

A photograph of a crowd of people at an outdoor event. In the foreground, a young girl in a light blue jacket and a pink helmet is riding a purple bicycle. She is holding onto a string of red balloons that are attached to a man in a black jacket and a grey backpack. The background shows other people, some wearing green hats, and trees. The overall scene is bright and festive.

ABVV

Niemand blijft achter

Brieven aan delegees

Niemand blijft achter

Brieven aan delegees

ABVV

Niemand blijft achter

Brieven aan onze delegees

Waarde kameraad,

Beste ABVV-delegee,

Dit is er eentje voor jou. De Europese, federale en gewestelijke verkiezingen van **26 mei 2019** zullen bepalend worden voor de komende jaren. Het is meer dan ooit belangrijk om voor een omslag te zorgen in het politieke landschap. En dat kan. Elk kantelmoment begint met hoop en ideeën. Hoop hebben we. Prachtige, haalbare ideeën op overschot die zich vertalen in zeer concrete maatregelen.

Want er borrelt wel wat. Scholieren en studenten die week in week uit op straat komen om een ambitieus klimaatbeleid te eisen. Een succesvolle nationale staking voor meer koopkracht in alle sectoren over heel het land met de drie vakbonden. Middenveldorganisaties die het besparingsbeleid mee aan de kaak stellen. De roep om een einde te maken aan het beleid dat geen greintje respect heeft voor mens en milieu, klonk opnieuw luider dan ooit.

Het beleid van een regering die overigens niet eens de eigen doelstelling haalde om “de tering naar de nering” te zetten en een put van 8 miljard achterlaat, of was het 7 of 9... Deze zelfverklaarde “socio-economische herstelregering” is een zeepbelregering gebleken. Hun verkiezingsbeloftes spatten als bubbels uit elkaar.

De nood is hoog en de kreten klinken oorverdovend, maar bepaalde politieke en economische kringen blijven hardnekkig doof. Daarover schreven we een memorandum, **een inspirerende lijst met beleidsvoorstellen.**

Maar democratie is meer dan alleen maar een bolletje inkleuren. De opbouw naar een sociaal rechtvaardige samenleving, gebeurt dag in dag uit. Thuis, bij de vrienden, op de werkvloer. Overal.

We zijn in staat om mensen te overtuigen, want we hebben een prachtig programma, een eisenbundel waar iedereen beter van wordt, verkiezingsvoorstellen waarbij niemand achter blijft. Want dat is hét probleem: teveel mensen worden achter gelaten. Dat moet en kan anders.

De werkgevers en rechtse partijen zijn niet gewoon doof, ze willen het streven naar een duurzame en sociale verandering niet horen. Ze weigeren in te zien dat hun economisch liberalisme – dat de ongelijkheid doet toenemen en hebzucht boven menselijkheid en boven de bescherming van de planeet (en de levens van iedereen die zich erop bevindt) plaatst – vandaag opnieuw in vraag gesteld wordt.

Het systeem veranderen is echter de enige optie. Change the system. Geef werknemers hun rechtmatige deel van de koek. Niemand blijft achter voor ons. We kunnen al een stap in de goede richting zetten door op 26 mei onze steun en stem te geven aan politici die wel oor hebben naar de eisen voor een sociale én duurzame toekomst.

In deze brieven vinden jullie onze warme **voorstellen voor de toekomst**.

Hierna vinden jullie een geheugensteuntje. Dit vat de belangrijkste punten van ons toekomstverhaal samen.

Miranda Ulens

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Miranda Ulens', written over a horizontal line.

Robert Vertenueil

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Robert Vertenueil', consisting of a large, stylized 'R' followed by a smaller signature.





Geheugensteuntje

Ons toekomstverhaal in 7 stappen

1

Eerlijk, waardig, gelijk en evenredig

Hervorm de strakke loonwet en herstel vrije onderhandelingen over loon zodat werknemers hun eerlijk deel van de koek krijgen. Trek het minimumloon op naar minimum 14 euro per uur of 2.300 euro bruto per maand zodat iedereen kan rondkomen.

Maak van gelijk loon voor gelijk werk een realiteit. Stel daarom een wet voor loongelijkheid V/M op en een wet tegen sociale dumping.

Garandeer kwaliteitsvolle en voor iedereen toegankelijke dienstverlening door te investeren in openbare diensten.

Handhaaf de koopkracht door te stoppen met de index te manipuleren. Stel een echte prijzencontrole in. Haal de btw op basisproducten omlaag.

2

Mens en planeet niet opbranden

We moeten investeren in werkgelegenheid, opleidingen en technologie.

Herzie de Europese begrotingsregels zodat er ruimte vrijkomt. Hanteer sterke, betaalbare en toegankelijke openbare diensten als hefboom naar een klimaatneutrale economie. Hanteer eerlijke spelregels op de energiemarkt.

Zet in op andere mobiliteit. Gratis openbaar vervoer is een stap in de goede richting.

Ga voor een klimaatrechtvaardig, sociaal alternatief. Voer een daadkrachtig beleid en luister naar de stem van werknemers.

3

Meer tijd, perspectief, kwaliteit en grip

Ga voor een kortere werkweek via collectieve arbeidsduurvermindering. We beginnen met de bijdragenverminderingen voor bedrijven te koppelen aan duurzame aanwervingen.

Draag meer zorg voor werknemers. Erken burn-out als beroepsziekte. Ken een recht op onbereikbaarheid toe zodat werknemers kunnen loslaten.

Geef vooruitzichten met betere en menselijke eindeloopbaanregelingen.

Bied gemoedsrust. Zet voluit in op kwaliteitsvolle jobs aan correcte arbeidsvoorwaarden en een goed statuut. Bestrijdt onzekerheid door opeenvolgende dagcontracten te verbieden, door werknemers in de platformeconomie het statuut en de sociale bescherming van loontrekkende te geven.

Verdubbel het ouderschapsverlof bij eenoudergezinnen. Voorzie een recht op 5 betaalde afwezigheden per jaar voor zorg aan naasten. Stem het systeem van geboorteverlof af op de dagelijkse realiteit. Zorg dat iedereen mee kan via een individueel recht op 5 dagen opleiding per jaar. Geef kansen via stage of werkervaringsplaatsen voor jongeren en ban discriminatie.

4

Samen overweg

Respecteer de democratie en ons Belgisch overlegmodel op elk niveau omdat dit solidariteit garandeert voor alle werknemers. Erken de afspraken uit dat sociaal overleg.

Respecteer de vakbondsvrijheid; vergeet niet dat we zonder stakingen geen weekend, geen betaald verlof, geen stemrecht hadden.

Geef werknemers meer rechten op informatie en inspraak bij herstructureringen en bescherm de vertegenwoordigers van die werknemers.

5

Verzorg het sociale, verzeker het zekere

Haal mensen uit armoede. Trek alle sociale uitkeringen op tot 10% boven de armoedegrens. Garandeer het budget om uitkeringen te laten stijgen, de welvaartsenveloppe. Stel uitkeringen africhting 75% van het gemiddeld verdiende loon.

Voorzie een pensioen zonder kopzorgen op 65 jaar (of vroeger bij belastend werk), van minimum 1.500 euro netto.

Breng de wachttijd voor een ziekte-uitkering terug op 6 maanden. Geef mensen kansen in plaats van straffen en werk een menselijker re-integratiebeleid uit.

Laat het budget voor gezondheidszorg groeien met de noden. Betaal eerstelijnszorg 100% terug, verlaag de drempels voor de maximumfactuur, hou geneesmiddelen betaalbaar...

Financier onze sociale zekerheid breder en duurzamer zodat iedereen kan rekenen op bescherming en een inkomen.

6

Eerlijk verdelen en iedereen doen bijdragen

Zorg dat de sterkste schouder de zwaarste lasten dragen door hogere tarieven in te voeren voor de hoogste inkomens en lagere inkomens meer vrij te stellen.

Garandeer dat alle inkomens worden belast, ook huuropbrengsten en meerwaarden bij de verkoop van aandelen en onroerende goederen. Een euro is een euro. Voer een solidaire jaarlijkse belasting op de grote vermogens in zodat de rijken hun geld niet oppotten. En zorg dat bedrijven de belastingdansen niet ontspringen, d.m.v. een echte minimum-vennootschapsbelasting en het einde van de gunstregimes. Strijd tegen fiscale fraude en ontwijking.



