al onze acties. Vrouwen vormen de meerderheid van de werknemers in verschillende sectoren en vertegenwoordigen bijna de helft van onze leden. Hun aanwezigheid en actieve deelname zijn essentieel voor de democratie binnen het ABVV en in de samenleving. Ze zijn vaak het doelwit van bezuinigingsmaatregelen en daarom moeten we specifieke eisen stellen die aansluiten bij de professionele realiteit van vrouwen.

Toch volstaat vertegenwoordiging op zich niet. Zolang vrouwen geconfronteerd worden met drempels, uitsluitingsmechanismen en grensoverschrijdend gedrag, blijft echte gelijkheid buiten bereik. Seksueel en seksistisch grensoverschrijdend gedrag moet daarom resoluut en in al zijn vormen worden aangepakt. Het gaat niet alleen om hiërarchisch misbruik of ongewenste seksuele toenadering, maar ook om seksistisch gedrag en structurele mechanismen die vrouwen kleineren, uitsluiten of ontmoedigen op de werkvloer én binnen onze eigen organisatie. Deze kunnen enkel worden doorbroken met een duidelijke, collectieve en structurele aanpak.

Het ABVV streeft naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op de werkvloer en in alle instanties van het ABVV, door het statutair principe van pariteit te respecteren en door corrigerende mechanismen in te voeren om dit op duurzame wijze te bereiken.

Om dit te bereiken zijn verschillende strategische assen geïdentificeerd.

1. Door middel van vakbondsvorming en sensibilisering verbindt het ABVV zich ertoe:

- ▶ een kader te ontwikkelen dat bevorderlijk is voor de vorming van onze vrouwelijke militanten vanaf het moment dat zij tot onze organisatie toetreden;
 - ▶ een cursus over genderkwesties, zoals ongepast gedrag op het werk en in de vakbond (AC), op te nemen in de opleiding voor alle afgevaardigden, zowel op interprofessioneel niveau als op het niveau van de beroepscentrales;
 - ▶ alle leden van de instanties op federaal, interregionaal, regionaal niveau en in de centrales op te leiden over:
 - ◆ het belang van gelijkheid tussen vrouwen en mannen,
 - ◆ genderstereotypen,
 - ◆ mechanismen van uitsluiting en zelfcensuur,
 - ◆ **Het creëren van een inclusieve werkomgeving**
- Deze vormingen zullen expliciet aandacht besteden aan seksistisch gedrag, organisatiecultuur en de rol van de vakbond in het voorkomen en bestrijden van grensoverschrijdend gedrag.
- ◆ bewustmakingssessies opzetten voor de leden van de vakbond;
 - ◆ opgesplitste aanwezigheidslijsten (vrouw/man/ander) bijhouden om een beter zicht te krijgen op de genderverhouding in de deelname. Het doel is een kadaster van drempels en remmen voor gelijkheid op te maken en strategieën te ontwikkelen om deze weg te werken.

2. Via partnerschappen zal het ABVV de samenwerking met andere organisaties die gelijke kansen en diversiteit bevorderen, intensiveren om zijn acties te versterken.

3. Wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen in de bedrijven:

- ▶ Zal het ABVV een mentorprogramma opzetten om meer vrouwen aan te moedigen zich kandidaat te stellen.
- ▶ Zij zal de loopbanen van afgevaardigden en activisten in de communicatie van het ABVV onder de aandacht brengen.
- ▶ Ze zal vrouwen op de kieslijsten **van het ABVV** promoten, met een systematische afwisseling («ritssysteem» met telkens 1 vrouw/1 man) om symbolische kandidaturen te vermijden, zodat artikel 37 bis van onze statuten op onze vertegenwoordigers kan worden toegepast.

4. Wat uitwisselingen en debatten betreft, zal het ABVV een charter opstellen om te garanderen dat vrouwen zich in gelijke mate kunnen uitspreken in debatten en dat de voorzitters van vergaderingen worden opgeleid om ervoor te zorgen dat de spreektijd evenwichtig wordt verdeeld.

5. **Wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende instanties en verantwoordelijke functies**, verbindt het ABVV zich ertoe om vanaf 2030 de statuten op dit gebied na te leven en vooruitgang te boeken ten opzichte van het kadaster van 2025. Dit kadaster zal jaarlijks worden bijgewerkt met het oog op voortdurende verbetering. Elke ABVV-geleding zal voor zichzelf doelstellingen bepalen, die bereikt moeten worden. De vrouwenbureaus zullen hierbij hun steun bieden voor een specifiek actieplan.
6. **Feministische strijd- en actiedagen worden opgenomen in het federale actieplan.** In overeenstemming met de gevoerde strijd zal onze organisatie de verschillende actiedagen voor de economische en sociale rechten van vrouwen definitief opnemen in haar actieplan.
 - ▶ Internationale Vrouwendag: 8 maart,
 - ▶ Internationale Dag van de Strijd voor het Recht op Veilige Abortus: 28 september,
 - ▶ Loonkloofdag (Equal Pay Day),
 - ▶ Internationale Dag voor de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen: 25 november.
7. De gedragscode, die tijdens het laatste congres is goedgekeurd en aan de statuten van het ABVV zal worden toegevoegd, bevestigt het nultolerantiebeleid ten aanzien van geweld, seksuele intimidatie en seksisme binnen onze organisatie en in onze werkomgeving. Het ABVV zal deze gedragscode evalueren en verbindt zich ertoe deze niet alleen goed te keuren, maar ook concreet toe te passen.
8. Een **netwerk oprichten van vrouwen binnen de vakbondsorganisatie** om ervaringen en goede praktijken te delen. Dit kunnen activiteiten zijn voor het grote publiek, maar net zo goed 'des mises au vert' om de tijd te nemen om te reflecteren over gemeenschappelijke strategieën.

Deze verschillende hefboomen, met inbegrip van de toepassing van de gedragscode, zullen worden vertaald in strategische assen met indicatoren voor de opvolging. Ze zullen halfjaarlijks worden geëvalueerd door de Opvolgingscommissie, die halfjaarlijks verslag uitbrengt aan het Federaal Vrouwenbureau. Die laatste brengt jaarlijks verslag uit aan het Federaal Bureau, met indicatoren om de geboekte vooruitgang te evalueren, maar ook, in het tegenovergestelde geval, om samen acties en aanpassingen door te voeren.

In deze context besluit het ABVV de controlerende rol van de Opvolgingscommissie voor de gendergelijkheid te versterken, met voorstellen voor onmiddellijke corrigerende maatregelen, halfjaarlijkse publicaties aan het Federaal Vrouwenbureau en de bevoegdheid om te waarschuwen in geval van niet-naleving van de doelstellingen.

De Opvolgingscommissie moet bijeenkomen, zoals vastgelegd in de statuten, om haar rol van controle en toezicht op de vertegenwoordiging van vrouwen binnen de organisatie te kunnen vervullen.

Vanaf het volgende congres zullen deze strategische assen, hun evaluatie en hun toekomstige doelstellingen integraal deel uitmaken van het activiteitenverslag van het Federaal ABVV¹.

Meer dan ooit staat ons ABVV verenigd, weerbaar, strijdbaar en moedig tegenover deze rechtse regering die elk greintje solidariteit de grond in wil boren. Ze valt onze sociale zekerheid, onze openbare diensten, onze gezondheidszorg, het onderwijs van onze kinderen, ... genadeloos aan.

Solidariteit zit echter in ons DNA: tussen werknemers met eender welke genderexpressie, met of zonder baan, zieken, gepensioneerden, werkzoekenden, en ook de strijd tegen alle vormen van verdeeldheid en discriminatie, met name tussen **verschillende genders**.

¹ Met uitzondering van het activiteitenverslag met betrekking tot de gedragscode, dat bij het Federaal Bureau blijft.



HOOFDSTUK 9

Rechtvaardige aanpak van een wereld in transitie

9.1 De urgentie van een rechtvaardige klimaattransitie

A. Context – een urgente klimaatcrisis, een gebrek aan ambitieus en rechtvaardig klimaatbeleid

De urgentie van de klimaatcrisis wordt met de dag meer voelbaar. Het aantal klimaatrampen (overstromingen, hittegolven, langdurige droogte, orkanen ...) neemt in snel tempo toe. 2024 was het eerste jaar waarin we de kaap van 1,5°C opwarming tegenover het pre-industrieel tijdperk overschreden, ondanks dat het niet overschrijden van die kaap een in het internationale Klimaatakkoord van Parijs opgenomen doelstelling is.

Volgens het Planbureau kan de klimaatontwrichting de Belgische economie aanzienlijke schade toebrengen: tegen 2050 kan zo tot 5% van het bbp verloren gaan. Dat betekent klimaatkosten van zo'n 4 tot 8,5 miljard euro, elk jaar opnieuw. Deze berekeningen houden dan nog niet eens rekening met meer uitzonderlijke klimaatrampen, zoals de overstromingen in de Vesdervallei in 2021, die België tot 12% van het bbp zouden kunnen kosten.

Desondanks ontbreekt het overal ter wereld aan duchtige klimaatactie. Het uitblijven van een ambitieus klimaatbeleid is schuldig verzuim, en dreigt in de eerste plaats de meest kwetsbare gezinnen en werknemers in België, Europa en de hele wereld zuur op te breken. Dat is een politieke keuze onder invloed van de fossiele en industriële lobby, die op elk beleidsniveau en in elke sector sterk aanwezig is.

Zowel op Europees niveau als op Belgisch niveau (federaal en regionaal) zien we dat de lobby vanuit de industrie erin geslaagd is de politieke focus te verschuiven naar hun eisen (deregulering, subsidies, ...), waarbij in het beste geval klimaat wat op de achtergrond belandt, zonder dat de doelstellingen worden teruggeschroefd, maar in het slechtste geval de regels en doelstellingen nog minder ambitieus worden. De Europese Green Deal staat op verschillende domeinen onder druk. In het bijzonder is er de CSRD-wetgeving, die bedrijven verplicht om te rapporteren over duurzaamheid en de werknemersvertegenwoordigers daarover te informeren en consulteren. Die is zo sterk afgezwakt dat ze quasi irrelevant geworden is.

Marktdenken overheerst nog altijd binnen het klimaatbeleid. Het Europese emissiehandelssysteem ETS werkt met een systeem van een CO2-prijs, maar met schommelingen in de prijs en weinig transparante markten, waarbij speculatie mogelijk is. Vanaf 2027 komt daar nog het ETS2-systeem bij. Door dat systeem zullen de fossiele brandstoffen voor verwarming en transport duurder worden, met een impact op de uitgaven van de huishoudens, waarbij de lage inkomens relatief gezien harder getroffen worden. Zo'n marktsysteem betekent ook dat een ton CO2-uitstoot voor een dringende verplaatsing naar het ziekenhuis met een benzinewagen op een plek waar geen bus of tram rijdt evenveel kost als een ton CO2-uitstoot voor de verwarming van een zwembad of een villa.

