



ABVV

**STATUTAIR
RAPPORT**

werkingsverslag 2018 > 2022

Verantwoordelijke uitgever

Thierry Bodson

Federaal ABVV

Hoogstraat 42,
1000 Brussel

www.abvv.be

Tel.: +32 (2) 506 82 11

E-mail: info@abvv.be

© april 2022

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

Mannen / Vrouwen

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemers', 'adviseur',...) hebben betrekking op mannen en vrouwen.

Inhoudstafel

INLEIDING

| | |
|--|-----------|
| 1. 2018-2022: Het ABVV: een tegenmacht in turbulente tijden | 5 |
| 2. Algemene context | 8 |
| 2.1 De sociaal-economische cijfers | 8 |
| 2.2 In het verzet tegen de conservatieve regering-Michel/De Wever | 11 |
| 2.3 Vivaldi aan zet | 13 |
| 2.4 Vakbondswerk in tijden van Corona | 14 |
| 3. Jobs, jobs, jobs | 16 |
| 3.1 Pre-corona | 16 |
| 3.2 Corona en de arbeidsmarkt | 17 |
| 3.3 Kwaliteit van arbeid | 18 |
| 3.4 Een veilige en gezonde arbeidsomgeving | 20 |
| 3.5 Werknemerscontrole | 22 |
| 4. Koopkracht | 26 |
| 4.1 Context | 26 |
| 4.2 Aanvallen van de regering-Michel | 26 |
| 4.3 Eisen van het ABVV/Sociale hervorming verdedigd door het ABVV | 27 |
| 4.4 Resultaten/Verwezenlijkingen | 27 |
| 4.4.1 IPA | 27 |
| 4.4.2 Andere verwezenlijkingen | 28 |
| 5. Sociale Zekerheid | 30 |
| 5.1 Inleiding | 30 |
| 5.2 Een sterke sociale zekerheid | 30 |
| 5.3 Robuuste financiering van de sociale zekerheid | 31 |
| 5.4 Pensioenen | 32 |
| 5.5 Ziektevergoeding | 33 |
| 5.6 Gezondheidszorg | 34 |
| 5.7 Werkloosheid | 34 |
| 5.8 Arbeidstijdregelingen: tijdskrediet, eindloopbaan, moederschapsverlof, geboorteverlof... | 36 |
| 5.9 Beroepsziekten en arbeidsongevallen | 37 |
| 5.9.1 Beroepsziekten | 37 |
| 5.9.2 Arbeidsongevallen | 38 |
| 5.9.3 Bestemming van de welzijnsenveloppe | 38 |
| 6. Een betere levenskwaliteit | 40 |
| 6.1 Algemeen | 40 |
| 6.2 Kwaliteitsvolle openbare diensten | 40 |
| 6.3 Transitie naar een duurzame economie | 41 |
| 6.4 Duurzame mobiliteit | 42 |
| 6.5 Energie | 43 |



| | |
|---|------------|
| 7. Rechtvaardige inkomensverdeling | 45 |
| 8. Syndicale vrijheden, sterk sociaal overleg en sterke vakbond | 48 |
| 8.1. Syndicale vrijheden | 48 |
| 8.2. Sterk sociaal overleg | 49 |
| 8.2.1. <i>Belgisch en interprofessioneel</i> | 49 |
| 8.2.2. <i>Sectoraal overleg</i> | 52 |
| 8.2.3. <i>Op ondernemingsvlak</i> | 53 |
| 8.3. Sterke vakbond | 54 |
| 8.3.1. <i>Ledenevolutie</i> | 54 |
| 8.3.2. <i>Sociale verkiezingen</i> | 54 |
| 8.3.3. <i>Onze structuren aanpassen, en dus ook een evenredige vertegenwoordiging v/m</i> | 55 |
| 8.4. Vrouwen in de instanties van het ABVV | 55 |
| 8.4.1. <i>Het Federaal Vrouwenbureau</i> | 55 |
| 8.4.2. <i>De opvolgingscommissie</i> | 58 |
| 8.4.3. <i>Le secrétariat, le bureau, le comité, le congrès fédéral</i> | 58 |
| 8.4.4. <i>Sociale verkiezingen 2020</i> | 59 |
| 8.4.5. <i>Campagnes, acties en activiteiten</i> | 60 |
| 8.4.6. <i>Participatie in andere instellingen en instanties (België)</i> | 62 |
| 9. Voor een sociaal Europa en meer internationale solidariteit | 67 |
| 9.1. Europa | 67 |
| 9.2. Transnationaal | 73 |
| 9.3. Internationaal | 77 |
| 10. Communicatie | 94 |
| 10.1. Intro | 94 |
| 10.2. Campagnes | 95 |
| 10.3. Brochures | 101 |
| 10.4. De website van het ABVV | 103 |
| 10.5. De Nieuwe Werker | 104 |
| 10.6. Social media | 108 |
| 11. De diensten van het ABVV | 113 |
| 11.1. Financiële diensten (externe en interne audit) | 113 |
| 11.1.1. <i>De dienst externe audit</i> | 113 |
| 11.1.2. <i>De dienst interne audit</i> | 114 |
| 11.2. Dienst werkloosheid | 116 |
| 11.2.1. <i>Het aantal werkloosheidsdossiers</i> | 116 |
| 11.2.2. <i>Reglementaire aanpassingen</i> | 116 |
| 11.2.3. <i>Modernisering en verbeteringen</i> | 116 |
| 11.2.4. <i>Vormingen</i> | 118 |
| 11.3. De federale informaticadienst | 118 |
| 11.3.1. <i>Onderwerpen verbonden aan de infrastructuur</i> | 118 |
| 11.3.2. <i>Onderwerpen verbonden aan de vakttoepassingen en de FLUX</i> | 120 |
| 11.4. De administratieve diensten | 122 |
| 11.5. De federale documentatiedienst | 123 |

INLEIDING

1. 2018-2022: Het ABVV: een tegenmacht in turbulente tijden

We kunnen er niet omheen. De afgelopen jaren stonden in het teken van de strijd tegen Covid-19. Een wereldwijde gezondheids crisis maar tegelijk een sociaal-economische crisis van formaat. De economie kromp met 6%, honderdduizenden werknemers werden tijdelijk werkloos, de meest kwetsbaren zelfs volledig werkloos. En de koopkracht kreeg een knauw. Tegelijk werden de schokken getemperd door onze sociale zekerheid waardoor de gezondheidszorg op volle toeren bleef functioneren en vervangingsinkomens werden verstrekt. Plots drong voor iedereen het besef door dat werknemers essentieel zijn om de boel te laten draaien. En het was zoals steeds de overheid die via massale subsidies aan het bedrijfsleven moest repareren wat de ‘vrije’ markt niet kan oplossen. Het sociaal overleg bewees opnieuw haar meerwaarde in deze crisistijden.

Ook voor het ABVV waren het zware tijden. Onze dienstverlening als uitbetalingsinstelling werd op de proef gesteld. Actievoeren kon nog, maar met de rem op gezien de veiligheidsvoorschriften en de risico's op besmetting. Maar het ABVV stond er. We namen onze rol op tijdens het crisioverleg, zo eisten en verkregen we hogere sociale uitkeringen. We waren partner in de gezondheids campagne, maar we trokken ook grenzen: vaccinatie, ja en zoveel als mogelijk, maar geen broodroof in de zorgsector voor wie zich (nog) niet liet vaccineren.

Het ABVV was de afgelopen 4 jaar opnieuw de motor in het verzet tegen asociale maatregelen en conservatief beleid, zoals het beleid van de regering-Michel/De Wever. Aan de werknemers werd een blijvende loonmatiging opgelegd via een verstrenging van de wet van '96. De arbeidsbescherming werd afgezwakt via flexibiliteitsmaatregelen. De pensioenleeftijd werd opgetrokken zonder compensaties. Ook op andere terreinen zoals het vluchtelingenbeleid, werd voor een conservatieve weg gekozen. We hebben ons ingespannen om via sociaal overleg te corrigeren. We deden voorstellen rond pensioenen en belastend werk, maar pensioenminister Bacquelaine had daar geen oren naar en het pensioenoverleg mislukte. We ijverden voor een IPA voor 2019-2020, maar de wet van '96 leverde geen marge op en we stonden alleen om een opwaardering van het minimumloon te eisen.

Tegen die achtergrond van falend sociaal-economisch beleid en slabakkend sociaal overleg ging het ABVV meermaals in het verzet. Zo organiseerden we een grote pensioenbetoging in gemeenschappelijk vakbondsfront (16 mei 2018), we gingen in staking (13 februari 2019) tegen de toepassing van de loonnormwet. We organiseerden als ABVV een grote manifestatie voor een gegarandeerde financiering van onze SZ. De centrales van het ABVV voerden met het ABVV een actie campagne om de minimumlonen op te trekken.

De partijen van de regering-Michel/De Wever werden alvast voor dit asociaal beleid afgestraft bij de politieke verkiezingen voor een nieuw federaal parlement. Na een kort intermezzo (Wilmès) kregen we een wissel van de macht met de regering-De Croo. Als we de vergelijking maken tussen het ABVV-memorandum en het nieuwe regeerakkoord, dan springen een aantal van de door ons geëiste sociale maatregelen in het oog zoals het optrekken van het minimumpensioen naar 1.500 euro netto, het verankeren van de evenwichtsbegroting van de SZ, en het stevig optrekken van sociale uitgaven, net als een inhaaloperatie inzake overheidsinvesteringen. Maar aan de wet van '96 en het optrekken van de pensioenleeftijd wordt niet geraakt. Een tussentijdse syndicale evaluatie van het beleid van de Vivaldi-regering levert een gemengd beeld op. Het sociaal overleg krijgt meer gehoor, maar krijgt nog onvoldoende ruimte om tot resultaten te komen. Door de wet van '96 kwam opnieuw geen IPA tot stand, enkel een advies rond de welvaartsenveloppe en een sociaal deelakkoord met een doorbraak rond het optrekken van de minimumlonen. Reden waarom we nu voluit mobiliseren voor een hervorming van die wet.



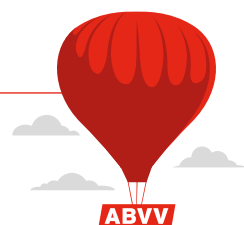
Het sociaal overleg kende moeilijke tijden, maar blijft – in tegenstelling tot wat sommigen graag zouden willen doen geloven – springlevend. Zeker op sector- en bedrijfsvlak: wat af te lezen valt aan de grote dekkingsgraad van werknemers via cao's en het hoge aantal cao's dat wordt afgesloten. Interprofessioneel is dat door de beperkingen die de conservatieve regeringen oplegden en door de houding van werkgeversorganisaties, die vaak de lobby verkozen boven het sociaal overleg, stukken moeilijker gebleken. We konden wel enkele belangrijke akkoorden afsluiten zoals rond de minimumlonen en ook een aantal belangwekkende cao's zoals rond tijdelijke werkloosheid, rond telewerk, of rond de landingsbanen.

De Europese, internationale en samenwerkingsactiviteiten van het ABVV hadden elke dag tot doel om de macht van de werknemers in Europa en de wereld op te bouwen en te versterken. De coronacrisis, gevolgd door een economische en sociale crisis, heeft een zware tol geëist van de hele werkwereld. Dat is trouwens nog steeds het geval en het zijn vooral de zwakste schouders die de zwaarste last hebben gedragen en nog steeds dragen. Het zijn de zwakste bevolkingsgroepen, die de slechtste leef- en werkomstandigheden kennen en de laagste lonen verdienen, die het zwaarst getroffen zijn. Het ABVV was en blijft ervan overtuigd dat Europa een toekomst heeft als het zijn 'software' verandert, als het sociale kwesties als hoogste prioriteit neemt. Voor de huidige crisis is alleen maar een mondiaal antwoord mogelijk, dat steunt op onze waarden van solidariteit en sociale rechtvaardigheid.

Onze strijd voor sociale en maatschappelijke verandering is een zaak van krachtsverhoudingen. Dat is niet alleen een kwestie van politiek maar ook van syndicale tegenmacht. Als ABVV blijven we een sterke tegenmacht, in de eerste plaats in bedrijven en sectoren. Met onze 1,5 miljoen leden en onze duizenden militanten. We vaardigden met de sociale verkiezingen van 2020 maar liefst 8.913 militanten af in comités voor preventie en bescherming op het werk en 6.903 militanten in de ondernemingsraden. We stabiliseren onze globale status. Opvallend is wel de algemene vaststelling dat jongeren minder participeren aan de verkiezingen en dat er een toename is van ondernemingen waar er geen verkiezingen plaats vinden bij gebrek aan kandidaten.

Ook de afgelopen jaren ondervonden we heel wat aanvallen op onze syndicale vrijheden waaronder het stakingsrecht. Met als trieste uitschieters de strafrechtelijke veroordeling van de voorzitter van de Algemene Centrale Antwerpen-Waasland te Antwerpen en vervolgens van 17 militanten waaronder de ABVV-voorzitter te Luik. Beide op grond van zogenaamde 'kwaadwillige belemmering van het verkeer', het artikel 406 van het Strafwetboek, in het kader van een interprofessionele staking tegen de sociale afbraakpolitiek van de regering-De Croo/De Wever. Daarmee komt niet alleen het stakingsrecht in gevaar, maar ook het recht op elke vorm van sociale actie op de openbare weg. Het ABVV zet daarom in op een brede beweging van sociale organisaties om deze wet te hervormen.

Vakbondswerk is mensenwerk. In dit verslag wordt uitvoerig gerapporteerd over het vele werk dat onze gemandateerden én experts in de federale raden, commissies en beheerscomités hebben verricht. Inspanningen die vaak onderbelicht blijven, maar evenzeer een vorm van militantisme zijn, met als doel de werknemers te verdedigen en te ijveren voor een meer solidaire wereld.





2. Algemene context

2.1. De sociaal-economische cijfers

De periode 2018-2022 is een periode met een duidelijke breuklijn: voor en na corona. Hoewel ons dagelijks leven de afgelopen twee jaar dramatisch werd beïnvloed door corona is het noodzakelijk om de volledige periode in ogenschouw te nemen.

Tot maart 2020

Onder de regering-Michel, die eind 2019 finaal ten val kwam, presteerde de Belgische economie ondermaats. Ondanks alle fiscale cadeaus, aanpassingen in het arbeidsrecht en andere beleidsmaatregelen die zogenaamd de groei moesten stimuleren, bleef de Belgische economie slabakken, net zoals de aangroei van de tewerkstelling.

Op vlak van koopkracht gingen de Belgische werknemers er niet op vooruit. Er waren geen reële loonsverhogingen vast te stellen. Tussen 2015 en 2019 gingen de reële lonen met amper 0,7% naar boven. Deze zeer beperkte stijging was bovendien ongelijkmatig verdeeld. De grootste stijgingen deden zich voor bij de beter betaalde beroepen (managers, directeurs en intellectuele beroepen). De brutolonen van de slechter betaalde beroepen stagneerden of gingen er zelfs op achteruit (beroepen zoals bouwvakkers, technici en administratief personeel).

De belangrijkste reden hiertoe was de blokkering van de lonen via de hervormde wet van '96, maar ook de onwil bij de werkgevers om hun werknemers loon naar werk te betalen: de Belgische lonen liepen steeds verder achter op de stijging van de arbeidsproductiviteit, sinds 1996 ongeveer 12%. Bovendien bleven de werkgevers tot 2021 doof voor onze eis om hogere minimumlonen. Het ABVV verwierp daarom ook het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2019-2020.

Een andere reden voor de beperkte loongroei is de verslechterde kwaliteit van onze arbeid, het aandeel van de 'flexibele schil' in onze economie steeg sterk: meer tijdelijke en preciaire contracten, meer uitzendarbeid, meer deeltijdse arbeid. Dit had onder meer tot gevolg dat het aantal werkende armen, steeg.

De klap van corona

Covid-19 bezorgde ons in de eerste maanden van 2020 de grootste economische schok sinds Wereldoorlog II. Om de economische en sociale gevolgen te monitoren richtte de regering de 'Economic Risk Management Group' (ERMG) op. Waar in eerste instantie vooral de effecten op de bedrijfswereld werden bekeken, werd onder druk van het ABVV, die lid was van deze groep, de focus ook gelegd op de gevolgen voor de gezinnen.

Uiteindelijk zou de economie in 2020 ten opzichte van 2019 met bijna 6% krimpen. Om de tewerkstelling te redden trad de belangrijkste automatische schokdemper in werking die we als samenleving de afgelopen decennia hebben opgebouwd: onze sociale zekerheid. Het systeem van tijdelijke werkloosheid gaf België de mogelijkheid om snel te schakelen. Onze sociale zekerheid toonde haar effectiviteit en wendbaarheid. De schaal waarop gebruik werd (en wordt) gemaakt van het systeem is onvergelijkbaar. Op het hoogtepunt van de crisis (april-mei 2020) maakten meer dan een miljoen mensen er gebruik van. Het sociaal overleg zorgde ervoor dat op een structurele manier kon worden overgeschakeld naar een nieuwe werkorganisatie: massaal telewerk deed haar intrede.



Niet iedere economische sector werd op dezelfde manier getroffen, niet iedere sector is immers op dezelfde manier blootgesteld aan sluitingen en lockdowns. Bovendien werden verschillende sectoren expliciet verplicht om open te blijven, gezien het 'essentiële' karakter voor de samenleving. De werknemers in deze sectoren hebben in moeilijke omstandigheden ervoor gezorgd dat o.a. de gezondheidszorg, de voedselvoorziening (o.a. platformwerkers), transport, schoonmaakdiensten, openbare diensten en strategische industriële productie overeind bleven. De verloning van deze sectoren bleek echter ver onder het gemiddelde te liggen. Maatschappelijke meerwaarde krijgt niet de verloning die ze verdient.

De meest kwetsbare groepen werden tijdens de coronacrisis het hardst geraakt. De laagste lonen leden relatief het meeste inkomensverlies. Kort- en middengeschoolden kregen moeilijker toegang tot een job, net zoals jongeren. Werknemers met een flexibel contract (tijdelijk, interim, studentenarbeid) werden het eerst slachtoffer bij herstructureringen. De combinatie werk/gezin legde een relatief zwaardere last op de schouders van vrouwen, gezien de ongelijke verdeling van huishoudelijke taken in de meeste huishoudens. Vrouwen draaiden vaak een dubbele of driedubbele shift: werk, huishouden en soms de rol van leerkracht. Mensen met beperkte digitale vaardigheden blijken extra achterstand op te lopen in een samenleving die zich terugtrekt achter een beeldscherm.

Iedere verloren job is een persoonlijk drama. Echter, in vergelijking met de rest van de OESO-landen deed België het op dat vlak niet zo slecht. De gevolgen voor onze economische groei en tewerkstelling op middellange termijn werden zeer negatief afgeschilderd. Volgens sommige waarnemers zouden we naar één van de langste en zwaarste depressies uit de geschiedenis gaan. Op basis van die vooruitzichten werden de werknemers met een zeer schamele loonmarge opgezadeld voor de periode 2021-2022.

De relance van de economie bleek echter sterker en sneller dan verwacht: de Belgische economie groeide in 2021 meer dan 6%. Eind 2021 draaide België op hetzelfde niveau qua economische activiteit als vlak voor de crisis. Eind 2022 zullen we op hetzelfde groeipad zitten als werd voorspeld voor Covid-19. Dat komt door onze sterke buffers: de gezondheidszorg in eerste instantie en de sociale zekerheid die de grootste negatieve effecten opvangt.

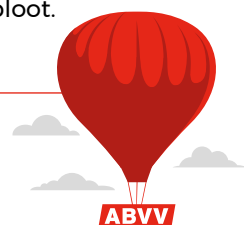
De bedrijven blijken ondertussen te draaien als nooit tevoren. De Belgische ondernemers behalen in 2022 volgens de Nationale Bank winstmarges die nooit eerder werden behaald. Ook blijkt België bij één van de weinige landen te zijn waar de vermogensongelijkheid de afgelopen jaren verder toenam.

De overheid zette alle budgettaire middelen in om de crisis het hoofd te bieden. Bedrijven werden overladen met steunmaatregelen. Dat terwijl het Europees budgettaire kader dat sinds de financiële crisis is opgelegd aan de nationale overheden, zwaar op de publieke diensten heeft ingehakt. Het Europees relanceplan geeft middelen om de overheidsinvesteringen opnieuw op te krikken, maar dreigt enkel een schaamlapje voor het failliet van het Europees budgettair kader. De coronacrisis leert ons dat de overheid een essentiële rol te vervullen heeft om de economie actief te ondersteunen. Een terugkeer naar de oude budgettaire gestrengheid zou een zware fout zijn en het post-corona herstel verzwakken.

Koopkracht verder onder druk

De lonen stonden de afgelopen jaren zwaar onder druk, ondanks de stijgende winstmarges. Als ABVV gingen we nooit akkoord met onrechtvaardige loonmarges die werden opgelegd. Op initiatief van het ABVV werd echter wel een traject afgesproken voor stijging van de minimumlonen tussen 2022 en 2026.

Beperkte loonmarges terwijl de winsten stijgen, maakt dat het loonaandeel in de economie verder daalt. Eind 2021 kwam er een probleem bij. Stijgende elektriciteits- en gasprijzen deden de facturen snel oplopen. In het merendeel van de gevallen worden de stijgende prijzen niet volledig gecompenseerd met een automatische indexering van het inkomen. Bovendien komt deze compensatie vaak maanden na de zware facturen. Deze situatie legt de kwetsbare financiële positie van heel wat gezinnen bloot.





Ondertussen ondervond België haar eerste grote klimaatcatastrofe. De situatie wordt ieder jaar urgenter en maakt een duurzame energietransitie noodzakelijk. Dit thema werd, ook gezien de stijgende energieprijzen, de afgelopen jaren belangrijker: hoe kunnen we de transitie rechtvaardig laten verlopen en hoe houden we als vakbond de vinger aan de pols?

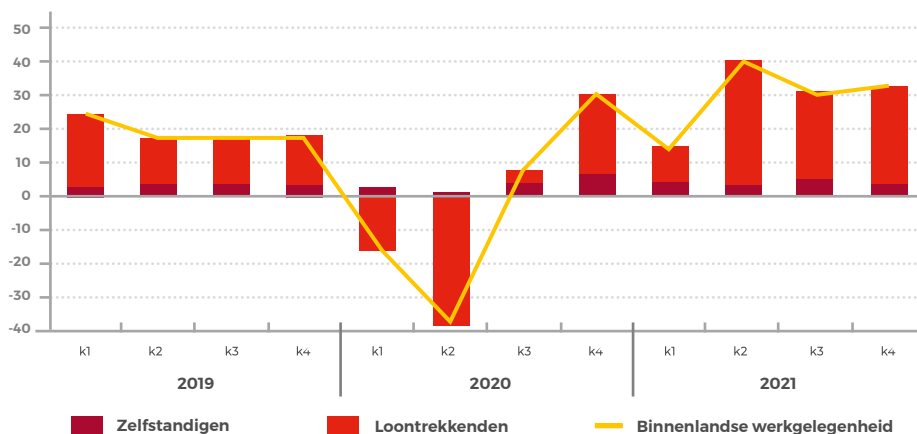
Sinds eind 2021 beleven we een periode van bijzonder hoge inflatie door de stijgende energieprijzen. De afgelopen maanden is de spilindex drie keer overschreden (in augustus 2021, december 2021 en februari 2022). Dat betekent drie keer een verhoging van de ambtenarenlonen en sociale uitkeringen. De automatische indexeringsmechanismen in de sectoren is minder uniform (want gespreid in de tijd) door de verscheidenheid aan systemen in de paritaire comités. De automatische loonindexering verdedigen bleek de beste bescherming tegen koopkrachtverlies van werknemers en uitkeringstrekkers in de periode tussen 2018 en 2022.

De geanalyseerde periode heeft een bijzondere ontwikkeling inzake werkgelegenheid doorgemaakt en dat is te wijten aan Covid-19. Het jaar 2020 werd gekenmerkt door een daling van de werkgelegenheid, vooral in loondienst (-29.000). Vanaf eind 2020 nam de banengroei weer toe en in 2022 was de vraag naar werkkrachten zelfs groter dan vóór de crisis.

We benadrukken dat tijdelijke en overbruggingswerkloosheid als sociale schokdempers hebben gefungeerd. Vergeleken met andere Europese landen was het banenverlies in België als gevolg van Covid-19 geringer.

Het herstel gaat gepaard met een dynamische nettowerkgelegenheidscreatie

(seizoengezuiverde gegevens, veranderingen in duizenden personen ten opzichte van het voorgaande kwartaal)



Bronnen: INR, NBB.

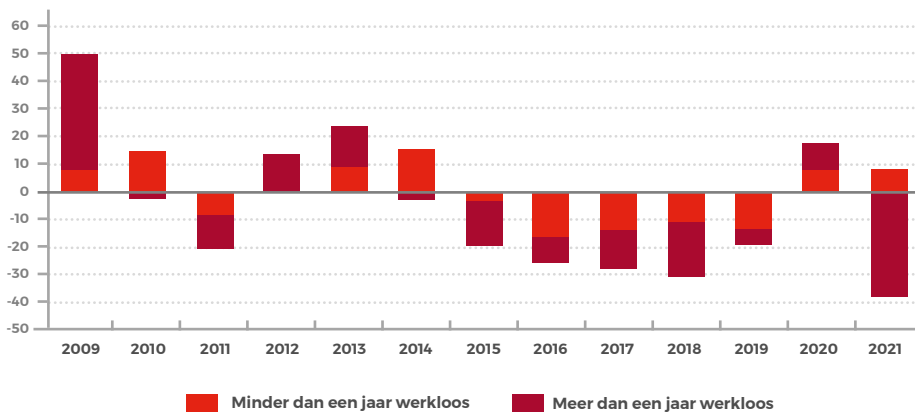




Als we het hebben over gestegen werkgelegenheid, dan hebben we het ook over een daling van de werkloosheid. Omdat in 2021 weinig werknemers in klassieke werkloosheid werden gezet, zijn de werknemers die tijdens de crisis in tijdelijke werkloosheid waren geplaatst, voor het overgrote deel opnieuw aan de slag kunnen gaan. Volgens het jaarverslag van de NBB werd slechts 4,3% van de mensen die in het eerste kwartaal van 2020 tijdelijk werkloos waren, in de volgende kwartalen werkzoekend. Toch betekende de crisis een breuk. Tot 2020 betrof de vermindering van het aantal werkzoekenden namelijk alle categorieën werkzoekenden, ook de langdurig werklozen. Vanaf 2020 nam het aantal langdurig werkzoekenden (langer dan 1 jaar) wel toe.

Achter de aanzienlijke daling van het totale aantal werkzoekenden gaat een stijging van de langdurige werkloosheid schuil

(Variatie in duizend personen)



Bron: RVA.

2.2. In het verzet tegen de conservatieve regering-Michel/De Wever

- De regering-Michel/De Wever voerde een uitgesproken conservatief sociaal-economisch beleid. Aan de werknemers werd een blijvende loonmatiging opgelegd (2017) via een verstrenging van de wet van '96. De arbeidsbescherming werd afgezwakt via flexibiliteitsmaatregelen. De pensioenleeftijd werd opgetrokken. Ook op andere terreinen, zoals het vluchtelingenbeleid, werd voor een conservatieve weg gekozen.
- Zoals uit de bovenstaande cijfers blijkt, leverde dit beleid povere resultaten op, zowel op vlak van overheidsfinanciën, als op vlak van tewerkstelling en groei. Het model van de regering-Michel werkte niet. Zoveel is duidelijk.