Grenzen overschrijden

We geven vorm aan een sociaal Europa door afspraken over sociale rechten. Zo moeten de minimumlonen omhoog en moet het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' daadwerkelijk gegarandeerd worden, net als de sociale rechten van personen.

Europa moet grensoverschrijdende problemen zoals klimaatverandering aanpakken. Met een robuuste investeringsstrategie voor een meer duurzame economie komen we al een heel eind. En sociale en milieuvorwaarden moeten bovenaan komen bij handels- en investeringsakkoorden.



Niemand blijft achter.

ABVV

**“Aub, laat
ons eerlijk
blijven, hé”**

Brief 1

“Aub, laat ons eerlijk blijven, hé”

Waarde kameraden,

Laat ons beginnen bij het begin. Het leven, ja, dat wordt duurder. Vraag maar eens rond. Het wordt voor heel wat mensen hoe langer hoe moeilijker de eindjes aan elkaar te knopen. Dat heeft verschillende redenen, waar we hier niet op in gaan (lees onze socio-economische barometer maar eens, www.abvvbarometer.be). Maar dit hoeft niet zo te zijn. Dat kan echt wel anders.

Werk is altijd al een zeer belangrijke hefboom gebleken tegen armoede. Maar wat als je werkt en je de gestegen levensduurte niet kan volgen? Dan sta je daar op het einde van de dag: uitgeput van een dag werken, de kinderen van school gehaald en ondertussen ben je in je hoofd of in de portemonnee aan het tellen. De elektriciteitsfactuur, huur, internet, een schooluitstap voor de kleinste, gezond eten, waterrekening, noem maar op. Dat zou anders moeten.

Wanneer je werkt, creëer je toegevoegde waarde. Daarom krijg je dus een loon. De laatste jaren echter zien we dat de lonen de gestegen levensstandaard niet langer volgt. Voor het ABVV is het dus o zo belangrijk dat werknemers opnieuw hun rechtmatige aandeel verwerven voor de toegevoegde waarde die zij bijbrengen. Logisch en rechtvaardig. De “voor wat, hoort wat”-boutade mag gerust ook eens in de omgekeerde richting werken.

1. Heerlijk eerlijk

Hoe doen we dat? Wel, laat ons even terugkeren naar de zomer 1996. The summer of '96. Frédéric Deburghgraeve won Olympisch goud op de 100 meter schoolslag in de VS. Dolly het schaap, het eerste gekloonde zoogdier ter wereld, werd geboren. In die weken werd er toen in ons federaal parlement een wet gestemd die een impact zou hebben op hoe vakbonden en werkgeversorganisaties voortaan zouden onderhandelen.

Met deze **wet van 1996** (voluit: de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen – een hele boterham) zorgde de regering-Dehaene II ervoor dat werkgeversorganisaties in samenspraak met de vakbonden elke twee jaar een maximale loonsverhoging kunnen afspreken.

Doel van de wet was om de Belgische economie “voldoende aantrekkelijk” te houden door te vermijden dat de loonkosten in België sneller stijgen dan in de omliggende landen. De regering, onder leiding van Charles Michel, dacht daar extra liberaal over en paste de loonwet van '96 aan met als gevolg dat de loononderhandelingen een nog beperktere loonmarge zullen opleveren.

Maar tijdens een economische hoogconjunctuur – wanneer het dus goed loopt - moeten loononderhandelingen hier toch op kunnen inspelen. Het is toch maar normaal dat werknemers mee mogen profiteren van een economische groei? Zij moeten een welvaartstoename in gelijke mate kunnen verzilveren. Wat is er verkeerd aan die vraag?

Voor het ABW is het overduidelijk: **hervorm die rigide loonnormwet en herstel de vrije loononderhandelingen.**

De wet op de loonvorming (wet van '96) moet dus grondig worden bijgesteld zodat onze lonen opnieuw aansluiten bij de toename van de productiviteit. Het resultaat dat daaruit voortvloeit, komt enerzijds bovenop de aanpassing van onze lonen aan de levensduurte (indexering) én anderzijds bovenop de baremieke loonsverhogingen. Zo krijgt iedereen zijn eerlijk deel van de koek. En daar worden we allemaal beter van. Zelfs de economie, want een sterke koopkracht zorgt voor meer consumptie en verbruik.

2. Aardig waardig

Want goed leven begint met een stevig loon. Als je een blik werpt op het wettelijk minimumloon van slechts 9,84 euro bruto per uur, dan weet je dat dit gewoon onrechtvaardig is. Dat komt voor een voltijds werkende alleenstaande neer op zo'n 1.366 euro netto per maand. 1.366 euro netto!

Het spreekt voor zich dat zo'n inkomen onvoldoende is om te voorzien in levensonderhoud (woonst, energie, vervoer, medische kosten, voeding, ontspanning ...). Daarom dat het ABW een hoger minimumloon wil van minimaal **14 euro per uur of 2.300 euro bruto** per maand. Iedereen moeten kunnen rondkomen.

Dit heeft een pak voordelen. **1)** De laagste lonen optrekken is noodzakelijk om de levensstandaard van kwetsbare gezinnen op te krikken. Dit helpt de sociale ongelijkheid weg te werken. **2)** Het zorgt voor meer afdrachten in de sociale zekerheid, een betere sociale bescherming en **3)** voor meer middelen om te investeren in de openbare diensten.

En, last but not least, **4)** door de laagste lonen te verhogen, vermindert de loonongelijkheid en dragen we bij tot meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Er werken immers meer vrouwen in sectoren waar de lonen lager liggen: schoonmaak, huishulp, verkoop, horeca, callcenters...

Er is voldoende marge om dit te doen, maar we weten ook dat dit niet op 1 - 2 - 3 kan en zal gebeuren. Het wordt een werk van langere adem. Hervredeling is echter de kern van elke oplossing nu de inkomensongelijkheid tot een ondraaglijk niveau is gestegen. Een eeuw geleden werd eveneens moord en brand geschreeuwd over de invoering van de vijfdaagse week, betaalde vakantie, pensioenen en sociale zekerheid. Het resultaat was uiteindelijk meer welvaart en een eerlijkere verdeling van de rijkdom. Check in deze de fraaie campagne '**Fight for €14**' (www.fightfor14.be).

3. Tegelijk gelijk

Voor ons is dit een verhaal over ongelijkheid. Ongelijkheid is een lelijk beest. We doen er alles aan om dit te bestrijden. Het uit zich op zo veel verschillende vlakken. Als vakbond maken we er een strijdpunt van om ongelijkheid op alle mogelijke vlakken uit te roeien. Ongelijkheid op vlak van geslacht is er zo eentje. En dat kan heel concreet aangepakt worden.

Kijk maar naar wat ze in IJsland gedaan hebben. Sinds 1 januari 2018 is het in IJsland wettelijk verplicht om mannen en vrouwen in dezelfde functie evenveel te betalen. Net als bij ons trouwens, zie de wet van 22/4/2012 ter bestrijding van de loonkloof.

Maar in IJsland moeten werkgevers aantonen dat ze mannen en vrouwen gelijk betalen. Als dat niet het geval is, worden de bedrijven beboet. Het Scandinavische land is daarmee het eerste ter wereld dat dit principe wettelijk verankert. Volgt België hun voorbeeld? **Een betere wet voor loongelijkheid m/v, een goed idee!**

Een andere, superbelangrijke vorm van ongelijkheid die we alsmaar vaker tegenkomen, is die wanneer bepaalde werknemers hetzelfde werk doen voor minder loon. Dat kan gewoon niet. We hebben het hier over het fenomeen van sociale dumping dat zowat overal in Europa als een etterende wonde opduikt. Een werkgever kan zijn werknemer uitsturen naar een andere lidstaat om daar voor zijn rekening te gaan werken.

Zo kan bijvoorbeeld een Roemeense aannemer van dakwerken tijdelijk zijn werknemers en zichzelf detacheren naar België. Maar voor hetzelfde geld laten Belgische transporteurs via postbusbedrijven of andere fraudeleuze mechanismen, Oost-Europese chauffeurs hier rijden waardoor ze onze Belgische loon-en arbeidsvoorwaarden niet moeten naleven.