Bovendien hebben kwetsbare gezinnen vaak niet de middelen (financieel, kennis, tijd, eigenaarschap over de woning) om de nodige investeringen te doen die noodzakelijk zijn om de CO2-uitstoot terug te dringen (bijvoorbeeld renovaties voor een meer energiezuinige woning, installatie van een warmtepomp, kopen van een elektrische wagen ...).

De Arizona-regering zet eerder stappen achteruit dan vooruit. Er wordt niet eens expliciet gesteld dat België de door de EU goedgekeurde nationale doelstelling voor België zal nastreven. Die doelstelling zegt dat ons land de CO2-uitstoot met -47% moet terugdringen tegen 2030 (ten opzichte van 1990). En laat staan dat België zich zal schikken naar het arrest van de rechtbank in de Klimaatzaak om de CO2-uitstoot terug te dringen met -55% tegen 2030 (ten opzichte van 1990). In tegenstelling tot in het Vivaldi-regeerakkoord is er geen aandacht voor een rechtvaardige transitie met zeggenschap voor werknemers.

B. ABVV-visie

- De klimaatstrijd is een klassenstrijd: terwijl de rijksten, met name de aandeelhouders van het grootkapitaal, de crisis veroorzaken, zijn de werknemers en de armste gezinnen in België, Europa en wereldwijd (vooral in arme landen, waar vrouwen instaan voor de essentiële bestaansmiddelen) veel kwetsbaarder voor de gevolgen. Zonder vakbonden is er geen strijd. Zij moeten dus voorop staan in de strijd tegen de klimaatopwarming.
- Het overlaten aan aandeelhouders om het tempo en de modaliteiten van de noodzakelijke economische transitie in de strijd tegen de klimaatcrisis te bepalen, leidt tot een gebrek aan ambitie, snelheid en rechtvaardigheid. Ten koste van de werknemers. Daarom moeten vakbonden hun gewicht in de schaal

leggen om een rechtvaardige en ambitieuze transitie op elk niveau af te dwingen, en dit zowel op bedrijfssectoraal als interprofessioneel niveau (regionaal, federaal, Europees en internationaal).

- Als vakbonden zorgen we dat rechtvaardigheid centraal staat op alle vlakken. Naast voor de werknemers op de werkvloer ook voor burgers in de manier waarop basisbehoeften die vandaag afhankelijk zijn van fossiele brandstoffen voor iedereen betaalbaar en duurzaam moeten zijn (huisvesting, verwarming, elektriciteit, mobiliteit, voeding).
- De klimaatontwrichting die we in het verleden veroorzaakt hebben, kunnen we niet meer ontlopen. De extreme weersomstandigheden zullen de komende decennia nog toenemen. Daarom hebben we als vakbond ook de taak om ervoor te zorgen dat werknemers, werkneemsters en de meest kwetsbaren centraal staan in het klimaatadaptatiebeleid, het beleid dat onze samenleving beschermt tegen de gevolgen van de klimaatontwrichting.
- Een transitie kan enkel rechtvaardig zijn als ze mondiaal rechtvaardig is. Het nationale en Europese klimaatbeleid moet dus rekening houden met de impact op de samenleving en werknemers in lage-inkomenslanden. Dat wil zeggen dat er in de omvorming van de productie en consumptie rekening gehouden moet worden met het welzijn van de werknemers in andere landen, bijvoorbeeld in die landen waar er grondstoffen zijn die nodig zijn voor een vergroening van de productie. In het bijzonder vernietigt mijnbouw vaak hele regio's, natuur, sociale netwerken en lokale andere jobs, veiligheid en vrede, levens en gezondheid. Veel bedrijven en overheden willen hun verantwoordelijkheid niet nemen in de waardenketens. Een mondiaal rechtvaardige transitie kan dus niet samengaan met een neokoloniale internationale economie, waarbij lage-inkomenslanden enkel dienen als leverancier van grondstoffen voor ontwikkelde landen, met destructieve gevolgen voor de lokale economie, samenleving, werknemers en milieu.

C. Concrete actiepunten

1. Een plan voor klimaatneutraliteit in 2045

Er moet een ambitieus interfederaal klimaatplan opgesteld worden, waarin aangegeven wordt hoe België de broeikasgassen zal terugdringen met 61% tegen 2030, met 80% tegen 2035 tegen 2035, met 95% tegen 2040 en ten laatste in 2045 met 100%, ten opzichte van 1990. Dat plan moet per (sub)sector van grote uitstoters (transport, verwarming, sommige elektriciteitsproducties, industrie en landbouw) doelstellingen bepalen op basis van wetenschappelijke input over wat mogelijk en wenselijk is.

2. Een Commissie voor Rechtvaardige Transitie

Verschillende instellingen voeren al wetenschappelijk onderzoek uit of verzamelen wetenschappelijke analyses (het Federaal Klimaatcentrum, CERAC, het Planbureau, de Dienst Klimaatverandering van de FOD Volksgezondheid). Het ABVV wil deze versnipperde kennis bijeenbrengen in een onafhankelijke Raad voor een Rechtvaardige Transitie met een tweeledige opdracht: het Belgische klimaatbeleid beoordelen en doorrekenen op vlak van ambitie en rechtvaardigheid, en voorstellen doen voor een ambitieuzer en rechtvaardiger klimaatbeleid. De sociale gesprekspartners en het middenveld moeten vertegenwoordigd zijn binnen deze Raad.

3. Zeggenschap voor werknemers op elk niveau

- ▶ Vakbonden moeten niet enkel op interprofessioneel niveau zeggenschap krijgen over de plannen en het beleid voor een Rechtvaardige Transitie, maar ook op sectoraal en bedrijfsniveau.
- ▶ Op sectoraal niveau pleit het ABVV voor bindende Sectorale Klimaatplannen. Deze plannen, die door een nationaal wettelijk kader verplicht moeten worden, moeten aangeven hoe de verschillende sectoren hun uitstoot van broeikasgassen en andere vervuilende stoffen zullen beperken, volgens welke timing, en welke investeringen, technologieën en financiering daarvoor nodig zullen zijn. Er moet vooruitgelopen worden op de impact voor de betrokken werknemers, evenals op de noden aan vorming voor beroepsomscholing. De strategieën dienen het voorwerp uit te maken van sociale dialoog en ontwikkeld te worden door (paritair samengestelde) sectorale klimaatcomités. Die comités moeten ondersteund worden door de Raad voor Rechtvaardige Transitie en financiële middelen ter beschikking krijgen voor academisch onderzoek en academische expertise vanuit diezelfde Raad.
- ▶ Ook in de ondernemingen moet rechtvaardige transitie gepaard gaan met een actieve controle door de werknemers. De Europese CSRD-wetgeving moet terug naar zijn oorspronkelijke staat hersteld

worden, en daarnaast versterkt op vlakken zoals de draagwijdte, de controle door bedrijfsrevisoren (of andere actoren in de toekomst), en de inspraak van de werknemersvertegenwoordigers. Zo moeten de ondernemingen en de overheidsadministraties hun werknemers jaarlijks een rapport bezorgen over de maatregelen die werden genomen en genomen zullen worden in 'strategische plannen op korte, middellange en lange termijn'. De in het rapport vermelde maatregelen dienen niet louter meegedeeld te worden, ze moeten ook het voorwerp uitmaken van het sociaal overleg – dat naast een informerende ook een adviserende en controlerende rol moet hebben – in de onderneming (bv. via de ondernemingsraad). Werknemers moeten inspraak krijgen bij de plannen voor vorming, reconversie, innovatie, en oplossingen om het gebruik van energie, grondstoffen en materialen terug te schroeven.

4. Een interfederaal plan voor klimaatrechtvaardigheid

- ▶ Er moet een interfederaal plan voor klimaatrechtvaardigheid opgesteld worden. Zo'n plan is urgent en moet aangeven hoe de gezinnen, en kwetsbare gezinnen in het bijzonder en prioritair, de transitie kunnen maken naar een meer duurzame levenswijze, met betaalbare, toegankelijke en duurzame huisvesting, mobiliteit en voeding.
- ▶ In dat plan moet uiteengezet worden hoe alle woningen energiezuinig kunnen worden, met in de eerste plaats aandacht voor lage inkomens, sociale huisvestingen en huurwoningen. De investeringen moeten daarom gemeente per gemeente, wijk per wijk gepland en uitgevoerd worden met (collectieve) renovaties, waarbij de prioriteit moet uitgaan naar de armste en/of minst energiezuinige wijken, en waarbij bekeken wordt welk niveau (gemeente, regio, federaal niveau) verantwoordelijk is voor de planning, de uitvoering, de ondersteuning en de financiering.
- ▶ In het plan moet ook uiteengezet worden hoe alle gezinnen zich duurzaam kunnen verplaatsen. Naast grootschalige investeringen in openbaar vervoer, moeten innovatieve oplossingen zoals sociale leasing van elektrische fietsen, speed pedelecs en kleine elektrische wagens of een publieke aanbieder van elektrische wagens met voordelige tarieven voor lage inkomens bestudeerd worden. Mensen met een laag inkomen hebben meestal niet de mogelijkheid om thuis te laden. Een regulering van de elektriciteitsprijs aan publieke laadpalen is noodzakelijk.
- ▶ In het plan moet ook uiteengezet worden hoe alle gezinnen toegang kunnen krijgen tot betaalbare, gezonde, bij voorkeur lokale en grotendeels plantaardige maaltijden. Zo kan de rol van sociale restaurants, ook als werkgever in de sociale economie, versterkt worden, kunnen sociale kruideniers en coöperatieve supermarkten ondersteund worden, en moet het aanbestedingsbeleid van (semi) publieke restaurants verduurzaamd worden, waarbij federale instellingen het voortouw kunnen nemen.
- ▶ Bijzondere aandacht in het interfederaal plan moet gaan naar de financiering ervan. Aangezien de kost voor de gezinnen voor verduurzaming van de woning of de mobiliteit te zwaar kan zijn, moeten er solidaire financieringsmechanismen voorzien worden, waarbij de overheid bijvoorbeeld de investeringen zelf kan financieren, en eventueel kan terugverdienen (bijvoorbeeld dankzij de meerwaarde bij latere verkoop van een woning). Naast inkomsten uit een rechtvaardige fiscaliteit als financieringsbron, kunnen ook publieke financiële instellingen als de Europese Investeringsbank, Belfius en de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij een belangrijk rol spelen via goedkope leningen.