- Via het sociaal overleg konden we nauwelijks corrigeren:
 - na lang palaveren kon geen akkoord worden bereikt rond de pensioenhervorming. De federale regering had eerder al eenzijdig de leeftijd opgetrokken naar 66 jaar (ingaaend op 2025) en naar 67 jaar (ingaaend op 2030), en ze liet weinig ruimte voor een akkoord rond compensaties voor werknemers met belastend werk: wie vroeger op pensioen kon gaan zou minder pensioen ontvangen en de definitie van belastend werk maakte geen opening richting erkenning van psychosociale belasting. De minister van pensioenen Bacquelaine ondernam nog een poging om de vakbonden te verdelen door enkel met de christelijke overheidsvakbond een deelakkoord af te sluiten, maar ook dat mislukte. Het pensioenoverleg bleek een fiasco over de ganse lijn;
 - er kwam geen IPA voor 2019-2020. De verstrengde wet van '96 lag aan de basis van een belachelijke marge. Onder druk van stakingen in gemeenschappelijk vakbondsfront kon een minuscule extra marge worden afgedwongen, maar dat bleef voor het ABVV te mager om tot een echt loonakkoord te komen. We stonden als ABVV ook alleen om een echte opwaardering van het interprofessioneel minimumloon te eisen;
 - we slaagden er wel in om tot een gemeenschappelijk advies te komen rond de welvaarts-enveloppe 2019-2020 waardoor de regering wel verplicht werd om de sociale uitkeringen, in het bijzonder de minima, op te trekken. Er kwam ook nog een gemeenschappelijke verklaring naar aanleiding van 75 jaar sociale zekerheid (20 december 2019) waarmee we als sociale gesprekspartners toch een rist belangrijke principes kracht hebben bijgezet.
- Tegen die achtergrond van falend sociaal-economisch beleid en slabakkend sociaal overleg, ging het ABVV in het verzet:
 - we hebben met zorg werk gemaakt van het sensibiliseren van onze achterban en van de publieke opinie. En we hebben onze eisen kracht bijgezet via actie, zoals:
 - op 16 mei 2018 hebben we een grote pensioenbetoging georganiseerd in GVF. We waren met meer dan 70.000 militanten. Aan die massabetoging ging een informatie- en sensibilisatiecampagne vooraf via de verspreiding van meer dan 1 miljoen pensioenkranten. Het minimumpensioen van 1.500 euro werd trouwens overgenomen in de verkiezingsprogramma's van o.a. sp.a en PS;
 - op 13 februari 2019 gingen we in staking tegen de loonnormwet. We zetten op die manier ook druk op de werkgeversorganisaties om de vastgelopen IPA-onderhandelingen terug op de sporen te zetten. Dat lukte niet en er kwam geen IPA met het ABVV;
 - op 20 januari 2020 organiseerde het ABVV een grote manifestatie rond de SZ. We eisten onder meer een gegarandeerde financiering van onze sociale zekerheid via een structurele evenwichtsbegroting;
 - als ABVV zijn we de voortrekker in de strijd voor hogere minimumlonen. Samen met de vakcentrales voerden we systematisch actie om de minimumlonen op te trekken naar minstens 14 euro per uur/2.300 euro per maand.
 - ook al waren we als ABVV de voortrekker, vaak konden we optrekken in gemeenschappelijk vakbondsfront en soms zelfs in een breder front met andere sociale organisaties, zoals de mutualiteiten en organisaties tegen armoede;
 - geregeld moesten we met juridische middelen uitpakken, vaak met succes: we slaagden erin om de vernietiging door het Grondwettelijk Hof te bekomen van de wet 'onbelast bijverdiener' (bijklussen zonder bijdragen aan de SZ of de overheid). Ook de invoering van een onbelaste 'mobiliteitsvergoeding' (cash for car) werd door toedoen van vakbonden en andere sociale organisaties door het Grondwettelijk Hof vernietigd.





2.3. Vivaldi aan zet

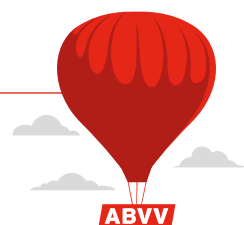
- Na een kort intermezzo Wilmès 1 en Wilmès 2, regeringen die uitsluitend de eerste fasen van de coronacrisis te lijf moesten gaan, kwam de nieuwe regering-De Croo aan zet. Een regering bestaande uit socialisten, liberalen, groenen en de CD&V. Alle partijen die deel hadden uitgemaakt van de regering-Michel/De Wever gingen er bij de verkiezingen op achteruit. De socialisten vormen de grootste politieke familie binnen de Vivaldi-coalitie.
- Als we de vergelijking maken tussen het ABVV-memorandum en het nieuwe regeerakkoord dan springen een aantal sociale maatregelen zoals het optrekken van het minimumpensioen naar 1.500 euro netto en het verankeren van de evenwichtsbegroting van de SZ, in het oog. Samen met het stevig optrekken van de sociale uitgaven en het budget gezondheidszorg. Bovendien komt er eindelijk een inhaaloperatie inzake overheidsinvesteringen. Anderzijds moeten we vaststellen dat veel van de asociale maatregelen van de regering-De Croo niet ongedaan werden gemaakt, zoals de wet van '96 en het optrekken van de pensioenleeftijd naar 67 jaar.
- Ook de tussentijdse syndicale evaluatie na de eerste 15 maanden van Vivaldi levert een gemengd beeld op. Er is zonder enige twijfel vooruitgang ten opzichte van de rechts-conservatieve regering-Michel, maar er blijven belangrijke werven inzake koopkracht, sociale bescherming en syndicale vrijheden.
- Het sociaal overleg krijgt meer gehoor, maar ondervindt nog onvoldoende ruimte om tot resultaten te komen. Dat is uitgesproken het geval inzake loonvorming omdat het kader van de wet van '96 te strak zit. Daarom is er opnieuw geen IPA tot stand gekomen, omdat de alchemie van de loonnormwet de onderhandelingsmarge op een schamele 0,4% vastprijkt. We konden wel een consensusadvies omtrent de verdeling van de welvaartsenveloppe 2021-2022 uitbrengen en een sociaal deelakkoord afsluiten: dat laatste zorgde dan wel voor een doorbraak rond het optrekken van het minimumloon waarvoor we als ABVV de afgelopen jaren mobiliseerden.
- Aan het eind van 2021 staat de hervorming van de pensioenen op de politieke agenda. Het sociaal overleg hierover moet nog uit de startblokken komen. Het ABVV zet alvast in op een brede toegang tot het minimumpensioen en op vervroegd pensioen voor wie een lange of zware loopbaan achter de rug heeft.





2.4. Vakbondswerk in tijden van Corona

- De coronacrisis was/is veel meer dan een gezondheids crisis. Ze had een bijzondere grote maatschappelijke impact, ook sociaal-economisch en tot op de werkplek. Honderdduizenden werknemers werden op tijdelijke werkloosheid gezet; werknemers in preciaire statuten werden dubbel en dik getroffen, we werden massaal gedwongen om van thuis uit te werken...
- Het sociaal overleg bewijst in elk geval opnieuw zijn meerwaarde in deze moeilijke tijden. Een overzicht op hoofdlijnen:
 - de veiligheid op het werk was uiteraard één van de topprioriteiten. We slaagden erin om regels af te spreken op de verschillende overlegniveaus: interprofessioneel via de generieke gids (Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk), op sectorniveau via de sector-protocollen en op bedrijfsniveau;
 - rond het verplichte telewerk onderhandelden we cao 146 om ervoor te zorgen dat alle werknemers een beschermingskader zouden hebben;
 - voor de duizenden in tijdelijke werkloosheid konden we een beter statuut onderhandelen: een hogere uitkering met een toeslag er bovenop, soepelere toegang, en gelijkstellingen voor het vakantiegeld. Een gunstigere fiscale behandeling (via een bevrijdende voorheffing) kregen we niet geregeld;
 - ook de andere uitkeringen wisten we via overleg op te trekken en te versoepelen, niet in het minst het tijdelijk opschorten van de degressiviteit werkloosheid en inschakelingsuitkeringen.
- Voor het ABVV als organisatie vormde deze crisis een bijzonder grote uitdaging:
 - onze dienstverlening als uitbetalingsinstelling werd op de proef gesteld;
 - actievoeren kon nog, maar met de rem op gezien de veiligheidsvoorschriften en de risico's op besmetting;
 - we hebben ons steeds opgesteld als partner die de crisis mee wilde oplossen en ook mee campagne gevoerd opdat werknemers de regels zouden helpen respecteren en zich zouden laten vaccineren. Maar daarbij hebben we ook grenzen getrokken: voor ons kan er geen verplichte vaccinatie komen met broodroof in de zorgsector.







3. Jobs, jobs, jobs

3.1. De sociaal-economische cijfers

De creatie van jobs en de kwaliteit van werk

Meer jobs, minder kwaliteit, minder welzijn

Arbeid moet het uitgesproken middel zijn voor persoonlijke ontplooiing. Arbeid is geen koopwaar. Werknemers zijn geen knop die je zo maar kan aanzetten of omdraaien, omdat 'de competitiviteit' of de bedrijfswereld dat wil.

De arbeidsmarktparticipatie opkrikken was (en is) zowel voor de regering(en) Michel als De Croo een fetisj. De verhoging van de werkzaamheid wordt gezien als een bijna mathematisch gegeven. Als ABVV hebben we ons altijd verzet tegen deze eenzijdige visie. De kwaliteit van de jobs en het inkomen dat eruit gegeneerd wordt, is minstens even belangrijk. Waar de regering-Michel nog het adagio 'jobs jobs jobs' hanteerde, legde de regering-De Croo zich een arbitraire doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 80% op.

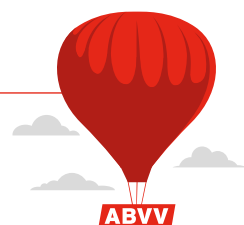
De jobs die er de afgelopen vier jaar bijkwamen, waren altijd minder volwaardige voltijdse jobs. Voor iedere voltijdse job die gecreëerd werd, kwam er één deeltijdse bij. Bovendien gaf de Hoge Raad voor Werkgelegenheid (HRW) in 2018 aan dat vier op tien van de nieuwe jobs tijdelijke jobs zijn. Maar liefst een kwart van de totale tewerkstelling is tijdelijk. België kent in vergelijking met de rest van de EU een hoger aantal tijdelijke contracten van korte duur: 23% van de tijdelijke contracten bij ons is korter dan één maand. In de rest van de EU is dat slechts voor 5% van de tijdelijke contracten het geval.

De flexibele schil op onze arbeidsmarkt steeg onverminderd tot de start van de coronacrisis: meer interim(dag) contracten, meer tijdelijke contracten, meer flexi-jobs, meer studentenarbeid. Het verbaast niet dat de HRW tot de conclusie kwam dat de jobs die de afgelopen jaren werden gecreëerd minder goed betaalde jobs zijn. Bijna de helft van de nieuwe jobs, 47%, hoort bij de 20% laagste inkomens, terwijl in de totale tewerkstelling slechts 23% van de werknemers tot die laagste 20% behoort. Het Rekenhof stelde in februari 2019 dat de regering het systeem van flexi-jobs zonder nadenken had uitgebreid. Ze kwam tot de conclusie dat 35% van de flexi-jobs geen nieuwe jobs zijn. Sommige werknemers zijn bewust (of verplicht) 80% gaan werken om dan een flexi-job erbij te nemen om een voltijds regime te behouden. En ondertussen loopt de sociale zekerheid inkomsten mis.

Als ABVV zijn we altijd kwalitatieve banen blijven eisen, geen onbetaalde stages tot in het oneindige voor jongeren, geen eindeloze stroom van uitzendcontracten waarmee je geen bestaanszekerheid opbouwt. Werkgevers die flexibiliteit misbruiken (bijv. overmatig gebruik van dagcontracten) moeten gesanctioneerd worden. We eisen erkenning dat deeltijdse arbeid vaak geen eigen keuze is en dat alles in het werk moet worden gesteld om vooral vrouwen een volwaardige carrière te laten opbouwen.

De focus bij de regering-Michel lag daarnaast op 'werken moet lonen'. Ze vaardigden daarvoor een desastreuze taxshift uit waarbij werknemers er netto wel op vooruitgingen, maar waar er niet bij verteld werd dat ze dit zelf zouden financieren met een indexsprong en hogere accijnzen. Bovendien zorgde de taxshift voor een gat in de financiering van de sociale zekerheid. Als ABVV zijn we de taxshift blijven bekampen en beklemtonen we de noodzaak van een sterke alternatieve financiering voor de sociale zekerheid.

De dalende kwaliteit van arbeid kan niet los worden gezien van de daling van het welzijn op het werk. Over de ganse periode steeg de werkdruk en daarmee het aantal burn-outs en depressies die met werken gelinkt kunnen worden. Het aantal langdurig zieken staat momenteel op een recordniveau.



De tewerkstellingsgraad mag sinds 2018 dan licht gestegen zijn, problematisch blijft de tewerkstelling van kansengroepen. Mensen met een migratieachtergrond, kortgeschoolden, jongeren, ouderen en vrouwen zien hun kansen op de arbeidsmarkt niet verbeteren. Discriminatie speelt nog steeds een belangrijke rol. Als ABVV zijn we er in alle instanties op blijven hameren dat discriminatie aangepakt moet worden door o.a. standaard 'mystery calls' uit te voeren, kansengroepen actiever kansen te gunnen (o.a. diversiteitsplannen op ondernemingsniveau en streefcijfers op sectoraal niveau) en de noodzaak slachtoffers van discriminatie beter te vergoeden. We zijn blijven inzetten op maatschappelijke sensibilisering, zeker in het licht van migratie.

3.2. Corona en de arbeidsmarkt

De vrees voor een massaal verlies aan jobs was groot, maar door onze sociale zekerheid slagen we erin om jobverlies te beperken. In een vergelijking van de geïndustrialiseerde landen blijkt in België, na Nederland, het jobbehoud het grootst te zijn. Het systeem van tijdelijke werkloosheid is dus effectief geweest. Tijdelijke werklozen konden rekenen op een vervangingsinkomen dat, dankzij het ABVV, 70% van het begrensde brutosalaris bedroeg (+ een supplement van 5,63 euro/dag). Van deze maatregel, die tot 30 juni 2022 loopt, hebben op een bepaald moment bijna 1,2 miljoen werknemers gebruik kunnen maken. Het ABVV eiste met succes extra tegemoetkomingen.

Specifieke sectoren kenden een groter jobverlies: in de horeca, evenementen, recreatie, kunstensector, administratie en handel liggen de verliezen hoger dan elders in de samenleving. Daarnaast zijn er specifieke kwetsbare groepen in de samenleving die zwaarder werden geraakt.

Uit onderzoek van de NBB uit mei 2020 bleek dat de gemiddelde inkomensverliezen door corona groter waren voor de huishoudens met de laagste inkomens, ongeacht de beroepsstatus. Werknemers in deze huishoudens werken vaker met flexibele en tijdelijke contracten, contracten die het eerst werden opgezegd bij het begin van de crisis. Bovendien zijn de minst betaalde jobs terug te vinden in die sectoren die het meest met tijdelijke werkloosheid werden geconfronteerd of waar werknemers in volledige werkloosheid terecht kwamen.

Wie werkzoekend was, vond tijdens de crisis moeilijker een baan dan ervoor. Door de opeenvolging van lockdowns in 2020 werden werkgevers terughoudender in het aanwerven van nieuw personeel. Naarmate de crisis vorderde, nam het aantal werkzoekenden dat een job vond, steeds verder af in vergelijking met 2019. De arbeidsmarkt viel voor hen grotendeels stil. Voornamelijk midden- en laaggeschoolden vonden moeilijker aansluiting met de arbeidsmarkt. Dankzij het ABVV werd de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen voor 18 maanden bevroren tussen 1 april 2020 en 31 september 2021.

Jongeren kregen het op twee manieren moeilijker: minder kans om de arbeidsmarkt in te stromen en een beperkter aanbod van contracten in sectoren waar jongeren traditioneel werken: de horeca en eventsector. Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie daalde in het vierde kwartaal van 2020 de tewerkstellingsgraad voor jongeren in ons land met meer dan 3% (mannen) en 5,5% (vrouwen), daar waar er een beperkte impact was op de tewerkstellingsgraad voor volwassen werknemers (vergeleken met het vierde kwartaal in 2019).

De sterke groei van het aantal flexibele arbeidsvormen, maakt dat werknemers kwetsbaarder zijn als de arbeidsmarkt plots verstoord wordt. Onder druk van het ABVV werd er in bijkomende ondersteuning voorzien zodat gezinnen gevrijwaard bleven van al te groot inkomensverlies.

In september 2021 organiseerde minister van Werk Dermagne een werkgelegenheidsconferentie die in het teken stond van harmonieuze eindeloopbanen. Wij schoven onze recepten naar voor, met name meer kansen op een job voor iedereen, meer werkbaar werk en meer investeringen. Wij passen voor een activeringsbeleid waar de stok wordt gebruikt of voor een eindeloopbaanbeleid dat geen passend antwoord biedt aan wie lang heeft gewerkt of zwaar werk heeft uitgeoefend.



3.3. Kwaliteit van arbeid

- Statuut arbeiders/bedienden

Dit dossier kende weinig vooruitgang. Vanaf 1 januari 2018 kwamen de uitzonderlijke opzegtermijnen voor bepaalde sectoren tot een einde. Dat was een gevolg van de overwinning die de vakbonden behaalden bij het Grondwettelijk Hof in 2015.

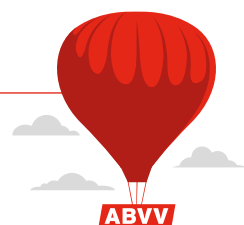
De opzegtermijnen in de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst werden ingekort, zeer tegen de zin van het ABVV omdat wij vinden dat daarmee impliciet een proeftermijn wordt ingevoerd.

Binnen de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie boog een werkgroep zich over de gelijkschakeling van het vakantiegeld. Verder dan een analyse van de twee systemen kwam het echter niet. De werkgroep werd op vraag van de werkgevers ontbonden.

De hervorming van het paritair landschap werd dan weer gestaag voortgezet (zie ook deel sterk overleg)

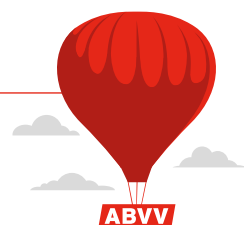
- Flexibilisering/speciale statuten

- Het ABVV bleef strijden tegen allerlei vormen van preciaire contracten. De coördinatie-interim voerde intensief campagne voor een beperking van het aantal opeenvolgende dagcontracten. In 2018 spraken de sociale gesprekspartners af om het aantal opeenvolgende dagcontracten met 20% te verminderen. Gezien de doelstelling niet werd bereikt, werden in 2020 onderhandelingen opgestart om het misbruik van opeenvolgende dagcontracten aan te pakken. Na een moeilijke start lijken de werkgevers nu toch bereid om over sancties te willen praten.
- Net zoals we dagcontracten aanvechten, verzetten we ons ook tegen de flexi-jobs. De invoering konden we niet terugdraaien, maar we kunnen en moeten misbruik van het systeem wel aanpakken. In 2021 bracht de NAR een unaniem advies uit over het niet toelaatbaar karakter van de tewerkstelling door een werkgever, van zijn eigen werknemer via een uitzendkantoor als flexi-jobber.
- Hoewel het ABVV niet kon voorkomen dat het aantal vrijwillige overuren werd verhoogd, zorgden we ervoor dat die verhoging beperkt bleef. In 2019 werd bij NAR-cao het aantal vrijwillige overuren verhoogd van 100 naar 120 (cao nr. 129). In 2020 maakte de regering het mogelijk om in de cruciale sectoren tot 220 vrijwillige corona-overuren te presteren (zonder overloon, RSZ en belastingen). In het kader van het IPA werd deze regeling uitgebreid tot alle sectoren (relance-uren). Ook werd het fiscaal gunstregime voor de gewone overuren verlengd (wel overloon, minder belastingen).
- In het kader van het begrotingsconclaf besliste de regering over een aantal wijzigingen aan de arbeidswet en de arbeidsovereenkomstenwet (flexibilisering arbeidstijd, artikel 39ter...), waarmee het ABVV niet gelukkig is. De NAR zal om advies worden gevraagd.
- Het ABVV besteedde ook aandacht aan de bescherming van sekswerkers. De NAR bracht op 26 oktober 2021 een unaniem advies uit met betrekking tot een voorontwerp van wet om de geldigheid van de arbeidsovereenkomst van sekswerkers te garanderen en zo hun statuut te verbeteren.
- Ook voor onthaalouders en mantelzorgers namen we het op. De NAR werd gevraagd om advies uit te brengen over de evaluatie van het statuut van de onthaalouder en de mantelzorgers. Voor beide categorieën moet het statuut verbeterd worden.





- Opleiding
 - Het ABVV verzette zich tegen de uitbreiding van het scholingsbeding tot werknemers in knelpuntberoepen. De NAR kon niet anders dan een verdeeld advies uitbrengen.
 - Het ABVV blijft streven naar een individueel recht op 5 dagen vorming, maar de werkgevers houden de realisatie tegen. De NAR bracht op 29 juni 2021 dan ook een grotendeels verdeeld advies uit.
 - De individuele opleidingsrekening (een soort databank van gevolgde opleidingen en opleidingsmogelijkheden) komt er wel.
 - Door Covid-19 liepen de bijkomende projecten m.b.t. risicogroepen vertraging op. De NAR bracht 2 adviezen uit over de verlenging van de projecten voor 2020-2021 en het uitstel van projecten voor 2022-2023.
- Betere combinatie werk/privé
 - Naast verbeteringen op vlak van de verlofstelsels (zie ook deel sociale zekerheid), ijverden we ook voor andere maatregelen die moeten zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Dat we hiervoor ook niet op de werkgevers moesten rekenen, bleek uit het grotendeels verdeelde NAR-advies van 21 december 2021 met betrekking tot de omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1158. Verdere besprekingen om een aantal punten van deze richtlijn (zoals flexibele werkregelingen en ouderschapsverlof) om te zetten bij cao zijn lopende.
 - Een goede combinatie werk/privé houdt ook verband met de wijze waarop werk wordt georganiseerd. Als ABVV speelden we opnieuw onze rol, wat ervoor zorgde dat de NAR een grotendeels unaniem advies (nr. 2272) uitbracht over de omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Daarnaast worden onderhandelingen opgestart over een betere bescherming van werknemers met variabele uurroosters, die moeten leiden tot verbeteringen aan de cao nr. 35.
 - In uitvoering van het IPA 2017-2018 werkte de NAR een kader uit voor projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie. Het ABVV zorgde ervoor dat deze projecten gebeuren met respect voor het sociaal overleg en dat deze effectief bijdragen tot een vermindering van de werkdruk.
- Jaarlijkse vakantie
 - Na moeilijke onderhandelingen kon einde 2021 een akkoord worden bereikt in het dossier van 'ziekte tijdens de vakantie'. Het ABVV hield zijn been stijf en binnen de NAR kwamen we uiteindelijk tot een unaniem advies waarin het recht op gewaarborgd loon werd opgenomen (advies nr. 2268).
 - In 2018 en 2019 bracht de NAR ook adviezen uit over de gelijkstelling van gedeeltelijke dagen en van daggedeelten in geval van gedeeltelijke werkhervatting na ziekte, ongeval, arbeidsongeval of beroepsziekte, evenals over de gelijkstelling van het pleegouderverlof voor de berekening van het vakantiegeld.
 - Momenteel wordt nog onderhandeld over een transparanter systeem voor de verrekening van het vertrekvakantiegeld van de bedienden (waarvoor in advies nr. 2242 een uitstel werd gevraagd tot 31 maart 2022).

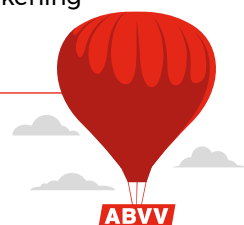




- Covid-19
 - De coronacrisis leidde tot een intensivering van het sociaal overleg, waarin het ABVV een belangrijke rol speelde. Binnen de NAR werden adviezen uitgebracht over de diverse sociale ondersteuningsmaatregelen, zoals de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona.
 - Ook gaf de NAR groen licht voor de invoering van een omstandigheidsverlof voor de vaccinatie (advies nr. 2199 van 5 februari 2021).
 - Nog altijd binnen de NAR werden cao's afgesloten om tijdelijk regelingen te treffen voor het verplicht en aanbevolen telewerk (cao nr. 149 en cao nr. 149/2) en betaalde afwezigheid als de werknemer een covid-test moet laten afnemen (cao nr. 160).
 - Dankzij onze inspanningen kon binnen de NAR ook een akkoord worden bereikt over de gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor de jaarlijkse vakantie 2021, en werd in een compensatie voorzien voor de RJV.

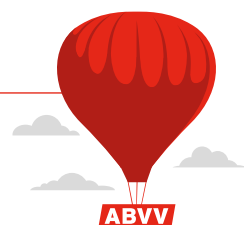
3.4. Een veilige en gezonde werkomgeving

- In de congresresoluties van 1 juni 2018 werd veel aandacht besteed aan burn-out. Het ABVV blijft even ambitieus en streeft naar de erkenning van burn-out als beroepsziekte. Dat realiseren vraagt een goed uitgewerkte strategie. In de laatste jaren werkten we actief mee in de thematische werkgroep die door de NAR werd opgericht en die zich buigt over preventie en onderzoek van burn-out. In het kader daarvan werden 3 cycli pilootprojecten gepland waarvan de eerste reeds geëvalueerd werd. De noodzakelijkheid van een participatieve, multidisciplinaire en collectieve aanpak is nu wetenschappelijk onderbouwd en erkend door alle sociale gesprekspartners.
- Migraine is een andere uitdaging die zwaar wordt onderschat. Zeker in digitale tijden en in het kader van een veilige en gezonde werkomgeving, moeten we daar bijzondere aandacht aan besteden. Dat deden we onder andere met een brede sensibiliseringscampagne die de problematiek bespreekbaar wil maken.
- Ook chemische en fysische risico's stonden centraal in de vorige congresresoluties. In het bijzonder risico's verbonden aan kankerverwekkende stoffen, mutagene en stralingen die een invloed kunnen hebben op de vruchtbaarheid. Omdat de verankering van de minimumwaarden van beroepsmatige blootstelling op Europees niveau wordt geregeld, werkten we nauw samen met het EVV om het debat over de herziening van grenswaarden van bepaalde chemische stoffen (asbest, diisocyanaten) te lanceren. Dit resulteerde in een opening voor de uitbreiding van de richtlijn inzake carcinogene of mutagene agentia op het werk, waaraan momenteel wordt verder gewerkt. Ter gelegenheid van de internationale dag voor veiligheid en gezondheid op het werk (2019) heeft het ABVV zich de bestrijding van kanker op de werkvloer tot doel gesteld. De respectievelijke brochure legde ook een duidelijke link naar de erkenning van kanker als beroepsziekte als één van de prioriteiten van het ABVV.
- Gedurende de laatste 4 jaren maakten we ook werk van standaardisatie: de ISO-normen inzake veiligheid en gezondheidsmanagementsystemen waaraan de vakbonden hebben meegewerkt, hebben als doel om organisaties te helpen bij het creëren van een gezonde en veilige werkplek.
- In het kader van zwaar werk, nam het ABVV het initiatief voor de ontwikkeling van een register van risicofactoren op het werk en blijven we onophoudelijk werken aan de erkenning ervan op alle sociaalrechtelijke vlakken.
- Een hervorming van het gezondheidstoezicht op de werknemers was onontbeerlijk om het concept 'veilig en gezond werk' naar een hoger niveau te tillen. Dankzij de inspanningen van het ABVV en de andere vakbonden werd de frequentie van het gezondheidstoezicht herzien. Daarnaast worden nu ook musculoskeletale aandoeningen en psychosociale belasting in rekening gebracht.