Wij zeggen: gelijk loon voor gelijk werk. Deze oneerlijke concurrentie brengt jobs, lonen en veiligheid van alle werknemers in gevaar. Op deze manier worden Belgische werknemers opzij gezet en buitenlandse werknemers uitgebuit. De inspectiediensten moeten versterkt worden en kordate, concrete maatregelen dienen zich aan. Dat laatste zou wettelijk verankerd moeten zijn. **Een wet tegen sociale dumping, meer dan nodig!**

Een derde, vaak onderbelichte vorm om ongelijkheid te lijf te gaan zijn sterke **openbare diensten**. Sterke openbare diensten zijn cruciaal voor ons allemaal en de beste garantie op gelijke en betaalbare dienstverlening. Het gaat om stipt rijdende treinen, leerkrachten, politieagenten en buschauffeurs die hun job in de beste omstandigheden kunnen doen, voldoende kinderopvang ook en goed werkende en kwalitatieve ziekenhuizen en verzorgingsinstellingen... Geef je dit alles uit handen, dan kan je ervan op aan dat de inherente ongelijkheid in onze samenleving met de dag toeneemt.

Een vierde ongelijkheid die we liefst van al zien verdwijnen is het, vaak immense, verschil tussen de hoogste en laagste lonen. Dit loopt de spuigaten uit. Kennis is macht, luidt de uitspraak. Wel, als je in een bedrijf al zou weten hoe hoog die loonspanning is, dan geeft je dat als vakbondsafgevaardigde een belangrijk voordeel tijdens de onderhandelingen. Bedrijven moeten voor ons de loonspanning meedelen. Zo vertrekken we ietsje eerlijker en **gelijker** vanuit de startblokken op vlak van sectorale (loon)onderhandelingen.

4. Redelijk evenredig

Meer koopkracht en minder ongelijkheid is goed. Maar het is dan wel opletten geblazen dat de prijzen niet de pan uit swingen. Daarom is het o zo belangrijk dat de index niet mag gemanipuleerd worden. Dat niet alleen, er moet bovendien een échte prijzencontrole komen.

Want niet alleen de brandstofprijzen zijn van 2017-2018 fors gestegen, maar bijvoorbeeld ook gas (+17%), elektriciteit (+10%), tandverzorging (+8%), en dagelijkse producten zoals aardappelen (+11%).

Maar het zijn net de lagere en middeninkomens die verhoudingsgewijs een groter gedeelte van hun beschikbaar inkomen aan deze producten besteden. De indexering van lonen en uitkeringen compenseert dan wel de gestegen uitgaven van het gemiddelde gezin, maar niet in verhouding de uitgaven van de lagere inkomens. En brandstofprijzen tellen niet mee, want niet opgenomen in de gezondheidsindex.

De koopkrachtdiscussie onttaardt vaak in een spelletje welles-nietes en dit heeft uiteraard een ideologische grond. Werkgevers en regering kiezen de cijfers die hen het best uitkomen. Het probleem met veel studies over koopkrachtevoluties is dubbel: het gaat vaak over gemiddelden zodat een stijging van topinkomens een vertekend beeld oplevert. En men gooit vaak verschillende vormen van inkomen op één hoopje.

Het merendeel van de bevolking haalt enkel inkomen uit werk. Als je daar echter de inkomsten uit vermogen van de hogere inkomens bij gooit dan verandert het globale plaatje, maar voor de Belg die enkel zijn inkomen uit arbeid haalt, verandert dat niets natuurlijk.

Wat moet er dus gebeuren? De lonen moeten omhoog. De laagste lonen en het minimumloon moeten extra omhoog. De index mag niet gemanipuleerd worden en er moet een echte prijzencontrole komen. De btw op basisproducten moet omlaag, zoals die op elektriciteit terug naar 6 procent moet.



**Politici en werkgevers weten
wat we verwachten. Aan hen
om met ons in overleg te gaan.**

ABVV



**Nee,
de planeet
hoeft niet
gefrituurd
te worden**

Brief 2

Nee, de planeet hoeft niet gefrituurd te worden

Waarde klimaatkameraad,

Mens en planeet raken hoe langer hoe meer uitgeput. De mens is niet alleen opgebrand, ook onze planeet wordt gestaag gefrituurd. Het is meer dan ooit belangrijk om dit een halt toe te roepen. En dat kan.

Zoals we voor onszelf zorg dragen, moeten we dat ook doen voor onze planeet. De transitie naar een klimaatneutrale economie is een van de grootste uitdagingen van onze tijd. Dit is geen idee, maar een pertinente noodzakelijkheid. Dit moet gewoon. Anders zal er niet veel ruimte meer zijn om in discussie te treden met elkaar. Dit vergt dus een ferme investering.

1. Investeringspact

Juist daarom pleiten we met het ABVV voor een toekomstgericht **investeringspact**. Wat bedoelen we daar juist mee? Wel, het gaat erom schulden door middel van duurzame economische groei geleidelijk af te bouwen. Er moet dringend een robuust investeringsprogramma komen dat zich richt op werkgelegenheid, opleidingen en technologie.

Een sterke overheid is hierin de grootste partner. Overheidsinvesteringen zijn in staat om duurzame economische groei op een evenwichtige manier te stimuleren en ervoor te zorgen dat er genoeg kwalitatieve jobs voorhanden zijn. De geschiedenis leert ons trouwens dat de overheid op deze manier in betere financiële papieren komt.

Een eerste, belangrijke factor is om in tijden van economische neergang (en herstelperiode), de **Europese schuld- en begrotingsnorm op te schorten**. De Europese begrotingsregels verlengen en verhefveren recessies. Dat moet ophouden. Dit komt niemand ten goede. Bovendien moeten de Europese begrotingsregels worden herzien zodat groeibevorderende overheidsinvesteringen buiten de Europese begrotingsnorm worden gehouden.

Ten tweede moet **het grote in België opgebouwde investeringsdeficit** weg. We investeren hier nog veel te weinig in infrastructuur. Als je kijkt naar landen met eenzelfde welvaartsniveau (Nederland, Frankrijk, Duitsland) dan spenderen we veel te weinig in het onderhoud van de wegen en waterwegen, de verdere uitbouw van onze havens, de bouw van nieuwe sluizen, openbaar vervoer en mobiliteit, energie, onderwijsinstellingen, R&D, zorg... Dat moet helemaal over een andere boeg gegooid worden. Sterke, betaalbare en toegankelijke openbare diensten zijn een belangrijke hefboom richting een gedeelde omslag naar een klimaatneutrale economie.

2. Energie efficiënt?

Onze strategie naar die transitie richting een klimaatneutrale economie is sterk gebaseerd op hernieuwbare energiebronnen. Maar ook het hergebruik van grondstoffen, energie en materiaal spelen een zeer belangrijke rol.

In theorie moest de vrijmaking van de energiemarkt voor meer concurrentie zorgen tussen energieleveranciers wat op zijn beurt zou leiden tot lagere prijzen en een betere dienstverlening voor de consumenten. Draaide dat even anders uit. Engie-Electrabel heeft een overweldigend aandeel in de markt van zowel de productie van elektriciteit, de levering van elektriciteit en aardgas als de bevoorrading van aardgas gekregen. Wie is daar het grootste slachtoffer van? Wij, werknemers en consumenten. Het Vlaams ABW berekende dat gezinnen tot 150 keer meer betalen dan bedrijven voor bepaalde heffingen op de energiefactuur.

De spelregels moeten worden vastgelegd via een transparante en democratisch gecontroleerde wetgeving. Die spelregels moeten er onder andere voor zorgen dat er een gunstig investeringsklimaat wordt gecreëerd voor nieuwe spelers, en ze moeten een eerlijke toegang tot de elektriciteits- en gasnetten waarborgen.

3. Een andere mobiliteit

Toegang, het is een heel belangrijk begrip in de transitie naar een klimaatneutrale economie. Mobiliteit gaat over toegang. Maar, uiteraard over meer dan alleen maar dat. Openbaar vervoer is een belangrijke hefboom en sleutel. Betere verkeersdoorstroming, betere luchtkwaliteit en toegenomen vrijheid om te gaan en staan waar je wil. Het is een kwestie van gezond verstand.