5. Een rechtvaardige adaptatie

- ▶ De Raad voor Rechtvaardige Transitie moet de komende jaren samen met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk onderzoeken welke sectoren en werknemers kwetsbaar zijn voor de gevolgen van de klimaatontwrichting (zoals hittegolven, overstromingen, extreem weer, (bos) branden). Op basis daarvan onderhandelen we op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau over maatregelen om de bescherming en het welzijn van werknemers te verzekeren.
- ▶ We eisen de opmaak van een nieuw (interfederaal) Nationaal Klimaatadaptatieplan, waarbij op basis van studiewerk duidelijk moet worden hoe gezinnen, in het bijzonder kwetsbare gezinnen (lage inkomens, gezinnen in overstromingsgebieden, oudere personen, ...), beschermd kunnen worden tegen de gevolgen van de klimaatontwrichting.
- ▶ De sociale bescherming moet versterkt worden om te zorgen dat werknemers die tijdelijk werkloos zijn door de gevolgen van de klimaatontwrichting geen inkomensverlies lijden. Er moet, een nieuw **omstandigheidsverlof** gecreëerd worden voor werknemers die getroffen zijn door de gevolgen van de klimaatontwrichting (bv. wateroverlast in de woning).

- Er moet een IAO-norm komen om de rechtvaardige transitie juridisch te verankeren op mondiaal niveau. De EU moet hierin het voortouw nemen.

9.2 Van Automatisering tot AI: Bescherming van Werknemers in de Digitale Tijd

Context

De opkomst van artificiële intelligentie (AI) betekent een keerpunt voor de arbeidswereld en voor de samenleving in haar geheel. Als onderdeel van de steeds maar voortschrijdende digitale transformatie hertekent AI momenteel structureel de economische processen, de arbeidsorganisatie en de machtsverhoudingen. De impact ervan kan voor de werknemers en de bedrijven zowel gunstig als nadelig zijn. Voor bepaalde functies en taken heeft de toepassing van AI-systemen zware gevolgen, die voelbaar kunnen zijn bij het ontwerpen en produceren, in de logistiek en bij het leveren van diensten. Een nauwgezette vakbondscontrole van algoritmen en hun discriminerende of zelfs seksistische aard is belangrijk.

Als we kijken naar de werkgelegenheid, het werk en de organisatie ervan, dan zien we dat AI in sommige gevallen de veiligheid van bepaalde instrumenten en werkprocessen kan verbeteren en ze efficiënter en duurzamer kan maken. Maar het gevaar bestaat ook dat werken intensiever en uitputtender wordt, dat werknemers hun autonomie verliezen, dat hun privacy wordt aangetast, dat er meer controle komt en dat de beslissingsmacht van mensen naar algoritmes verschuift.

AI kan de machtsverhouding tussen arbeid en kapitaal grondig verstoren, in het voordeel van de werkgevers. Het ABVV wil dat ook werknemers kunnen genieten van de technologische vooruitgang, onder meer via collectieve arbeidsduurverkorting. De productiviteitswinsten die aan AI gekoppeld zijn, moeten prioritair worden herverdeeld in de vorm van een collectieve vermindering van de arbeidstijd zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen.

In een productieomgeving staat bij het trainen van deze systemen de kwestie van “waardig werk” op de voorgrond en er zijn ook vragen te stellen bij de grondstoffen die nodig zijn voor de ontwikkeling van AI.

Vanop een afstand bekeken heeft de ontwikkeling van AI-gerelateerde technologieën een bredere maatschappelijke impact, die raakt aan respect voor de democratie, ethische kwesties, inclusie, de verdeling van rijkdom en klimaatrechtvaardigheid. Op zich zijn deze ontwikkelingen noch positief, noch negatief. Alles hangt af van de manier waarop we ze omkaderen en er gebruik van maken.

Vaststellingen

AI ontwikkelt zich snel en in meerdere richtingen tegelijkertijd, momenteel met onvoldoende omkadering. De AI-reglementering is ontoereikend voor de uitdagingen van het gebruik van AI in de arbeidswereld, terwijl GDPR wel een essentieel instrument is, maar ook interpretatieproblemen oplevert en niet altijd is aangepast aan de realiteit op de werkvloer. De richtlijn over betere arbeidsomstandigheden voor platformwerkers is een belangrijke doorbraak, maar heeft voorlopig weinig effect. Op nationaal niveau is een interprofessionele aanpak noodzakelijk, maar het interprofessionele kader is onvoldoende. Er zijn initiatieven op sectoraal en bedrijfsniveau nodig, om aan te sluiten bij de realiteit op die niveaus. Anderzijds geraken de traditionele instrumenten van de Nationale Arbeidsraad (nr. 39, 68, 81 en 89) stilaan verouderd. Om ze actueel te houden, moeten we ze aan een recentere context aanpassen.

Om al deze redenen moeten vakbondsorganisaties en hun vertegenwoordigers sterker betrokken worden bij het invoeren, implementeren, kiezen, opvolgen, controleren, gebruiken en aanpassen van AI-systemen en moeten er acties worden ondernomen om dit concreet te verwezenlijken.

De visie van het ABVV

Om ervoor te zorgen dat AI nooit de rechten en arbeidsomstandigheden van werknemers kan aantasten, maar integendeel als hefboom kan dienen om hun materiële omstandigheden te verbeteren en bij te dragen tot collectieve onderhandelingen en sociale dialoog, moeten drie basiseisen vervuld zijn:

1. Principe van wettelijkheid, transparantie en risicoanalyse

Een systeem dat AI inschakelt, mag alleen gebruikt worden als het voldoet aan bepaalde normen (wat omgekeerd inhoudt dat elke niet-conforme technologie kan worden afgewezen) en als het transparant is, zowel wat de werking van het systeem, de gebruikte gegevens en de opslag ervan betreft, als de gegevensverwerking. AI mag niet gebruikt worden om individuele prestaties te monitoren/controleren.

Op elk systeem dat steunt op AI-technologie moet een risicoanalyse worden uitgevoerd: hoe groot is de weerslag op de werknemers, de organisatie en de arbeidsomstandigheden? Hierbij zijn kwesties als betrouwbaarheid, respect voor gezondheid, veiligheid, welzijn en privacy en een evaluatie van de werkdruk belangrijke aandachtspunten.

2. Principe “human in control”

Elke beslissing die gevolgen heeft voor de werkgelegenheid of de arbeidsomstandigheden, die een evaluatie inhoudt of de verloning beïnvloedt, moet door mensen beoordeeld worden en de werknemers moeten uitleg kunnen krijgen over (semi-)automatische beslissingen en er beroep tegen kunnen aantekenen.

3. Principe van collectieve onderhandelingen en sociale omkadering

Systemen op basis van AI moeten met voldoende sociale omkadering ontwikkeld en toegepast worden in de arbeidswereld, dat wil zeggen via collectieve onderhandelingen en sociale dialoog, op elk overlegniveau (interprofessioneel, in de sectoren en bedrijven). Hierdoor is een collectieve benadering van de kwestie en een recurrente en globale controle mogelijk. In het verlengde van het bestaande kader voor de invoering van nieuwe technologieën (met name CAO nr. 39) benadrukt het ABVV de noodzaak om het collectieve kader voor artificiële intelligentiesystemen te actualiseren en te verduidelijken, aangezien de specifieke kenmerken ervan – met name algoritmische besluitvorming, autonoom leren en de mogelijke gevolgen voor de mentale belasting en de professionele autonomie – bijzondere aandacht vereisen. Wanneer deze systemen van invloed zijn op de verdeling van het werk, de prestatiebeoordeling of de besluitvormingsprocessen, moeten ze worden beschouwd als organisatorische veranderingen.

Inditverband impliceren ze voorafgaande informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, alsook effectieve algoritmische transparantie, met inbegrip van de identificatie van behoeften en het effectieve recht op permanente opleiding en aanpassing van vaardigheden. Gezien hun mogelijke gevolgen voor de werkdruk, de professionele autonomie en de geestelijke gezondheid, moeten deze systemen ook worden benaderd in het kader van het beleid inzake welzijn op het werk en risicopreventie, met name wat betreft hun effecten op de werkgelegenheid, de werkdruk en de gezondheid en veiligheid van werknemers. We moeten de impact van AI op de productiviteit en de werkdruk kunnen onderzoeken. Als AI gevolgen heeft voor de tewerkstelling, moet er een cao worden onderhandeld over collectieve arbeidsduurvermindering. De eventuele productiviteitswinsten moeten terugvloeien naar de werknemers.

Het ABVV wil daarnaast, in het licht van de AI-revolutie, de historische tendens naar collectieve arbeidsduurvermindering nieuw leven in blazen.

Uitwerking van deze principes

De drie bovenstaande basisprincipes moeten onze leidraad zijn bij al onze acties, op elk discussie- en onderhandelingsniveau: meer transparantie en de waarborgen daarvoor, de verplichting om, op kosten van de werkgever, de werknemers op te leiden en kritisch naar AI te laten kijken, waarborgen dat de normen inzake gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk worden nageleefd, een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling en waarborgen voor werknemersbescherming, verdeling van de productiviteitswinst, de verbintenis om ethische en duurzame systemen te gebruiken, de invoering van instrumenten die aan de realiteit van bedrijf of sector zijn aangepast, onderzoek of de invoering van deze technologie in bepaalde werkprocessen echt opportuun is, enz.

Concrete actiepunten

Om de drie bovenstaande principes concreet toe te passen, stelt het ABVV de volgende actiepunten voor op globaal niveau:

1. Versterking van de reglementering, waarvoor er meer juridische instrumenten nodig zijn, zowel internationaal als Europees en nationaal, met teksten die aan de arbeidswereld zijn aangepast. Daarom zal het ABVV druk blijven uitoefenen op de politiek om vorderingen te boeken in de verschillende beslissingsorganen;
2. Nadenken over hoe de vakbondswerking zich aan deze nieuwe realiteit moet aanpassen. Denk aan zelfstandigen zonder personeel die soms in dezelfde situatie zitten als loontrekkenden, platformwerkers, schijnzelfstandigen, de versnippering van werkplekken en begrippen als arbeidstijd;

3. Versterking van de internationale samenwerking via het ontwikkelen van projecten met vakbonden uit derde landen, om bij te dragen tot wereldwijde solidariteit in de digitale economie en tot de strijd tegen sociale dumping en technologische exploitatie.