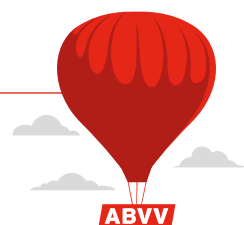
- De aanpassing van de tarievenregeling voor externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, bleek een moeilijke evenwichtsoefening voor de sociale gesprekspartners in de Hoge Raad. Dat had als gevolg dat we op eigen initiatief een advies formuleerden waarvan de uitvoering op zich laten wachten tot 2021.
- Het systeem van bedrijfsbezoeken en beleidsadvies van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, werd aanzienlijk gewijzigd waarbij de timing en informatieplicht zijn aangescherpt. De sociale gesprekspartners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming brachten hierover een unaniem positief advies uit. Het ABVV blijft deze evolutie nauwlettend opvolgen.
- Eén van de belangrijkste werven van het ABVV blijft de re-integratietrajecten. Nog altijd proberen de vakbonden dag in dag uit de neveneffecten van het systeem 'back to work' van de regering-Michel weg te werken, meer bepaald gingen we voluit voor het vrijwillig karakter van de re-integratie en tegen sancties t.o.v. de werknemers.
- Aan de adviezen van de NAR nr. 2.099 (25 september 2018) en van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk nr. 219 (22 februari 2019) ging veel werk vooraf, maar zij weerspiegelen onze belangrijkste uitgangspunten op vlak van re-integratie: de vrijwilligheid van het traject, een multidisciplinaire aanpak, het belang van een collectieve benadering en het behoud van het gewaarborgd inkomen bij herval in ziekte. De ministers Vandenbroucke en Dermagne hebben die adviezen nu omgezet in wetsontwerpen. Hierin opgenomen zijn de invoering van terug-naar-werk-coördinatoren, een aanpassing van de bestaande re-integratietrajecten bij de eigen werkgever en het instellen van een te volgen procedure bij de beslissing van een ontslag wegens medische overmacht. Zie ook hoofdstuk 5 van dit werkingsverslag.
- Anticiperen op uitdagingen van Covid-19:
 - het opnemen van SARS-CoV-2 in de lijst van biologische agentia in de EU-richtlijn terzake (2020), was een eerste belangrijke overwinning;
 - op nationaal niveau werd de rol van preventieadviseur-arbeidsarts herzien en versterkt;
 - welzijn op het werk is altijd een prioriteit maar kreeg nog meer aandacht tijdens deze gezondheids crisis: de sociale gesprekspartners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk schreven samen de Generieke Gids, een geheel aan preventiemaatregelen om de verspreiding van Covid-19 tegen te gaan. De gids is ondertussen aan zijn 8ste uitgave toe;
 - het verplichte telewerken gaf voldoende stimulans om het reglementaire kader van telewerk te herzien - cao nr. 149 over verplicht of sterk aanbevolen telewerk zag het licht in januari 2021, maar is voor ons slechts een eerste stap. Wij blijven streven naar een faire reglementering van telewerk met aandacht voor afdoende vergoedingen en work-life balance;
 - respect voor de privacy: het Covid Safe Ticket op de werkvloer is een no pasaran;
 - vaccinatiestrategieën en verplichte vaccinatie: het ABVV blijft hameren op respect voor de privacy en de vrijwillige keuze van werknemers. Sensibilisatie en maatwerk blijven onze belangrijkste instrumenten (ondersteuning van de federale campagne voor vaccinatie). Het sanctioneren en viseren van bepaalde beroepsgroepen kunnen we niet aanvaarden;
 - om een goede luchtkwaliteit te verzekeren, worden CO2-meters de norm.





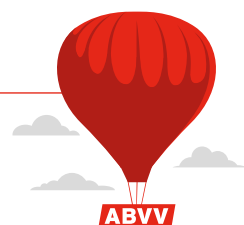
3.5. Werknemerscontrole

- Anticiperen op herstructureringen:
 - in het IPA 2017-2018 (hoofdstuk 'maatschappelijke uitdagingen') was voorzien dat de sociale gesprekspartners zich in de NAR zouden buigen over herstructureringen en concrete aanbevelingen zouden doen om de wet-Renault te verbeteren;
 - het advies van de NAR nr. 2.149 legde de focus op een kwalitatieve en efficiënte informatieconsultatie met betrekking tot medecontractanten (o.m. onderaannemers, dienstverleners). Tot onze spijt kon met de werkgeversorganisaties niet verder gegaan worden dan een aanbeveling;
 - tijdens de coronacrisis werd een moratorium op faillissementen ingesteld;
 - naar aanleiding van het arrest-Plessers, waarbij de omzetting van de insolventierichtlijn van 2019 aan bod zou komen, stelde het ABVV een ad hocgroep insolventie in werking. In dit kader willen wij ook dat er een grondige herziening van het insolventierecht komt;
 - het belang van een alarmbelprocedure voor de werknemersvertegenwoordigers van zodra er verontrustende signalen zijn m.b.t. de economische en financiële gezondheid van de onderneming, wordt steeds duidelijker. Jammer genoeg blijven de werkgeversorganisaties hier tegenwerken.
- Digitalisering
 - Naar aanleiding van het IPA 2017-2018 en het diagnostisch rapport dat voor de gesprekspartners over de digitalisering binnen de CRB en de NAR werd opgesteld, werden seminars over dit onderwerp gehouden. Daarbij werd benadrukt hoe belangrijk ook hier de sociale dialoog is.
 - In dit kader ontwikkelde het ABVV in 2019 een opleidingsmodule in samenwerking met de 3 intergewestelijke afdelingen. Bij verschillende gelegenheden werd een opleiding voor opleiders gegeven en verscheidene centrales en/of gewesten integreerden dit onderwerp in hun vormingen. Het is belangrijk dat onze afgevaardigden op de hoogte blijven van digitale evoluties en de gevolgen daarvan op de werkvloer. Wij geven hun de nodige instrumenten om in de overlegorganen de discussies aan te gaan.
 - Het ABVV nam ook deel aan de totstandkoming van het Europees kaderakkoord over digitalisering dat op 23 juni 2020 werd goedgekeurd. Het kaderakkoord is een autonoom initiatief en het resultaat van onderhandelingen tussen de Europese sociale gesprekspartners in het kader van hun 6de meerjarenwerkprogramma voor 2019-2021. Het akkoord gaat in op de kansen en uitdagingen die de digitale transformatie met zich meebrengt en bestrijkt verschillende, vaak met elkaar samenhangende aspecten: werkinhoud en vaardigheden, arbeidsvoorwaarden, evenwicht tussen werk en privéleven, werkomgeving, gezondheid en veiligheid op het werk, arbeidsverhouding en werkorganisatie. De Europese sociale gesprekspartners vragen een jaarlijks verslag over de uitvoering van het kaderakkoord.
 - Covid-19 heeft de digitalisering van de maatschappij in een stroomversnelling gebracht. Niet in het minst van de werkvloer. De Groep van 10 wees in zijn verklaring van 7 september 2020, 'Covid en Relance', op een snelle technologische transitie en dat de digitalisering de werking van de arbeidsmarkt beïnvloedt. Voor de Groep van 10 is het belangrijk dat die digitale transformatie en transitie gestuurd wordt zodanig dat alle aspecten ervan worden be- waakt, met de nodige aandacht voor de arbeidsmarkt en in het bijzonder de digitale kloof.



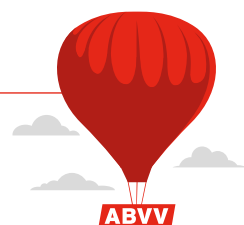


- Digitalisering – of liever gezegd de opmars van digitalisering – wordt niet door iedereen op dezelfde manier ervaren. Niet iedereen is meteen mee of heeft dezelfde mogelijkheden op dat vlak. De digitale kloof is dan ook terecht een zorgenkindje van het ABVV. Wij hebben ons in de eerste plaats gericht op de toegankelijkheid van overheidsdiensten die overhand gedigitaliseerd werden, waarbij het er vooral op aankomt de burger-gebruiker centraal te plaatsen en een inclusieve multidisciplinaire aanpak te volgen. Vervolgens plaatste het ABVV, samen met de andere organisaties die consumenten verdedigen, eind 2020 de kwestie van digitale inclusie op de agenda van de Bijzondere Raadgevende Commissie Verbruik binnen de CRB. Daarbij stelden we het beleid van geprogrammeerde veroudering aan de kaak. Dat is een fenomeen dat digitale uitsluiting verergert (meer bepaald het aspect hardwarekosten). Gezien het evoluerende en groeiende aspect van deze realiteit, ging het werk van deze Bijzondere Commissie de hele periode door, tot en met nu.
- Digitalisering beïnvloedt ook heel sterk de manier van verkopen en consumeren. Als gevolg daarvan is binnen de overlegorganen gewerkt aan het verschijnsel e-commerce en de gevolgen ervan. Dit leidde tot adviezen over de impact van de 'last mile' op de e-commerce en de sociaal-economische gevolgen ervan. Eind 2021 werd de CRB gevraagd een advies uit te brengen over de situatie van e-commerce in België en over hoe de elektronische handel 'groener' kan worden gemaakt. De werkzaamheden zullen in 2022 worden voortgezet.
- Ook in het plan voor herstel en veerkracht is digitalisering een prioriteit. In dit verband hebben de NAR en de CRB in 2021 twee adviezen uitgebracht waarin zij hun mening geven over de digitale transformatie, inclusief artificiële intelligentie. Zij vragen in het bijzonder aandacht voor digitale inclusie, met inbegrip van toegang tot overheidsdiensten in het licht van hun toenemende digitalisering, en voor digitale vaardigheden.
- EFI
 - In 2018 nam het ABVV deel aan het updaten van de brochure van de CRB (die al bijna 20 jaar oud was) over de toepassing van het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 in ondernemingsraden. In een latere fase werd een specifieke brochure over Economische en Financiële Informatie (EFI) aan het CPBW opgesteld. De vroegere brochure over economische en financiële informatie van de CRB bestond uit een verzameling wetteksten (het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 + een aantal MB's betreffende specifieke sectoren). Op sommige plaatsen echter formuleerde de CRB commentaar bij de teksten. Het ABVV eiste dat in de nieuwe brochure aandacht werd besteed aan de verplichtingen inzake niet-financiële informatie (NFI).
 - ABVV-leden namen ook massaal deel aan een online enquête die het EVV tussen juni 2017 en juni 2018 hield over digitalisering en werknemersparticipatie. Voor België in het bijzonder blijkt uit de enquête dat de collectieve arbeidsovereenkomsten over digitalisering op sector- of bedrijfsniveau weinig bekend zijn (15% van de respondenten). Dit is zorgwekkend gezien de manier waarop deze technologieën de arbeidswereld beïnvloeden. Deze kwesties moeten deel uitmaken van de sociale dialoog. De onderwerpen waarbij inspraak (informatie en raadpleging) van werknemers het meest effectief is, zijn de invoering van telewerken, mobiel werken via ICT en de invoering van technologie voor prestatie- en gedragsmonitoring. De vakbonden worden weinig betrokken bij de keuze voor een bepaald bedrijfsmodel of bij beslissingen over het al dan niet outsourcen van werk.
 - Het IPA 2017-2018 bepaalde 10 maatschappelijke uitdagingen, waaronder 'digitalisering en platformeconomie'. De sociale gesprekspartners stelden eind 2017 hierover een rapport op en moesten tegen eind 2018 aanbevelingen doen aan de regering. Overeenkomstig de resoluties van het Congres van juni 2018 heeft het ABVV gevraagd om cao 39 te analyseren en indien nodig te herzien. Deze cao heeft betrekking op informatieverschaffing en raadpleging over de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.





- Het werk aan de herziening van cao 39 werd niet afgemaakt omdat de werkgevers dit blokkeerden. Nog steeds in de context van digitalisering en sociaal overleg in bedrijven, ontwikkelde het ABVV een opleidingsmodule en stelden we een interne nota op over vakbondshefbomen die in het bedrijf geactiveerd moeten worden om met digitalisering om te gaan.
 - In 2020 en 2021 werkte het ABVV actief samen met de andere sociale gesprekspartners en het Instituut van Bedrijfsrevisoren om de brochure met 24 best practices te verbeteren. In de nieuwe brochure ligt de nadruk meer op de pedagogische rol van de bedrijfsrevisor en het belang van sociale informatie, naast de economische en financiële informatie, die aan de ondernemingsraad moet worden verstrekt.
 - In 2022 deed het ABVV mee aan de openbare raadpleging van het Instituut van Bedrijfsrevisoren over de nieuwe norm voor de rol en opdracht van de bedrijfsrevisor in ondernemingsraden.
 - Met het oog op de 50ste verjaardag van het KB van 1973 – dat de economische en financiële informatie regelt die aan de OR moet worden verstrekt – werkte het ABVV, in het kader van de CRB, in 2022 mee aan de verbetering van dit besluit. De werkzaamheden zijn in volle gang en moeten tegen eind 2022 voltooid zijn.
- EOR-coördinatie
 - Bovendien coördineert het ABVV, met steun van de studiedienst, grote groepen waarbij verschillende centrales betrokken zijn en die vertegenwoordigd zijn in de Europese Ondernemingsraad (EOR). Momenteel is er de coördinatie voor de Suez-groep, Engie en Luminus. Doel is de communicatie tussen de centrales te vergemakkelijken, de verdeling van de mandaten binnen de Europese ondernemingsraden te beheren en gemeenschappelijke strategieën bij fusies en herstructureringsin te voeren.
 - Er is ook een algemene coördinatie van de EOR's. In dit verband organiseerde het ABVV in 2021, in samenwerking met alle centrales, een webinar voor de afgevaardigden. De webinar bestond uit twee delen, het eerste voor nieuw verkozen afgevaardigden en het tweede voor afgevaardigden in ervaren EOR's. De webinar werd aangevuld met verscheidene getuigenissen van afgevaardigden over de werking van EOR's tijdens de coronacrisis.
 - De coördinatie publiceerde in 2022 ook een brochure om de afgevaardigden vertrouwd te maken met de eerste stappen in een EOR.







4. Koopkracht

4.1. Context

De koopkracht verdedigen is altijd een van de prioriteiten van het ABVV geweest. Ter herinnering: vóór 2018 was de koopkracht al verschillende keren aangetast, door de indexsprong in 2015 en door de btw-verhoging op elektriciteit – door de regering-Michel – van 6% naar 21% op 1 september 2015. In 2015 zette de regering-Michel een tweede aanval op de lonen en de koopkracht in door de loonbaremisering ter discussie te stellen.

Sinds 2018 verlopen de discussies over koopkracht zeer woelig en het ABVV mobiliseerde dan ook verschillende keren.

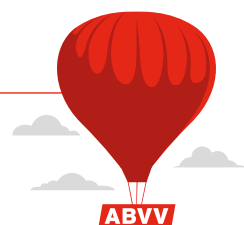
4.2. Aanvallen van de regering-Michel

De afgelopen 4 jaar speelden zich in een bijzondere context af. In december 2018 liepen de sociale spanningen hoog op omdat de N-VA de stekker uit de regering-Michel trok. Het ABVV riep op tot respect voor de democratie en het sociaal overleg. In dezelfde periode stelde het ABVV ook vast dat de werkgevers het sociaal overleg wilden opblazen. Zij wilden liever rechtstreeks met de regering onderhandelen over arbeidsvoorwaarden en loon voor de komende jaren. Deze situatie gaf aanleiding tot een massale mobilisatie tijdens de nationale actiedag op 14 december 2018. Als gevolg van deze staking werd de loonnorm verhoogd van 0,8% tot 1,1%.

Op 14 mei 2019 organiseerden we een nationale actiedag voor koopkracht en tegen ongelijkheid. De regering had immers een harde houding aangenomen over de loonnorm van 1,1% en er werd geen vooruitgang geboekt met het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen (GGMMI).

Het tussentijds verslag over de loonkosten van de CRB van 2020 bevatte toen de volgende vaststellingen:

- Uit de cijfers blijkt duidelijk dat de loonmarge, die op grond van de in 2017 herziene wet werd vastgesteld, te laag werd ingeschat in het rapport dat voor de loononderhandelingen 2019-2020 werd opgesteld. Uit de cijfers van dat rapport blijkt dat de 'loonhandicap' eind 2018 onbestaande was, terwijl het voor de onderhandelingen opgestelde rapport een handicap van 0,9% aangaf. Zelfs met de twijfelachtige berekeningsmethode van de wet van '96, die in 2017 gewijzigd werd, zijn de uurloonkosten in België minder snel gestegen dan in de buurlanden (Duitsland, Frankrijk, Nederland). Het resultaat is dat de kloof die de evolutie van het officiële uurloon sinds 1996 meet, eind 2020 1% in het voordeel van België bedraagt. Rekening houdend met de reële loonsubsidies en werkgeversbijdragen, geeft het rapport een voordeel van 4,7% aan voor België.
- De 'historische loonhandicap' bestaat niet.
- Er zou marge moeten zijn om in het interprofessioneel akkoord 2021-2022 te onderhandelen over loonstijgingen.





4.3. Eisen van het ABVV/Sociale hervorming verdedigd door het ABVV

De laatste 4 jaar heeft het ABVV – via zijn campagnes, manifestaties, mobilisaties, persberichten – een sociale hervorming voorgesteld die uit 9 prioriteiten bestaat:

1. Een grondige hervorming van de loonnormwet, zodat de lonen via onderhandelingen weer in overeenstemming kunnen worden gebracht met de productiviteits- en prijsstijgingen.
2. Het minimumloon optrekken tot 14 euro/u of 2.300 euro/maand.
3. Het minimumpensioen verhogen tot netto 1.500 euro.
4. De automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen en de baremisering behouden om een positieve en rechtvaardige evolutie van de lonen gedurende de hele loopbaan van een werknemer te verzekeren.
5. Een fatsoenlijk loon voor jongeren om een goede start in het leven te kunnen maken.
6. De sociale minimumuitkeringen optrekken tot boven de armoedegrens. 90% van de sociale minimumuitkeringen ligt namelijk onder de armoedegrens. We herinneren eraan dat de regering-Michel deze doelstelling in haar algemene beleidsverklaring had opgenomen. Maar eind 2017 is deze belofte, zoals bijna alle sociale verbintenissen, verdampt.
7. Sterkere, betaalbare en kwaliteitsvolle openbare diensten, want de openbare diensten zijn de belangrijkste koopkracht van werknemers en burgers.
8. De vrijheid om over lonen te onderhandelen in de sectoren en bedrijven.
9. Afschaffing van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

4.4. Resultaten/Verwezenlijkingen

4.4.1. IPA

De voorbije 4 jaar verliep de strijd voor een betere koopkracht van werknemers zeer woelig.

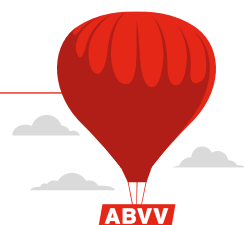
Het ABVV heeft het ontwerp van IPA voor de jaren 2019-2020 verworpen. Na deze verwerping nam de regering de bepalingen betreffende de loonnorm over. Op 24 april 2019 werd het KB betreffende de loonnorm in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. In dit KB is de maximale marge voor de ontwikkeling van de loonkosten voor de periode 2019-2020 vastgesteld op 1,1%. Dit is een percentage voor twee jaar, wat betekent dat de 1,1% geldt voor de jaren 2019 en 2020 (de verhoging met 1,1% kan dus maar één keer in beide jaren worden toegekend).

Datzelfde jaar werd een paritaire werkgroep opgericht die tot taak had om uiterlijk op 30 september 2019 concrete voorstellen te formuleren voor een aanzienlijke verhoging van het GGMMI.

In april 2019 werd overeenstemming bereikt over de volledige welvaartsenveloppe, met een verdere verhoging van 80 miljoen euro vanaf 2020, brugpensioen (SWT), landingsbanen en een verhoging van de tussenkomst voor het openbaar vervoer.

De laatste IPA-onderhandelingen vonden plaats in de zeer bijzondere context van Covid-19. Na het mislukken van de onderhandelingen, werd de loonnorm vastgelegd in een door de regering uitgevaardigd KB. Zo werd de loonnorm voor 2021-2022 vastgesteld op 0,4% en een coronabonus van 500 euro voor bedrijven die goede resultaten hebben geboekt tijdens de crisis.

Na de vaststelling van de loonnorm door de regering, bereikten de partijen in juni 2021 een sociaal akkoord.





We herinneren eraan dat de laatste verhoging van het minimumloon in 2008 plaatsvond (exclusief indexering). Het kaderakkoord van juni 2021 voorzag in een verhoging in drie fasen om tussen 2021 en 2026 ongeveer 150 euro bruto per maand te bereiken:

- + 76 euro bruto per maand in april 2022
- + 35,60 euro bruto per maand in april 2024
- + 35,60 euro bruto per maand in april 2026

De kostprijs van deze verhoging wordt gecompenseerd met de invoering van een zeer lage loongrens, waarbij de patronale bijdragen verminderd worden.

4.4.2. Andere verwezenlijkingen

Naast de verwezenlijkingen via de IPA's werkten we ook via andere kanalen aan de verbetering van de koopkracht van de werknemers.

Ten eerste is het ABVV zeer actief in de indexcommissie, een paritaire commissie die elke maand de index van de consumptieprijzen en de gezondheidsindex (en alle daarvan afgeleide indicatoren) analyseert en goedkeurt. In 2018 en 2020 is de indexkorf aangepast om zo getrouw mogelijk het consumptieprofiel van de gezinnen te weerspiegelen.

Tijdens de coronacrisis heeft ABVV ervoor gezorgd dat ouders die corona-ouderschapsverlof aanvraagden, een verhoogde uitkering kregen om de uitoefening van dit recht financieel mogelijk te maken.

Samen met het EVV ondersteunt het ABVV de campagne voor een Europees minimumloon. Hierbij werden contacten gelegd op nationaal niveau (diverse kabinetten) en het Europese niveau (Belgische EU-parlementsleden en rapporteurs Europees Parlement). Een eerste succes bestond uit een rapport van het Europees Parlement waarbij onze vakbondseisen duidelijker naar voren kwamen en de autonomie van de sociale gesprekspartners op vlak van loonvorming werd verzekerd. Onder het Franse voorzitterschap hoopt men te landen.

Op verzoek van de regering-Michel opende de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven het debat over de anciënniteitstoelage. Na een diepgaande studie werd in het rapport 2020 een objectieve beschrijving van dit systeem gegeven, waarbij de nadruk werd gelegd op het recht van de sociale gesprekspartners om over de loonvorming te beslissen.

De verdediging van de automatische loonindexering is de bekendste actie van het ABVV in termen van koopkrachteisen. Het ABVV is echter ook op andere gebieden actief. In het kader van de verschillende campagnes ter verdediging van de koopkracht blijft het ABVV aandringen op een grotere transparantie van de prijzen van basisproducten en een strengere prijscontrole.

De koopkracht verdedigen moet zowel bij de ontvangsten (lonen) gebeuren als bij de uitgaven (prijzen).

In dit verband droeg het ABVV ook bij tot de oprichting van de Commissie tot regeling der prijzen en de Prijzencommissie voor de Farmaceutische Specialiteiten (Commissie geneesmiddelen). Dit zijn raadgevende comités die afhangen van de minister van Economie.

De leden van beide commissies brengen advies uit over alle aanvragen voor prijsstelling en/of prijsverhogingen voor geneesmiddelen, implantaten, hoorapparaten, grondstoffen die door apothekers in magistrale bereidingen worden gebruikt, en over alle kwesties in verband met prijzen.







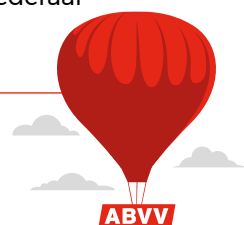
5. Sociale Zekerheid

5.1. Inleiding

- Tijdens Covid-19 was er één rots in de branding: onze sociale zekerheid. De SZ is een cruciale schokdremmel bij economisch onheil. Door het inkomensverlies van burgers automatisch te beperken, houdt het de koopkracht van de gezinnen en bijgevolg de economie op peil. De generositeit van de uitkeringen ging er (alvast tijdelijk) op vooruit. Tijdens de coronadip speelde onze sociale zekerheid dus allerminst een figurantenrol. België heeft met zijn goede sociale zekerheid een streepje voor op andere landen.
- Ondanks de politieke context kon het ABVV de afgelopen jaren de nodige sociale vooruitgang boeken. We hebben verschillende congresresoluties omgezet in tastbare resultaten, waarvan we er twee in de verf zetten: 1. De structurele verankering van de evenwichtsdotatie voor de sociale zekerheid. Het klinkt technisch, maar het is allerminst een detail. Het vormt het sluitstuk van de financiering van onze sociale zekerheid en laat toe dat die haar rol als automatische stabilisator kan spelen. 2. De realisatie van de ABVV-eis van 1.500 euro minimumpensioen. Tegen het voorjaar van 2024 zal een alleenstaande – na een volledige loopbaan (45 jaar) – kunnen rekenen op een gewaarborgd minimumpensioen van ruim 1.500 euro netto per maand.

5.2. Een sterke sociale zekerheid

- Op basis van de resoluties van het congres van 2018 kon het ABVV onderhandelen over een ambitieuze verklaring van de sociale gesprekspartners ter gelegenheid van de 75e verjaardag van de sociale zekerheid (december 2019). In januari 2020 formuleerden we in gemeenschappelijk vakbondsfront krachtige politieke boodschappen, die we als volgt samenvatten: de sociale zekerheid moet geherfinancierd worden. Daarbij dient erop te worden toegezien dat de inkomsten toereikend zijn om te voldoen aan de behoeften van de werknemers op vlak van sociale bescherming en aan de behoeften van de bevolking op vlak van gezondheidszorg. Daarnaast moet de sociale zekerheid gebaseerd zijn op een zorgvuldig evenwicht tussen verzekering (beperking van de inkomensderving bij werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioen) enerzijds, en armoedebestrijding (uitkeringen boven de armoedegrens) anderzijds. Dit met een zo ruim mogelijke dekking. Vervolgens is een wettelijk verplicht stelsel in alle opzichten efficiënter dan commerciële verzekeringen. Tot slot mag onze sociale zekerheid niet overgeleverd worden aan een nieuw opbod voor een eventuele 7de staatshervorming, zowel wat de inkomsten als de uitgaven betreft.
- Begin 2020 publiceerden we onze brochure ‘Sociale zekerheid: altijd beschermd’, die beschikbaar is op de website van het ABVV.
- Inzake concrete maatregelen boekten we transversale resultaten, waaronder de welvaarts koppeling van de sociale uitkeringen en ook de geleidelijke verhoging van de laagste sociale uitkeringen, wat in het huidige regeerakkoord is opgenomen.
- Ter voorbereiding van de debatten in het kader van een toekomstige 7de staatshervorming en vertrekkend vanuit de congresresoluties van 2018, dachten we intern na over de toekomstige organisatie van de gezondheidszorg. Ter herinnering: het ABVV pleitte op het congres onder andere voor het behoud van het federale karakter van de SZ, waarvan de gezondheidszorg een onderdeel is: “de sociale zekerheid moet werknemers op uniforme wijze verzekeren, ongeacht hun woonplaats of arbeidsplaats. Met andere woorden, de sociale bescherming mag niet afhankelijk zijn van de economische situatie in een Gewest of van de situatie van het bedrijf of de sector. Om de intermenselijke solidariteit te behouden en te versterken, moet de sociale zekerheid federaal blijven”.

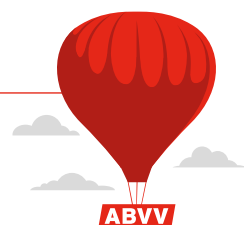




- De afgelopen jaren verloor het ABVV de bijzondere statuten in de sociale zekerheid niet uit het oog. In de NAR bepleitte onze vakbond een versterking van het sociaal statuut van kunstenaars en onthaalouders. Ook de zogenaamde 'artistiek-technici' moeten toegang krijgen tot het specifieke statuut in de werkloosheid en voor de kunstwerkers moet een aangepaste toegang tot de werkloosheid komen. Voor onthaalouders bepleitte het ABVV dat het sui generisstatuut plaats ruimt voor een volwaardig werknemersstatuut.