Een veranderende mobiliteit betekent dus niet dat we plots met z'n allen thuis opgesloten gaan zitten. Het betekent net dat er méér opties beschikbaar worden. Dus geen nood, maar we moeten wel op een hele andere manier omgaan met ons mobiliteitsvraagstuk. En daarbij moet er uiteraard rekening gehouden worden dat die veranderende mobiliteit ook betaalbaar is voor iedereen.

Naast industriële clusters in China en India, behoren ook Parijs, Antwerpen (en bij uitbreiding de rest van Vlaanderen) tot de meest vervuilde plekken op aarde. Jep, dat lees je goed. De concentraties stikstofdioxide, dat vrijkomt bij de verbranding van fossiele brandstoffen, moet de alarmbellen doen rinkelen. Het is met andere woorden hoog tijd voor wat meer politieke moed en visie.

Gratis openbaar vervoer is een mooie stap in de goede richting. De praktische gevolgen en de gezondheidseffecten maken zulk een investering onmiddellijk de moeite waard, zeker op een planeet die stilaan in brand staat. In tegenstelling tot F35-gevechtsvliegtuigen, betalen gratis treinen, trams en bussen zichzelf wél terug.

4. *There are no jobs on a dead planet!*

Klimaatkameraden, verenigt U! Als vakbond nemen we bovendien onze verantwoordelijkheid op in het intersectoraal en het sectoraal sociaal overleg. De innovatie-cao's op sectorniveau vormen een opstapje richting duurzame transformatie. Ook beleggingen in de schoot van de sectorale fondsen moeten beantwoorden aan de criteria van duurzaamheid, koolstofarme investeringen en jobs.

Werknemers zijn het meest aangewezen om die omslag in te zetten. Zij hebben knowhow, kennen de kneepjes en zien ook wat beter kan. De regeringen in ons land moeten dringend rekening houden met de stem van de werknemers in dit hele gesprek. Dat gebeurt nu helemaal niet. Dat moet dus anders.

Bedrijven horen hun werknemers correct te informeren: hoeveel ze uitstoten, op welke manier ze materialen en/of grondstoffen hergebruiken en wat ze doen om het energiegebruik te verminderen. Het beleid hierin, moet via het sociaal overleg, worden bestudeerd en bijgestuurd.

In Parijs gingen onze regeringen in 2015 een engagement aan om de klimaatverandering binnen de perken te houden. Vier jaar na de ondertekening van het Akkoord van Parijs, blijkt dat het akkoord onvoldoende is. In ons land zien we een gigantisch gebrek aan daadkrachtig beleid op vlak van klimaat. Onze ministers struikelen over elkaar in de zoektocht naar excuses, maar er zijn geen valabele excuses mogelijk voor dit wanbeleid.



Er is maar één alternatief, en dat is een klimaatrechtvaardig, sociaal alternatief.

ABVV



**Meer
grip
op je
leven?
Dat kan!**

Brief 3

Meer grip op je leven? Dat kan!

Burn-out en stress, het lijken wel de ziektes van deze tijd. Iedereen kent wel iemand die er onder te lijden heeft (gehad). Er is wat gaande. Hoge werkdruk, onhaalbare doelstellingen, software die het werktempo bepalen, te weinig personeel, ICT-snuifjes die de grens tussen werk en privéleven doen vervagen. Voor veel werknemers is dit dagelijkse kost.

We moeten meer inzetten op (levens)kwaliteit. Daar draait het allemaal om. Het is voor ons heel belangrijk dat werknemers op goede, evenwichtige en aangename plekken kunnen werken in een job die werkbaar is, een job die je een goed gevoel geeft als je thuiskomt. Werken op een plek waar je ofwel helemaal uitgeperst wordt (burn-out) ofwel afgestompt wordt (bore-out) zou niet mogen. Arbeid is voor een groot stuk zingeving. Het is een zeer belangrijk deel van onze identiteit. Dan is het toch maar normaal dat we daar zorg voor willen dragen? Want onze gezondheid gaat over de rooie. Dit moet anders. En dat kan op 5 manieren:

1. Meer vrije tijd

Zoals onze enquêtes **Modern Times** al meermaals bewezen, onze flexibiliteit bereikt haar grenzen. Het ABVV is onder andere om die reden, pleitbezorger voor een kortere werkweek. **Want collectieve arbeidsduurvermindering (CADV)** met loonbehoud is goed voor iedereen. Dit strijdpunt trachten we te bereiken

via het sociaal overleg en sensibilisering via campagnes, debatten, artikelen en acties. CADV is een historische eis van de vakbeweging, die altijd met minachting werd verworpen door de werkgevers. Desalniettemin staat CADV in de sterren geschreven.

Want het heeft een pak voordelen. Het vermindert de structurele werkloosheid. Het biedt concrete oplossingen op vlak van gezondheid en veiligheid op het werk. Het zorgt voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen en creëert een evenwichtige relatie tussen werk-privé. Het is als kers op de taart goed voor onze werkgelegenheid en productiviteit.

Als ABVV staan we dus het idee voorop waarin de sociale gesprekspartners op een evenwichtige en correcte manier met elkaar kunnen onderhandelen over dit belangrijke onderwerp. Dat moet gewoon. En dat kan door een onderhandelingsmarge de naam waardig en een **heroriëntering van bestaande bijdrageverminderingen**. Door de taxshift van de regering-Michel zullen de basis patronale bijdragen geleidelijk aan verminderen van ongeveer 32,40 % naar 25 %. Wij eisen dus dat deze verminderingen altijd gekoppeld moeten zijn aan bijkomende duurzame aanwervingen, bvb. in het kader van CADV.

2. Meer perspectief

Werkbaar werk is niet alleen meer evenwicht tussen werk en privé. Dat is ook, met het vooruitzicht op pensioen, rustig en stelselmatig afbouwen. Daar draait het vaak om op de werkvloer: vooruitzichten, perspectieven en zekerheid. Het vooruitzicht om binnenkort enkele dagen verlof te hebben of

op een promotie, het perspectief op beterschap of om jouw carrière op een rustige manier af te sluiten, geeft goede moed en houdt ons als werknemers recht.

Als je ouder wordt, denk je uiteraard aan het wat rustiger aan te doen of aan je pensioen. Een betere eindloopbaanregeling dient zich dus aan. Wil je wat minder werken, omdat het gewoon minder goed lukt (fysiek of mentaal), dan kon je dat vroeger in een landingsbaan of via tijdskrediet vanaf 55 jaar. **Vanaf 2019 kan dit niet langer.** De regering-Michel trok die leeftijd immers op naar **60 jaar**.

Een landingsbaan is voor veel oudere werknemers nochtans de enige manier om het te kunnen blijven bolwerken. Daarom gaan wij voor wettelijke garanties op een betere eindloopbaanregeling via het recht op tijdskrediet-landingsbanen (halftijds of 1/5de) met RVA-uitkering op 55 jaar en via recht op SWT voor belastend werk en lange loopbaan vanaf **58 jaar** en recht op SWT voor herstructurering of ondernemingen in moeilijkheden vanaf **56 jaar**. Het optrekken van de voorwaarden voor pensioen (leeftijd van 65 naar 67 jaar), vervroegd pensioen en werkloosheid met bedrijfstoeslag laten zich voelen.

3. Meer zorg

De beste bescherming waar we in ons land nog steeds van kunnen genieten, is die van de sociale zekerheid. De sociale zekerheid biedt een houvast (zie hoofdstuk 5). Bovendien is het iets waar we samen voor instaan. Maar wat ook zekerheid biedt, zijn de openbare diensten. Het is daarom zo belangrijk dat hierin

structureel geïnvesteerd wordt. Ook omdat openbare diensten een essentiële bijdrage leveren aan de sociale en economische ontwikkelingen in ons land. Maar als we spreken over meer zorg, dan vinden wij dat er dringend werk gemaakt moet worden van het wegwerken van die stijgende zorgnoden in de social profit-sectoren. Het personeel kreunt er onder besparingen, de stijgende werkdruk en personeelstekorten. En patiënten of zorgbehoevenden krijgen daardoor niet altijd de zorg die ze nodig hebben of de kwaliteit waar ze recht op hebben. Dat moet anders.