Om de vakbondsvertegenwoordigers voor te bereiden op het steeds intensiever en grootschaliger gebruik van AI-systemen stelt het ABVV voor om de volgende (interne en externe) elementen te ontwikkelen:

- ▶ Kennis verruimen en delen, door educatieve instrumenten te maken (brochures, fiches, video's, podcasts, enz.), seminaries en webinars te organiseren en opleiding te geven over de impact van AI, door besluitvorming over algoritmes en digitale rechten;
- ▶ Deelnemen aan projecten, in samenwerking met het Europees Vakverbond (European Trade Union Confederation of ETUC) en het European Trade Union Institute (ETUI). Op deze manier wil het ABVV werken aan gemeenschappelijke projecten, onderzoek en de uitwisseling van goede praktijken op dit domein.

9.3 Een toekomstbestendig en ambitieus industrieel beleid

Context

In België en Europa staat de industrie nog steeds sterk én België heeft haar industrie nodig. Ze is en blijft de spil waar rond onze economie draait. We produceren vandaag 25% meer aan toegevoegde waarde in de industrie dan vijftien jaar geleden. Is dat een sector in verval? Neen. Maar de sector kent wel uitdagingen.

De toekomst van onze industrie zal afhangen van het antwoord op drie vragen. Zullen we onze industrie tijdig kunnen verduurzamen en zo de klimaatdoelstellingen halen? Zullen werknemers betrokken worden bij die transitie en zal er in hen geïnvesteerd worden? En tot slot: zullen we erin slagen om onze Europese industrie te beschermen tegen oneerlijke concurrentie uit het buitenland?

Visie

Het is noodzakelijk om België en Europa te herindustrialiseren en het bestaande te beschermen. De industrie zorgt indirect voor belangrijke economische activiteit en tewerkstelling in andere sectoren, ze verdient daarom specifieke beleidsaandacht. Europa moet specifieke sectoren identificeren waarin we de komende decennia willen uitblinken en volledige autonomie in kunnen opbouwen.

Omdat ze een dergelijke belangrijke plaats inneemt, is het van belang dat binnen de sector volop op innovatie en productiviteit wordt ingezet, zodat ze gewapend is voor de toekomst. De industrie ligt aan de basis van nieuwe en duurzame technologische oplossingen, maar de industrie moet zichzelf ook transformeren door middel van innovatie. Een industrie die op vlak van technologie of productiviteit achterstand oploopt, zal het op mondiaal niveau altijd moeilijk krijgen. R&D beleid speelt dus een centrale rol in industrieel beleid.

De werknemers en het sociaal overleg moeten een cruciale rol spelen in veranderingsprocessen in de sector. Met respect voor lokale, sectorale en bedrijfsrealiteiten kan de rol van werknemers verschillende vormen aannemen, gaande van controle door vakbondsafgevaardigden op de handelingen van de werkgevers tot actieve betrokkenheid bij de ecologische transformatie van de productiemiddelen, onder meer via de ontwikkeling van coöperatieven of het opzetten van alternatieve industriële projecten. Daarbij moeten de (Europese) overheden zonder dralen de kaart van de klimaat en energietransitie trekken. De urgentie van deze problemen ... vereist een duidelijke strategische visie en een langetermijnvisie. Twijfel is nefast in dit proces: omwille van de urgente klimaat- en milieuproblematiek en het toekomstperspectief voor de industrie zelf. O.a. circulariteit en de omgang met (kritieke/schaarse) grondstoffen moeten een nieuwe focus vormen.

De industriële sector boekte de afgelopen jaren stijgende winsten, maar de winst verdampt steeds vaker ten gunste van de aandeelhouders, ten koste van de investeringen waar de sector nood aan heeft. Hoe kan de industrie zich heroriënteren als de capaciteiten voor investeringen haar worden ontnomen? Deze logica van financialisering onthoudt de industrie van de noodzakelijke investeringen, verzwakt de werkgelegenheid en leidt tot een geleidelijke de-industrialisatie.

Ondertussen ondergaan diverse sectoren herstructureringen. De industrie, is hierbij in het bijzonder sterk onderhevig aan internationale concurrentie. De werkgeversorganisaties blijven beweren dat de concurrentiekracht van onze industriële bedrijven in gevaar zou zijn.

In dit verband worden de volgende (veronderstelde) problemen naar voren geschoven:

- de loonkosten,
- de energieprijzen,
- de spanning tussen het (stimulerings)beleid in de Verenigde Staten en China enerzijds en Europa anderzijds,
- de “handicap” die de Europese ambities inzake sociale vooruitgang en milieubescherming zouden opleveren.

Het industriebeleid dat werkgevers verdedigen, beperkt zich vaak uitsluitend tot de vraag om bedrijven meer subsidies te geven en deregulering, in het bijzonder het afschaffen de sociale en milieuregels. Deze aanpak is geen industriebeleid, maar een strategie om publieke middelen over te hevelen naar privékapitaal zonder garanties voor de werkgelegenheid of het algemeen belang. De focus op «loonkosten» verhuult bovendien de werkelijke structurele problemen, zoals de financialisering van de economie en de buitensporige uitkering van dividenden ten koste van productieve investeringen.

Ondertussen is uit studies gebleken dat op het niveau van de Europese Unie momenteel slechts de helft van de begrotingsinspanningen wordt geleverd om de decarbonisatiedoelstelling van de EU (een daling met 55 % tegen 2030) te halen. Studies [2] geven aan dat er minstens 813 miljard euro per jaar in 22 economische sectoren nodig is om de doelstelling te halen. In 2022 werd er slechts 406 miljard euro geïnvesteerd.

Resoluties en actiepunten:

Voor een industrieel beleid is dus een gecoördineerde aanpak op verschillende domeinen nodig:

1. Een sterke staat als initiatiefnemer

- ▶ De staat moet voorzien in een moderne en uitgebreide openbare infrastructuur. De staat moet optreden als industrieel strateeg, investeringen plannen, prioriteitssectoren identificeren en publieke aandelen nemen, of zelfs nationaliseren om banen en industriële capaciteiten te behouden. De openbare investeringen moeten stijgen tot 4% van het bbp.
- ▶ De **overheidsfondsen** (het EU-herstelfonds, de FPIM, PMV, enz.) en Belfius moeten actief betrokken worden bij de versterking van het industrieel weefsel en garant staan voor een groene, digitale en sociaal rechtvaardige transitie. In dit opzicht moet in het kader van de Green Deal de nadruk onder andere liggen op de energie-infrastructuur (energienetten en hernieuwbare energie) en op duurzame mobiliteit (het spoor).
- ▶ Op Europees niveau moeten de overheden massaal blijven investeren in de **energiezekerheid** (autonomie) en de sector strikter reguleren. De liberalisering van de markt heeft geen stabielere prijzen opgeleverd, noch bevoorradingszekerheid gegarandeerd.
- ▶ Niet alleen moet het Europees herstelfonds worden voortgezet, de eigen budgetcapaciteit van de EU moet ook worden ontwikkeld. Voor de financiering van het Europees industrieel beleid zijn ondersteuningsfaciliteiten en op Europees niveau collectief gefinancierde programma's beter dan de fragmentatie op nationaal niveau. Deze programma's moeten een heldere visie en strategie hebben. Ze moeten worden beheerd op basis van criteria die op Europees niveau algemeen aanvaard zijn, met een bijdrage van de sociale gesprekspartners.
- ▶ Het industriële beleid zal verankerd blijven in een economie die wordt gekenmerkt door sterke openbare diensten en een solide sociale bescherming, efficiënte mobiliteit en een grote sociale cohesie.
- ▶ Via rechtstreekse staatssteun (ondersteuning van investeringsprojecten of van R&D) kan de overheid een belangrijke voortrekkersrol spelen in het industrieel beleid. In dit opzicht is het niet alleen belangrijk om de drijvende kracht van de sector te zijn, maar ook om de sector te transformeren en de winsten van de industriële ontwikkeling zo breed mogelijk te delen. Deze tool moet bovendien worden gebruikt om oneerlijke concurrentie van landen buiten Europa te voorkomen.

Enkele overwegingen:

- ◆ De wedloop naar subsidies aan staten vanuit Europa moet stoppen. Staatssteun moet altijd op Europees niveau worden gecoördineerd om concurrentie tussen lidstaten te vermijden.

- ◆ Dit mag niet als voorwendsel worden gebruikt om de deur open te zetten voor overheidsmiddelen waaraan geen voorwaarden verbonden zijn. Een helder (openbaar) debat is nodig om te bepalen welke strategische sectoren deze steun verdienen en tegen welke voorwaarden de steun kan worden toegekend (zie volgende punt).
- Overheidssteun moet altijd het resultaat van een “**deal**” zijn tussen de overheid en de privésector en mag nooit een **blanco cheque** zijn. Daarom moeten er altijd **voorwaarden** aan verbonden zijn. In dit opzicht denken we onder andere aan:
 - ◆ het bereiken van sociale doelstellingen, zoals kwaliteitsvolle banen creëren, werkgelegenheid en/of vestiging garanderen en de sociale dialoog in het bedrijf versterken.
 - ◆ milieudoelstellingen, zoals het in sociaal overleg opstellen van een rechtvaardig transitieplan met doelstellingen tot in 2050. De overheidssteun mag nooit tot een “koolstofstilstand” leiden. Bij een dergelijke aanpak remt steun aan de fossiele technologie de decarbonisering af.
 - ◆ fiscale doelstellingen, zoals het betalen van minimale vennootschapsbelasting, en de niet-vlucht naar fiscale paradijzen garanderen.
 - ◆ deelname in de winst, wat een rendement voor de staat garandeert.
 - ◆ herinvestering van de winst in productieve activa of de opleiding van werknemers.
 - ◆ de kwestie van een rechtvaardige en betaalbare toegang voor iedereen tot de producten en diensten die eruit voortvloeien (bijv. intellectuele eigendom).
 - ◆ een verbod op dividenduitkeringen en inkoop van eigen aandelen zolang de overheidssteun wordt uitgekeerd.
- In dit opzicht moet de effectiviteit van staatssteun voor R&D grondig worden geëvalueerd en mag deze steun alleen worden ingezet waar de productiviteit ervan optimaal is.
- De staat is een belangrijke economische speler via openbare aanbestedingen. Ze maken 16% van het Europees bbp uit. De staat is dus een belangrijke drijvende kracht voor sociale en ecologische investeringen. Ook op dit domein moeten de hogervermelde voorwaarden worden toegepast. De huidige herziening van de Europese richtlijnen inzake overheidsopdrachten moet ervoor zorgen dat de naleving van sociale en milieucriteria door de bedrijven bindend wordt, zowel bij de indiening van offertes als bij de uitvoering van opdrachten.
- De staat moet ook zijn rol als eigenaar van ondernemingen vervullen. Op die manier kan hij zijn rol als drijvende kracht en actor van de transformatie nog efficiënter vervullen de economie.
- Er moet specifiek aandacht gaan naar de beslissingscentra. Vanuit een strategisch standpunt is het belangrijk om ze lokaal te verankeren, zodat de werknemers minder afhankelijk zijn van beslissingen die op andere plekken in de wereld worden genomen en om democratische controle over industriële keuzes te garanderen en te voorkomen dat puur financiële beslissingen worden genomen die losstaan van de realiteit van de werknemers en de regio.