5.3. Robuuste financiering van de sociale zekerheid

- Wat de financiering van de sociale zekerheid betreft, verkregen we – dankzij onze acties in gemeenschappelijk vakbondsfront – een permanente verlenging van de evenwichtsdotatie van 2020. Die verlenging was één van onze belangrijkste eisen, die we onder de vorige regering niet had kunnen verwezenlijken, ook al is het garanderen van de evenwichtsdotatie een noodzakelijke voorwaarde voor een beleid op lange termijn. De evenwichtsdotatie is bovendien een noodzaak om de sociale zekerheid haar rol als automatische stabilisator te laten spelen. Andere eisen van het ABVV waren een verhoging van de groeinorm van de begroting voor de gezondheidszorg om beter aan de behoeften van de bevolking tegemoet te komen, waartoe ook de regering-De Croo besloten had (zie verder).
- Aan andere eisen van het ABVV inzake de financiering van de sociale zekerheid, was eind 2021 nog geen gevolg gegeven. Over sommige daarvan werd echter binnen de regering gediscussieerd, onder meer over de hervorming van de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid.
- Tussen 2018 tot 2021 namen we elke gelegenheid te baat om onze eisen inzake de financiering van de SZ bekend te maken en te verfijnen. In 2019 konden we tijdens een hoorzitting in de Kamer onze eisen voorleggen. Het ABVV organiseerde in november 2019 ook een colloquium. Vakbondsverantwoordelijken, activisten en afgevaardigden onderzochten hoe de financiering van de sociale zekerheid op een duurzame manier gewaarborgd kan worden. Op basis van de vaststelling dat de capaciteit van de SZ om burgers te beschermen de 5 voorbije jaren ernstig werd aangetast en dat duizenden door het systeem vergeten worden, schoven we 10 prioriteiten naar voor om de sociale zekerheid te versterken en te financieren. Waaronder een pleidooi voor een structurele evenwichtsdotatie (ondertussen dus gerealiseerd), een bijsturing van de alternatieve financiering en een rem op de alternatieve verloning. Dit werd gevolgd door verschillende initiatieven, waaronder een persbericht en vormingssessies in ABVV-centrales en gewestelijke afdelingen. De congresresoluties van 2018 inspireerden ons ook bij ons werk in het Beheerscomité van de sociale zekerheid.
- Tijdens Covid-19 zag heel wat tijdelijke coronasteun het daglicht. Zo kregen gesloten sectoren recht op zogenaamde compensatiepremies en genoten de reis-, de evenementen- en de hotelsector van gedeeltelijke of volledige vrijstelling van patronale sociale bijdragen. Die steun ondergroef de financiering van onze SZ. De overheid voorzag immers niet in een specifieke compensatie voor de maatregelen. Het dreef het tekort in de sociale zekerheid naar een recordhoogte (6,6 miljard euro in 2020). Het ABVV benadrukt dat deze maatregelen niet kunnen worden aangerekend op de evenwichtsdotatie.

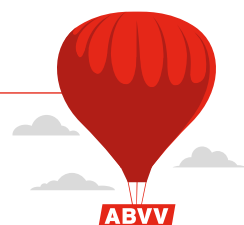




- Qua financiering van de sociale zekerheid bekijkt het ABVV de omvangrijke patronale RSZ-verminderingen met argusogen. Veel van die maatregelen zijn de facto blanco cheques. Een politiek heikel dossier is de RSZ-vrijstelling voor de 1ste aanwerving. Onder impuls van het ABVV adviseerden de sociale gesprekspartners in het RSZ-beheerscomité in mei 2021 een beperking qua bedrag en qua duurtijd. Tijdens het begrotingsconclaf van oktober 2021 besloot de regering – onder druk van de liberalen – evenwel om geen beperking in de tijd door te voeren. De volgende jaren zal de kost van deze RSZ-korting boven de 1 miljard euro klimmen.
- Het ABVV besteedde ook de nodige aandacht aan de wildgroei qua alternatieve verloning omdat die steeds meer de financiering van de sociale zekerheid uitholt. Een omvangrijke studie van SD Worx uit 2019 schatte de waarde van een aantal populaire alternatieve loonvoordelen op 6,8 miljard euro. Zo loopt de SZ jaarlijks 2,6 miljard euro mis. In de schoot van de RSZ initieerde het ABVV een discussie over aandelenopties en warrants die nu volledig vrijgesteld zijn van sociale bijdragen. Het VBO bleek evenwel niet bereid om het regelgevend kader hierover aan te scherpen.

5.4. Pensioenen

- De verbetering van het wettelijk pensioen stond ook de afgelopen jaren dagelijks op onze agenda. Meerdere betogingen hebben onze syndicale eisen kracht bijgezet: een hoger minimumpensioen, behoud van de pensioenleeftijd op 65 jaar en een regeling voor de zware beroepen. Dat bleef niet zonder resultaat. Een eerste verwezenlijking boekte het ABVV al midden 2018 toen minister van Pensioenen Bacquelaine onder syndicale druk het 'pensioen op punten' definitief naar de prullenbak verwees. Met zo'n puntenpensioen zou het wettelijk pensioen mee evolueren in functie van evoluties qua arbeidsmarkt, demografie en overheidsfinanciën. Het zou onze wettelijke pensioenen herleiden tot een onvoorspelbare tombola.
- De pensioendiscussie stond de voorbije jaren sterk in het teken van de zware beroepen. De regering-Michel I wou de optrekking van de pensioenleeftijd richting 67 jaar 'milderen' via een specifieke regeling voor zware beroepen. Werknemers met fysieke werkbelasting, een belastende werkorganisatie, veiligheidsrisico's en psychosociale belasting zouden hierdoor vroeger op pensioen kunnen. Voor het ABVV waren de voorstellen evenwel onvoldoende. Het voorstel-Bacquelaine voorzag geen voordelige pensioenberekening, waardoor vervroegde pensionering zou gebeuren voor eigen rekening. Bovendien was er een gesloten budget. De erkenning van de ene gaat daarbij ten koste van de erkenning van de andere. Voor ons moet de erkenning van belastend werk gebeuren in functie van de gezondheid van de betrokken werknemers, niet in functie van het beschikbaar budget. Door de halsstarrige houding van de werkgevers slaagden de sociale gesprekspartners er niet in om de loop van 2017-2018 tot een akkoord te komen over een lijst van zware beroepen.
- Met het regeerakkoord van 30 september 2020 realiseerde het ABVV de sleuteleis van 1.500 euro minimumpensioen. Het gewaarborgd minimumpensioen stijgt tussen 2021 en 2024 met 11%, bovenop inflatie en welvaartsaanpassingen in het kader van de welvaartsenveloppe. Ook de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) stijgt met 10,75%. Volgens de meest recente schattingen bedraagt midden 2024 het gewaarborgd minimumpensioen 1.646 euro bruto voor een alleenstaande, wat neerkomt op ruim 1.500 euro netto (na een volledige loopbaan). Parallel met de minima stijgen ook de berekeningsplafonds met bijna 10%. Een minpunt is wel dat het berekeningsplafond voor zelfstandigen nog altijd hoger ligt dan dat voor werknemers, voor het ABVV een onaanvaardbare discriminatie. Een ander lichtpunt in het regeerakkoord van september 2020: de herintroductie van de pensioenbonus. Voor wie langer doorwerkt, kan die pensioenbonus de vervangingsratio gevoelig verbeteren.





- Het verzet tegen het optrekken van de pensioenleeftijd bleef evenwel zonder resultaat. De wet voorziet nog altijd een geleidelijke optrekking van de pensioenleeftijd richting 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030. Voor het ABVV is dat een belangrijk manco in het regeerakkoord van september 2020. Ook opvallend, het akkoord rept met geen woord over de problematiek van de zware beroepen. Een regeling waarbij werknemers met belastend werk vroeger de arbeidsmarkt kunnen verlaten, is nochtans een syndicale topprioriteit. Minister van Pensioenen Lalieux lanceerde in het najaar van 2021 het voorstel van een loopbaan van 42 jaar als unieke voorwaarde voor vervroegd pensioen. Voor het ABVV werkt dat de discriminatie van kortgeschoolden weg, maar is het voorstel geen afdoend antwoord op de problematiek van belastend werk.
- Een ander strijdtoneel de voorbije jaren: de controle op IGO-trekkers. IGO staat voor inkomensgarantie voor ouderen en biedt inkomensbescherming voor gepensioneerden die over onvoldoende bestaansmiddelen beschikken. Het IGO is gekoppeld aan een verblijfsvoorwaarde. Je moet effectief en daadwerkelijk in België verblijven en je mag hoogstens 29 dagen naar het buitenland. Bacquelaine scherpte in 2019 de controle op die verblijfsvoorwaarde gevoelig aan. Voortaan was het niet voldoende dat de gepensioneerde zich 1 keer per jaar bij de gemeente aanmeldt, maar zijn er effectieve controles aan huis door de postbodes van bpost. Voor het ABVV is dat een onaanvaardbare schending van de privacy. De schorsingen die op basis van die controles gebeuren blijken achteraf bovendien in drie vierde van de gevallen onterecht. Het ABVV steunde dan ook de afgelopen jaren volop de initiatieven van het Collectief IGO dat actievoert tegen de disproportionele controles op de verblijfsvoorwaarde. Tijdens Covid-19 schorste minister van Pensioenen Lalieux de controles aan huis evenwel op.

5.5. Ziektevergoeding

- **Coronamaatregel:** sinds 1 maart 2020 wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering (normaliter 60% van het bruto dagloon) als gevolg van het G10-akkoord en onze acties tijdelijk verhoogd met 10% van het bruto dagloon. Daarbovenop komt nog een verhoging van 5,63 euro per dag (het totaal mag echter niet meer dan 79,80 euro/dag bedragen) voor sociaal verzekerden met een arbeidscontract of een gelijkwaardig contract die op of na 1 maart 2020 arbeidsongeschikt zijn geworden. Bovendien wordt een minimumuitkering van 61,22 euro per dag gegarandeerd (dat eind december 2021 stijgt tot 62,44 euro door indexatie), om af te stemmen op de verhoogde tijdelijke werkloosheidsuitkering corona en om te voorkomen dat werknemers die niet kunnen werken in armoede terecht komen. De stijging kan dus aanzienlijk zijn voor lage en middeninkomens.
- **Gewaarborgde minima in de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid:** in het kader van de coronamaatregelen verkregen we dat het gegarandeerde minimumbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, in plaats van pas vanaf de 7e maand van arbeidsongeschiktheid, geleidelijk opschuift naar de 2e maand. Bijgevolg worden de uitkeringen tijdens de eerste maanden van arbeidsongeschiktheid structureel verhoogd voor werknemers met lage en middelhoge inkomens, zodat zij en hun gezin een waardig inkomen hebben en de extra uitgaven door gezondheidsproblemen kunnen dragen.
- **Herinschakeling van zieke werknemers:** na unaniem advies van de NAR en het Beheerscomité van de Uitkeringen van het RIZIV wordt een multidisciplinaire aanpak ontwikkeld om dat onderdeel van het regeerakkoord van de regering-De Croo uit te voeren. De regering heeft zich ertoe verbonden het advies van de NAR op te volgen. Het doel is te komen tot een optimalisatie van het besluitvormingsproces voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid en invaliditeit en de aangeboden diensten voor re-integratie, waarbij ervoor gezorgd moet worden dat de re-integratie vrijwillig is. Enerzijds door de medisch adviseur te omringen met een multidisciplinair team, zodat alle aspecten van arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en beroepsre-integratie op een multidisciplinaire en holistische manier worden aangepakt, en ook de werklust kan verlichten.



Anderzijds door de werknemer betere en beter gemotiveerde beslissingen te bieden, betere begeleiding en steun bij de terugkeer naar de werkvloer, en een meer uniforme behandeling in alle verzekeringsorganisaties. Geleidelijk zullen ook in de ziekenfondsen coördinatoren voor de terugkeer naar het werk worden ingevoerd. Zij zullen tot taak hebben zieke werknemers te begeleiden opdat zij op hun ritme en volgens hun noden terug aan het werk kunnen. Wij zijn ook blijven aandringen op een wijziging van de verordeningen, maar dit werk is nog niet afgerond. Dat moet zorgen voor een betere bescherming tegen misbruiken van werkgevers die de bestaande procedure maar al te vaak als ontslaginstrument gebruiken. Ook dringen we aan op de goedkeuring van positieve stimuleringsmaatregelen (via de regels voor de berekening van de ziektevergoeding in geval van werkhervatting met toestemming van de medisch adviseur terwijl men arbeidsongeschikt blijft; regels inzake gewaarborgd loon, toe te kennen in geval van hernieuwde arbeidsongeschiktheid; enz.) in plaats van sancties – dankzij onze acties uitgesteld tot ten vroegste 2023 – in geval van niet-deelname van de patiënt aan het re-integratieproces.

5.6. Gezondheidszorg

- **Coronamaatregelen:** onder andere onder druk van de vakbonden werden extra middelen vrijgemaakt om Covid-19 het hoofd te bieden: o.a. een Zorgpersoneelfonds (402 miljoen euro), het gesloten sociaal akkoord (met het oog op een correcte verloning, een vermindering van de werklust en een meer permanente opleiding, een recurrent budget van 600 miljoen euro), de extra enveloppe voor de geestelijke gezondheidszorg (200 miljoen euro) waartoe de Kamer besloten heeft, enz. Dit is echter niet voldoende om het zorgpersoneel in staat te stellen onder goede omstandigheden te werken en de crisis te boven te komen.
- **Structurele maatregelen:** na een aantal zeer negatieve maatregelen onder de regering-Michel, waaronder een veel te lage groeinorm van de begroting voor gezondheidszorg, stelde de regering-De Croo doelstellingen die overeenkwamen met de eisen van het ABVV: kwaliteitsverbetering, betere toegankelijkheid en meer efficiëntie van de gezondheidszorg, aanpassing aan nieuwe patiëntenbehoeften, bestrijding van ongelijkheden op vlak van gezondheidszorg, een ambitieus interfederaal plan voor preventie, herwaardering en versterking van de eerstelijnszorg... De middelen van de gezondheidszorg werden verhoogd en de groeinorm opgetrokken tot 2,5% vanaf 2022 om het volume-effect van de vraag te financieren, maar ook om nieuwe zorginitiatieven mogelijk te maken die zullen bijdragen tot de verwezenlijking van de gestelde gezondheidsdoelstellingen en tot de verlaging van de rekening van de patiënt. In 2022 moeten dus concrete maatregelen ten uitvoer worden gelegd, waaronder de verlaging van de maximumfactuur; de uitbreiding van de derdebetalersregeling; de verlaging van de kosten voor het patiëntenvervoer; en de verhoging van de terugbetaling en tariefzekerheid voor tandheelkundige en mondzorg.

5.7. Werkloosheid

- **Tijdelijke werkloosheid corona:** bij het begin van de crisis zagen de sociale gesprekspartners elkaar op regelmatig basis en sloten ze op 18 maart 2020 cao nr. 147 af. Die cao voorziet in onder andere een systeem van totale opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van arbeidstijdverkorting in geval van gebrek aan werk als gevolg van Covid-19.

Van 13 maart 2020 tot 30 juni 2022 (behalve voor de maand september 2020 als de werkgever niet erkend is als bijzonder getroffen onderneming of niet tot een bijzonder getroffen sector behoort) wordt het begrip 'overmacht' soepel toegepast en kunnen alle situaties van tijdelijke werkloosheid als gevolg van Covid-19 als tijdelijke werkloosheid door overmacht worden beschouwd. Ook wanneer het bijvoorbeeld nog mogelijk is om op bepaalde dagen te werken.



Om een tijdelijke werkloosheidsuitkering te krijgen, volstaat het dat de werkgever de werknemer tijdelijk werkloos stelt wegens overmacht: de werknemer heeft dan onmiddellijk recht op een uitkering en de toelatingsvoorwaarden vervallen. De voorwaarden voor compensatie moeten echter wel vervuld zijn.

De uitkering bedraagt 65% van het gemiddelde loon, met als plafond 2.897,58 euro/maand (bedrag geldig vanaf 1 januari 2022), ongeacht de gezinssituatie van de werknemer. Voor de periode van 1 februari 2020 tot 30 juni 2022 wordt het percentage verhoogd tot 70%. Het dagbedrag is minimaal 57,83 euro en maximaal 78,01 euro. Ten slotte ontvangt een werknemer die tijdelijk werkloos is omwille van corona tussen 1 maart 2020 en 30 juni 2022, boven op de werkloosheidsuitkering een toeslag van 5,86 euro/dag.

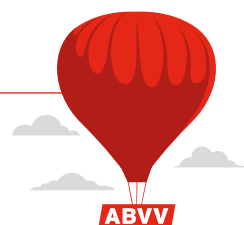
- **Eenmalige coronapremie:** na wekenlange onderhandelingen onder impuls van het ABVV besloot de regering in december 2020 een (minimum)premie van 150 euro uit te keren aan wie tussen 1 maart 2020 en 30 november 2020 minstens 53 dagen tijdelijk werkloos was. Deze premie wordt verhoogd met 10 euro per dag tijdelijke werkloosheid na de periode van 53 dagen. Voor vrijwillige deeltijdse werknemers (ontvangers van halve uitkeringen) bedraagt de premie 5 euro per halve uitkering en minimaal 75 euro.

Begin maart 2021 ontvingen de sociale gesprekspartners een dringend verzoek om advies over een ontwerp van Koninklijk Besluit tot toekenning van een eenmalige premie aan tijdelijk werklozen. Het is de bedoeling dat het KB met terugwerkende kracht op 1 maart 2021 in werking treedt. Om recht te hebben moet aan twee voorwaarden voldaan zijn:

- meer dan 52 tijdelijke werkloosheidsuitkeringen (2 maanden) hebben ontvangen in de periode van 1 maart 2020 tot 31 december 2020;
- en op 1 maart 2021 bij een werkgever in dienst zijn die door de overheid verplicht werd te sluiten.

Die premie bedraagt maximaal 780 euro: max. 10 euro/dag en voor een periode van hoogstens 78 dagen (of 3 maanden). Het ABVV steunde deze maatregel, maar had ook punten van kritiek, waaronder:

- de maatregel zou betrekking hebben op ongeveer 94.000 werknemers. De RVA benadrukt dat zij niet alle gevallen kan opsporen en het is dus mogelijk dat sommige werknemers de premie mislopen;
- volledig werkzoekenden blijven opnieuw met lege handen achter;
- mensen met een maximumuitkering (vanaf een brutoloon van 2.750 euro) zullen niets extra's ontvangen. Wie daar net onder zit (brutoloon tussen 2.390 euro en 2.750 euro) ontvangen een evenredige toeslag, tot het dagbedrag dat overeenkomt met het maximale dagbedrag (74,17 euro) en krijgen een klein deel;
- de premie wordt toegekend ongeacht of iemand op 1 maart al dan niet werkloos was;
- iemand die 3 maanden werkloos was, ontvangt hetzelfde als iemand die een jaar werkloos is.



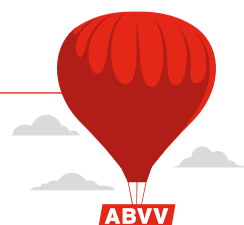


- **Economische werkloosheid no deal-Brexit:** op 6 maart 2020 werd een wet goedgekeurd betreffende een aantal crisismaatregelen in geval van een Brexit (in werking op 22 maart 2021 en een jaar later, op 21 maart 2022, opgehouden van kracht te zijn). Deze wet voorziet in specifieke maatregelen om de werkgelegenheid te behouden in geval van Brexit en beoogt het verlies van banen te beperken door economische werkloosheid, tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties en collectieve verkorting van de arbeidstijd. De wet geldt voor arbeiders en bedienden. Voor bedienden is het nodig dat zij erkend worden als onderneming in moeilijkheden en dus ten gevolge van Brexit een daling van de omzet, de productie of de bestellingen met minstens 5% ondergaan, en dat zij door de minister erkend worden na advies van de Commissie Bedrijfsplannen. De NAR keurde met eenparigheid van stemmen advies nr. 2.193 goed.
- **IPA-akkoord 2021-2022:** het akkoord betekende een substantiële verhoging van de minima en de forfaits: met 3,5% voor een gezinshoofd, met 2,411% voor een alleenstaande en met 2% voor samenwonenden. Voor tijdelijke werkloosheid werden de minima en forfaits verhoogd met 3,5%. De berekeningsplafonds zijn verhoogd met 1,1% voor de volledige en tijdelijke werkloosheid en met 1% voor SWT.

5.8. Arbeidstijdregelingen: tijdskrediet, eindloopbaan, moederschapsverlof, geboorteverlof

De onderhandelingen met de werkgevers over de verlofstelsels verliepen moeizaam. De werkgevers kanten zich systematisch tegen nieuwe initiatieven voor een betere combinatie tussen werk en privé. Zij dringen eerst en vooral aan op een globale hervorming van de verlofstelsels. Een mooie illustratie van de halsstarrige houding van VBO en UNIZO: het grotendeels verdeelde NAR-advies van december 2021 met betrekking tot de omzetting van de richtlijn work-lifebalance. Desalniettemin boekte het ABVV de afgelopen jaren enkele mooie resultaten en werden verschillende congresresoluties gerealiseerd.

- Dat was het geval voor **moederschapsverlof**. Vrouwen die ziek werden in de 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, zagen die ziekteperioden in mindering van hun moederschapsverlof. Onder impuls van het ABVV formuleerde de NAR eind 2019 een unaniem advies om die onrechtvaardigheid recht te zetten. Sinds 1 maart 2020 komen de ziekteperioden niet meer in mindering van het moederschapsverlof van 15 weken.
- Verder zijn er een aantal stapsgewijze verbeteringen: het regeerakkoord van 30 september 2020 voorziet een verlenging van het **geboorteverlof** tot 20 dagen vanaf 2023. Door een parlementair initiatief breidde het **rouwverlof** uit tot 10 dagen. Op 13 juli 2021 bereikten de sociale gesprekspartners in de NAR een akkoord om het **klein verlet** uit te breiden naar pleegouders.
- Tijdens de 1ste golf van de coronapandemie werd de combinatie tussen werk en privé makkelijker via onder andere het corona-ouderschapsverlof en het corona-tijdskrediet. Wie zorg moest dragen voor kinderen in quarantaine kon zich beroepen op tijdelijke werkloosheid overmacht corona.
- Het ABVV bleef ook hameren op harmonieuze eindloopbanen. Zo slaagden we erin de regelingen voor SWT en landingsbanen te verlengen tot midden 2023. Via het interprofessioneel afsprakenkader van juni 2021 werd de intredeleeftijd voor halftijdse **landingsbanen met uitkering** verlaagd van 57 jaar naar 55 jaar.

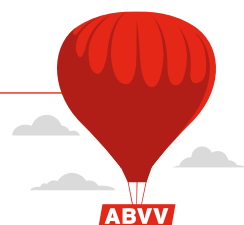




5.9. Beroepsziekten en arbeidsongevallen:

5.9.1. Beroepsziekten

- In januari 2019 lanceerde het Beheerscomité voor de beroepsziekten van Fedris een **proefproject voor secundaire preventie** met een begeleidingstraject voor werknemers die in een vroeg stadium (stadium 1 of 2) door **burn-out** bedreigd of getroffen worden. Aan dit proefproject zouden tussen 300 en maximaal 1.000 werknemers uit de financiële-dienstensector en de ziekenhuissector deelnemen. Het project is gekoppeld aan andere preventieprojecten die door de NAR en het RIZIV ontwikkeld zijn. Het werd uitgebreid tot andere zorgsectoren (ambulante ouderenzorg, gehandicaptenzorg, ambulanciers, enz.), die **tijdens Covid-19 in de frontlinie stonden** en is nu gericht op maximaal 2.500 werknemers.
- Men vroeg zich af of **Covid-19 als beroepsziekte gedekt moest worden**. Vanaf het begin van de pandemie werden patiënten in de zorgsector gedekt via de reeds bestaande **code 1.404.03** van de lijst die van toepassing is op besmettelijke ziekten. Vervolgens werd bij koninklijk bijzondere-machtenbesluit nr. 39 van 26 juni 2020 een nieuwe **code 1.404.04** gecreëerd, die de dekking mogelijk maakt van personeel in kritieke sectoren en essentiële diensten dat in de periode van 18 maart tot en met 17 mei 2020 heeft gewerkt. Ten slotte is een nieuwe **code 1.404.05** gericht op Fedris-interventie in geval van een uitbraak, d.w.z. de situatie waarin ten minste vijf mensen Covid-19 hebben opgelopen gedurende een periode van 14 dagen in dezelfde werkruimte. We wijzen erop dat ook via het **open systeem** een verzoek kan worden ingediend, maar dat er tot nu toe nog geen erkenning plaatsvond. Er werd gediscussieerd over de mogelijkheid om Covid-19 in bepaalde gevallen als **arbeidsongeval** te erkennen. In het eerste kwartaal van 2022 moet een analyse van long covid klaar zijn.
- Fedris ontwikkelt al jarenlang een classificatie van pathologieën van beroepsziekten, ontwikkeld als schadeloosstellingseenheden. Deze praktijk, die geen rechtsgrond heeft, kent veel negatieve gevolgen voor de verzekerden, zowel in het stelsel van beroepsziekten als in andere socialezekerheidsregelingen (jaarlijks verlof, pensioen), en op fiscaal gebied. Op verzoek van het ABVV werd een voorstel van Fedris besproken en bereikten we een akkoord om de praktijk te veranderen.
- In het kader van een Fedris-werkgroep rees de vraag naar de berekening van het basisloon voor flexwerkers, met name voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 dagen en blijvende arbeidsongeschiktheid. Dit is des te belangrijker nu het domein van de flexi-jobs is uitgebreid. Twee alternatieve oplossingen werden geformuleerd: ofwel alleen rekening houden met het gemiddelde loon van referentiepersonen, naar analogie van het basisloon van uitzendkrachten; ofwel rekening houden met de loonschaal die is vastgesteld in sectorale of bedrijfscao's. Uiteindelijk werd een compromisoplossing goedgekeurd met een combinatie van de twee benaderingen.



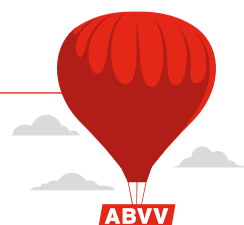


5.9.2. Arbeidsongevallen

- In september 2020 werden de **voorwaarden voor een verzaamd** risico herzien met een versoepeling van de selectiecriteria:
 - het selectie criterium gebaseerd op het veelvoud van de risico-index in verhouding tot de sector wordt verminderd van 3 naar 2;
 - het aantal van 200 geselecteerde bedrijven zal worden verhoogd met het aantal bedrijven dat het voorgaande jaar zijn verdwenen (om welke reden dan ook), waardoor het aantal voor de selectie van 2021 op 217 uitkomt.
- Tegelijkertijd zijn er nu twee nieuwe gronden voor een klacht mogelijk: ofwel heeft het bedrijf de afgelopen 3 jaar al voldoende maatregelen genomen voor de preventie van arbeidsongevallen; ofwel is het verhoogde risico het gevolg van een of meer ongevallen waarop het preventiebeleid van het bedrijf geen invloed kan hebben. Bijv. omdat de oorzaak ervan buiten het bedrijf ligt en de ongevallen voor het bedrijf dus niet voorzien konden worden.
- De arbeidsongevallenwet van 1971 werd ook herzien om Fedris in staat te stellen de forfaitaire bijdrage te innen namens de preventie-instellingen (Constructiv en Woodwize) die belast worden met het toezicht op de geselecteerde bedrijven en die onder de paritaire comités 124 en 126 vallen.

5.9.3. Bestemming van de welzijnsenveloppe

- Ter uitvoering van het akkoord 2021-2022 zijn een aantal maatregelen gepland voor de tak arbeidsongevallen, waaronder een verlaging van de socialezekerheidsbijdragen voor gepensioneerden. De bijdrage wordt met ingang van 1 juli 2021 verder verlaagd van 5,34% naar 4,45%. Het is de bedoeling het gat te dichten met de ZIV-bijdrage (ziekte- en invaliditeitsverzekering) van 3,55%. De inwerkingtreding van deze maatregel op 1 juli 2021 bracht een aantal praktische moeilijkheden met zich mee voor de uitvoering van de verlaging van de SZ-bijdragen voor **gepensioneerden, van wie de uitkeringen op jaarbasis worden betaald**. Problemen zoals met Dmfa (bevat de loon- en arbeidstijdsgegevens van alle werknemers die bij een werkgever tewerkgesteld zijn gedurende een bepaald kwartaal), en een verouderde Fedris-computerapplicatie. Bij gebrek aan een oplossing op korte termijn besloot het beheerscomité van Fedris dat voor deze gevallen de verlaging op 1 januari 2022 in werking zal treden. In 2021 werd een budget van 112.000 euro beschikbaar gesteld voor de ondersteuning van slachtoffers in de ernstigste gevallen vóór de consolidatie.







6. Een betere levenskwaliteit

6.1. Algemeen

- 2 belangrijke gebeurtenissen tekenden het beleid ter zake:
 - het regressieve rechtse beleid van de regering-Michel/De Wever. Deze regering stond tot eind 2019 aan het roer van ons land en werd vervolgens vervangen door een regering in lopende zaken die zich vrijwel uitsluitend liet leiden door ...
 - Covid-19.