Het ambtenarenstatuut in de openbare diensten biedt perspectief voor het personeel, maar ook voor de gebruikers. Daarom dat we een einde willen stellen aan de neerwaartse harmonisering van hun statuut. De overheid moet als werkgever toch ook zijn verantwoordelijkheid opnemen?

Het begrotingsbeleid moet best ook altijd voorrang geven aan (sociale) investeringen, aan sociaal beleid en het stimuleren van de vraagzijde. Niet? Dat gebeurt nu echt nog véél te weinig. Ook zorg voor de verre buur is belangrijk. Wij willen dan ook dat steeds 0,7% van het BBP (bruto binnenlands product) wordt ingezet op overheidssteun voor ontwikkelingssamenwerking.

Draag ook meer zorg voor werknemers, zeggen wij in koor tegen de volgende regering. Erken, om te beginnen, de professionele uitputting (burn-out) als beroepsziekte. In dat kader is het ook interessant om, heel concreet, een gecentraliseerd register aan te maken met een lijst risico's verbonden aan jouw beroep. Zo ook zou een algemeen medisch dossier moeten worden aangelegd waarin die gegevens worden opgenomen.

Daarom dat de onafhankelijkheid van arbeidsgeneesheren versterkt moet worden en een herziening zich opdringt van de rol van preventieadviseurs psychosociale belasting om werknemers beter te kunnen ondersteunen.

4. Meer kwaliteit

Wij zijn fan van kwaliteitsvol werk. Een job waar je je niet te pletter werkt, een job waar je een goed, vast loon krijgt waar je verder op kan bouwen, een job waar je niet in constante onzekerheid leeft en weet dat je morgen nog kan terug keren. Gemoedsrust is de olie voor een goed leven.

Daarom dat we inzetten op volledige tewerkstelling. Of anders gezegd, zero-werkloosheid moet het streefdoel zijn.

Wij staan dus een beleid voorop dat voluit inzet op kwaliteitsvolle jobs aan correcte arbeidsvoorwaarden en een goed statuut. Het **sociaal overleg** speelt hier de eerste viool. Daarom ook dat het beter ondersteund moet worden (bijv. door de oprichting van sectorale werkbaarheids- of demografiefondsen) en elke vorm van **flexibiliteit** moet een *'onderhandelde flexibiliteit'* betreffen.

Het ABW maakt er daarom ook een speerpunt van dat de praktijk van **opeenvolgende dag-contracten verboden wordt**. De misbruiken met dagcontracten hebben lang genoeg geduurd. Je moet maar eens 6 of zoveel jaar aan een stuk werken met zulke contracten. Die onzekerheid vreet aan de gezondheid en het geluk van mensen. Dus moet er gewoon een einde gesteld worden aan deze praktijken.

Er zou ook eens meer duidelijkheid mogen komen in de zgn. **platformeconomie**. Onzekerheid was lang troef. Van deze 'Uber-uitdaging' eisen wij een 'Deliveroo-deal'. Daarmee bedoelen we: geef werknemers in de platformeconomie het statuut en de sociale bescherming van loontrekkende.

We kunnen er niet om heen dat technologie een zeer belangrijke plek heeft verworven in onze private en professionele middens. We liken, sharen en tweeten constant. We mailen en appen er op los. We zijn altijd en overal verbonden met alles en iedereen. Ook met onze job of werkomgeving. Die virtuele leiband is ongezond. **Daarom is dat recht om onbereikbaarheid zo belangrijk anno 2019.**

Het recht om onbereikbaar te zijn, vereist een herdenken van de werk/privérelatie: het gaat lijnrecht in tegen de filosofie om alsmear langer en meer te werken. Het recht om onbereikbaar te zijn, kan in die zin zelfs gezien worden als een manier om een mentaliteitswijziging teweeg te brengen ten voordele van arbeidsduurvermindering.

5. Meer grip

Gemoedsrust op professioneel vlak is niet het enige dat je vooruit helpt. Ook goed weten waar je voor staat in je dagelijks leven helpt je verder. Een betere combinatie werk en privéleven is dus een fundamentele voorwaarde. Want wat te doen wanneer je gezin uitbreidt? Wat te doen wanneer je er alleen voor staat? Wat te doen wanneer je iemand hebt waar je vaak

voor moet zorgen? Dit zijn zaken die een onnoemelijke druk op onze schouders leggen. Structurele hulpmaatregelen dienen zich aan.

Zo vinden wij dat het **ouderschapsverlof verdubbeld** moet worden bij eenoudergezinnen. Het is toch maar normaal dat iemand die er alleen voor staat evenveel kansen krijgt als een koppel? Of stel dat je voor iemand moet zorgen (een ouder, grootouder, schoonvader ...). Dan is het toch maar normaal dat je daar de tijd en ruimte voor kan hebben. Daarom: **recht op 5 betaalde afwezigheden per jaar voor zorg aan naasten.**

Of **jullie/je verwacht(en) een kindje**. Er komt dan heel wat op je af. Het systeem vandaag is niet langer afgesteld op de huidige realiteit. Pas dat systeem dus aan. En dat kan gemakkelijk. Via **1)** verplicht geboorteverlof van minstens 20 dagen zonder inkomensverlies; **2)** geen inkomensverlies tijdens de zwangerschapsrust; **3)** geen verlies van prenataal verlof bij ziekte en evenmin in het geval van preventieve werkverwijdering; **4)** het optrekken van uitkeringen voor zorgonderbrekingen en voor alleenstaanden tot op het niveau van de ziekte-uitkeringen. Zo vermijden we dat we onder de druk van alledag bezwijken. (Het hele punt over eindeloopbanen, zoals we dat hierboven beschreven, kadert hier uiteraard ook in. Maar zoals je leest, kan ons leven echt wel vergemakkelijken.)

Meer grip krijg je natuurlijk ook door kennisopbouw. Dat kan aangescherpt worden via **degelijke opleidingen en vormingen**. Het is daarom dat je als werknemer, zeker gegeven digitalisering/automatisering, bij de pinken moet zijn met de

recentste ontwikkelingen. Investeren in opleidingsprogramma's zijn hier natuurlijk hét antwoord bij uitstek op. Elke werknemer moet best - naast het recht op betaald educatief verlof - individueel recht hebben op 5 dagen opleiding per jaar.

Het is in deze ook dat wij pleiten voor een échte jobdeal, op alle beleidsniveaus en via de sociale gesprekspartners. Jobgarantie biedt grip, biedt zekerheid, zeker ook voor werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Dat kan aangepakt worden via garanties op een kwaliteitsvolle stage- of werkervaringsplaats; garanties op inschakelings- en werkloosheidsuitkeringen; een garantie op een effectieve en afdwingbare reglementering om discriminatie op de arbeidsmarkt uit te bannen (waaronder praktijktesten); een garantie op een inclusief (arbeidsmarkt)beleid naar migranten, vluchtelingen, mensen zonder papieren en dit in het kader van een migratie- en asielbeleid met respect voor de sociale en humanitaire rechten.

Het valt dus buiten kijf dat tijd, zorg, perspectief, kwaliteit en grip de garanties zijn op werkbaarder werk.



ABVV



**Sociaal
overleg,
samen
overweg?**

Brief 4

Sociaal overleg, samen overweg?

Waarde kameraden,

Laat ons deze brief beginnen met een streepje geschiedenis. De Tweede Wereldoorlog zit er op. Een van de gruwelijkste pagina's in onze wereldgeschiedenis wordt omgeslagen. Hoop overspoelt ons continent, ook hier, in ons land. Hoop op samenwerking, op de toekomst, op vrede en rust. De Tweede Wereldoorlog en ook het verzet inspireren, het ideeëngoed van de socialistische vakbond. Daaruit groeit een modern syndicalisme, een sterke vakbond, die in de naoorlogse periode een onmisbare schakel wordt in de maatschappij.

Vanaf 1945 is het Algemeen Belgisch Vakverbond, het ABVV, een representatieve gesprekspartner, binnen de onderneming maar ook op sectoraal en federaal niveau. Het ABVV is niet meer weg te denken uit het Belgisch sociaal overleg.