2. Een sterke staat als wetgever

- Tegen de achtergrond van de huidige geopolitieke concurrentie mag Europa niet naïef zijn. Het moet verder gaan dan de toepassing van neoliberale dogma's, dat het als een van de laatste nog bijna letterlijk voorschrijft. Daarom moet het principe van de strategische autonomie worden toegepast. Dit betekent dat vitale publieke belangen moeten worden gewaarborgd, dat risicovolle strategische afhankelijkheden moeten worden verminderd en dat strategische activiteiten moeten worden ondersteund, zonder ons af te sluiten voor de wereldeconomie. De staat moet een rol opnemen als mede-eigenaar, eigenaar en planner. De (her)nationalisatie van strategische sectoren is noodzakelijk om de beoogde autonomie te bereiken en de toegankelijkheid van vitale publieke belangen voor iedereen te waarborgen
- Industriële en technologische soevereiniteit moet immers de hoeksteen zijn van de Europese concurrentiekracht. Zoveel mogelijk stappen in de toeleveringsketen moeten op Europees niveau worden verankerd. De binnenlandse vraag is aanzienlijk. In dit verband zijn **maatregelen noodzakelijk om de Europese economische activiteiten te beschermen** die worden ontwikkeld in het kader

van de decarbonisatie en die een hoge toegevoegde waarde hebben vanuit een sociaal oogpunt (kwaliteitsvol werk) (zie ook de voorwaarden hierboven). Binnen de Europese grenzen moeten **de strategische activiteiten** actief worden bevorderd.

- ▶ De staat moet **te grote marktconcentraties in de industrie** opbreken. Heel vaak kunnen consumenten in essentiële sectoren slechts één aanbieder kiezen. Dit heeft negatieve gevolgen voor de ontwikkeling van de sector en de situatie van de werknemers.
- ▶ Op internationaal niveau moeten de overheden een **gelijk speelveld** creëren:
 - ◆ Door middel van internationale overeenkomsten moet er een betere controle op de naleving van de arbeidsnormen komen. Ondanks de sterke afzwakking van de ambities erin, blijft de richtlijn over zorgvuldigheid een eerste belangrijke stap om de verantwoordelijkheden (zorgplicht) in de hele productieketen uit te breiden.
 - ◆ De IAO-normen moeten de standaard zijn voor alle handelsakkoorden.
 - ◆ Op milieugebied moet het mechanisme voor koolstofcorrectie aan de grens (CBAM) hoger op in de bevoorradingsketens worden verruimd om delokalisering te voorkomen.
 - ◆ De beoordeling van oneerlijke concurrentie mag niet beperkt blijven tot een eenvoudige staatssteuncontrole. Ook sociale normen (het niet naleven van fundamentele arbeidsnormen) moeten in de beoordeling worden meegenomen.
- ▶ De voorliggende **Europese begrotingsregels** zouden op termijn het overleven van de Europese economie en meer bepaald van de Europese industrie in gevaar kunnen brengen. Deze hervorming moet stoppen. Er moet een “gouden regel” worden ingevoerd, zodat overheidsinvesteringen en andere investeringen mogelijk blijven om de gemeenschappelijke doelstellingen inzake decarbonisatie en sociale doelstellingen te bereiken.

3. Sociaal beleid als speerpunt van het industrieel beleid

- ▶ Concurrentievermogen mag niet restrictief worden benaderd wanneer het om het industrieel beleid gaat. **Concurrentiekracht is niet louter een kwestie van (loon)kosten**. De afgelopen jaren zijn miljarden aan financiële middelen (vaak hoger dan de gemaakte winsten) doorgesluisd naar moederbedrijven in het buitenland.
- ▶ Concurrentievermogen mag niet ten koste gaan van de werknemersrechten, van belangrijke sociale EU-doelstellingen (Europese pijler van sociale rechten), noch van een rechtvaardige transitie. Al-systemen die overal in de sector ingevoerd worden, zorgen voor een ondergraving van deze werknemersrechten, de controle hierop moet verscherpt worden.
- ▶ Veel industrie sectoren kampen met een tekort aan werkkrachten door demografische uitdagingen en de groeiende behoefte aan nieuwe gekwalificeerde werknemers. Daarom moet de sector aantrekkelijker worden. Hiervoor zijn **hoogwaardige banen** nodig, zodat de werknemers een eerlijk deel van de geproduceerde rijkdom verkrijgen, hun gezondheid behouden en werk en privéleven beter met elkaar kunnen verzoenen. Het creëren van **hoogwaardige banen**, met goede arbeidsomstandigheden en een solide sociale dialoog, moet dus centraal staan. Anders is het onmogelijk om de werknemers aan te trekken die deze sectoren zo hard nodig hebben. Er zijn prioriteiten nodig om werknemers naar de industriële sectoren te leiden die een toekomstgerichte transitie doormaken.
- ▶ **De opleiding van werknemers** is essentieel voor de ontwikkeling van een industriële strategie. Dit recht van elke werknemer in de EU is de sleutel tot een hogere productiviteit in de sector. Op sectoraal én op intersectoraal niveau zijn opleidingsstrategieën nodig om de transversale knowhow en mobiliteit te bevorderen.
- ▶ De sector moet focussen op de klimaatkwestie en de energietransitie. **Werknemers moeten absoluut actief betrokken worden** bij deze transitie, die rechtvaardig moet zijn.

9.4 Herstructureringsbeleid op mensenmaat

Uit de cijfers van Statbel blijkt dat in 2025 in België 11.681 bedrijven failliet zijn gegaan. Dit betreft een stijging van ongeveer 5,6 % tegenover 2024 (11.067). Dat is een stijging van 5,4% ten opzichte van 2024 (11.067)

faillissementen) en het hoogste resultaat sinds 2013 (11.740). December 2025, met 1.108 faillissementen, of 10,6% meer dan dezelfde maand in 2024, bevestigt deze jaarlijkse trend.

Met uitzondering van landbouw en visserij, stijgt in alle andere sectoren het aantal faillissementen in 2025 ten opzichte van 2024. Dit aantal vormt een Belgisch record in drie activiteitssectoren :

- de bouwnijverheid waar 2.780 faillissementen werden uitgesproken, hetgeen een stijging met 6,1% betekent ten opzichte van het vorige record in 2024 (2.619);
- de vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten met 910 faillissementen, oftewel 5,0% hoger dan het vorige record in 2019 (867);
- vervoer en opslag waar 830 faillissementen werden geregistreerd, hetgeen een toename met 14,6% betekent ten opzichte van het vorige record in 2024 (724).

Wat het banenverlies betreft, ligt de waarde van 2025 (29.842) 2,0% hoger dan die van 2024 (29.245). Daarmee kent 2025 het hoogste aantal verloren banen in de afgelopen elf jaar, maar ligt dit totaal lager in vergelijking met de periode voor 2015.

Andere vormen van herstructurering (bijvoorbeeld overdrachten op basis van een overeenkomst) zijn minder zichtbaar in de statistieken, maar hebben telkens betrekking op collectieve en individuele drama's die vaak gepaard gaan met een verlies aan werkzekerheid en financiële stabiliteit voor de betrokken werknemers.

Veel faillissementen en herstructureringen zijn echter geen economische noodzaak, maar het resultaat van een bedrijfsmodel dat mensen opoffert om winstmarges voor aandeelhouders veilig te stellen.

Het ABVV pleit voor een grotere betrokkenheid van de werknemers bij herstructureringen, voor het naleven en verhogen van de bescherming van werknemers die slachtoffer worden van door winstbejag gedreven herstructureringen en van malafide werkgevers die de bestaande waarborgen op het vlak van sociaal overleg weten te omzeilen. Zonder een versterking van de democratie op de werkvloer kan er in België geen sprake zijn van een gezond economisch landschap.

Resoluties en actiepunten:

1. Versterken van de betrokkenheid van de vakbonden bij herstructureringen (collectieve ontslagen, gerechtelijke reorganisatie, faillissement, enz.) door meer informatieverstrekking, raadpleging en daadwerkelijke controle uit te oefenen. Automatische en onmiddellijke betrokkenheid van de Europese ondernemingsraden wanneer herstructureringen of collectieve ontslagen grensoverschrijdende gevolgen hebben. De wet Renault dient aangepast te worden zodat meer werknemers bescherming en begeleiding kunnen genieten.

2. Verankering van Lokale Tewerkstelling en Kennisretentie»

1. De Sociale Dumping heffing op Outsourcing

Bedrijven die diensten of productie verplaatsen naar landen met significant lagere sociale standaarden, moeten bijdragen aan de lokale transitie.

Transitietaks: Grote ondernemingen die meer dan een bepaald percentage van hun Belgische loonmassa schrappen ten voordele van near/offshoring, worden verplicht een omvormingsbijdrage te storten in een sectoraal fonds voor heropleiding.

Transparantieplicht: Beursgenoteerde bedrijven en grote ondernemingen moeten in hun jaarverslag een «Sociale Voetafdruk» opnemen, waarin zij verantwoorden hoeveel indirecte tewerkstelling zij in België creëren versus het buitenland.

2. Beding van Wederkerigheid in Overheidsopdrachten

De overheid moet het goede voorbeeld geven als grootste klant op de markt.

Lokale Verankering als Gunningscriterium: Bij publieke aanbestedingen (IT, infrastructuur, consultancy) krijgt de factor «lokale aanwezigheid en nabijheid van de dienstverlening» een zwaarder gewicht in de puntentelling.

Dit mag geen directe discriminatie zijn (volgens EU-recht), maar kan wel worden geformuleerd als een vereiste voor «snelle interventiecapaciteit», «kennis van de lokale sociale wetgeving» of «culturele/talige aansluiting bij de eindgebruiker».