6.2. Kwaliteitsvolle openbare diensten

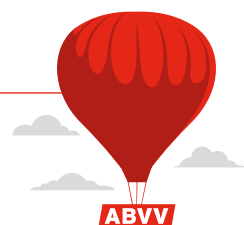
In overeenstemming met onze overtuigingen en resoluties werkte het ABVV acties en beleidsmaatregelen uit die een maatschappijmodel verdedigen waarin de openbare diensten een essentiële rol spelen. In de samenleving van vandaag, die nog sterk de sporen draagt van het liberaliseringsbeleid en de aanvallen op onze openbare diensten, houdt deze aanpak ook de verdediging in van een zo ambitieus mogelijk consumentenbeleid. Daarom steunde het ABVV in de verschillende overlegorganen (bijv. de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling en de Nationale Arbeidsraad) ambitieuze beleidslijnen op volgende gebieden:

- mobiliteit en meer bepaald voor de openbare operatoren zoals Infrabel en NMBS (zie verder);
- prijscontrole, zowel voor geneesmiddelen (via een verplichte procedure voor het aanvragen van prijsverhogingen) als voor bankkosten, waar het ABVV, samen met consumentenorganisaties, de zeer twijfelachtige transparantiemaatregelen van de sector aan de kaak stelde en vroeg om een regelmatige aanpassing van de kosten voor bankdiensten die met een bankrekening verbonden zijn;
- het sociaal tarief in verschillende sectoren (energie, telecom, enz.): het ABVV vroeg meermaals de uitbreiding en de automatische toekenning van het sociaal tarief zodanig dat meer mensen die het nodig hebben, er gebruik van kunnen maken. Toen vanaf de tweede helft van 2021 de brandstofprijzen sterk stegen, eisten we de verlenging en automatische toekenning van sociale tarieven voor energie. Met succes.

Het ABVV verdedigt uiteraard ook de werkgelegenheid in de overheidsdiensten. Zo stelden we het dalende aantal overheidsmedewerkers tussen 2018 en 2021 aan de kaak. Terwijl Covid-19 en natuurrampen als gevolg van het klimaatvraagstuk het belang van sterke openbare diensten duidelijk maakt, neemt het aantal medewerkers af.

Hier moet ook het belang worden benadrukt van een goede inning van belastinggeld en sociale bijdragen. Voldoende inkomsten (en dito tewerkstelling bij Financiën) en het naleven van regels (meer sociale inspecteurs en bemiddelaars) zorgen voor minder inbreuken op werknemersrechten.

Een betere levenskwaliteit, dat is ook werken aan een rechtvaardige economische en energietransitie. There are no jobs on a dead Planet. Net zoals de vorige congresperiode, werd ook deze gekenmerkt door het belangrijke vraagstuk van de overgang naar een duurzame economie, met de verschillende uitdagingen die dat met zich meebrengt: het klimaat en de verstoring daarvan, een koolstofvrij energiebeleid, een zachtere mobiliteit, enz.





Het ABVV is dus blijven werken aan de verwezenlijking van de belangrijkste vakbondseis op dit vlak: de **Rechtvaardige Transitie** naar een koolstofvrije en duurzame economie.

Dit kwam onder meer concreet tot uiting in:

- de massale steun die onze organisatie verleende, onder andere door onze actieve deelname aan de Klimaatcoalitie en de klimaatbetogingen;
- onze jaarlijkse deelname aan de Klimaatop COP, zowel om het standpunt van België als de werking van het Europees Vakverbond op dit punt te beïnvloeden.

Onze benadering van het klimaatdebat is niet alleen defensief. De grote belangstelling voor deze uitdaging stelde ons in staat om volop de kaart te trekken van overheidssturing en krachtige overheidsinvesteringen in isolatie en energiebesparing, hernieuwbare energie en openbaar vervoer. Klimaatbeleid is immers niet mogelijk zonder investeringsbeleid. En Rechtvaardige Transitie (via een sociaal verantwoorde herverdeling) en de noodzakelijke overheidsinvesteringen tonen aan hoe belangrijk het is dat het klimaatdebat niet alleen wordt overgelaten aan burgerinitiatieven en klimaatexperts, maar dat ook het maatschappelijk middenveld en de vakbonden hun stem laten horen.

6.3. Transitie naar een duurzame economie

Onze eis voor een Rechtvaardige Transitie maakte concrete vorderingen:

- op Belgisch niveau was er de erkenning dat er over dit onderwerp een conferentie moet worden georganiseerd (de FRDO bracht hierover een unaniem advies uit);
- op EU-niveau werden de Green Deal en Fit For '55 goedgekeurd. Binnen het EVV volgde het ABVV de werkzaamheden voor de uitvoering van de EU-initiatieven op waarbij we het belang van de rol van de werknemers bij de verwezenlijking ervan benadrukken. De milieutransitie mag geen sociaal drama zijn, maar een Rechtvaardige Transitie.

De transitie markeerde ook de werkzaamheden in het kader van de herstel- en veerkrachtplannen die gepaard gingen met Covid-19 en de economische gevolgen. Het ABVV werkte hard om de voorstellen van de politieke actoren bij de uitvoering van deze plannen te analyseren en te beïnvloeden. Dit was vooral te merken bij de werkzaamheden van de CRB en FRDO, waarbij het ABVV ervoor zorgde dat er voldoende sociale en milieuclausules werden opgenomen.

Het ABVV nam ook deel aan talrijke werkzaamheden binnen overlegorganen, om:

- de uitvoering van de **SDG's** (Sustainable Development Goals) concreet vorm te geven en op te volgen;
- het instrument van vergroening van de consumptie waarvoor **ecocheques** bedoeld zijn, te begeleiden en te verbeteren (overschakeling op elektronische ecocheques);
- de opkomst van de **circulaire economie** in België te bevorderen;
- tot een definitie van **groene financiën** te komen.

Het beleid inzake Transitie werd in deze periode gekenmerkt door het werk aan het **Federaal Energie- en Klimaatplan**. Dit gebeurde in de vorm van deelname aan het overleg binnen de CRB en de FRDO, overleg met de FOD Mobiliteit & Milieu en deelname aan een hoorzitting in het parlement over een voorstel van klimaatwet.





6.4. Duurzame mobiliteit

Ook blijven we ijveren voor een groter gebruik van **zachte en duurzame mobiliteit**.

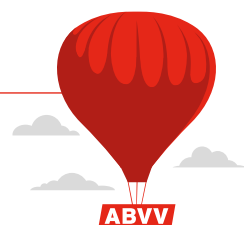
Dit bleek succesvol met de verbetering van cao 19 (die het niveau regelt van de verplichte tussenkomst van de werkgever in de abonnementen voor het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer). Deze aanpassing, bereikt in het kader van het IPA 2019-2020, is met ingang van 1 juli 2019 doorgevoerd. Een andere realisatie bereikten we met de bestendinging van het derdebetalerssysteem. Dit systeem bepaalt dat als een werkgever 80% van het treinabonnement terugbetaalt, hij met de NMBS een overeenkomst kan sluiten waarbij de NMBS de resterende 20% van het abonnement voor rekening neemt. In juli 2021 keurde de regering een Koninklijk Besluit goed om het huidige **derdebetalerssysteem** voor het woon-werkverkeer te veranderen in een open enveloppe. Dit maakt het leven voor pendelaars en bedrijven eenvoudiger en is een extra stimulans voor werknemers om de trein te gebruiken. Hopelijk zal dit de werkgevers ook aansporen om eindelijk cao 19 bij te sturen door in te stemmen met de uitbreiding van het derdebetalerssysteem tot alle bedrijven in België. Aan de andere kant is het tot nu toe nog niet gelukt om voor de tussenkomst voor fietsverplaatsingen in cao 19 het verzet van de werkgevers te breken, ook al voerden we die strijd grotendeels in gemeenschappelijk vakbondsfront.

In de afgelopen congresperiode konden we als ABVV de wetgeving inzake **mobilitieitsbegroting** sterk beïnvloeden. Na een unaniem advies van de sociale gesprekspartners werd dit project echter op bedrieglijke wijze uitgevoerd door de regering-Michel/De Wever. Bovendien had deze regering een ander systeem ingevoerd, zogenaamd om bedrijfsauto's te vervangen. Cash for car was in werkelijkheid alleen maar een nieuw verloningssysteem en niet bedoeld om bij te dragen aan de overheidsfinanciering (geen volledige belasting, geen sociale bijdragen). Tijdens twee hoorzittingen in het parlement drong het ABVV aan op de afschaffing ervan. Met de Vivaldi-regering zijn we er echter in geslaagd om, informeel en formeel, de bestaande wetgeving inzake het mobiliteitsbudget te verbeteren, zodat ze beter overeenstemt met de doelstellingen die de gesprekspartners in hun advies unaniem hadden verdedigd.

Bovendien tekende het ABVV, samen met ACV en de milieuorganisaties, beroep aan bij het Grondwettelijk Hof. Met succes: het Grondwettelijk Hof verklaarde de cash for car-regeling als mobiliteitsvergoeding nietig.

Daarnaast namen we deel aan werkzaamheden in de overlegorganen met het oog op:

- het verbeteren van de driejaarlijkse bevraging over het woon-werkverkeer;
- het nadenken over de toekomst van zachte mobiliteit in België (oproep van de sociale gesprekspartners van de 4 adviesraden over de interfederale visie op mobiliteit, advies over de toekomstige beheerscontracten van NMBS en Infrabel, advies over de visie op de spoorwegen tegen 2040, universele en volledige toegankelijkheid van stations en treinen, invoering van Maas of Mobility As A Service. Maas heeft als doel om in België een enkel platform aan te bieden voor alle vormen van collectief vervoer zoals fietsen, steps, deelauto's, bussen, trams en treinen om de beste reisroute te vinden, het traject te betalen, het vervoerbewijs te valideren of een gedeeld vervoermiddel te ontsluiten.





6.5. Energie

De voorbije vier jaar herinnerde het ABVV de regering er voortdurend aan om een energievisie en energiepact uit te werken. Dit in nauwe samenwerking met de sociale gesprekspartners en in het bijzonder het ABVV. Zo reageerden we ook op de raadpleging van de stakeholders in de energiesector (georganiseerd door de minister van Energie) om een energievisie voor België te bepalen. Wij herhalen met klem onze prioriteiten: waardig werk in de sector, duurzame bevoorradingszekerheid, naleving van de klimaatverbintenissen en betaalbare energie in het kader van een Rechtvaardige Transitie.

Het ABVV aarzelde niet om het energiebeleid van de regering-Michel - een pro-VBO-strategie - publiekelijk aan te klagen.

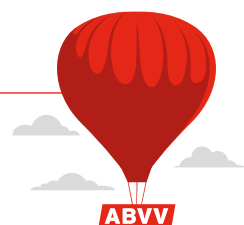
Onze eisen verdedigden we in alle belanghebbende instanties, zoals de Adviesraad Gas en Elektriciteit (opgericht in het kader van de CREG, de energieregulator), de FRDO of de CRB.

We analyseerden en volgen tot op vandaag het project voor de lancering van het CRM (capaciteitsremuneratiemechanisme ter aanvulling van de elektriciteitsbevoorrading bij definitief stopzetten van de kernenergie). We houden verder ook de besprekingen over de uitvoering van de wetgeving inzake het einde van de kernenergie verder in het oog. Dat leidde onder meer tot talrijke interne werkzaamheden via bijv. de Commissie Economie & Energie en de oprichting van een werkgroep Energietransitie. Het resulteerde ook tot verscheidene rapporten, meetings, perscommuniqués, enz. Ter illustratie: het ABVV nam het initiatief om samen met de andere vakbonden een gemeenschappelijk standpunt in te nemen en er bij de regering op aan te dringen om snel een **federale commissie voor een rechtvaardige transitie in de energiesector** op te richten. Daarbij werd benadrukt dat de sociale dialoog centraal moet staan bij onderhandelingen over een sociaal plan, overeenkomstig artikel 10 van de wet houdende de geleidelijke uitstap uit kernenergie (2003).

Wat betreft de **prijzen voor huishoudelijke** consumptie betreft:

- tijdens de scherpe prijsstijgingen in de 2de helft van 2021 eiste het ABVV dat de sociale energietarieven verlengd en automatisch toegekend zouden worden, en dat slapende contracten werden afgeschaft. De regering ging hierop in. Ook onderstreepten we waar en wanneer we maar konden onze eis om de btw op gas en elektriciteit permanent te verlagen tot 6%;
- we blijven de noodzaak naar meer duidelijkheid en transparantie benadrukken;
- een evaluatie van de liberalisering van de sector dringt zich op;
- de strijd tegen energiearmoede aanpakken. Zo konden we er alvast voor zorgen dat de CREG opleidingen geeft aan onze eerstelijns medewerkers.

Tot slot namen we deel aan andere werkzaamheden binnen de CREG om adviezen uit te brengen over de energieprijzen voor de industrie, groepsaankopen, de prijscontrole en de energienorm voor residentiële en industriële verbruikers. Bovendien werd binnen de CRB belangrijk werk verricht op het gebied van de energie-efficiëntie van gebouwen en de samenwerking met de sociaal-economische raden van de Gewesten.



7. Rechtvaardige inkomensverdeling

In overeenstemming met de congresresoluties van 2018 ondernam het ABVV actie om ons standpunt ‘**Transparantere en eerlijkere belastingen**’ te verwezenlijken. We namen elke gelegenheid te baat om het debat over een rechtvaardigere belastingheffing centraal op de sociaal-politieke agenda te krijgen (o.a. in de verkiezingscampagne). Wij willen immers een grotere belastingtransparantie voor alle inkomens met als doel een rechtvaardigere belastingheffing op de verschillende soorten inkomsten en een adequate financiering van de overheidsdiensten.

Maaraan de regering-Michel/De Wever hadden we een hele klui als het op een betere inkomstenverdeling aankwam. We bespaarden kosten noch moeite om de leugens en het asociale karakter van deze regering aan de kaak te stellen (de karaattaks, de onderfinanciering van de taxshift en de deal werkgelegenheid, verhoging facturen, het gebrek aan middelen voor de belastingadministratie, het stemmen van inadequate maatregelen zoals cash for cars [die het ABVV via een procedure voor het Grondwettelijk Hof nietig zou laten verklaren] en het mobiliteitsbudget [dat het ABVV zou weten te verbeteren na er zware kritiek op te hebben geleverd, met name tijdens hoorzittingen in het parlement]). Het beleid van de Zweedse regering werd ook sterk gekenmerkt door discussies over de financiering van de sociale zekerheid en de extralegale uitkeringen.

Tijdens de verkiezingsperiode stelde het ABVV het belang van de verdeling van de gecreëerde rijkdom centraal in de sociaal-economische discussies. Hier kwam de nadruk vooral te liggen op de noodzaak om de wet van '96 te hervormen en een beleid van fiscale transparantie op alle inkomsten toe te passen, met name door expliciete steun te verlenen aan een wetsvoorstel dat het fiscale bankgeheim in België eindelijk moet opheffen.

Bij het uitbreken van Covid-19 verkreeg het ABVV dat werknemers die noodgedwongen werkloos werden, hogere uitkeringen konden krijgen. De werkloosheidsuitkeringen wegens corona werden zelfs verhoogd tot 70% in plaats van 60%. Maar in tegenstelling tot het besluit van de regering-Wilmès en haar minister van Financiën De Croo over het overbruggingsrecht voor zelfstandigen, werd voor de verhoogde werkloosheidsuitkeringen geen aparte belastingregeling ingesteld. Nochtans had dit de financiële zorgen van de betrokken werknemers kunnen verlichten. Het ABVV stelde de regering in gebreke voor dit verschil in benadering van belastingheffing op vervangingsinkomens van dezelfde aard en ondernamen ook juridische stappen (bij de Raad van State).

Toch werd deze congresperiode ook gekenmerkt door **voortgang op fiscaal vlak** als reactie op de eisen die we als ABVV al jaren stellen. Enkele voorbeelden:

- onder de regering-Michel leidde het werkgelegenheidsakkoord tot een verlaging van de belasting op het inkomen uit arbeid. Er werden maatregelen genomen zoals de verhoging van het vrijgestelde gedeelte en van de forfaitaire beroepskosten. Maar zoals bij alle andere begrotingsmaatregelen ging dit niet gepaard met ingrepen die een betere bijdrage van de andere inkomens aan de overheidsfinanciering waarborgen;
- onder impuls van het ABVV en overgenomen door de socialistische partijen, werd de versoepeling van het bankgeheim opgenomen in het Vivaldi-regeerakkoord, evenals de (her)invoering van een belasting op effectenrekeningen. Het ABVV blijft echter voorstander van een verdere verruiming van deze maatregelen, zodat werkelijk alle financiële inkomsten een belastingbijdrage leveren;
- ook in het laatste IPA zijn we erin geslaagd om een over meerdere jaren gespreide verhoging van het minimumloon te verkrijgen, o.a. via steun van de overheid (aanpassing van de sociale en fiscale werkgelegenheidspremies).



De belastingschandalen die de afgelopen 4 jaar aan het licht kwamen (Pandora Papers, OpenLux, enz.), sterkten ons alleen maar in ons streven naar een rechtvaardige fiscaliteit op nationaal en internationaal niveau.

Onze eisen werden kracht bijgezet met allerlei **campagnes**:

- om de wet van '96 te herzien en de koopkracht te versterken;
- via de Netwerken Sociale Rechtvaardigheid (acties als Miljonairsstraat in januari, de Tax Justice Day, een verkiezingsmemorandum...);
- ten gunste van fiscale transparantie (persbericht, stemming in het parlement...);
- ter ondersteuning van campagnes van het EVV en TUAC (Trade Union Advisory Committee of het vakbondsadviescomité van de OESO) voor een meer rechtvaardige internationale fiscaliteit.

Dit hield o.a. in:

- deelname aan de campagne en de Sinterklaasacties van 11.11.11 over de eengemaakte fiscaliteit voor multinationals. Zij verdedigden een nieuwe fiscale aanpak van multinationals in de OESO die steunt op 2 pijlers (de belastingopbrengst verdelen onder de leden op basis van de verkoop in elk land - pijler 1, aangevuld met een minimale belastingvoet op wereldniveau - pijler 2);
- steun aan TUAC bij de interpellatie van de nieuwe minister van Financiën in oktober 2020, waarbij er werd aangedrongen dat de minister tijdens EU-vergaderingen de belasting van multinationals via de offensieve 2-pijleraanpak zou verdedigen, met 20 tot 25% als minimaansaanslagvoet;
- binnen het EVV is het ABVV blijven benadrukken hoe belangrijk fiscale coördinatie tussen de lidstaten is.

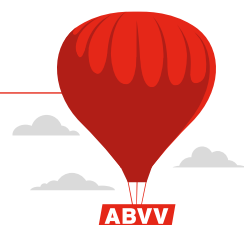
We werkten ook mee aan (de verspreiding van) **analyses** waarin het belang van een eerlijke verdeling van de gecreëerde rijkdom werd benadrukt.

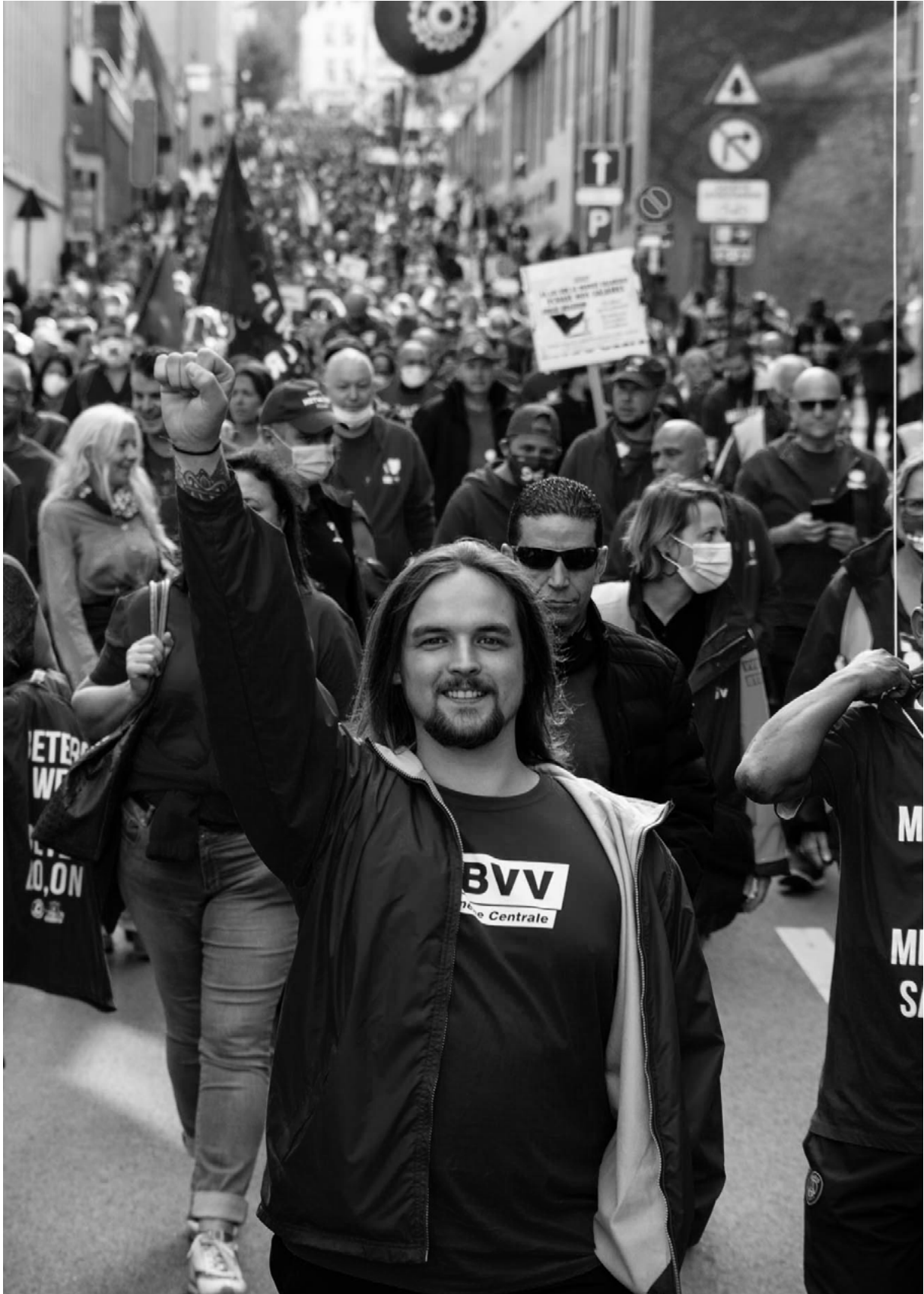
Binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad werd aansluitend op de jobsdeal een belangrijk advies uitgebracht over het belasten van vervangingsinkomens.

In het beheerscomité van de RSZ bleef het ABVV de wildgroei aan alternatieve verloningen aanklagen. Als beheerder van de sociale zekerheid probeerden we de opkomst van beloningen in de vorm van stock options en warrants te controleren. Dergelijke stelsels kosten miljoenen aan sociale bijdragen. We botsten echter op een categorische en ideologische weigering van de werkgevers.

Aandacht ging ook naar de analyse van bepaalde studies van de studiedienst van de NBB, zoals die over het niveau van de overheidsuitgaven in België in vergelijking met onze drie buurlanden, waaruit blijkt dat onze overheid minder uitgeeft aan sociale zekerheid en meer aan ondernemingen en voor geregionaliseerde bevoegdheden.

We gingen in op rechtstreekse verzoeken van het parlement over bepaalde belastingvraagstukken. We brachten een zeer gunstig advies uit over een wetsontwerp dat eindelijk een vermogenswinstbelasting in België moet invoeren. Evenzo steunde het ABVV een wetsontwerp om een aparte belasting van 16,5% in te voeren op corona-werkloosheidsuitkeringen.







8. Syndicale vrijheden, sterk sociaal overleg en sterke vakbond

8.1. Syndicale vrijheden

De commissie syndicale vrijheden moest zich de laatste jaren noodgedwongen buigen over de nasleep van de strafrechtelijke veroordelingen van ABVV-militanten en -verantwoordelijken op grond van artikel 406 van het Strafwetboek, dat het opzettelijk belemmeren van het verkeer strafbaar stelt (zie de zaak Verlaeckt en de zaak Brug van Cheratte).

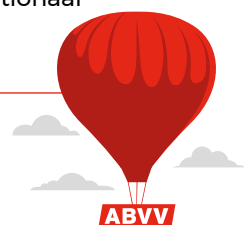
Naast regelmatige informatie over het verloop van de procedure en besprekingen over de juridische vooruitzichten (met inbegrip van de mensenrechtenbenadering die in het beroep werd ontwikkeld), werden internationaal verschillende stappen ondernomen.

Zo heeft de jaarlijkse update van de **Global Rights Index van het Internationaal Vakverbond** ertoe geleid dat België werd ingedeeld in de lijst van landen waar de situatie in 2021 verslechterd is. In de Global Rights Index worden landen beoordeeld aan de hand van hun naleving van collectieve arbeidsrechten en worden schendingen door regeringen en werkgevers van internationaal erkende rechten gedocumenteerd. In de afgelopen jaren was België al van de minst negatieve categorie 'sporadische schendingen van rechten' naar de categorie 'herhaalde schendingen van rechten' gegaan. Ons land viel in 2021 terug tot categorie 3 'regelmatige schendingen van rechten' (ITUC 2021 Global Rights).

We trokken met de uitspraak in de zaak Verlaeckt naar de **Internationale Arbeidsorganisatie** (IAO) waar we het Expertencomit  dat zich buigt over de toepassing van de verdragen en aanbevelingen van de IAO, vroegen zich uit te spreken over de conformiteit ervan met IAO-Verdrag 87. Dat had als resultaat dat de Belgische overheid rechtstreeks werd geïnterpelleerd over de naleving van syndicale vrijheden in ons land. Ook de zaak Cheratte in Luik werd op niveau van de IAO besproken wat opnieuw aanleiding gaf tot een rechtstreekse vraag aan de Belgische overheid in februari 2022.

Vanaf eind 2019 werd, in de nasleep van de veroordeling in Antwerpen, een strategische nota opgesteld, besproken en verder verfijnd. In 2021 gaf dit aanleiding tot een **actieplan ter verdediging van vakbondsvrijheden, gebaseerd op drie componenten: 1. campagne voeren ten gunste van onze vakbondsvrijheden** en dit in een uitgebreid gemeenschappelijk front; 2. opleidingen van afgevaardigden en de creatie van opleidings- en informatie-instrumenten en 3. de ontwikkeling van een juridisch-politieke strategie om hervormingen door te voeren op wetgevend vlak. Dit actieplan wordt nu uitgevoerd.

- Wat de hervorming betreft, worden naast artikel 406 van het Strafwetboek ook andere beperkingen van onze syndicale vrijheden besproken, namelijk: de gemeentelijke administratieve sancties; de bescherming van afgevaardigden (ook bij de sociale verkiezingen); eenzijdige verordeningen en de gevolgen van besluiten van het Europees Comité voor Sociale Rechten bij collectieve klachten tegen België; anti-stakingsstrategie n van werkgevers (inzetten uitzendkrachten, geschenken, lock-outs, enz.).
- Er werd bijzondere aandacht besteed aan de minimumdienstverlening. Of het nu gaat over de spoorwegen, de wet op de continuïteit van het gevangeniswezen of het recente decreet over de continuïteit van de diensten van De Lijn bij staking. Wat de administratieve boetes betreft werd besloten tot de oprichting van een steunfonds.
- Binnen de coronacontext stelde zich ook de vraag naar het terugtrekkingsrecht van de MIVB-chauffeurs.
- De discussie over syndicale vrijheden wordt gevoerd door de maandelijkse vergaderingen van de commissie syndicale vrijheden. Deze commissie maakt het mogelijk om snel belangrijke informatie over ontwikkelingen in de wetgeving en de jurisprudentie, en over acties op nationaal en internationaal niveau, uit te wisselen.