Het sociaal overleg legde sindsdien dus een immense weg af. Tot vandaag, anno 2019. Er zijn heel wat actoren in onze samenleving die, vanuit een dubieuze agenda, het sociaal overleg (en sociale acties), het liefst van al zien verdwijnen. Ze laten geen kans voorbij gaan om het sociaal overleg te torpederen (vaak met een hele resem non-argumenten). Wij zeggen: respecteer ons Belgisch overlegmodel op elk niveau (interprofessioneel, sectoraal en bedrijf) omdat dit solidariteit garandeert voor alle werknemers.

We eisen dat de (volgende) **regering systematisch voorrang geeft aan het sociaal overleg en de afspraken uit dat overleg respecteert**. Dit geldt in het bijzonder voor het stakingsrecht. Het **stakingsrecht** is een essentieel onderdeel van de collectieve onderhandeling en de vakbondsvrijheid. Zonder stakingen hadden we geen weekend, geen betaald verlof, geen stemrecht. Maar dit recht staat sinds enkele jaren zwaar onder druk.

Daarnaast is het van belang dat werknemers meer inspraak krijgen in het bedrijfsgebeuren. Dat kan enkel wanneer werknemersvertegenwoordigers en vakbondsafgevaardigden **beter beschermd worden**. Als je kijkt naar de afgelopen 2 jaar, dan merk je dat er stilletjes wordt geknabbeld aan onze syndicale vrijheden en rechten. Dit moet stoppen. Dit is voor ons een **absolute 'no pasaran'**.

Wij staan ook op onze syndicale strepen wanneer we het hebben over de bescherming van werknemersvertegenwoordigers/ vakbondsafgevaardigden in de OR en CPBW. Dat kan via bijvoorbeeld een **effectief re-integratierecht voor werknemersvertegenwoordigers** die zonder erkende redenen ontslagen worden.

Een democratie heeft baat bij een gedegen, eerlijk en evenwichtig benadering van het sociaal overleg rond arbeid en sociale bescherming. Elk wetsontwerp en Koninklijke Besluit op dit vlak dient verplicht voor advies aan de NAR (of de CRB) voorgelegd te worden. Enkel zo kan men voorrang geven aan het sociaal overleg voor alles wat een impact heeft op arbeid of sociale bescherming. Dat is toch maar normaal?

Maar het mag meer zijn. Wij geloven hard in dat sociaal overleg. Bouw het verder uit, zeggen wij. En dat kan, door bijvoorbeeld te voorzien in voldoende sociaal bemiddelaars. Zij bieden technische hulp waar nodig en kunnen zo op termijn de vrede bewaren.

Om die sociale vrede zo goed als mogelijk te bewaren, lijkt het ons aangewezen dat de sociale gesprekspartners zélf kunnen bepalen op welke wijze collectieve arbeidsconflicten kunnen voorkomen worden en hoe deze in goede banen kunnen worden geleid. Syndicale acties dienen expliciet uitgesloten te worden van het toepassingsgebied van de terrorismewetgeving, van gemeentelijke administratieve sancties, en van het strafwetboek.

Wij eisen sancties tegen werkgevers die rechtstreeks (of onrechtstreeks) druk uitoefenen op het goede verloop van de sociale verkiezingen. Zo riep Accent Job in 2016 hun werknemers op niet deel te nemen aan sociale verkiezingen. In ruil daarvoor zouden zij een smartphone en een extra dag vakantie krijgen. Ongehoord. Dit is een aanfluiting van onze democratie.

Die economische democratie kan versterkt worden door kennis en informatie. Kennis is macht, wordt wel eens gezegd. Wel, meer rechten op informatie en inspraak voor werknemers, onder meer in het kader van bedrijfsherstructureringen, zorgt dat uitdagingen zoals robotisering en/of digitalisering met recht en reden aangepakt kunnen worden.



Werknemers, en niet alleen maar winsten, horen centraal te staan in het bedrijf. Zij zijn de drijvende kracht. En een goed, gedegen sociaal overleg is er de katalysator van!

ABVV

**Het 'Sociale'
en het 'Zekere'**

**zal onze
maatschappij
stelselmatig
verbeteren**

Brief 5

Het 'Sociale' en het 'Zekere' zal onze maatschappij stelselmatig verbeteren.

Waarde kameraden,

De Sociale Zekerheid en het ABW: **dat zijn twee handen op één buik**. Wij zijn de vurigste verdedigers van dit zekerheidsmechanisme. Iedereen moet kunnen rekenen op sociale bescherming en een waardig inkomen, ongeacht of dit uit werk voortkomt of niet. Een waardig inkomen, daar draait het voor ons om.

Onze sociale zekerheid (SZ) moet daarom een federale, algemene sociale verzekering blijven die zowel een voldoende minimumbescherming garandeert als een verzekering van de verworven levensstandaard inhoudt. Gezondheidszorgen, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, pensioen. Iedereen krijgt vroeg of laat te maken met de SZ: als ontvanger en als degene die bijdraagt.

Het is een verzekering die op vele vlakken beter moet/kan. In de eerste plaats moet de financiering breder en duurzamer. Maar daar komen we straks op terug. Eerst even dit.

1. Verzorg het sociale

Laat ons direct even met de deur in huis vallen. Het ABVV eist dat **alle sociale uitkeringen worden opgetrokken tot 10% boven de (geactualiseerde) armoedegrens**. De volgende regering moet mensen uit armoede halen door toereikende en toegankelijke inkomens te garanderen. Het kan toch niet dat 1 Belg op 6 nog altijd moet rondkomen met een inkomen onder de Europese armoedegrens? Ook de bestaansminima en het leefloon (buiten SZ) moeten opgetrokken worden. Dit hele pakket vormt een fundamentele pijler in de strijd tegen armoede.

Een belangrijke eerste stap hierin is het garanderen van de **welvaartsenveloppe aan 100%**. Dat is nu niet steeds het geval. Die enveloppe is net bedoeld om uitkeringen te laten stijgen. Wie al dan niet tijdelijk aangewezen is op een vervangingsinkomen, moet hier menswaardig van kunnen leven. Nu zitten de laagste uitkeringen ver onder de Europese armoedegrens: een alleenstaande krijgt een leefloon van 867 euro, 216 euro onder die grens. Voor een gezin van twee volwassenen en twee jonge kinderen is dat 1.156 euro. Probeer daar maar eens van te leven.

Beter zou zijn dat we de sociale uitkeringen afstellen richting 75% van het gemiddeld verdiende loon.

Daarnaast ook: mensen die een huis delen, zijn niet noodzakelijk 'samenwonenden'. Dat onderscheid is cruciaal wanneer ze een uitkering ontvangen. Als elke bewoner instaat voor zijn eigen levensonderhoud, gaat het om 'alleenwonenden' en hebben ze recht op uitkeringen voor alleenstaanden. In

vakjargon heet zo iets: de individualisering van de uitkeringen progressief doorvoeren. Heel wat jongeren die op eigen benen willen of moeten staan, huren een kamer in een huis dat ze met anderen delen. Voor velen is dit de enige manier om een betaalbare woning te vinden. Maar voor wie recht heeft op een werkloosheidsuitkering, brengt dit rechtsonzekerheid met zich mee.

Hoewel zij alleenstaand zijn en alle kosten van hun levensonderhoud zelf dragen, beschouwen sociale zekerheidsinstellingen hen vaak als 'samenwonend' enkel en alleen omdat ze met verschillende mensen op hetzelfde adres wonen. Het gevolg is dat hun **uitkeringen fors verlagen**. Dit gebeurt dan met terugwerkende kracht waardoor ze uitkeringen moeten terugbetalen. Soms komt er nog een sanctie bovenop omdat ze een valse verklaring zouden hebben afgelegd.

We springen even van jong naar oud. Naar de pensioenen, dus. Nu zijn de pensioenen al enkele jaren één van die thema's waar we meermaals en met veel vuur over spreken (en actie voeren). Waar je **pensioen gemoedsrust** zou moeten brengen, zien we dat het verhogen van de pensioenleeftijd en het alsmaar knabbelen aan het stelsel en het pensioenbedrag, mensen alleen maar zorgen en onrust geven. Niet alleen omdat onze gemiddelde pensioenen flirten met de armoedegrens, maar ook omdat dit compleet onrechtvaardig is. Dat moet anders. We moeten naar een systeem gaan dat mensen op het einde van hun carrière, zekerheid geeft. Punt uit.