3. Een waarschuwingsrecht invoeren evenals de mogelijkheid om **proactief op te treden**. Op basis van het waarschuwingsrecht kunnen personeelsvertegenwoordigers tussenkomen indien ze **weet** hebben van feiten die de economische situatie van de onderneming op verontrustende wijze kunnen beïnvloeden, en kunnen ze van de werkgever uitleg eisen. Ze zouden ook via onafhankelijke experts een grondig onderzoek kunnen uitvoeren op kosten van de werkgever. Dit recht houdt ook de verplichte toegang in tot alle strategische documenten die betrekking hebben op de toekomst.
4. Voor collectieve ontslagen moet een doeltreffend **ontradingsmechanisme** worden ingevoerd om te voorkomen dat de werkgever zijn raadplegings- en informatieverplichtingen omzeilt, onder andere invoeren van een verdachte periode en omkering van de bewijslast.
5. Cao 32bis (conventionele overdrachten van de onderneming en overdracht van activa na faillissement) uitbreiden en versterken, zodat deze meer zekerheid biedt aan de werknemers van onderaannemers in geval van overname van een onderneming; Dit in het bijzonder wat betreft het waarborgen van de rechten van werknemers ongeacht of deze uit individuele contracten als collectieve akkoorden voortvloeien.
6. De vakbonden moeten het recht hebben te **pleiten voor ondernemingsrechtbanken**, aangezien de meeste herstructurerings behandelde worden in die rechtbanken, waartoe de vakbonden momenteel geen toegang hebben; De vakbonden moeten ook toegang hebben tot de dossiers in het Regsol in het kader van besloten procedures (stille faillissementen, besloten gerechtelijke reorganisaties).
7. Bijstand van de gerechtsmandataris door experts naar keuze van de werknemers en hun vertegenwoordigers.
8. In geval van overdracht onder gerechtelijk gezag (cao 102): **bescherming van de niet-overgenomen werknemers** (verplichte motivering door de werkgever, omkering van de bewijslast voor niet-overgenomen werknemers enz.) en rechterlijke toetsing indien er slechts één kandidaat-overnemer is.
9. Personeelsafgevaardigden toelaten tot de informatie in het ondernemingsdossier Regsol bij besloten gerechtelijke reorganisaties en stille faillissementen.
10. Het is noodzakelijk om te voorzien in sterkere controlemogelijkheden op curatoren door rechters-commissarissen, met verplichte input van vakbonden (syndicale controle).
11. Het Europees Globaliseringsfonds moet versterkt worden en de financiering moet aanzienlijk verhoogd worden voor steun aan werknemers in bedrijven waar ontslagen zijn aangekondigd. Het moet evenwel ook uitgebreid worden met een preventief instrument om jobs te redden in bedrijven, via bijkomende middelen voor vorming en begeleiding van werknemers wiens job bedreigd wordt door structurele veranderingen zoals de digitalisering, de automatisering en de energietransitie.
12. Twijfelachtige praktijken van werkgevers (stille faillissementen, opsplitsing van eenheden, overdracht van activa) aan de kaak stellen en doeltreffend bestrijden, en afschrikkende maatregelen nastreven. Alvorens dividenden uit te keren, moet men er zeker van zijn dat het sociaal passief gedragen kan worden. Het ABVV eist dat het plafond bij tussenkomst van het sluitingsfonds aangepast wordt aan de levensduur.

HOOFDSTUK 10
**Een wereld
in crisis,
een strijd voor
rechtvaardigheid**

De wereld verandert steeds sneller. We worden geconfronteerd met **drie grote crisissen** die elkaar versterken:

- een **sociale crisis**, met groeiende ongelijkheid en de verslechtering van de leef- en arbeidsomstandigheden van gezinnen met lage en middeninkomens;
- een **klimaatcrisis**, die directe gevolgen heeft voor werk en leven;
- en een **crisis van de openbare financiën**, waardoor de middelen ontbreken om sociaal en ecologisch beleid waar te maken.

Daarbovenop zien we wereldwijd de **toename van gewapende conflicten** in Oekraïne, in Oost-Congo, in Soedan ... Overall zijn burgers en werknemers de eerste slachtoffers. In Gaza gaat de genocide verder ondanks het staakt-het-vuren, en op de Westelijke Jordaanoever neemt de ethnische zuivering alsmaar grotere proporties aan.

Tegelijk groeit de **macht van miljardairs en multinationals**, die zonder democratisch mandaat hun belangen doordrukken. Zij controleren media, beïnvloeden verkiezingen en zetten hun agenda door zonder rekening te houden met de planeet, mensenrechten of werknemersrechten.

Er ontstaat een nieuwe, groeiende dreiging: gezamenlijke acties van miljardairs, technologiebedrijven – algocratie – en extreemrechtse politieke actoren, die erop gericht zijn economische en politieke structuren in hun voordeel te herstructureren, waardoor de democratie, de rechten van werknemers en sociale rechtvaardigheid in gevaar komen.

We zien ook een **zorgwekkende opmars van autoritarisme en extreemrechts** die de democratie en de rechtsstaat onder druk zet. De tegenmachten worden aangevallen en gecriminaliseerd, de vrijheden – waaronder syndicale vrijheden – worden ingeperkt en sociale rechten bedreigd. Het publieke debat wordt meer en meer gedomineerd door fake nieuws en de belangen van een kleine economische elite.

Internationaal staat het **multilateralisme onder druk**. Internationale instellingen, verdragen en afspraken verliezen aan slagkracht, onder andere door de steeds openlijker imperialistische ambities van grootmachten zoals de Verenigde Staten, Rusland en China. Terwijl handelsconflicten en protectionisme toenemen, worden sociale en ecologische normen genegeerd in het streven naar economische macht en toegang tot natuurlijke rijkdommen.

De ongelijkheid tussen het globale Noorden en Zuiden blijft groot, maar tegelijk zien we dat ook **de interne kloof van landen groeit**, zelfs in opkomende economieën zoals China of India. Sociale dumping, fiscale concurrentie, neokoloniale uitbuiting en de zwakke handhaving van internationale arbeidsnormen versterken dit patroon.

Kortom: over de hele wereld worden werknemers geconfronteerd met een veelheid aan crisissen – sociaal, klimaat, financieel, militair en democratisch – die elkaar versterken en die onze vrijheden en rechten ondermijnen.

De vakbondstrijd en de verdediging van de democratie zijn vandaag nauwer dan ooit tevoren met elkaar verbonden. Als grootste democratische beweging en sterkste stem van het middenveld wereldwijd draagt de vakbondsbeweging een bijzondere verantwoordelijkheid in het beschermen van democratische rechten en sociale vrijheden.

Voor een vakbond die zich baseert op internationalistische principes, zoals het ABVV, vormen de werkzaamheden op Europees en internationaal niveau, inclusief samenwerking, de natuurlijke voortzetting van de nationale vakbondsacties. Dit geldt ook in het kader van het Europese integratieproces en de ongereguleerde globalisering.

Het ABVV engageert zich actief om de syndicale tegenmacht op Europees en internationaal niveau te versterken, in het belang van werknemers, democratie en sociale rechtvaardigheid.

Enkele statistieken (in kaders) (bronnen: IAO, IVV en Oxfam)

- Wereldwijd zijn nog 138 miljoen kinderen aan het werk.
- 28 miljoen mannen, vrouwen en kinderen verrichten dwangarbeid en dit levert 236 miljard dollar winst op. Bovendien krijgen 22 miljoen mensen te maken met gedwongen huwelijken. In totaal worden nog altijd 50 miljoen mensen getroffen door slavernij.
- Elk jaar sterven 2,93 miljoen werknemers aan de gevolgen van arbeid gerelateerde factoren. Elk jaar zijn 395 miljoen werknemers het slachtoffer van een niet-dodelijk arbeidsongeval. 2,41 miljard werknemers

staan elk jaar bloot aan overmatige hitte. Maatregelen om gezondheidsschade door blootstelling aan overmatige hitte te vermijden, zouden 361 miljard dollar aan besparingen kunnen opleveren.

- Honderden miljoenen mensen zijn het slachtoffer van discriminatie wegens hun huidskleur, etnische of sociale afkomst, godsdienst, politieke overtuigingen, leeftijd, geslacht, identiteit, seksuele geaardheid, handicap of het feit dat ze seropositief zijn.
- De werknemers- en vakbondsrechten blijven er wereldwijd op achteruit gaan.
 - ▶ Deze achteruitgang is sterker in Europa en op het Amerikaanse continent. In Europa leeft 73% van de landen het stakingsrecht niet na, 56% schendt het recht op collectieve onderhandelingen en in 17% van de landen waren werknemers het slachtoffer van gewelddadige agressie.
 - ▶ 87% van de landen leeft het stakingsrecht niet na.
 - ▶ 75% van de landen verhindert werknemers om een vakbond op te richten of toe te treden tot een vakbond.
 - ▶ Het recht op collectieve onderhandelingen wordt beperkt in 80% van de landen.
 - ▶ In het meest recente onderzochte jaar (2024) zijn er in vijf landen vakbondsleden vermoord: Kameroen, Colombia, Guatemala, Peru en Zuid-Afrika. In 71 landen werden vakbondsleden gearresteerd en opgesloten.
- “Het vermogen van miljardairs is in 2024 met 2.000 miljard dollar gestegen, drie keer zo snel als het jaar ervoor, terwijl het aantal mensen dat in armoede leeft sinds 1990 vrijwel onveranderd is gebleven.” (Oxfam)
- Volgens het laatste rapport over mondiale ongelijkheid (World Inequality Lab – Piketty – 2025) bezitten minder dan 60.000 individuen drie keer zoveel rijkdom als de armste helft van de mensheid samen. De rijkste 10% bezit 75% van de wereldwijde rijkdom. Ondertussen delen de armste 50%, oftewel 4 miljard mensen, slechts 2% van de wereldwijde rijkdom.