8.2. Sterk sociaal overleg

Het Belgisch model van sociaal overleg is het meest geschikte model dat wij als ABVV blijven nastreven. Het is een belangrijk middel om de solidariteit tussen werknemers te garanderen.

8.2.1. Belgisch en interprofessioneel

Uit onze resoluties van 2018:

“We vragen dat de regering de interprofessionele afspraken uitvoert en dat de Nationale Arbeidsraad gehetwaarderd wordt. Voorleggen van wetsontwerpen/voorstellen en voorstellen van KB voor advies en de akkoorden binnen de NAR uitvoeren. Dit geldt ook voor de Hoge Raad PBW en CRB”.

De regering-Michel en daarna -Wilmès hadden beide tot kenmerk dat ze niet hoog opliepen met het sociaal overleg. Er werd weliswaar advies gevraagd maar meer dan eens bleef het advies dode letter als dat inging tegen hun voorstellen. Het pensioendossier was daar een mooi voorbeeld van. Werkgevers en werknemers stonden weliswaar niet op dezelfde lijn maar formuleerden niettemin gezamenlijke voorstellen van aanpak waar dan nauwelijks rekening mee werd gehouden. Het was dan ook niet te verwonderen dat dit dossier spaak liep. De beleidscellen organiseerden ook regelmatig officieus overleg waar de organisaties eerder akte moesten nemen van wat voorgeschoteld werd dan dat ze een inbreng hadden.

Bij het aantreden van de Vivaldi-regering werd in het regeerakkoord een prominentere plaats gegeven aan de sociale gesprekspartners. Tijdens Covid-19 werden het volmachtenbesluit en de noodsituatie echter aangegrepen om snel maatregelen te nemen zonder adviesaanvragen aan bijvoorbeeld het beheerscomité van de RVA.

We moesten ook met lede ogen aanzien dat binnen de GEES (de groep van experts belast met de exit strategy) en later GEMS (groep van experts voor de managementstrategie van Covid-19) beslissingen werden genomen die een impact hadden op de werknemers zonder dat de sociale gesprekspartners geconsulteerd werden. We deden trouwens meermaals een oproep om betrokken te worden.

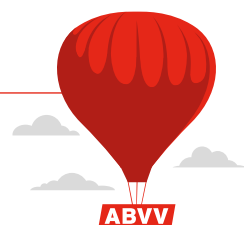
Vanaf 2021 komen er wel meer adviesaanvragen binnen: zowel in de NAR, CRB, Hoge Raad PBW als in de beheerscomités. Ook vraagt de regering aan de sociale gesprekspartners in de Groep van 10 om voorstellen te formuleren. Wat hierbij vaak uit het oog verloren wordt, is het feit dat de termijnen om advies uit te brengen enorm kort zijn waardoor consulteren moeizaam verloopt. Een verzachtende omstandigheid kan zijn dat de crisis een kader met zich meebrengt waarin veel adviezen gevraagd worden, maar geen ruimte laat voor langdurig overleg. Er moet immers snel gehandeld worden.

De regering-De Croo nam ook het initiatief voor een jaarlijkse tewerkstellingsconferentie. De eerste stond in het teken van de eindeloopbaan. De snelheid waarmee dit georganiseerd moest worden had tot gevolg dat het aantal voorstellen dan ook bijzonder karig is.

a. De Groep van 10

Voor Covid-19

De onderhandelingen over een IPA 2019-2020 verliepen uiterst moeizaam. De werkgevers bleven het dossier welvaarsvastheid opnieuw en opnieuw verdagen om het te kunnen laten samenvallen met de IPA-onderhandelingen. Ze draaiden uit op een tekst van ontwerpakkoord dat het ABVV echter niet kon aanvaarden wegens een te lage loonsverhoging voor de minimumlonen en een te beperkte loonmarge. “Het Federaal Comité was van oordeel dat het ontwerp onvoldoende antwoord biedt op de legitieme vragen van de werknemers voor meer koopkracht en betere arbeidsvoorwaarden, en dit zeker voor de werknemers met de laagste lonen. Het ABVV eist dat de regering en het parlement nog werk maken van sociaal rechtvaardige maatregelen, zowel wat de sociale uitkeringen betreft als de eindeloopbaan.”



Tijdens Covid-19

In de periode waarin Covid-19 alles overheerste, zagen de sociale gesprekspartners van de Groep van 10 elkaar op regelmatige basis. Overleg dat noodzakelijk was om het werk tijdens de lockdowns en het naleven van de gezondheidsmaatregelen optimaal te kunnen organiseren. Zo werden er verklaringen gedaan over naleven van de maatregelen en van de Generieke Gids, tot het opstellen van een actieplan voor de post-coronaperiode en relancemaatregelen, tot uitstel van de sociale verkiezingen, de oproep tot telewerk, vaccinatie en boosterprik.

In april 2020 werd een akkoord gesloten over een nieuw medisch getuigschrift, de afstemming van de uitkering primaire arbeidsongeschiktheid op uitkeringen TWOC (tijdelijke werkloosheid overmacht corona) en de meldingsplicht voor de werkgever van de start van TWOC. Het ABVV bleek hiervan de motor. Op het terrein werden er immers misbruiken vastgesteld door werkgevers die TWOC invoerden, maar hun werknemers lieten werken. De akkoorden van mei en juni 2020 verlengden de maatregelen (TWOC, bevriazing degressiviteit, bijberoep, corona ouderschapsverlof, cumul loon en uitkering in vitale sectoren).

Het kaderakkoord 2021-2022 dat in de plaats kwam van het IPA

De onderhandelingen sleepten lang aan doordat het CRB-verslag over de loonmarge op zich liet wachten en de halstarrige houding van werkgevers om vooruitgang te boeken. Uiteindelijk werd er geen akkoord gevonden over de marge en zag een sociaal akkoord slechts in juni 2021 het licht. Het akkoord werd nipt goedgekeurd door het ABVV. Wij blijven ijveren voor een verdere verhoging van de minimumlonen en een aanpassing van de loonnormwet.

b. De Nationale Arbeidsraad (NAR)

Voor Covid-19

De belangrijkste akkoorden

- Akkoord over de dagcontracten: de gesprekken die in 2017 binnen de NAR werden opgestart over het misbruik van opeenvolgende dagcontracten uitzendarbeid, werden in 2018 afgesloten met een akkoord. In 2021 begonnen nieuwe besprekingen die moeten leiden tot een akkoord over het sanctioneren van werkgevers die overvloedig gebruik maken van deze contracten. De evaluatie van het akkoord van 2018 bracht immers aan het licht dat er onvoldoende vooruitgang werd geboekt.
- Akkoord in februari 2018 over een restbudget van 1,6 miljoen uit welvaartsvastheid 2017-2018 voor 3 maatregelen die discriminaties helpen wegwerken en armoede aanpakken:
 - de modernisering van de definitie 'gehandicapt kind' voor het recht op tijdskrediet en ouderschapsverlof;
 - het opheffen van de leeftijdsdiscriminatie thematisch verlof 50+;
 - en het optrekken van de netto-uitkering voor alleenstaande ouders tot boven de armoedegrens.
- Akkoord over herstructureringen waarbij wordt gewezen op het belang om onderaannemers te betrekken bij de informatie en consultatieprocedure. Tot onze spijt is het bij een aanbeveling aan sectoren gebleven.



- Welvaartsenveloppe 2019-2020: doordat het Federaal Planbureau niet de tijd kreeg van de regering om de enveloppes te berekenen en doordat de werkgevers geen bereidheid toonden om de discussie aan te vatten, was er pas op 24 oktober 2018 een eerste ontmoeting. De gekende moeilijkheden om het overleg rond welvaartsvastheid af te ronden in september werden dus opnieuw bevestigd, ondanks het herhaaldelijk aandringen van onze vertegenwoordigers in de NAR om de besprekingen op te starten. Het akkoord dat bereikt werd, maakte deel uit van het IPA dat leidde tot een tekst die slechts in juni 2019 afgerond werd en waaraan het ABVV geen goedkeuring kon geven.

Spijtig genoeg nam de regering-Michel/De Wever en daarna de regering-Wilmès de adviezen en akkoorden die in de NAR werden uitbracht vaak niet in aanmerking of legden ze die gewoon naast zich neer. Een voorbeeld daarvan was de veralgemening van de vrijstelling sociale bijdragen op vergoedingen van cao 104. Ondanks een unaniem negatief advies zette de regering toch door.

In november 2018 trokken de werkgevers in de NAR de stekker uit het overleg over belastend werk. Het kader dat minister Bacquelaine had uitgewerkt bleek te veel tekortkomingen te vertonen om tot een akkoord te leiden. Ook hier speelden de halsstarrige houding van de regering en het misprijzen voor het sociaal overleg een grote rol. Tot groot ongenoegen van de vakbonden.

Tijdens Covid-19

Opdat de noodmaatregelen zo goed als mogelijk zouden werken voor de bedrijven en de werknemers, was er heel wat sociaal overleg. In de NAR werden maar liefst 20 adviezen uitgebracht en 6 cao's afgesloten die allemaal covid-gerelateerd waren en gaan van economische werkloosheid, over vaccinatieverlof, tot telewerk. Als ABVV speelden we bijv. een trekkersrol bij het advies over de meldingsplicht van de werkgevers bij het invoeren van tijdelijke werkloosheid corona. We kregen immers veel te vaak te horen dat werkgevers geen gewaarborgd loon wilden uitbetalen; en het advies over de gelijkstelling van de dagen TWOC voor het vakantiegeld.

c. Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)

Voor Covid-19

De CRB richtte zich zoals gewoonlijk op belangrijke sociaal-economische thema's. Zijn meest opmerkelijke activiteit is de publicatie van het tweejaarlijks verslag over de loonnorm, dat de toon zet voor de onderhandelingen over het Interprofessioneel Akkoord.

Maar er waren veel meer activiteiten dan dit rapport. Zowel in zijn eigen commissies als in de gemengde subcommissies met de NAR en in de speciale sectorale en specifieke raadgevende commissies (Consumptie en Mededinging) onderzoekt de CRB – op eigen initiatief of op verzoek van de overheid – alle belangrijke aspecten van het Belgische sociaal-economische leven met een nationale, Europese en soms internationale benadering.

Het ABVV speelt ook hierin een hoofdrol, zowel in de politieke organen (Algemene Vergadering, Bureau en Ondervoorzitters) als in de technische commissies. Het is immers de ambitie van de CRB om door de overheid en de politiek, alsook door de media, de vakbonden en de bedrijven, te worden erkend als een onmisbare instelling voor onze economie en samenleving.

Het ABVV neemt dan ook zeer actief deel aan de werkzaamheden van de CRB om onze sociaal-economische ideeën en standpunten in de uitgebrachte adviezen op te nemen.



Tijdens Covid-19

Deze periode werd voor de CRB gekenmerkt door een essentieel gebeuren dat een belangrijke breuk vormt in de dialoog tussen de politiek en de CRB. In feite heeft de regering-Wilmès **aan het begin van de coronacrisis** en op het hoogtepunt ervan, het bevoegdheidsgebied van de CRB overgedragen aan een nieuwe ad hoc-instelling opgericht binnen de NBB: de ERMG (Economic Risk Management Group). Hoewel de sociale gesprekspartners lid waren van deze nieuwe instelling, waren de werkmethoden er verschillend. Het ABVV moest herhaaldelijk aandringen dat de geest en de regels van het sociaal overleg ook in de werkzaamheden van deze instelling zouden doorklinken. **Mettertijd en wanneer de crisis onder controle bleek**, functioneerde de CRB weer bijna normaal.

Tijdens Covid-19 leverde de CRB samen met de NAR en de FRDO een belangrijke bijdrage aan het informeren van de overheid over de plannen om uit de crisis te geraken (met name advies over het ontwerp van het Plan voor Herstel en Veerkracht).

We wijzen er ook op dat 2018-2022 voor de CRB gekenmerkt werd door een wisseling van het voorzitterschap: Robert Tollet werd na een lange staat van dienst opgevolgd door Benoît Bayenet.

8.2.2. Sectoraal overleg

Uit onze congresresoluties van 2018:

- de regering moet zorgen voor een goed functionerend paritair overleg;
- het aantal sociaal bemiddelaars moet omhoog (min 20);
- een hervorming van het paritair landschap komt van het sociaal overleg zelf;
- een maximum aantal werkgeversorganisaties in een PC (bijv. 5);
- het moet wettelijk mogelijk zijn om een gemeenschappelijk fonds voor bestaanszekerheid op te richten.

a. De regering moet waken over een goed functionerend paritair overleg

De regeringen-Michel en -Wilmès hadden vooral oor naar de verzuchtingen van de werkgevers om flexibele regelingen in te voeren waarbij het sociaal overleg op sectoraal en ondernemingsvlak zo veel mogelijk aan de kant wordt geschoven en ingezet wordt op afspraken tussen werkgever en werknemers. Als vakbond moeten we telkens opnieuw een waar gevecht leveren om het sociaal overleg de plaats te geven die het verdient en die de werknemers nodig hebben.

Ook tijdens Covid-19 werden vrijwillige overuren en flexibele maatregelen ingevoerd zonder dat het sociaal overleg in de sectoren een rol kon spelen. Nochtans waren die maatregelen gericht op de meest essentiële sectoren. Om tegemoet te komen aan de problemen van die werknemers die door de crisis het hardst getroffen werden, voorzag de regering in 2021 een uitzonderlijke premie. Het ABVV kon verkrijgen dat de sectoren bij de toekenning van die prima werden gehoord. Een ander wapenfeit is de weigering van de werkgevers om een akkoord te sluiten rond dringende Omnikron-maatregelen waarbij aan de sectoren een cruciale plaats zou worden gegeven.





b. De hervorming van het paritair landschap

Hoewel de regering-Michel er in haar regeerakkoord een strijdpunt van had gemaakt, werden initiatieven eerder gestaag genomen.

- Begin januari 2018 vroeg de FOD WASO aan de voorzitters van de paritaire comités met een beperkt ressort om advies te geven over een mogelijke opheffing en aansluiting bij een specifiek PC, hetzij bij PC100.
- Daarnaast verduidelijkt de wet houdende diverse bepalingen inzake werk van 15 januari 2018 de doorwerking van collectieve arbeidsovereenkomsten in geval van overgang van paritair comité.
 - Het nieuw bevoegde paritair (sub)comité dient de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op de overgegangene ondernemingen te regelen (in een bijzondere cao of cao's sluiten met hetzelfde voorwerp) vóór 1 januari 2023. Een evaluatie van het gewijzigde artikel dient te gebeuren uiterlijk tegen 1 januari 2021. De deadline in kwestie kon niet anders gezien worden als een manier om druk te zetten op de sociale gesprekspartners om werk te maken van de harmonisering van de paritaire comités en om tegelijkertijd de hardliners binnen de regering zoet te houden.
 - Bij een evaluatie in 2018 zijn er 3 PC's die niet samengesteld zijn (102.10,334, 335).
 - Het PC335 werd uiteindelijk pas in 2021 samengesteld en opgericht.
- De NAR sprak zich op 13 juli 2021 uit over de gevraagde evaluatie van de wijzigingen die bij de wet van 15 januari 2018 aangebracht werden in artikel 27 van de wet van 1968. Zowel de werkgeversbank als de werknemersbank zijn het eens over de schrapping van de einddatum van 1 januari 2023 en over het belang om de uitbreiding van het materiële toepassingsgebied tot de oprichting en ontbinding van een (sub)comité te vrijwaren. Er werd voorgesteld om de initiële tekst van artikel 27 (versie van 1968) te hernemen en dus het materiële toepassingsgebied uit te breiden, zonder precisering met betrekking tot het personele toepassingsgebied. Hoewel het ABVV niet van harte mee stapte in deze demarche werd een unaniem akkoord over de wet van 1968 verkozen om te vermijden dat de beslissing overgelaten zou worden aan het parlement.

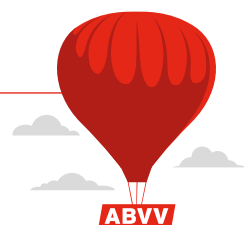
c. De oprichting van een gemeenschappelijk Fonds voor Bestaanszekerheid

Work in progress door het ministerie van Werk.

8.2.3. Op ondernemingsvlak

Onze resolutie zeggen:

- respect voor vertegenwoordiging van de werknemers;
- daadwerkelijk sanctioneren van inbreuken op wetgeving m.b.t. informatie en consultatie;
- versterking van inspectiediensten;
- verlagen drempels CPBW en OR;
- effectief re-integratierecht ontslagen afgevaardigden;
- apart overlegorgaan voor hoofdbedrijf en economisch afhankelijk bedrijf;
- voor bedrijvengroepen een apart overlegorgaan bevoegd voor alle onderdelen;
- beroep kunnen doen op externe experts;
- uitbreiding mogelijkheden syndicale vormingen.





Steeds meer worden regelingen mogelijk zonder akkoord van alle vakbonden in de syndicale afvaardiging. Deze tendens was al ingezet onder de regering-Michel en is voorlopig niet gestopt. Zo maakt onder de noemer van e-commerce, de programmawet van 25 december 2017 het mogelijkheden om meer nacht- en zondagswerk in te voeren. Dit is geen alleenstaand voorbeeld. Meer en meer worden ingrijpende zaken (zoals arbeidsregeling met nachtprestaties) ingevoerd met het akkoord van slechts één vakbond, ook al zijn de andere bonden ook vertegenwoordigd.

Ook het overleg op ondernemingsvlak kent dezelfde moeilijkheden als op sectoraal niveau. Steevast wordt bij de invoering van flexibiliteitsmaatregelen op maat van de werkgever het sociaal overleg aan de kant gezet. Dit was ook het geval bij de uitzonderlijke maatregelen (vrijwillige overuren, ter beschikkingstelling enz.).

Covid-19 en de lockdowns hakten ook erg in op het sociaal overleg als such dat vooral of zelfs uitsluitend via elektronische weg verliep waardoor het contact met de werkvloer veel minder werd.

8.3. Sterke vakbond

8.3.1. Ledenevolutie

Sinds 2015 zit het ledenaantal in dalende lijn. Daar kwam in 2020 verandering in met een lichte stijging in het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen en een veel grotere stijging in het aantal leden.

Door de invoering van TWOC wonnen we 3,8% aan leden. We zitten hiermee ongeveer terug op het niveau van 2015. De stijging is zichtbaar in alle leeftijdscategorieën, ook bij jongeren (-25 jaar). Voor deze groep is dit de eerste stijging sinds 2011. Ook het aantal leden ouder dan 65 blijft gestaag stijgen; zij vormen nu bijna 20% van onze leden. Voor het eerst in jaren steeg het aantal dossiers volledige werkloosheid lichtjes. In 2021 is het globale ledenaantal er met 2.000 eenheden op vooruitgegaan t.o.v. 2020.

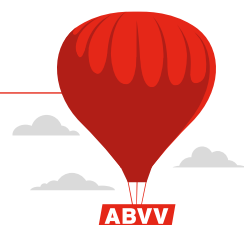
8.3.2. Sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen die gepland waren voor mei 2020 werden omwille van Covid-19 uitgesteld naar november 2020. Covid-19 had niet alleen invloed op de datum, maar ook op de organisatie zelf (stemmingen per brief, of elektronisch, vertraging bij de post...). Voor het ABVV verliep de hele voorbereidende procedure voor het eerst elektronisch.

Zoals altijd konden de centrales en gewesten rekenen op de diensten van het ABVV voor ondersteunend materiaal zoals brochures, kalender, app, vormingen... De IT-dienst in samenwerking met de studiedienst fungeerde ook als doorgeefluik van de gegevens die via de applicatie van de FOD WASO binnenkwamen. De gegevens bij de juiste contactpersonen krijgen, was meer dan eens monnikenwerk.

Enkele vaststellingen

- De omstandigheden waren uitzonderlijk (veel tijdelijke werkloosheid, verplicht thuiswerk en meer elektronisch stemmen en stemmen op afstand), maar hebben niet tot grote verschuivingen in de resultaten geleid, tenzij in Brussel.
- In veel ondernemingen waar in principe sociale verkiezingen zouden kunnen plaatsvinden, werden er geen georganiseerd bij gebrek aan kandidaten. Bovendien neemt het aantal ondernemingen waar dit het geval is, toe. Voor de verkiezingen van het CPBW gaat het nu om bijna 1/4de van de ondernemingen. Voor de ondernemingsraad konden geen kandidaten worden gevonden in bijna 1/5de van de ondernemingen.





- Aangevuld met de ondernemingen waar maar 1 kandidaat was of werd verkozen, en dus geen overlegorgaan wordt opgericht, leidde 29,2% van de procedures voor het comité en 21,8% van de procedures voor de ondernemingsraad niet tot de oprichting van een overlegorgaan.
- Het viel op dat bepaalde categorieën werknemers minder deelnamen aan de verkiezingen dan bij vorige edities. Vooral de afname in participatie van jongeren en van arbeiders was opvallend. Bij de kaderleden noteerden we daarentegen een grotere deelname.
- Er is weinig verschil tussen de resultaten voor de OR en het CPBW.
- Het ABVV heeft de verkiezingen niet gewonnen, maar ook niet verloren. Het verkiezingsresultaat was eerder een status-quo. Het ACV blijft de grootste, maar omdat ook zij licht verloren, behielden we onze positie tegenover de groene vrienden. Het ACLVB boekte een lichte winst en verbeterde haar positie lichtjes, maar blijft nog altijd de kleinste.
- Het totale resultaat verbergt aanzienlijke verschillen tussen de resultaten in de verschillende regio's en tussen de profit en social-profit sectoren. Traditioneel doet het ACV het beter in Vlaanderen en in de social-profit, en dat bleek ook nu het geval te zijn.
- Er is een verschil tussen stemmen en zetels. Dit is een gevolg van de manier waarop de wetgeving de zetels verdeelt over de vakbonden. Meestal draait dit voordelig uit voor de grootste vakbond.
- Op het vlak van gender deed het ABVV het niet best. Hoewel er meer vrouwelijke kandidaten op de lijsten stonden, nam het aantal verkozenen niet veel toe. Procentueel heeft het ACV meer vrouwelijke verkozenen, en sinds 2020 ook het ACLVB.
- De FOD WASO heeft geen gegevens over het gebruik van elektronisch stemmen en stemmen op afstand, en ook de deelname van de uitzendkrachten aan de sociale verkiezingen werd niet geregistreerd in de webapplicatie.

8.3.3. Onze structuren aanpassen, en dus ook een evenredige vertegenwoordiging v/m

Na ons congres van 2018, waar er nog actie werd gevoerd omdat er niet aan de statutaire verplichting voldaan was – er ontbraken nl. 73 vrouwen om aan het minimum van 1/3de vrouwelijke gemandateerden te komen – gingen we er alles aan doen om die scheve situatie recht te trekken tegen het congres van 2022. We namen de taak om gendermainstreaming transversaal te maken, scherpere standpunten te formuleren en concrete voorstellen om discriminatie van vrouwen tegen te gaan, zeer ernstig. Gedaan met ludieke acties, hoog tijd voor een doelgerichte aanpak.

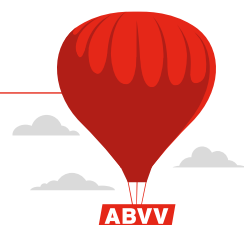
8.4. Vrouwen in de instanties van het ABVV

8.4.1. Het Federaal Vrouwenbureau

Het Federaal Vrouwenbureau (FVB) is samengesteld uit vertegenwoordigers van de centrales en de intergewestelijke afdelingen. Het FVB komt 10 keer per jaarsamen onder de politieke verantwoordelijkheid van de voorzitter en algemeen secretaris. Het voorzitterschap wordt waargenomen door 1 van de 3 intergewestelijke voorzitters van het Vrouwenbureau (ABVV-Brussel, het Waals Vrouwenbureau en de Vlaamse Gendercommissie).

Niet alle mandaten worden echter ingevuld. Ook ligt de participatiegraad in de vergaderingen vaak te laag en stellen we vast dat de input vanuit de intergewestelijke afdelingen vaak heel verschillend is.

Sinds 2018 werkt het Federaal Vrouwenbureau met een tweejaarlijks genderactieplan (september 2018 - juli 2020 en september 2020 - juli 2022) dat besproken wordt in de opvolgingscommissie gelijkheid v/m. Ook het federaal bureau ontvangt het genderactieplan.





Dat omvat:

- het beleid inzake gendermainstreaming: de beslissingen van de ABVV-instanties moeten rekening houden met de genderimpact, indien nodig op basis van een gedetailleerde genderanalyse;
- waakzaam blijven en reageren tegen vrouwonvriendelijke regeringsmaatregelen en telkens wanneer vrouwen het slachtoffer zijn van seksisme, haatpraat, discriminatie...;
- waken over de uitvoering van de actualiteitsmotie en de punten uit de congresresoluties die handelen over gelijkheid v/m;
- vormingen: genderbewustzijn verhogen bij mannen en vrouwen;
- netwerkbeleid: acties en verwezenlijkingen meer zichtbaarheid geven door het integreren van gendermainstreaming;
- een betere vertegenwoordiging van vrouwen via sociale verkiezingen;
- voorbereiding en analyse sociale verkiezingen 2020;
- bestrijding van seksisme, ook intern;
- vertegenwoordiging van vrouwen in de instanties van het ABVV;
- wegwerken van het glazen plafond binnen het ABVV en zijn centrales;
- verbeteren van de vertegenwoordiging van vrouwen binnen de instanties;
- bijzondere aandacht besteden aan jonge vrouwen.

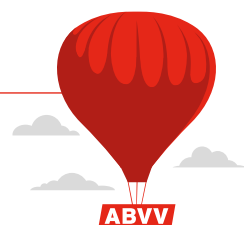
a. De regering en het beleid

Ondanks het feit dat de regering-De Croo de meest vrouwelijke regering ooit is, blijft de kern nog hoofdzakelijk een mannenclub en worden gendergerelateerde zaken aan een staatssecretaris toegewezen i.p.v. een minister.

In de formatienota lezen we dat de regering zich engageert om alle vormen van discriminatie te bestrijden, o.m. die tegen vrouwen, maar inhoudelijk blijven veel punten vaag of zwaar onvoldoende. Denken we maar aan de financiering van de zorg en het opwaarderen van de essentiële beroepen, de toegang tot zorg en andere openbare diensten, de pensioenen (waar de pensioenleeftijd blijft op 67 jaar, het vervroegd pensioen pas kan na 42 jaar loopbaan, de zwaarte van het beroep niet in rekening wordt gebracht...), de onbestaande gendertoets bij de verplichte regelgevingsimpactanalyse (RIA - heeft als doel om de kwaliteit van het openbaar beleid te verbeteren door op voorhand de potentiële gevolgen van het project te analyseren) bij nieuwe wetgeving, het uitblijven van de versoepeling van de abortuswet, de versteviging van de genderstereotypen via artificiële intelligentie, de ondervertegenwoordiging van meisjes en vrouwen in STEM en ICT, het onvrijwillig deeltijds werk, de ongelijke work-life balans, de loonkloof v/m die nauwelijks daalt, de sticky floor en glazen plafond, de ondergewaardeerde vrouwelijke sectoren en beroepen, de ontoereikende aanpak van geweld op meisjes en vrouwen, enz.

In een aantal zaken werd wel vooruitgang geboekt.

- Op 4 juni 2020 keurde het parlement een wetsvoorstel goed dat het recht op 15 weken zwangerschapsrust garandeert in geval van tijdelijke werkloosheid, ziekte of werkverwijdering.





- Ook onze eis voor een uitbreiding van het geboorteverlof is gedeeltelijk ingewilligd. Vanaf januari 2021 wordt het aantal dagen geboorteverlof stapsgewijs opgetrokken tot 20 dagen in 2023. Er is echter geen verplichting om het verlof volledig op te nemen, wat voor ons een gemiste kans is. Vrouwen- en gezinsorganisaties stellen ondertussen de vraag om het geboorteverlof nog verder uit te breiden zodat vaders van bij het begin meer betrokken worden bij de zorg voor de kinderen en de verdeling van de huishoudelijke taken.