Ten eerste zou het heel wat werknemers die het einde van hun loopbaan naderen, meer rust geven als ze weten dat het werk dat ze doen, al dan niet als belastend wordt gezien zodanig dat zij wat vroeger kunnen stoppen met werken. Hiervoor kijken we best naar arbeidsorganisatie, fysieke belasting, verhoogd veiligheidsrisico en psychosociale belasting.

Ten tweede moet de leeftijd voor pensioen teruggedraaid worden naar 65 jaar, het vervroegd pensioen op 62 jaar (na 40 jaar loopbaan); recht op vervroegd pensioen voor belastend werk op 60 jaar na 35 jaar belastend werk of na 40 jaar loopbaan waarvan 20 jaar belastend werk.

Ten derde moet het minimumpensioen opgetrokken worden naar 1.500 euro netto. Dit is het absolute minimum om van te leven wanneer je met pensioen bent. Onze pensioenen behoren tot de laagste in Europa. Het gemiddeld pensioen van vrouwen ligt op 882 euro tegenover 1.181 euro voor mannen. Dit is een armoederisico want de armoededrempel ligt op 1.157 euro per maand. Vrouwen hebben haast twee pensioenen nodig om hun rusthuisfactuur te kunnen betalen. Maar het kan anders. Door te investeren in deftige pensioenen.

Daarom dat we ook pleiten voor een wettelijk pensioen van 75% van het gemiddeld verdiende loon, volwaardige gelijkstelling voor het pensioen van periodes met sociale uitkeringen of periodes gelijkgesteld met werk, een inhaaloperatie voor de oudste en vaak laagste pensioenen en recht op een minimumpensioen na 30 jaar halftijds werk. Te veel vrouwen hebben immers geen toegang tot een minimumbescherming.

2. Ziek zonder zorgen

Hoe langer iemand arbeidsongeschikt is, hoe belangrijker het wordt om hen de kans te geven terug aan de slag te gaan. Een **beter re-integratiebeleid** van langdurig zieken is dus nodig. Want we stellen vast dat hoe langer de werknemer wegblijft van zijn werk, hoe kleiner de kans is dat hij ernaar terugkeert.

Daarom dienen zich enkele concrete maatregelen aan: trek de periode gewaarborgd loon op naar 2 maanden (preventie); garandeer een opzegvergoeding in geval van medische overmacht; vervang de zieke werknemer en garandeer dat hij/zijn het werk kan hervatten na ziekte; waarborg het individueel recht op aangepast werk of op re-integratie op een andere arbeidspost (of op progressieve werkhervatting met een correcte vergoeding); verzeker een gewaarborgd loon tijdens deze periodes van aangepast werk en voor werknemers erkend in bijzondere of wisselende gezondheidssituaties; verplicht ondernemingen een kadaster (aantal zieken, types van ziekten, afwezigheidsduur, genderdimensie...) aan te leggen.

3. Zorg zonder zorgen

Als we het over het budget voor onze gezondheidszorg hebben, hebben we het als snel over de zgn. 'groeinorm'. Dit wettelijk vastgelegd percentage bepaalt de jaarlijkse stijging van het gezondheidsbudget. Vroeger lag deze op 4,5%. De besparingsregering-Michel bracht ze terug naar 1,5%. Dat is niet werkbaar. Daarom: **breng de groeinorm terug naar 3%**. Want zonder ruimte om te groeien, zal onze gezondheidszorg zich niet kunnen aanpassen.

Er zijn een pak concrete maatregelen die genomen kunnen worden. Een overzicht: versterk de sociale inspectie. Dit is belangrijk om preventief te kunnen werken en werkgevers, indien nodig, tot hun verantwoordelijkheid te roepen. Maak eerstelijns gezondheidszorgen beter toegankelijk via 100% terugbetaling en via een derde betalingsstelsel. Begin daarbij met kinderen tot 18 jaar. Verlaag de drempels voor de maximumfactuur; ken een verhoogde tegemoetkoming automatisch toe voor kwetsbare gezinnen. Solidariseer de ereloonsupplementen in ziekenhuizen. Hou geneesmiddelen betaalbaar en stem ze af op de gezondheidsbehoeften van de bevolking. Kom tegemoet aan niet-ingevulde behoeften, zoals eerstelijns geestelijke gezondheidszorg, tandprotheses, oogcorrecties, hoorapparaten, etc.

4. Verzeker het zekere

Maar, hoe je het ook draait of keert, hou onze sociale zekerheid betaalbaar. Daarom staan wij voor **een herziening van de wet op de financiering van de SZ**. Op deze manier wordt een alternatieve financiering sluitend en wordt de evenwichtsdotatie op lange termijn verzekerd.

Samen sterk is onze slogan. Dat geldt in zekere zin ook voor onze sociale zekerheid. We dragen er allemaal voor een stuk aan bij. Dat is een robuuste, gewaarborgde solidariteit. En nochtans wordt daar de laatste jaren stevig op ingehakt. Een afbouw van dat 'robuuste', die 'gewaarborgde' en dat 'solidaire', moeten we proactief zien te voorkomen. Wat dus best verzekerd wordt, is de betaalbaarheid van onze sociale zekerheid. En dat kan. Daarom dat het goed zou zijn mochten alle extralegale voordelen hier ook aan bijdragen.

Zorg er voor dat toegekende bijdragenverminderingen instaan voor de creatie van bijkomende werkgelegenheid. Dat zorgt automatisch ook voor meer kwaliteitsvolle jobs waardoor er meer vrije tijd voorhanden is (CADV). Een andere manier om onze sociale zekerheid verder te financieren kan door drempels weg te werken.

Zo zijn er drempels die enerzijds verhinderen dat de lonen minstens de productiviteitsgroei volgen (herziening wet '96). Anderzijds is het aangewezen dat we een extra-werkgeversbijdrage instellen van 1% voor de financiering van onze pensioenen.

De financiering van onze sociale zekerheid mag nog robuuster. Wij staan voor een verbreding van de bijdragebasis. Ten eerste voeren we best **een algemene sociale bijdrage** op alle vormen van inkomen en voor alle belastingbetalers in. Ten tweede boren we fiscale bronnen aan. Schaf het belastingvoordeel uit de 3de pijler af. Hierdoor komen er middelen vrij. Voer daarenboven een progressieve belasting op inkomsten uit de 2de pijler.

Maak eindelijk werk van een meerwaardebelasting op aandelen en onroerend goed, een jaarlijkse belasting op het vermogen en voer een effectieve strijd tegen **sociale en fiscale fraude**.

Hou op met cadeaus te geven aan werkgevers in de vorm van patronale bijdrageverminderingen. Extra financiering kan en moet gevonden worden bij grote vermogens door de invoer van een algemene sociale bijdrage.

ABVV

**“En wie gaat
dat allemaal
betalen?!”**

Brief 6

“En wie gaat dat allemaal betalen?!”

Waarde kameraden,

“Wie gaat dat betalen?!”

Dat is de dooddoener waarmee de politieke rechterzijde sociale voorstellen meteen en altijd afbrandt. Of het nu gaat om degelijke publieke diensten, zoals openbaar vervoer, of waardige minimumlonen en pensioenen, de bevolking moet koste wat het kost wijsgemaakt worden dat er geen geld voor beschikbaar is, dat we “nu moeten snoeien om te groeien”, dat we de “tering naar de nering moeten zetten”, enzovoort. Het bekende riedeltje.

We eisen een rechtvaardige **verdeling** van inkomens en vermogens. Wat een fundamentele bijsturing van het fiscaal beleid inhoudt. Hoe? Heel eenvoudig: **1)** alle inkomens op een globale en progressieve manier belasten: een euro = een euro, **2)** het invoeren van een meerwaardebelasting en van een jaarlijkse belasting op grote vermogens, en **3)** door het invoeren van een minimumbelasting in de vennootschapsbelasting.

De Belgische personenbelasting kent een aanzienlijke progressiviteit, maar enkel voor inkomens uit arbeid. Inkomens uit kapitaal ontsnappen aan deze progressiviteit. Ze worden forfaitair belast, zoals intresten en dividenden, of amper belast, zoals huurinkomsten. Wij pleiten daarom voor een globalisering van de inkomsten. Een rechtvaardige fiscaliteit die

veronderstelt dat alle inkomens gekend zijn en op een globale en progressieve manier worden belast volgens het principe: een euro is een euro, ongeacht hoe die euro werd verdiend (werk, intrest, huur...).