Resoluties en actiepunten:

1. Het ABVV bevestigt zijn fundamentele engagement voor de vrede, begrepen als het tegenovergestelde van oorlog en elke vorm van militaire escalatie. Gewapende conflicten treffen in de eerste plaats de werknemers en ondermijnen sociale rechten, openbare diensten en democratische vrijheden. In die context herinnert het ABVV eraan dat vrede ook wordt nagestreefd door het maken van coherente budgettaire keuzes. Voorrang geven aan militaire uitgaven mag niet ten koste gaan van de sociale investeringen, de openbare diensten, de sociale zekerheid, de klimaattransitie en kwaliteitsvolle jobs.
2. Vanuit zijn waarden van internationale solidariteit en sociale rechtvaardigheid verzet het ABVV zich tegen de toenemende militarisering van de internationale verhoudingen en pleit het voor oplossingen gebaseerd op diplomatie, multilaterale samenwerking en respect voor de mensenrechten. De werknemers en werknemsters van de sectoren die verband houden met defensie kunnen niet verantwoordelijk worden gehouden voor de geopolitieke en industriële keuzes gemaakt door de regeringen. Het ABVV komt voluit op voor hun rechten, hun tewerkstelling, hun arbeidsvoorwaarden en hun bestaanszekerheid. Elke strategische evolutie in deze sectoren moet gepaard gaan met sociale garanties, met opleiding en omscholing, en met het behoud van rechten. Er kan geen duurzame vrede bestaan zonder sociale rechtvaardigheid, zonder gelijkheid tussen volkeren en zonder respect voor het recht van volkeren op zelfbeschikking. Vrede is geen passieve afwezigheid van conflict, maar een actieve strijd tegen de diepere oorzaken van oorlog: uitbuiting, ongelijkheid en machtslogica's. Dit betekent ook dat in geen geval wordt meegegaan in een logica van oorlogseconomie, waarbij het opdrijven van de productiecapaciteit van de bewapening rechtstreeks of onrechtstreeks escalatie en spanningen aanwakkert, evenals een afhankelijkheid van militaire afzetmogelijkheden.

Het ABVV bevestigt haar volledige solidariteit met de onderdrukte volkeren die onderworpen zijn aan (neo-)kolonialisme en apartheid.

3. Meewerken aan het versterken van het Internationaal Vakverbond (IVV) als stem van alle werknemers in de wereld. Een IVV dat in overleg efficiënte strategieën ontwikkelt die moeten aansluiten bij de nationale strategieën.

4. De internationale solidariteit versterken, door de relaties en de samenwerking met vakbonden die onze waarden delen te versterken (netwerken).
5. Sterke allianties uitbouwen met het progressieve middenveld.
6. Het netwerksyndicalisme ontwikkelen en versterken, ook doorheen de productieketens.
7. Het multilateralisme verdedigen en bevorderen dat steunt op arbeidsrechten, vakbondsvrijheden, waardig werk en sociale rechtvaardigheid.
8. De centrale rol van de IAO en van het begrip sociale rechtvaardigheid verdedigen in de mondiale institutionele architectuur, via de functies van de IAO inzake het creëren van het internationale arbeidsrecht en het mechanisme voor controle van de naleving van de internationale arbeidsnormen door de lidstaten.
9. De centrale rol van de IAO versterken in het mondiale governancestelsel (onder andere ten opzichte van het IMF, de Wereldbank en de Wereldhandelsorganisatie).
10. Het stakingsrecht en de vakbondsvrijheden verdedigen: de belangenbehartiging versterken, in de eerste plaats door te steunen op het jaarverslag van het IVV over vakbondsrechten (Global Rights Index).
11. Samen met het IVV als het kan, via onze netwerken als het nodig is, ijveren voor de versterking van de solidariteit en de mechanismen voor een snelle reactie bij schendingen van de vakbondsrechten, veroordelingen, opsluitingen, enz. (campagnes, petities, protestbrieven, enz.)
12. Helpen om de bestaande internationale normen te ratificeren, toe te passen en te controleren en indien nodig nieuwe normen opstellen (bijvoorbeeld inzake precair werk van platformwerkers en werk in extreme temperaturen).
13. Het publieke verhaal heroveren, door het ABVV naar buiten te brengen als de stem die alternatieven aanreikt, hoop geeft en ongeremd ingaat tegen fake nieuws en onderdrukking.
14. Het nationale en internationale vakbondsnarratief verbeteren, meer bepaald ten opzichte van onze leden en vermijden dat onze boodschap verwatert middels een te groot aantal simultane campagnes. Een geslaagde internationale campagne is een campagne die tot mobilisatie op nationaal niveau kan leiden.
15. Samenwerkingsverbanden met nationale en internationale middenveldorganisaties versterken die dezelfde waarden delen en bereid zijn om, in wederzijds respect voor elkaars expertisegebieden, samen te werken.
16. De internationale dimensie en samenwerking beter integreren in de nationale strategie van het ABVV en in de interne activiteiten van het ABVV (banden met de centrales, gewestelijken en afdelingen).
17. Lobbywerk / belangenbehartiging bij regeringen en parlementen.
18. Voor een sterke vakbondssamenwerking:
 - ▶ De verzelfstandiging en financiële onafhankelijkheid van de internationale vakbondssolidariteit binnen het ABVV versterken (bundelen van eigen middelen voor internationale samenwerking, vrijwillige ledenbijdrage, vrijwillige bijdrage van de afdelingen).
 - ▶ Samenwerken met andere vakbondsorganisaties die dezelfde vermindering van overheidssteun voor internationale samenwerking ondergaan.
 - ▶ België vragen om alle internationale verbintenissen na te leven (dus niet alleen de verbintenissen binnen de NAVO) en erover te waken dat 0,7% van het bruto nationaal inkomen aan overheidssteun aan ontwikkelingssamenwerking wordt besteed.
 - ▶ Pleiten voor een coherente aanpak van het buitenlands beleid en vooral van de Belgische (en wederzijdse) ontwikkelingssamenwerking die lijnrecht staat tegenover de globale aanpak die vooral onze eigen belangen nastreeft door instrumentalisering.
 - ▶ Pleiten voor een preventieve benadering van internationale relaties (via preventieve diplomatie, sociale dialoog, sociale rechtvaardigheid), in tegenstelling tot een loutere veiligheidsbenadering.
 - ▶ De Agenda voor Waardig Werk behouden als leidraad en prioritaire strategie voor de Belgische samenwerking.



HOOFDSTUK 11

Europese uitdagingen

We zitten midden in een radicaal veranderde mondiale en Europese context, met onder meer hernieuwde bezuinigingen, dereguleringsmaatregelen en een verschuiving naar rechts en extreemrechts. De bezuinigingen beginnen voelbaar te worden. De ongelijkheid is ongekend groot. We zien pogingen om de rechten van werknemers en arbeidsnormen terug te draaien onder het mom van vereenvoudiging en concurrentievermogen. We worden geconfronteerd met een storm van geopolitieke instabiliteit, de invoering van invoerheffingen, versnelde nieuwe bedrijfsmodellen, technologische veranderingen en de impact van de klimaatopwarming.

Het nieuwe systeem van 'economisch bestuur' (Economic Governance), ingebed in het Europees semester maakt dat meer dan ooit beleid enkel vanuit een begrotingsstandpunt wordt geëvalueerd. De nadruk ligt daarbij op parameters zoals overheidsuitgaven en de staatsschuld. Dit leidt tot het opleggen van een deregulerings- en besparingsagenda, wat in alle EU-landen de levenskwaliteit van de bevolking verder zal aantasten. Het bezuinigingsbeleid uit het verleden is ondoeltreffend gebleken om het tekort en de schuldgraad te verminderen.

Mensen en werknemers van alle generaties voelen zich onzeker en maken zich zorgen over de toekomst, vooral over het vooruitzicht van banenverlies.

Het zijn immers de bedrijfsbelangen die, onder impuls van het door Ursula von der Leyen gevraagd rapport van Mario Draghi over de Europese competitiviteit, de politieke agenda bepalen. Dereguleringsbeleid en -doelstellingen staan hoog op de politieke agenda in Europa. 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 honderd jaar voor vechten.

De groei van rechtse en extreemrechtse partijen met een sterk antidemocratisch karakter die de toekomst van de Europese Unie, haar waarden, de mensenrechten en het sociale Europa on hold willen zetten ten voordele van hun eigen nationalisme. Dat de verkiezing van Trump en de destabiliserende rol van Poetin dit nog verder aanwakkert, extreemrechts in zijn positie versterkt en de lidstaten in Europa tegen elkaar opzet, zal dan ook geen verrassing zijn.

We kunnen het globale en het Europese syndicale kader, met de impact van de Verenigde Staten, Rusland en China, elks met hun eigen agenda, niet los zien van elkaar. Het bepaalt evenwel de Europese politieke agenda.

De geopolitieke actualiteit maakt dat er een sterke focus is op de defensiepolitiek en wapenindustrie. Er wordt met percentages en budgetten getoverd alsof het niets is.

Tegelijkertijd zetten de regels voor economisch bestuur van de EU, het ontbreken van dringend noodzakelijke sociale investeringen en de hernieuwde bezuinigingen in heel Europa druk op de openbare diensten, de veiligheid, de sociale bescherming, de pensioenstelsels, kwalitatief hoogwaardige banen en collectieve onderhandelingen.

Net daarom moeten we de samenwerking met de Europese vakbonden versterken en een vuist maken. Want we zijn ervan overtuigd dat de slinger terug onze kant op zal slaan.

Sterke vakbonden over heel Europa hebben bijgedragen aan de opbouw en het behoud van het naoorlogse Europa en blijven een onvervangbare pijler van het sociale en economische weefsel van het continent. We moeten nu bouwen aan een versterkt Europees vakverbond. De Europese vakbondsbeweging moet met een alternatieve visie komen voor Europa die kwalitatief hoogwaardige banen oplevert in elke sector en elke regio.

Een sterk uitgebouwd sociaal Europa heeft een sterk en verenigd Europees Vakverbond (EVV) nodig waar transnationale, bilaterale en multilaterale samenwerking ten dienste moet staan van een gemeenschappelijke visie. We hebben dit in de huidige politieke en sociale context meer nodig dan ooit.

Mede als stichtend lid van het EVV zullen we als ABVV dan ook onze rol spelen om opnieuw een eigen agenda neer te leggen, het sociale Europa hoger op de agenda te krijgen van de Europese instellingen door te wegen op de besluitvorming van het EVV en een vernieuwend, progressief Europees project tot stand te brengen, via bindende richtlijnen, meetbare doelen en handhaving. In de instanties van het EVV, op het congres in 2027 en in onze dagdagelijkse samenwerking met het EVV. Het ABVV zal de druk hooghouden voor tijdens en na het congres van 2027 om te komen tot een echte ommekeer van het huidige Europa.

Dat vergt investering in samenwerking met de andere vakbonden binnen Europa. We moeten ons bestaande netwerk van samenwerking tussen Europese vakbonden kunnen consolideren, uitbreiden en nieuwe netwerken vormen. We vertrekken hierbij van de bestaande netwerken (bilateraal en multilateraal), evalueren deze en werken daarop verder. Er bestaan immers reeds goede en vele contacten, dus we vertrekken geenszins van nul.