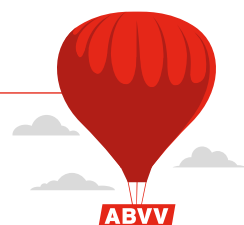
b. Post-corona: de crisis aanpakken vanuit genderperspectief

Tijdens de eerste lockdown bleken plots heel wat beroepen essentieel te zijn om het land draaiende te houden. Niet zelden vervulden vrouwen de eerstelijnsfuncties: verpleegkundigen, zorgkundigen, gezinshulpen, dienstenchequemedewerkers... Maar ook in andere cruciale beroepen bleken voornamelijk vrouwen aan de slag te zijn, zoals winkel- en onderhoudspersoneel, kinderverzorging, wasserijen, openbare diensten, transport en logistiek...

Ook al toonde de crisis aan dat de overgrote meerderheid van de essentiële beroepen door vrouwen wordt uitgeoefend, het zijn net deze functies die zwaar ondergewaardeerd worden. En dan hebben we het nog niet over de huishoudelijke taken die toch maar weer voor het overgrote deel op vrouwelijke schouders terecht komen.

Onze eisenlijst voor steun van het federaal bureau was bijgevolg uitvoerig:

- een versterking van de gendermainstreaming van het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, wetende dat 80% van de werknemers in de frontlinie vrouwen zijn en dat ze meer dan mannen de sociale tegenslagen voelen die volgen uit een recessie;
- de toepassing van een transparant genderbudget: bij het toekennen van budgetten/fondsen vragen wij een genderimpact van de bestedingen;
- daarbij bijzondere aandacht voor de situatie van eenoudergezinnen;
- discriminatie van en geweld tegen vrouwen moet ten volle bestreden worden;
- een opwaardering van alle essentiële beroepen door hogere lonen, werkbare arbeidsomstandigheden en haalbare loopbanen;
- wij herinneren aan onze FF14-campagne: 14 euro/uur of 2.300 euro bruto per maand is een minimum;
- gelijk loon voor gelijkwaardig werk door meer transparantie in de verloningen en een echte aanpak van de loonkloof v/m;
- meer investeringen in kwaliteitsvolle en toegankelijke openbare diensten om tot een meer gelijke samenleving te komen. De statutarisering moet terug versterkt worden i.p.v. afgebouwd;
- voor een beter evenwicht tussen werk en privé blijven wij hameren op de verplichting en uitbreiding van het geboorteverlof en hogere uitkeringen bij moederschapsrust en ouderschapsverlof;
- meer volwaardige jobs in vrouwelijke sectoren;
- extra aandacht voor de digitale kloof;
- de gelijkstelling van verloven voor de periode Covid-19 zodat werknemers kunnen rekenen op volwaardig vakantiegeld;





- een beter loopbaaneinde met aangepaste werkomstandigheden, zoals lichter werk en een betere verloning;
- arbeidsduurvermindering bekijken op sectorniveau;
- wat collectieve arbeidsduurvermindering betreft, is de tijd rijp om onze eis door te voeren, als ondersteuning voor het behoud van werk, voor het welzijn op het werk en voor een betere balans werk-privé.

c. Stop het geweld op vrouwen, halt aan seksisme

Geweld en seksisme zijn nog altijd aanwezig. Tijdens Covid-19 nam het geweld op vrouwen zelfs toe. Bijna dagelijks zijn er nieuwe meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Seksisme als gevolg van stereotype denkbeelden en paternalistisch gedrag belet nog altijd dat vrouwen hogerop geraken in hun carrière.

Het FVB organiseerde in 2019 een aantal vormingen over seksisme op het werk. Een weerslag daarvan verscheen in De Nieuwe Werker/Syndicats. Aan het federaal bureau werd het engagement gevraagd in de gezamenlijke strijd tegen geweld en seksisme. Op het congres van 2022 hopen we dan ook een ABVV-gedragscode te laten aannemen, naar het voorbeeld van de gedragscodes van het EVV en ISVI (instituut voor internationale vakbondssamenwerking). Een mentaliteitswijziging is nodig. Niet enkel op de werkvloer, maar in alle geledingen van de samenleving. Handige instrumenten daartoe zijn bijv. een geweldmeter die aantoont welke handelingen behoren tot een veilige werkomgeving en welke grensoverschrijdend zijn, een meldpunt, vormingen die erop gericht zijn mensen bewust te maken van de problematiek, te leren hoe dit soort gedrag te vermijden en aan te pakken... Een werk van lange adem, maar noodzakelijk in onze strijd voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Wij ijveren ook om IAO-conventie 190 m.b.t. gendergerelateerd geweld en intimidatie op het werk sneller te laten ratificeren door de overheden zodat de aanbevelingen kunnen opgenomen worden in nationale en regionale wetgevingen.

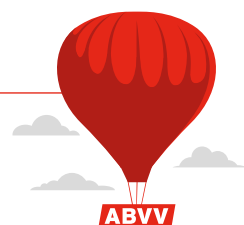
8.4.2. De opvolgingscommissie (instantie voor opvolging, evaluatie en controle van de gelijkheid vrouw/man)

De opvolgingscommissie is een statutaire instantie die bestaat uit leden van het federaal bureau en samenkomt onder de verantwoordelijkheid van het federaal secretariaat. De beslissingen van de commissie hebben een impact op alle centrales en geledingen. Vaststellingen?

- Het verzamelen van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens m.b.t. de vertegenwoordiging van vrouwen in de instanties en geledingen van het ABVV blijft een moeilijke zoektocht.
- Ook het verzamelen bij de centrales van het aantal kandidaten en verkozenen – opgesplitst in v/m – bij de sociale verkiezingen van 2020 is ondanks verschillende herinneringen tot op vandaag nog niet gelukt.
- De opvolgingscommissie ondersteunt een ABVV-gedragscode tegen geweld en seksisme.

8.4.3. Het federaal secretariaat, bureau, comité, congres

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





Voor het eerst in de geschiedenis van het ABVV bestaat het **federaal secretariaat** uit 4 vrouwen en 3 mannen. De functie van algemeen secretaris en federaal secretaris van het ABVV, de algemeen secretaris van het Vlaams ABVV en de algemeen secretaris van ABVV-Brussel zijn in vrouwelijke handen.

Het **federaal bureau** voldoet nu aan de statuten. Deze werden aangepast na het congres van 2018 door de toevoeging van Art. 37quater "Wat de vertegenwoordiging van vrouwen in het federaal bureau betreft, worden 10 volwaardige mandaten toegekend aan vrouwen".

Van het **federaal comité** worden de cijfers niet systematisch bijgehouden. Nochtans moet deze federale instantie eveneens de statuten respecteren. Op het Congres van 2022 dient dit te worden benadrukt.

Tijdens het **congres** van 2018 ontbraken er niet minder dan 73 vrouwen voor de 33% regel (en 279 vrouwen om de pariteit te bereiken) om statutair te kunnen vergaderen. Toch ging het congres gewoon door. Voor het 2022 wordt er geen afwijking meer aanvaard.

8.4.4. Sociale verkiezingen 2020

Reality check:

- de Belgische bevolking telt meer vrouwen (51%) dan mannen;
- meer vrouwen (45%) zijn hoger opgeleid dan mannen (37%);
- in de verschillende parlementen zijn meer vrouwen dan ooit ook verkozen;
- 65,5% van de vrouwen in België is aan het werk en dit percentage blijft stijgen;
- bijna de helft van de ABVV-leden is vrouw;
- bij de sociale verkiezingen van 2016 had het ABVV 33% vrouwelijke kandidaten en 35% vrouwelijke verkozenen.

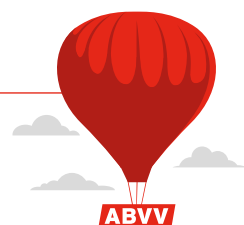
Wij voerden ook een enquête uit om een inventaris op te maken van de moeilijkheden waarmee vrouwelijke delegees te maken krijgen in hun syndicaal engagement. Op basis van die resultaten schreven we de folder 'Vrouwelijke kandidaten voor een sterke vakbond. Samen vooruit'. Wij willen nog meer vrouwen op onze lijsten krijgen en drongen aan op verkiesbare plaatsen.

Maar door Covid-19 werden de sociale verkiezingen uitgesteld. Het land ging in lockdown en verplicht telewerk deed zijn intrede. Dat alles bemoeilijkte de zoektocht naar kandidaten. De secretarissen en bestendigen konden hun delegees en potentiële kandidaten – vaak onder het mom van de GDPR-regels – nauwelijks bereiken, laat staan bijeenbrengen.

Als we kijken naar de resultaten moeten we vaststellen dat het ABVV het op vlak van gender niet al te best doet. Hoewel er meer vrouwelijke kandidaten op de lijsten stonden, nam het aantal verkozenen niet veel toe. Procentueel heeft het ACV meer vrouwelijke verkozenen, en sinds 2020 ook het ACLVB.

Voor de **ondernemingsraad** is er een beperkte stijging van het aantal vrouwelijke ABVV-kandidaten (+ 0,5%). Bij het ACV is er een daling van het aantal vrouwelijke kandidaten met 1%, maar het ACV heeft nog steeds meer vrouwelijke kandidaten dan het ABVV (36,59% versus 32,27%). Ook het ACLVB plaatste meer vrouwen op haar lijsten (+ 2%), waardoor zij ons op dat punt voorbijstaken (33,12%).

Het ACV heeft de meeste vrouwelijke verkozenen in de OR (40,59%). Met meer dan 4% meer vrouwen, maakte ACLVB een inhaalbeweging. Bij ACV ging het om meer dan 1% meer vrouwen. Alleen bij het ABVV bleef het aantal vrouwelijke verkozenen min of meer status quo (+ 0,2%). Ook hier heeft het ACLVB meer vrouwelijke verkozenen dan het ABVV (35,97% tegenover 34%).





In het **CPBW** steeg het aandeel vrouwelijke kandidaten bij de 3 vakbonden, maar het gaat slechts om een lichte stijging (minder dan 1%). De meeste vrouwelijke kandidaten vinden we opnieuw bij ACV: 38,48%. Het ABVV telde 33,98% vrouwelijke kandidaten en ACLVB 33,07%.

De toename van het aantal vrouwelijke verkozenen bleef beperkt. De meeste vrouwelijke verkozenen bevinden zich bij het ACV (42,89%, + 1%), gevolgd door het ACLVB met 37,69% (meer dan 2,5% meer), en dan pas het ABVV met 36,67% (+ 0,8%).

De centrales kregen de vraag om het aantal kandidaten en verkozenen op te splitsen volgens gender. Het resultaat laat op zich wachten.

8.4.5. Campagnes, acties en activiteiten

Campagnes Dag voor Gelijk Loon v/m

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

Eind 2019 lanceerde het Instituut een loonkloofrapport waarbij ze een nieuwe methodologie hanteerden, gebaseerd op de (volledige) gegevens van de RSZ geïntegreerde databanken (cijfers 2017). Hierin worden ook de gegevens van de kleinere en middelgrote bedrijven en de publieke sector opgenomen.

Daardoor trad er een breuk op met de vroegere cijfers en bleek dat de loonkloof v/m nog groter was dan voorheen. I.p.v. een loonkloof van 20% (cijfers 2017 Stabel) kwamen we in 2020 uit op een loonkloof op jaarbasis van 23,7% en verschoof de loonkloofdag naar later in de maand maart.

Campagne 2019: een van de redenen voor de loonkloof v/m is dat heel veel vrouwen werken in lager betaalde sectoren en beroepen. De verhoging van het minimumloon tot 14 euro/uur of 2.300 euro per maand kan de loonkloof sterk verminderen. Daarom sloten we ons in 2019 aan bij de campagne Fight for 14, met als slogan 'FF14. Vrouwen weten waarom'.

Voor de campagne 2020 en een loonkloof van 23,7% op jaarbasis hernamen we de slogan 'Vrouwen weten waarom', maar wezen we met de rode driehoek naar het gevaar van extreemrechts voor vrouwenrechten. Vrouwen willen niet terug naar de haard, zij willen wel gelijk loon voor gelijk(waardig) werk.

In 2021 waren grote acties nog niet mogelijk. De loonkloof van 23,1% op jaarbasis werd visueel duidelijk gemaakt door er dagen op te kleven. Heel concreet werd dat: "Wist je dat vrouwen gemiddeld 2 maanden en 25 dagen langer moeten werken om hetzelfde te verdienen als hun mannelijke collega's?"

Een Europese richtlijn voor loontransparantie in de maak

Samen met alle Europese vakbonden vroegen we een bindende Europese richtlijn om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te dichten. Ursula von der Leyen, de voorzitter van de Europese Commissie, had zich tijdens de eerste 100 dagen van haar mandaat geëngageerd om maatregelen voor te stellen om de loonkloof aan te pakken.

Die richtlijn moet volgens het EVV:

- een verplichte jaarlijkse loonaudit opgesplitst naar v/m opleggen aan ondernemingen met meer dan 10 werknemers, en dit op basis van het totale loonpakket, met inbegrip van voordelen en bonussen;





- boetes opleggen aan bedrijven met meer dan 10 werknemers die weigeren verslag uit te brengen over het loonniveau opgesplitst naar v/m.

Dit zou overigens ook nuttig zijn in ons land. De grens voor daadwerkelijke controle ligt bij ons op 50 werknemers, namelijk het aantal werknemers vanaf wanneer het tweejaarlijks analyserapport van de bezoldigingen moet besproken worden in de overlegorganen.

Op 4 maart 2021 publiceerde de Europese commissie dan eindelijk haar voorstel voor richtlijn. Samen met de EVV en de andere Belgische vakbonden proberen we dat voorstel te verbeteren omdat wat op tafel ligt, onvoldoende transparantie geeft en het ook ontbreekt aan efficiënte mechanismen om de loonkloof te dichten.

Intussen zijn de besprekingen in het Europees parlement over de meer dan 1.000 amendementen nog altijd aan de gang. De Raad heeft wel al een definitief rapport uitgebracht, weliswaar met heel wat heikele punten. Zo wordt de rol van vakbonden in deze zaak onvoldoende erkend, spreekt men over een drempel van 250 werknemers vooraleer een loonkloofrapport kan worden opgesteld en wordt het quasi onmogelijk gemaakt om het over 'gelijkwaardig werk' over de sectoren heen te hebben.

Zoals alle wetgevingen zal ook deze richtlijn een compromisvoorstel worden, maar wij hopen en werken eraan om ervoor te zorgen dat de richtlijn zo sterk mogelijk kan worden zodat ook België zijn loonkloofwet van 2012 efficiënter kan aanpassen.

Andere campagnes en belangrijke data

Op 8 maart, Internationale dag voor de rechten van de vrouw, worden er overal in het land acties georganiseerd. Als ABVV ondersteunen wij de lokale acties en stappen wij mee op met de Wereldvrouwenmars in Brussel.

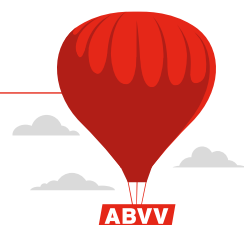
De roep om van 8 maart een echte vrouwenstaking te maken, klinkt de laatste jaren steeds luider. Tot nu toe bekwamen we een interprofessionele actie-aanzegging, maar we blijven ijveren voor een echte stakingsaanzegging.

De redenen om dit te doen zouden nochtans zwaar genoeg moeten doorwegen. We lanceerden in 2021 onze 8 eisen voor meer gelijkheid v/m: de erkenning en opwaardering van essentiële beroepen, een halt aan het geweld en feminicides, voor een volledige depenalisering van abortus, voor een betere work-live balans, voor een minimumloon van 14 euro, een einde aan onvrijwillig deeltijds werk, voor gelijk loon v/m en voor het wegwerken van de pensioenkloof.

11 november - Nationale vrouwendag. Furia, de organisator van deze dag brengt elk jaar en telkens in een andere stad in Vlaanderen of Brussel veel volk op de been voor debatten, panelgesprekken, workshops, feministische films... Het ABVV ontbreekt hier niet.

25 november - Internationale dag tegen geweld op vrouwen, kan elk jaar opnieuw rekenen op meer belangstelling. Geweld op vrouwen blijft gelukkig niet langer compleet onzichtbaar: feminicide of moord op vrouwen omdat ze vrouw zijn, partnergeweld, stalking, verkrachting, seksueel grensoverschrijdend gedrag, seksuele intimidatie op straat, op het openbaar vervoer, in het nachtleven, seksisme in de media, op het werk... De lijst is lang en de proteststemmen van vrouwen die op 25 november - maar ook tijdens de rest van het jaar - op straat komen, klinken alsmaar luider.

In 2021 lanceerde het Federaal vrouwenbureau de campagne 'STOP het geweld op vrouwen, HALT aan seksisme' en stapte - zoals elk jaar - met deze boodschap mee in de betoging van Mirabal, waar het ABVV ook deel van uitmaakt. Een eigen ABVV-gedragscode is in wording. Het engagement van de leden van het federaal bureau hebben we al. Nu nog een mentaliteitswijziging zodat alle werknemers in een veilige en respectvolle omgeving kunnen werken.



8.4.6. Participatie in andere instellingen en instanties (België)

Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen

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

De ABVV-genderwerking heeft een officieel mandaat in de maandelijkse bureauvergaderingen, de jaarlijkse algemene vergadering en in de verschillende commissies. Sinds 2018 bracht de Raad o.m. volgende adviezen uit:

- advies nr. 161 van 22 oktober 2021: betreffende de loontransparantie en het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen;
- advies nr. 160 van 4 juni 2021: betreffende de opschorting van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen tijdens moederschapsrust;
- advies nr. 159 van 12 maart 2021: betreffende de toegang tot vrouwelijke en mannelijke anti-conceptie;
- advies nr. 158 van 26 november 2020: betreffende de genderdimensie in het regeerakkoord (30-9-2020) en de beleidsverklaringen van de federale ministers;
- advies nr. 157 van 15 april 2020: betreffende 3 wetsvoorstellen die betrekking hebben op de eventuele ziektedagen die plaatsvinden tijdens de 6 weken voor de vermoedelijke geboortedatum;
- advies nr. 156 van 10 december 2020: betreffende de sociale rechten van sekswerkers;
- advies nr. 155 van 25 juni 2021: betreffende loontransparantie en het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Ook voerde de Raad, samen met de ULB, een kwantitatief onderzoek en samen met het HIVA (KULeuven) een kwalitatief onderzoek naar het (on)vrijwillig karakter van deeltijds werk. In de 3 onderzochte sectoren met een sterke aanwezigheid van vrouwen en deeltijds werk (handel, woonzorgcentra, schoonmaak) kan een aanzienlijk deel van het gebruik van deeltijds werk worden verklaard door het structureel aanbod van het soort werk en de arbeidsomstandigheden van de betrokken bedrijven. Werknemers voelen zich vaak gedwongen om compromissen te sluiten waarmee ze eigenlijk niet akkoord gaan en die hen laat kiezen tussen werk en het gezinsleven. Wat de Raad het meest zorgen baart, zijn de langetermijneffecten van dit soort werk.

Europees en internationaal

Het Vrouwencomité van het EVV

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

De top 10 verwezenlijkingen van het vrouwencomité na het Congres in Wenen in 2019 zijn:

- 50/50 vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het Congres;
- een gedragscode tegen geweld en intimidatie in elke vergadering/event;
- Work-Live Balance richtlijn en -conferentie in Rome;
- opvolging van de richtlijn m.b.t. tot loontransparantie;





- Women's workers manifesto + recovery;
- seminarie stereotypes op de werkvloer;
- brief m.b.t. Conventie van Istanbul naar Ursula von der Leyen;
- nieuw project: sociale dialoog voor gelijk loon v/m;
- standpunt over artificiële intelligentie met genderspect;
- aanmoediging voor period friendly workplaces.

Het is duidelijk dat dit vrouwencomité een sterke rol speelt op Europees niveau zodat de aangesloten vakbonden en vrouwenwerkingen extra ondersteuning krijgen.

Het vrouwencomité van het Internationaal Vakverbond (IVV)

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de goedkeuring van Conventie 190

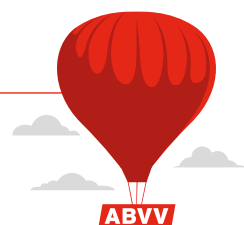
In juni 2019 werden in de Internationale Arbeidsorganisatie in Genève Conventie 190 en Aanbevelingen 206 onder luid applaus goedgekeurd. Deze conventie erkent dat geweld en pesterijen op de werkvloer een schending vormen van de mensenrechten of een aantasting is van deze rechten, dat ze gelijke kansen op de helling zetten, onaanvaardbaar zijn en onverenigbaar met waardig werk. Ze wijst de lidstaten op hun verantwoordelijkheid *“to promote a general environment of zero tolerance”*.

Ze definieert 'geweld en pesterijen' ruim en als één en hetzelfde concept. Het betreft een geheel aan onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of dreiging van dergelijke gedragingen en praktijken, ongeacht of ze eenmalig zijn of herhaaldelijk voorkomen, die tot doel hebben fysieke, psychologische, seksuele of economische schade te berokkenen, die effectief berokkenen of zouden kunnen berokkenen. Er wordt bijzondere aandacht gegeven aan gendergerelateerde vormen van geweld en pesterijen.

De nieuwe internationale arbeidsnorm bezit een ruim toepassingsgebied en beschermt de werknemers, ongeacht hun contractueel statuut, en omvat wie in opleiding is, stagiaires, leerjongens en -meisjes, ontslagen werknemers, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten. De norm erkent dat individuen die het gezag, de functie of de verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen, ook slachtoffer kunnen zijn van geweld en pesterijen. Ook derden worden in aanmerking genomen als slachtoffers of daders.

De norm heeft een ruime definitie van de werkvloer: de werkplek, de plaats waar werknemers worden uitbetaald, pauzes of maaltijden nemen, de sanitaire ruimtes, de douches of kleedkamers, tijdens verplaatsingen, reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten gelinkt aan het werk, in het kader van werkgerelateerde communicatie (ook via de informatie- en communicatietechnologieën), in de door de werkgever ter beschikking gestelde woning en tijdens het woon-werkverkeer.

De norm schrijft de bevordering en verwezenlijking door de lidstaten voor van het recht op een werkvloer vrij van geweld en pesterijen. Daartoe moeten de lidstaten een inclusieve en geïntegreerde benadering aannemen om geweld en pesterijen te voorkomen en te stoppen, door ze te verbieden, door de goedkeuring van relevant beleid en globale strategieën, via controle- en opvolgingsmechanismen, beroeps- en steunmiddelen voor de slachtoffers, sancties, informatie-tools en efficiënte inspectie- en onderzoeksmiddelen. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan kwetsbare groepen.





Werkgevers zullen, in functie van hun controlemogelijkheden, gepaste preventiemaatregelen moeten treffen, zoals de invoering van een beleid op de werkplaats, het in aanmerking nemen van geweld en pesterijen en de psychosociale risico's in hun beleid wat betreft veiligheid en gezondheid, deze risico's bestuderen, informatie verschaffen aan hun werknemers enz. Deze maatregelen zullen samen met de werknemers en hun vertegenwoordigers moeten genomen worden.

De tekst erkent ook de effecten van huiselijk geweld en legt het nemen van maatregelen op om de impact ervan op het werk te temperen. Zo kunnen werknemers zich terugtrekken in geval van imminent en ernstig gevaar zonder daarvoor gesanctioneerd te worden. De lidstaten moeten ook oriëntaties, middelen en tools aanreiken aan werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers.

Uruguay en Fiji hebben als eersten Conventie 190 geratificeerd. Dat volstond om de conventie van kracht te laten gaan. Na de ratificering moet ook regelmatig een evaluatie gemaakt worden.

Nadien volgden nog 7 landen: Namibië, Argentinië, Somalië, Ecuador, Mauritius en Griekenland (augustus 21) en Italië (oktober 21). In België moet de conventie in alle parlementen besproken en goedgekeurd worden. Voorlopig heeft enkel Vlaanderen dit gedaan. Het is wachten op de andere overheden.

Niet-discriminatie en diversiteit

Nieuw protocol met UNIA

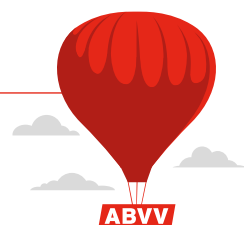
In januari 2021 vernieuwden het ABVV, de drie intergewestelijke afdelingen en UNIA hun samenwerkingsprotocol inzake de bestrijding van discriminatie op de werkvloer. Het nieuwe protocol is nog steeds gebaseerd op 3 assen: het beheer van individuele verzoeken om rechtsbijstand (meldingen en klachten), samenwerking met het oog op structurele veranderingen en de ondersteuning en opleiding van personeel van het ABVV. De samenwerking voor structurele veranderingen werd versterkt door regelmatig overleg en het organiseren van thematische bijeenkomsten.

Discriminatietests

Op 26 oktober 2021 keurde de NAR unaniem advies nr. 2.248 goed ten voordele van het voorontwerp van wet van het kabinet Werkgelegenheid om de praktijk van discriminatietests te verbeteren. Deze tests worden namelijk zeer streng bij wet geregeld, zodat inspectiediensten ze maar zelden gebruiken. De beginselen blijven ongewijzigd, op enkele belangrijke aanpassingen na: decumulering van de voorwaarden; vervanging van de vrijstelling van straf door de afwezigheid van een strafbaar feit; opheffing van de voorwaarde dat het strafbare feit begaan door de inspectiedienst niet ernstiger mag zijn dan het vervolgte strafbare feit; afzwakking van de subsidiariteitsvoorwaarde en de mogelijkheid om een beroep te doen op de deskundigheid van derden. Het gebruik van tests blijft nog steeds afhankelijk van de instemming van het auditoraat, dat door de inspectiedienst was gevraagd. De maatregelen brengen een nieuw evenwicht in de bewijsvoering voor slachtoffers van discriminatie.

Beschermingsmaatregelen

Het ABVV verdedigde op de NAR ook de uitvoering van het Hakelbracht-arrest dat België veroordeelde wegens onvoldoende (al te formele) bescherming van slachtoffers van discriminatie en hun verdedigers. De bescherming moet ook worden uitgebreid tot pesterijen, geweld en seksuele intimidatie op het werk in het kader van de welzijnswet.





Maatregelen voor positieve actie

Het ABVV steunde het ontwerp van KB over positieve acties (zie NAR-advies nr. 2.098 van 25 september 2018), met als gevolg de goedkeuring van het KB van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties.

Discriminatie op basis van de gezondheidstoestand

Binnen de NAR steunden wij het wetsvoorstel om de reikwijdte te verruimen van het huidige beschermde criterium, namelijk 'huidige of toekomstige gezondheidstoestand', zodat ook de eerdere gezondheidstoestand door de antidiscriminatiewet beschermd zou zijn.

Brochure over diversiteit bij aanwerving

In het kader van een NAR-werkgroep publiceerde het ABVV samen met de andere sociale gesprekspartners een informatiebrochure over diversiteit en gelijkheid bij aanwerving. De brochure is bestemd voor werkgevers en werknemers en toont a.d.h.v. goede praktijken het belang van een degelijk beleid ter zake. De brochure besteedt ook ruim aandacht aan de anti-discriminatiewetgeving.

Commissie EVA

Het ABVV bleef, als plaatsvervangend lid, ook verder deel uitmaken van de Commissie voor de Evaluatie van de Anti-discriminatiewetgeving. Verwacht wordt dat deze commissie haar conclusies en aanbevelingen in het voorjaar van 2022 aan het federaal parlement zal voorleggen.







9. Voor een sociaal Europa en meer internationale solidariteit

9.1. Europa

De Europese Unie: een reus, maar onder aanhoudende sociale druk Het ABVV binnen Europa 2018-2022

Vanaf het begin van de Commissie Juncker op 1 november 2014 was het al duidelijk dat de nieuwe voorzitter van de Europese Commissie Europa een meer sociaal gezicht wou geven door het sociale luik op hetzelfde niveau te brengen als het economische en financiële. Ondanks goede initiatieven stonden we in 2018 echter nog ver van een sociaal Europa zoals wij dat willen zien.