Wij pleiten voor een **verschuiving** naar vermogens- en kapitaalbelastingen. Wij denken in eerste instantie aan de invoering van een meerwaardebelasting op aandelen (en onroerend goed). België is één van de enige Europese landen waar dit niet bestaat. Daarnaast zijn wij voorstander van een rechtstreekse, jaarlijkse belasting op grote vermogens (met uitzondering voor de eigen woning). Er is trouwens een goede economische reden om zo'n belasting in te voeren. Het zou grote vermogens ertoe aanzetten om hun geld te investeren in plaats van het louter op te potten.

Het is maar rechtvaardig dat bedrijven ook op een faire manier belastingen betalen. Richt een vennootschap op en je ontsnapt aan de progressieve personenbelasting. Een gekende fiscale ambtenaar zei ooit, als boutade: "zij die in België vennootschapsbelasting zouden moeten betalen, betalen in feite niets en zij die vennootschapsbelasting betalen, zouden in feite onder de personenbelasting moeten vallen."

Fiscale ontwijking via management- en andere eenpersoonsvennootschappen is een plaag en op geen enkele manier te rechtvaardigen. Waarom zou meneer of mevrouw Schildermans meer belastingen moeten betalen dan BVBA Schildermans, terwijl het onderliggend om juist dezelfde economische activiteit gaat? Voer dus een echte minimumbelasting in de vennootschapsbelasting in en schaf de notionele intrestaftrek (of gelijkwaardige

vervangingsmaatregel) en het verlaagd tarief voor kleine bedrijven af. Stel bovendien een einde aan de misbruiken rond managementvennootschappen.

De vraag “Wie gaat dat betalen?” is bijzonder eenvoudig te beantwoorden. Zij die nu niet bijdragen. Zij die nu geen belasting betalen op hun fortuin. Zij die vandaag – **à la Marc Coucke** – aandelen kunnen verkopen zonder dat de winst belast wordt. Bedrijven die vandaag subsidies ontvangen ten belope van meer dan tien miljard euro, bijna even veel als de totale vennootschapsbelasting.

De middelen zijn er. Het is hoog tijd dat iedereen zijn lidgeld betaalt om deel te nemen aan deze maatschappij. Rechtvaardige fiscaliteit neemt verschillende vormen aan. Globaal is het de bedoeling dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. In de personenbelasting kan de progressiviteit bijvoorbeeld verhoogd worden door hogere tarieven in te voeren voor de hoogste inkomens, maar ook door een hogere belastingvrije som te voorzien voor de laagste inkomensschijven. Daarnaast zou men ook een moratorium moeten uitvaardigen op het toekennen van nieuwe voordelen in natura en de invoering van een algemene sociale bijdrage ten voordele van de sociale zekerheid.

Rechtvaardigheid zit ook in de manier waarop wij belast worden. Wij eisen rechtvaardige belastingen op consumptie en milieu. De sterkste schouders moeten de zwaarste lasten dragen. Een basisbehoefte, zoals energie voor huishoudens, moet belast worden aan een basistarief. Niet zoals het nu is. Daarenboven moet de BTW- heffing op energie vervangen worden door een CO2-heffing die ondernemingen ook moeten betalen.

ABVV



**Het verre,
en toch o zo
nabije, Europa**

Brief 7

Het verre, en toch o zo nabije, Europa

Waarde kameraden,

Het cliché wil dat je totaal geen vat hebt op wat er zich in het monster 'Europa' afspeelt. Europa, dat is een wereld vol technocraten, overbetaalde ambtenaren en Europarlementariërs en achterkamertjespolitiek. Kortom, een beest waar we als 'belastingbetalers' voor betalen maar absoluut niets voor terug krijgen.

Niets is minder waar.

Toegegeven, het moet anders. Het idee Europa zijn wij absoluut genegen. De aanpak daarentegen, het is geen geheim dat we daar minder fan van zijn. Voor ons is het duidelijk: **Europa zal sociaal zijn, of het zal niet zijn.** Daarom dat we enkele concrete voorstellen hebben om op het Europees beleid te wegen met een sociale agenda.

Laat ons beginnen bij dit 'sociale' aspect. Een sociaal Europa krijgt vorm door redelijke sociale afspraken. Om dit alles in goede banen te kunnen leiden, zou het niet misstaan een Protocol van Sociale Vooruitgang goed te keuren en een echte Europese sokkel van sociale rechten uit te bouwen. Dit zou heel wat behelzen en een ware ommekeer veroorzaken in hoe Europa gepercipieerd wordt.

1. Naar een sociaal Europa voor mensen

Er moet een einde gesteld worden aan het propageren van een loonmatigingsbeleid. Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie legt een loonmatigingsbeleid een serieuze beperking op de collectieve onderhandelingen.

Zoals we ook hier een beter minimumloon willen, eisen we dat ook binnen Europa. Er moet voor ons een versterking komen van de minimumlonen in de lidstaten. Deze moeten voor ons minimaal 60% bedragen van het mediaanloon in die lidstaten. Daarnaast is het belangrijk om het debat open te breken omtrent werknemersstatuten binnen de platformeconomie. Het is een begin.

Europa voert best de strijd tegen sociale dumping op. Werknemers uit alle uithoeken van Europa zijn al jaren het slachtoffer van sociale dumping. Daarom is een ambitieuze herziening van de detacheringsrichtlijn nodig. Ten eerste moet het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' breed ingang vinden. Ten tweede moet de uitzendsector in het toepassingsgebied van de richtlijn uitgesloten worden. Want uitzendwerk koppelen aan detachering is een bron van veel misbruik en fraude. Ten derde moet de detachingsperiode tot 6 maanden beperkt worden. Dat is nu niet het geval. Detachering is per definitie tijdelijk.

In diezelfde lijn staan wij voor gewaarborgde rechten voor sociaal verzekerden. Dat betekent het volgende. Binnen Europa is er een vrij verkeer van personen, en dus ook werknemers en sociaal verzekerden. De cumulatie, het behoud en de overdraagbaarheid van de rechten van sociaal verzekerden, waaronder grensoverschrijdende rechten, moet voor ons gewaarborgd worden. Voor ons draait dit om rechtvaardigheid en gelijke behandeling.

2. Naar een sociaal Europa voor onze planeet

De klimaatverandering is een van dé grootste uitdagingen waar onze planeet, en dus ook Europa, voor staat. Er is **nood aan meer daadkracht**. Een robuuste investeringsstrategie voor een meer duurzame economie kan ervoor zorgen dat dit in goede banen geleid wordt. Voor een duurzame relance van onze economieën moet er elk jaar 2% van het Europees bruto binnenlands product (de totale waarde van alle geproduceerde goederen en diensten in Europa) geïnvesteerd worden.

Dit komt jaarlijks neer op zo'n 260 miljard euro. Niet zozeer via diverse nationale investerings- of relanceprogramma's, maar op Europees niveau. De rijkere en de economisch sterkere landen moeten meer bijdragen tot de financiering van de toekomstige investeringen. In dat kader eisen wij ook een solidair migratiebeleid met respect op mensenrechten en focus op integratie. Dit draait om een basisvorm van respect. Respect moet er ook zijn voor het milieu. Daarom dat voor ons handels- en investeringsakkoorden altijd sociale en milieuclausules moeten inhouden.

3. Naar een sociaal Europa, in overleg

Binnen de Europese instellingen moet de sociale dialoog een centrale plek krijgen. De sociale gesprekspartners moeten meer betrokken worden in het uitstippelen van beleid/wetgeving. Dat gebeurt nu nog veel te weinig. Collectieve arbeidsovereenkomsten moeten consistent worden gepromoot, op zowel interprofessioneel als sectoraal niveau. Het is daarenboven belangrijk dat in alle ondernemingen met een Europese dimensie, Europese Ondernemingsraden worden ingericht. Een versterkte richtlijn kan ervoor zorgen dat werknemers elkaar op een supranationaal niveau kunnen ondersteunen.

Europa zal sociaal zijn, of het zal niet zijn!





Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
info@abvv.be | www.abvv.be

  [vakbondABVV](#)

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Robert Vertenuel © maart 2019