De doelstelling moet zijn om onze positie te verstevigen, te wegen op interne en externe besluitvorming, te wegen op onze specifieke invloed bij congressen en mandaten en zo de progressieve vakbonden een prominenter plaats te kunnen geven binnen het globale vakbondskader. Zowel op kortere, maar zeker ook langere termijn, zodat we directer kunnen inspelen op de syndicale actualiteit.

Het belang van de beslissingen binnen Europa op het dagelijks leven en werk zijn zeer verregaand, maar heel vaak te onbekend. Ook binnen het ABVV moeten we Europa dus hoger op de agenda plaatsen, willen we meer invloed kunnen hebben op het Europese interprofessionele en sectorale niveau.

ABVV-visie

Het ABVV zal verder haar pioniersrol op Europees niveau spelen om het sociale Europa mee vorm te geven. Meer dan ooit. Daarom zal het ABVV eisen dat het EVV minstens éénmaal per jaar bij de Europese topconferenties een syndicale manifestatie in het kader van het EVV organiseert.

Wil Europa een sterke en welvarende speler zijn in de wereld, dan moet het in de eerste plaats zorgen dat het een voorbeeld is van sterk sociaal beleid, waarin mensenrechten, werknemersrechten, vakbondsrechten, sociaal overleg, eerlijke mobiliteit, democratie, vrede en waardig leven voorop staan. Dat is waar Europa het verschil kan en moet maken.

De focus moet liggen op het, vanuit een Europees sociaal project, terug in evenwicht brengen van het sociale niveau met het economische. Economisch bestuur in het kader van een financiële en economische unie is noodzakelijk, maar wel met een sociale onderbouw, democratische controle en rechtvaardige fiscaliteit. Sociale rechten moeten voorrang hebben op economische vrijheden zoals het vrij verkeer van kapitaal, goederen en diensten. Dit moet in Europese Verdragen worden ingeschreven.

Een grondige wijziging van de Europese budgettaire regels is nodig om werk te maken van een transitie naar een koolstofvrije economie en verbeteringen in gezondheidszorg en onderwijs. Investerings die een langetermijneffect op groei hebben, moeten via een 'gouden regel' worden uitgesloten van de begrotingscriteria. De begrotingscriteria moeten aangepast worden zodat ze niet langer een crisis versterken wanneer deze zich voordoet.

Het is ondertussen bewezen dat een hoge staatsschuld geen rem vormt op economische groei. De afbouw ervan mag geen fetisj zijn. In tijden van lage groei en lage intrestvoeten moet de overheid actief kunnen investeren om zo economische groei te kunnen stimuleren. Groei zal de schuldenlast verhoudingsgewijze doen afnemen.

Europa moet sociale antwoorden bieden op deze crisissen, voor werknemers, van jongeren tot gepensioneerden, en een omgeving waar het goed en gezond leven is, waar je zonder zorgen kan opgroeien en studeren, kwaliteitsvol en veilig kan werken, met een goed loon en voldoende koopkracht, waar je waardig ouder kan worden, ongeacht je achtergrond of identiteit.

Daarvoor moet het een sociaal kompas gebruiken en de Europese pijler van Sociale rechten daadwerkelijk bindend maken: met andere woorden de uitbouw van een sociaal Europa dé prioriteit der prioriteiten maken. Een toekomst als een Europa van vrede, van sociale rechtvaardigheid, van sociale vooruitgang is de enige toekomst die we nodig hebben.

Daarvoor moeten de Europese instellingen zorgen dat de implementatie van bestaande wetgeving gegarandeerd moet worden en niet door de werkgevers en rechtse partijen ondergraven wordt. Dit betekent ook verdere actie voor betere regelgeving en minder deregulering. We moeten ons ten alles koste verzetten tegen een 28ste regime, dat bedrijven een vrijgeleide geeft.

Sociale dialoog en collectief overleg moeten daarin hoekstenen zijn. Zowel de Europese Commissie als de werkgeversfederaties op interprofessioneel als sectoraal niveau zullen hun geloofwaardigheid moeten tonen voor het toekomstig overlegmodel waar ze zeggen achter te staan.

De verdediging en de bevordering van de internationale arbeidsnormen en meer in het bijzonder het recht op vakbondsvrijheid, het stakingsrecht, het recht op vrije collectieve onderhandelingen zijn essentieel.

En dat gaan we de komende congresperiode doen, of op zijn minst proberen.

De volgende syndicale standpunten en eisen zullen we als rode draad gebruiken binnen ons dagdagelijks werk. Ze zijn heel duidelijk gericht op versterking van een sociaal Europa

Resoluties en actiepunten:

Zo zetten we onze krachten in om te komen tot een sterker sociaal Europa

1. Binnen de geledingen van het ABVV, de militanten en delegees verder promoten via infomomenten, het integreren van Europa binnen de vormingen en meer en betere communicatie. Niet enkel het ABVV binnen Europa, maar ook de visie van het EVV.
2. Onze interne werking verder optimaliseren in het beheer van de Europese dossiers.
3. Het verder uitbouwen van de samenwerking en kruisbestuiving met centrales en (inter)gewestelijke afdelingen via de commissie Europa, door naast de dagdagelijkse inhoudelijke dossiers, thema's uit te diepen en gezamenlijke standpunten en strategieën te ontwikkelen.
4. Dit om Europa socialer te maken via:
 - ▶ Een daadwerkelijk bindende implementatie van de Europese Pijler Sociale Rechten.
 - ▶ Nieuwe wetgevende initiatieven voor betere, bindende wetgeving.
 - ▶ Het blijven aanvechten van het contraproductieve Europese begrotingsbeleid ("Economic Governance").
 - ▶ Gezien de dreiging van de-industrialisatie (zoals bijvoorbeeld in de Europese auto-industrie) is het nodig de industriële beleidsvoering te versterken en te coördineren, wat ook het begrip Europese soevereiniteit omvat (defensie, luchtvaart, AI, auto-industrie,...). Een Protocol inzake Sociale Vooruitgang dat verankerd wordt in het Europees verdrag, zodat het sociale aspect altijd in acht wordt genomen, en niet alleen het economische, bij politieke besluitvorming.
 - ▶ Het collectief verdedigen van de vakbondsrechten en het stakingsrecht.
 - ▶ Sociale dialoog als hoeksteen, 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 vóór de versterking van de democratie en haar universele rechten.
 - ▶ Een actieplan voor duurzame vrede en veiligheid als het geopolitieke antwoord van de EU op de nieuwe wereldorde.
5. Mee vormgeven aan een sterke gemeenschappelijke visie en een EVV dat progressief is, dat geen holle slogans verkondigt, maar een daadwerkelijk Europees project is met een gemeenschappelijke strategie voor de werknemers in Europa. Mee werken met het EVV en met ETUI opdat zij evolueren naar een grotere politieke en financiële onafhankelijkheid van de Europese Unie.
6. Daar waar nodig een Europese gecoördineerde mobilisatie organiseren voor sociale progressie, samen met de andere vakbonden in Europa.
7. In een stapsgewijze benadering onze progressieve alliantie binnen Europa verder uitbouwen op basis van concrete dossiers, Europese actualiteit, het voorbereiden van officiële instanties binnen de koepel van het EVV, ten aanzien van de Europese instellingen, alsook in specifieke projectsamenwerking. In bijzonder ten aanzien van de vakbonden in Groupe Latin, Benelux, de Scandinavische groep, de regio Visegrad, en Oost- en Zuidoost-Europa.
 - ▶ Actief ons netwerk en inbreng uit te bouwen binnen de werkzaamheden van het Europese vormingsinstituut ETUI en van het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC).
 - ▶ Het versterken van ons politieke netwerk met de leden van de drie linkse partijen in het Europees Parlement (in het bijzonder van de drie linkse partijen en de kabinetten).



HOOFDSTUK 12

Verbreding van de krachts- verhouding

Context

Onze strijd kan enkel succesvol zijn als we bondgenootschappen smeden met andere progressieve krachten in de samenleving: sociale organisaties, middenveld, klimaatactivisten, feministische en antiracistische bewegingen. Door het middenveld erbij te betrekken, vergroten we de draagkracht van onze beweging en maken we ons geluid luider en zichtbaarder in het publieke debat. Alleen samen kunnen we structurele ongelijkheden en onrecht effectief aan de kaak stellen.

Het betrekken van diverse organisaties helpt ons bovendien om kennis en expertise te bundelen. Sociale organisaties en vakbonden hebben ervaring met beleidsbeïnvloeding, klimaatactivisten kennen de urgentie van de ecologische crisis, en feministische en antiracistische bewegingen brengen inzichten over structurele ongelijkheid en discriminatie. Door deze inzichten te combineren, kunnen we strategieën ontwikkelen die sterker en doeltreffender zijn dan wanneer we alleen opereren.

Een bredere coalitie maakt het ook mogelijk om een nieuwe achterban te bereiken en steun te mobiliseren in verschillende lagen van de samenleving. Wanneer verschillende bewegingen en organisaties samen optrekken, kunnen we mensen betrekken die anders misschien buiten ons bereik zouden blijven. Dit versterkt niet alleen onze politieke legitimiteit, maar creëert ook een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid en solidariteit.

Tot slot helpt een samenwerking met het middenveld ons om de krachtsverhouding in ons voordeel te verschuiven. Individuele groepen hebben vaak beperkte invloed, maar samen vormen we een blok dat moeilijk te negeren is door beleidsmakers en bedrijven. Door onze stemmen te bundelen, kunnen we agenda's beïnvloeden, publieke opinie vormgeven en echte verandering afdwingen, in lijn met onze progressieve waarden en doelen.

Concrete actiepunten

1. Een gestructureerd contact met het middenveld door het consolideren van het bestaande front tegen de Arizona-maatregelen.
2. Uitbreiden en versterken van bestaande coalities: Recht op Protest, Klimaatcoalitie, Coalitie tegen Racisme, Ciré, Vluchtelingenwerk, 11.11.11, ...
3. Via de ideeënstrijd de maatschappelijke discussie beïnvloeden door het promoten van waarden als gelijkheid, solidariteit en sociale rechtvaardigheid tegenover extreemrechtse en neoliberale denkbbeelden.

Verantwoordelijke uitgever
Bert Engelaar

Federaal ABVV
Hoogstraat 42, 1000 Brussel

www.abvv.be
Tel.: +32 (2) 506 82 11
E-mail: info@fgtb.be

Congresresoluties 2026 © juni 2026
Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst
uit dit rapport mag enkel met duidelijke bronvermelding.