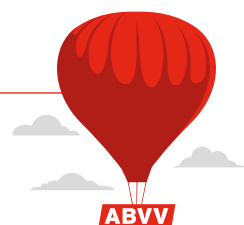
Zijn opvolgster Ursula von der Leyen gaf in haar maiden speech in 2019 aan: *'Ik denk dat het de hoogste tijd is dat we het sociale en het marktgebeuren in de huidige moderne economie met elkaar verzoenen. Ik geloof dat wat goed is voor onze planeet ook goed moet zijn voor onze mensen, onze regio's en onze economie. We zullen zorgen voor een rechtvaardige transitie voor iedereen. Ik wil dat Europa meer nastreeft als het gaat om sociale rechtvaardigheid en welvaart. Dat is de stichtingsbelofte van onze Unie.'*

Het ABVV was en is ervan overtuigd dat Europa een toekomst heeft als het van software verandert, d.w.z. dat de uitbouw van een sociaal Europa dé prioriteit der prioriteiten moet zijn. Een toekomst als een Europa van de vrede, van sociale rechtvaardigheid, van sociale vooruitgang. En aan dit Europa moeten een reeks beslissingen gestalte geven. Daarvoor moeten we de krachtsverhoudingen opbouwen. Er liggen heel wat kansen klaar om in te grijpen, waaronder de huidige overwegingen over een sociaal Europa. We moeten al ons gewicht in de schaal leggen om een daadwerkelijke, opwaartse sociale harmonisering tot stand te brengen. Trouwens, de beleidslijnen m.b.t. de strijd tegen sociale dumping en voor loonsverhoging, moeten volgen. Meer algemeen gesproken moet er een einde komen aan blinde besparingsprogramma's en is er een herstelbeleid nodig door een solide investeringsplan dat voor de creatie van hoogwaardige banen zorgt.

Op het internationaal en Europees departement van het ABVV is dat onze dagelijkse opdracht. De toekomst van Europa sociaal maken. Heel wat van de wetten die in België van toepassing zijn, vinden immers hun oorsprong in Europese wetgeving. Het is dan ook zaak om de rechten van alle Europeanen en in het bijzonder de werknemers te verbeteren. In dit gedeelte van het congresverslag geven we een beknopt overzicht hoe we dat de afgelopen 4 jaar hebben gedaan.

De crisis die in 2008 losbarstte, blijft haar schaduw over Europa werpen. De bankencrisis die een mondiale economische recessie teweegbracht, deed de overheidstekorten fors oplopen.

De gevolgen zijn tot op vandaag merkbaar. Covid-19 bracht bovendien bestaande tendensen en gevolgen van het neoliberale beleid van de afgelopen 40 jaar, aan het licht en stelde ongelijkheden op scherp. Het gaat onder meer om onderbetaalde werknemers in essentiële beroepen en sectoren, een ongereguleerde financiële sector en grote ondernemingen die investeringen verwaarlozen om hogere aandelenkoersen te bekomen, aanvallen op syndicale vrijheden en rechten van werknemers, een groeiende ongelijkheid, een aftakeling van openbare diensten en sociale bescherming, een toenemende sociale dumping onder meer via wereldwijde toeleveringsketens... De milieuproblematiek en de digitalisering van het dagelijks leven en de economie, drongen in deze congresperiode aan op een maatschappelijke transitie waarin niemand achterblijft.





Bovendien is het geen verrassing dat Covid-19 vooral gevolgen heeft voor de meest kwetsbare sociale groepen op de arbeidsmarkt: vrouwen, jongeren en personen van allochtone afkomst. Als het inkomensverlies niet wordt gecompenseerd door andere bronnen van inkomsten – zoals sociale uitkeringen – komen veel gezinnen onvermijdelijk in preciaire situaties en armoede terecht.

Tegelijkertijd is er een groei van rechtse en extreemrechtse partijen met een sterk antidemocratisch karakter. Geheel in de lijn van hun nationalistisch gedachtengoed zetten zij de toekomst van de Europese Unie, haar waarden, de mensenrechten en de totstandkoming van een sociaal Europa on hold.

In onze aanpak focussen we dan ook op sociale antwoorden, maar ook op budgettaire kwesties. Sinds het begin van de crisis is ons antwoord eenvoudig: solidariteit en een rechtvaardige transitie. In ons dagdagelijks werk vormt dat de rode draad:

- de **herstel- en veerkrachtplannen** als gevolg van Covid-19 moeten bijdragen aan stabiele en hoogwaardige banen, en sociale cohesie en integratie bevorderen;
- **hogere minimumlonen**;
- een **versterking van de rechten van werknemers** in onzekere jobs, niet-standaardcontracten en (schijn)zelfstandigen, in bijzonder van werknemers in **nieuwe vormen van werk en in de digitale economie/platformen**;
- een stevige **sociale bescherming** via onze sociale zekerheid om onder meer jobverlies te voorkomen;
- meer recht op **opleiding**, ongeacht de arbeidsvorm;
- een verbeterde **veiligheid en bescherming** op het werk;
- meer **inspraak** voor werknemers, in het bijzonder bij transnationale herstructureringen;
- de sterkste schouders dragen de zwaarste lasten via een **rechtvaardige fiscaliteit**;
- de **sociale dialoog** moet een hoeksteen van het herstelplan zijn zodat onze inbreng voor hervormingen en investeringen wordt meegenomen en de werknemers kunnen rekenen op een sociaal rechtvaardige **ecologische en digitale transitie**;
- **collectieve onderhandelingen zijn essentieel** om te zorgen voor efficiënte werkgelegenheid en sociale resultaten, en voor een betere naleving, handhaving en uitvoering van sociale rechten;
- **een gezamenlijk antwoord tegen extreemrechts en voor de versterking van de democratie en haar universele rechten**.

Het ABVV actief in Europese vakbondsinstanties en netwerken

Om dit sociaal Europa te bereiken werkt het internationaal en Europees departement van het ABVV op verschillende niveaus samen: met de eigen instanties en diensten, met het Europees Vakverbond (EVV) en met vakbonden in andere landen. Tevens met bevriende Europese parlementsleden, de Belgische regering en Belgische instanties (o.m. de Nationale Arbeidsraad) en vertegenwoordiging bij de Europese Unie.

a. Het Europees vakverbond (EVV)

Als stichtend lid van het EVV blijft het ABVV zich actief inzetten en participeren. We nemen deel aan de directiecomités en uitvoerende comités om onze stempel te drukken op beslissingen en standpunten. We nemen ook deel aan alle vaste comités als vast of plaatsvervangend lid. Die participatie stelt ons in staat om met vakbonden van andere Europese landen snel en efficiënt van gedachten te wisselen en standpunten voor te bereiden.



Congres EVV – Wenen 2019

Op het 14^{de} congres van het EVV (oktober 2019) werden twee belangrijke documenten goedgekeurd: het Manifest van Wenen en het actieprogramma voor 2019-2023. Beide documenten kwamen tot stand met de actieve medewerking van het ABVV. We zorgden ervoor dat in de verdragen voorrang werd gegeven aan sociale rechten boven economische vrijheden, aan rechtvaardige fiscaliteit, sterke openbare diensten, het belang van nationale en sectorale collectieve onderhandelingen, participatie en informatie/raadpleging van en aan werknemers, collectieve arbeidsduurvermindering (zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen) en het gebruik van Europese instrumenten om de bezetting in Palestina en de schending van de rechten van Palestijnse werknemers te stoppen. Onze amendementen ter zake werden aanvaard en opgenomen in de tekst.

Luca Visentini werd herkozen als algemeen secretaris van het EVV en onze eigen algemeen secretaris, Miranda Ulens werd aangeduid als ondervoorzitter.

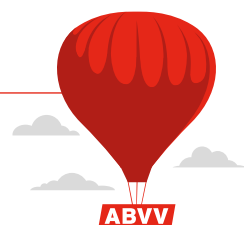
De tussentijdse conferentie van het EVV - Lissabon 2021

Op de tussentijdse conferentie stond ook de toekomst van het Europees Vakverbond op de debatagenda. Een greep uit de belangrijkste conclusies:

- een sterk uitgebouwd sociaal en progressief Europa heeft een sterk en verenigd EVV nodig waar transnationale, bilaterale en multilaterale samenwerking moet gebaseerd zijn op een gemeenschappelijke visie;
- een EVV dat zoekt naar consensus, diversiteit respecteert en vertrouwen en engagement genereert, van de grootste tot de kleinste leden;
- een EVV dat ten dienste staat van zijn leden, dat luistert naar en rekening houdt met de behoeften en bekommernissen van alle leden;
- een EVV dat meer de nadruk legt op de eigen agenda en proactieve standpunten, gebaseerd op de behoeften van de aangesloten vakbonden en noden van de Europese werknemers. Dit ook met het doel om de eenheid en cohesie tussen het EVV, de Europese federaties en de aangesloten organisaties te versterken;
- een EVV dat de toekomst van Europa mee vorm geeft en een belangrijk rol speelt in de verdediging en versterking van onze democratie;
- een EVV dat nadenkt over hoe zich te organiseren en een strategie te ontwikkelen om leden te behouden en te groeien;
- een EVV dat meer zichtbaar is door gezamenlijke en gerichte campagnes en acties.

De voorbereiding van de standpunten van het ABVV

Om onze standpunten m.b.t. Europese dossiers te bepalen, maar ook om de discussies in de Europese instanties voor te bereiden, organiseert het ABVV maandelijks een interne 'commissie Europa' waarin de discussies tussen de studiediensten van het ABVV en de vakcentrales worden opgestart. Deze bijeenkomsten vinden altijd plaats voorafgaand aan de uitvoerende comités van het EVV. Binnen deze commissie wordt de Europese actualiteit besproken, de directiecomités en de uitvoerende comités van het EVV voorbereid, maar ook een uitwisseling gehouden met de centrales over de ontwikkelingen binnen de Europese federaties. De technische experts rapporteren ook over de diverse vaste agendapunten om vooruit te lopen op de beslissingen van de uitvoerende comités.





We doen dit uiteraard niet enkel op niveau van onze eigen instanties, maar op basis van nauwe relaties met de Europese vakbonden. Naast de bilaterale contacten met onze collega-vakbonden zijn er kleinere formele groepen: de Benelux-vakbonden, De Latijnse groep (België, Frankrijk, Spanje, Italië, Portugal en Griekenland) of informeel zoals in het netwerk DGB-ÖGB-FNV en ABVV (Duitsland, Nederland en Oostenrijk). Het ABVV neemt ook actief deel aan het netwerk van National officers. Dit netwerk verenigt de medewerkers van de vakbonden die een kantoor in Brussel hebben en heeft tot doel de Europese besluitvorming te beïnvloeden.

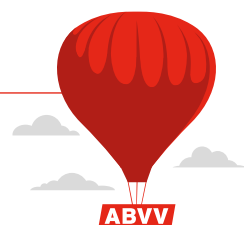
Europees vakbondswerk is uiteraard ook en in de eerste plaats gebaseerd op solidariteit. Wanneer een van de vakbonden te maken krijgt met een aanval op hun syndicale vrijheden en vakbondsrechten, politieke repressie of een natuurramp, reageren we altijd positief op oproepen tot solidariteit. Onze reactie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

Maar het blijft niet bij overleg alleen. We komen ook op straat om onze eisen kracht bij te zetten:

- actie sociale dumping: 'gelijk loon voor gelijk werk': 22 maart 2018
- Euromanifestatie in Brussel op 26 april 2019
- virtuele actie op 18 juni 2020 aan de vooravond van de Europese Top
- 1 mei 2021: actie aan het Europees Parlement voor betere minimumlonen (FNV-ABVV)
- gender pay transparency: symbolische actie voor de Europese Commissie op 25 februari 2020 en voor het Europees Parlement op 18 juni 2021
- actie voor de rechten van platformwerknemers op 7 oktober 2021 aan het Schumanplein
- actie voor een Europees minimumloon op 24 februari 2022 aan het Schumanplein

b. Het European Trade Union Institute (ETUI)

Het ABVV is lid van de Raad van Bestuur van ETUI. Dit instituut is opgedeeld in twee departementen: het departement onderzoek en het departement vorming. We nemen deel aan de algemene vergaderingen en de besprekingen die het werk van ETUI richting geven. ETUI ontwikkelt enerzijds essentieel onderzoek om de situatie in bepaalde dossiers te analyseren en de daaruit volgende syndicale standpunten voor te bereiden. Anderzijds heeft het departement vorming tot doel Europese vormingen te organiseren voor de leden van het EVV, delegees, experts en politiek verantwoordelijken. De versterking van het Europees syndicalisme gebeurt ook via deze weg. De vorming van kaderleden, specialisten, medewerkers van aangesloten vakbonden of jonge Europese vakbondsleiders brengt vakbonden met elkaar in contact zodat er samen kan worden nagedacht over grote Europese syndicale uitdagingen. Als ABVV nemen we deel aan de trainingen van ETUI of organiseren ze mee. De dienst internationale en Europese betrekkingen staat hier in voor verspreiding en maximale bekendmaking opdat alle ABVV-structuren ervan zouden kunnen genieten.





c. Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC)

Het ABVV is vertegenwoordigd in de groep van werknemers in het Europees Economisch en Sociaal Comité. Dit geeft ons de kans om gehoor te geven aan onze eisen in verschillende dossiers (bijv. Europese pijler van sociale rechten, fiscaliteit) en nemen we de belangen van de werknemers mee in de initiatieven van de Europese Commissie ter zake. Die initiatieven gaan immers verplicht langs het EESC, waardoor wij de intenties van de Commissie kennen nog voor ze effectief worden toegepast. In het EESC worden we momenteel vertegenwoordigd door algemeen secretaris Miranda Ulens en onze vroegere voorzitter Rudy De Leeuw.

Enkele dossiers die op de werktafel liggen

De Conferentie over de toekomst van Europa

In 2021 ging de Conferentie over de Toekomst van Europa van start. Deze conferentie richt zich, in overleg met de Europese burgers, op een democratische en inhoudelijke toekomst voor Europa. Voor het EVV en het ABVV staat een vernieuwd Sociaal Contract voor Europa centraal om de weg te effenen naar een rechtvaardiger, meer inclusieve en duurzame samenleving.

In 2016 werd voor het eerst gesproken over het Protocol van Sociale Vooruitgang. Dit initiatief werd gelanceerd door de Zweedse, Duitse en Oostenrijkse collega's in nauwe samenwerking met hun sociaaldemocratische partijen. Het betreft een tekst voor sociale vooruitgang in Europa, waarin een aantal sociale en syndicale grondrechten vastgelegd worden. Grondrechten die ten andere reeds jarenlang door het EVV en hun leden verdedigd worden. De tekst komt dan ook voor het overgrote deel uit de EVV-verklaring ter zake. In het kader van de Conferentie wordt binnen het EVV momenteel bekeken hoe we dit Protocol opnieuw op de Europese agenda kunnen krijgen en stevig Europees kunnen verankeren.

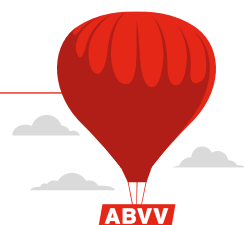
De Europese pijler van de sociale rechten

De Europese pijler van de sociale rechten (de sociale pijler) is een initiatief dat in 2017 door de Europese Commissie is gelanceerd. De sociale pijler levert naast verbeterde bestaande sociale rechten ook nieuwe rechten voor alle Europeanen, en dient als het kompas van de EU om betere werk- en leefomstandigheden te realiseren. De pijler is gebaseerd op 20 kernbeginselen en is vervat in 3 thema's: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming en integratie.

De Europese Commissie lanceerde in 2021 haar actieplan voor uitvoering van de sociale pijler. Op de Sociale Top in Porto op 7 en 8 mei 2021 werd de verklaring van Porto goedgekeurd met 3 belangrijke doelstellingen tegen 2030:

- ten minste 78% van de bevolking tussen 20 jaar en 65 jaar moet een baan hebben;
- ten minste 60% van alle volwassenen moet jaarlijks aan een opleiding deelnemen;
- het aantal inwoners dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, moet met ten minste 15 miljoen worden verminderd, van wie ten minste 5 miljoen kinderen.

Het syndicale werk is hiermee niet gedaan: nu moeten we ervoor zorgen dat de Europese instellingen en de lidstaten na dit symbolisch gebaar alles in het werk stellen voor een koerswijziging en voor een effectief sociaal Europa.





Herstel en Veerkracht

De digitale en groene transitie die voortkomt uit een groeiende milieuproblematiek en de digitalisering van het dagelijks leven en de economie, drongen aan op een maatschappelijke transitie waarin niemand achterblijft. Ze moet hand in hand gaan met sociale investeringen om opwaartse convergentie te bevorderen. Vandaar Herstel en Veerkracht.

De ambitieuzere doelstelling (in het voorstel van de Europese Green Deal) van 55% CO₂-reductie tegen 2030 (een belangrijke stap richting nuluitstoot in 2050), de focus op een industriële strategie en sectorale decarbonisatiestrategieën, de vraag naar de integratie van een rechtvaardige transitie in de klimaatwet, alsook belangrijke initiatieven zoals betere statuten en rechten voor platformwerkers en schijnzelfstandigen... Het pakket mag niet bekeken worden vanuit macro-economisch oogpunt zonder sociale dimensie.

Herstel en Veerkracht mogen geen voorbode zijn om een nieuwe besparingspolitiek te voeren en om asociale hervormingen te eisen zoals de verhoging van de pensioenleeftijd of nog meer flexibiliteit. Ook moet erover gewaakt worden dat eerder geplande investeringsplannen niet eenvoudigweg met Europees geld worden gefinancierd.

Europees minimumloon

Op 28 oktober 2020 stelde de Europese Commissie een richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie voor. Met de richtlijn moeten werknemers beter beschermd worden door hen toereikende minimumlonen te bieden. Het mag daarbij niet uitmaken waar werknemers werken. Om dit doel te bereiken werd een kader vastgesteld om (1) de minimumlonen toereikender te maken en (2) een betere bescherming te bieden aan de betrokken werknemers.

Het uitgangspunt van het ABVV is ook hier om ongelijkheid door armoede weg te werken. De richtlijn gaat over werknemers en hun gezinnen, over de mogelijkheid voor werknemers om met een minimumloon toch alle facturen te kunnen betalen, de huur op te hoesten en eten op tafel te zetten. Kortom, de eindjes aan elkaar te knopen. De richtlijn gaat ook over de garantie van het recht van vakbonden om te onderhandelen over de juiste arbeidsvoorwaarden voor werknemers.

Tijdens het Franse voorzitterschap (eerste helft van 2022) werd een akkoord bereikt tussen de Europese instellingen, mede dankzij onze beïnvloeding.

Loonkloof tussen vrouwen en mannen: transparantierichtlijn

Op 4 maart 2021 publiceerde de Europese Commissie haar langverwachte voorstel voor een richtlijn inzake loontransparantie. Deze richtlijn is een verdere stap in 'gelijk loon voor gelijk werk'. Samen met het EVV vinden we dat het voorstel heel wat goede principes bevat zoals meer transparantie over de lonen en de aandacht voor loonongelijkheid. Maar we blijven op onze honger zitten omdat de instrumenten ontoereikend zijn en er dus een dreiging blijft voor de rechten van vrouwen.

De bestrijding van sociale dumping

De gevolgen van sociale dumping in Europa, en in België in het bijzonder, zijn rampzalig. België is het derde meest getroffen land en de gevolgen voor onze tewerkstelling, de financiering van de sociale zekerheid, de arbeidsvoorwaarden en onze lonen zijn enorm.

Het ABVV heeft van de strijd tegen sociale dumping een prioriteit gemaakt en voert deze strijd zowel op Europees als op Belgisch niveau. Binnen het ABVV werd een werkgroep opgericht die mee aan de basis ligt van acties, activiteiten en sensibilisering.





De strijd tegen extreemrechts en voor meer democratie

Het EVV werkt op dit moment een stappenplan uit tot het “*Ontwikkelen van een antwoord van de vakbonden op de opkomst van extreemrechts*”. Het ABVV is hier heel actief bij betrokken en het stappenplan sluit nauw aan bij onze eigen strijd tegen extreemrechts.

Doel is het ontwikkelen van een platform zodanig dat we de krachten bundelen waardoor alle leden het nodige weerwerk kunnen bieden. We kunnen niet toelaten dat werknemers tegen elkaar worden opgezet, dat bevolkingsgroepen worden verdeeld. Niet op de werkvloer, niet in de samenleving. Solidariteit is een werkwoord en dus is het zaak om de krachten van de werknemers over de grenzen heen te mobiliseren tegen extreemrechts.

Europese sociale dialoog en collectieve onderhandelingen

De sociale dialoog moet een hoeksteen van het Europees beleid zijn. Via sociaal overleg hebben we onze inbreng bij hervormingen en investeringen en zorgen we ervoor dat de ecologische en digitale transitie sociaal rechtvaardig zijn.

Collectieve onderhandelingen zijn essentieel voor een efficiënte werkgelegenheid en sociale resultaten, en voor een betere naleving, handhaving en uitvoering van sociale rechten. Zo nam het ABVV bij de concretisering van het Werkprogramma 2018-2020 van de Europese Sociale Dialoog actief deel aan de onderhandelingen over het kaderakkoord ‘digitalisering’ (aangenomen op 23 juni 2020). In dit kaderakkoord engageren de Europese sociale gesprekspartners zich ertoe de voordelen te optimaliseren en de uitdagingen aan te gaan in zake digitale transformatie op de werkvloer. Ook telewerk maakt hier deel van uit. De NAR is op Belgisch niveau verantwoordelijk voor het uitvoeren van het kaderakkoord.

Op moment van het schrijven van dit verslag onderhandelen de Europese Sociale Gesprekspartners een nieuw werkprogramma voor de periode 2022-2024.

Andere thema's

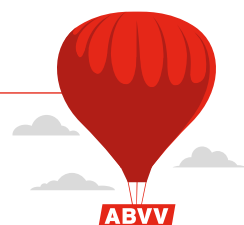
Het ABVV volgt andere Europese dossiers van nabij op: gelijkheid vrouw/man, LGBTQI-rechten, minimuminkomen, begroting, fiscaliteit, veiligheid en gezondheid, sociale bescherming, onderwijs en vorming, jongeren, transnationale akkoorden, herstructurerings, syndicalisatiegraad...

9.2. Transnationaal

a. De transnationale dienst (grensoverschrijdende en mobiele werknemers)

Grensarbeid of transnationale tewerkstelling betekent voor ons zowel kansen als uitdagingen. De transnationale dienst droeg ertoe bij dat de situatie en integratie van veel grensarbeiders, mobiele Europese werknemers en nieuwkomers van buiten Europa werd verbeterd.

Werknemers die hun land verlaten (met of zonder hun gezin), evenals werknemers die aan de andere kant van de grens werken, doen dit omdat ze een betere toekomst willen of omdat er zich kansen voordoen die ze niet in eigen land krijgen. Het is onze taak hen te begeleiden bij hun beroepsmobiliteit. We stellen immers vast dat Europa op dat vlak nog te vaak in gebreke blijft. In 2020 waren er in België 140.000 inkomende en uitgaande grensarbeiders (RIZIV-cijfers 30 juni 2021). De Europese verordening 883/2004 art.1 §f omschrijft een grensarbeider als eenieder die een bezoldigde of onbezoldigde activiteit uitoefent in een lidstaat en die zijn woonplaats heeft in een andere lidstaat waarnaar hij in principe elke dag of minstens één keer per week naar terugkeert. In de EU werd het aantal grensarbeiders in 2019 geschat op 1,5 miljoen (European Commission - 22 februari 2022).





Binnen de Europese Unie bepaalt het vrije verkeer van personen dat iedere Europese burger zich vrij kan verplaatsen. Het moet gezegd dat dit niet altijd even eenvoudig is door allerlei obstakels voor mobiele werknemers, met inbegrip van grensarbeiders. Dat gaat vaak gepaard met verhoogde risico's op misbruik door een gebrek aan kennis en informatie, maar ook door onevenwichtige machtsverhoudingen, gebrekkige Europese regelgeving, onvoldoende controles, enz.

Veel van deze werknemers, die vaak al kwetsbaar zijn, komen dan in precare situaties terecht of worden regelrecht uitgebuit door werkgevers die vooral snel en gemakkelijk willen verdienen.

Niet zelden is er sprake van illegale situaties zoals schijnzelfstandigheid, foutieve of zelfs frauduleuze detacheringen, zwartwerk, enz. Een somber beeld dat leidt tot rampzalige situaties en misbruiken zoals sociale dumping, sociale fraude, discriminatie, enz. Het gevolg is dat de werkomstandigheden van alle werknemers onder druk komen te staan. Ook de niet-grensarbeiders.

Dienstverlening

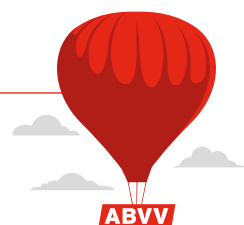
Sociale zekerheid, fiscaliteit en arbeidsrecht zijn de belangrijkste werven. Het ABVV kon blijven rekenen op de deskundigheid van zijn Eures-adviseurs. Eures is een Europees netwerk voor arbeidsbemiddeling dat het vrije verkeer van werknemers moet bevorderen. De adviseurs zijn op de voor- en achtergrond actief, via 'à la carte' afspraken in de gewestelijke afdelingen of in de bedrijven. Ook de specialisten in de verschillende afdelingen van het ABVV en de centrales vinden elkaar terug om kennis en ervaringen te delen. Onze adviseurs zijn met hun terreinkennis de interface tussen werknemers en administraties, organisaties, politici en vakbonden. Zowel in België als de rest van Europa verdedigen zij de rechten van grensarbeiders. En dat steeds meer werknemers de grens oversteken om te werken, heeft als gevolg dat de dossiers niet alleen in volume vermeerderen maar ook ingewikkelder worden.

Momenteel voorzien we dienstverlening aan grensoverschrijdende werknemers en werkzoekenden van en naar Frankrijk, Groothertogdom Luxemburg, Nederland en Groot-Brittannië. Deze dienstverlening omvat informatie, hulp & advies op vlak van sociale zekerheid, fiscaliteit, arbeidsrecht:

- contactpunt en coördinatie van dossiers grensarbeid voor juridische bijstand naar de partnervakbonden in de buurlanden;
- contactpunt en coördinatie van individuele en collectieve dossiers naar de partnervakbonden in Europa;
- opvolging collectieve problemen en voorstellen tot verbetering van beleid/wetgeving.

Op vlak van juridische standpunten en voorstellen (politieke lijn) werkt de dienst omtrent de wetgeving met betrekking tot de grenslanden en specifieke Europese dossiers gerelateerd aan mobiele werknemers, zijnde arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit:

- het grensarbeiderspensioen (verschil in pensioenleeftijden tussen België en Nederland zorgt voor een vacuüm);
- de herziening van de Europese verordening ter coördinatie van sociale zekerheidsstelsels (verordening 883/2004) - lopend;
- de niet cumuleerbaarheid van werkloosheid bij een Franse "indemnité de licenciement" - lopend;
- betere arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde werknemers (toepassing van alle arbeidsvoorwaarden van de ontvangende lidstaat);





- betere samenwerking tussen inspectiediensten, een bemiddelingsdienst en de verstrekking van nuttige informatie via de nieuwe Europese Arbeidsautoriteit (ELA);
- informatie over de regels ter versterking van de coördinatie inzake veilig reizen in de EU tijdens Covid-19 voor mobiele en grenswerknemers. Zelf werden we niet betrokken bij het opstellen van de regels.

Covid-19 had uiteraard ook een enorme impact op grensarbeiders en mobiele werknemers. Een grensoverschrijdende en gezamenlijke aanpak was nodig, zowel op vlak van individuele dienstverlening als het collectieve zoals sociale zekerheid, fiscaliteit en thuiswerk.

Interne en externe vertegenwoordiging

Intern

Vanuit de transnationale dienst wordt viermaal per jaar het overleg 'coördinatie Nederlandse grens' en de commissie Eures georganiseerd. Bedoeling is nieuwe wetgeving toe te lichten, collectieve problemen en hun aanpak te bespreken, terugkoppeling van informatie uit externe vergaderingen, het organiseren van vormingen, het onderhouden van ons netwerk...

Daarnaast is er ook viermaal per jaar de 'commissie mobiele werknemers en migratie'. Sinds eind 2019 is dat de 'commissie mobiele werknemers, migratie en sociale dumping'.

Extern

Als ABVV zijn we betrokken bij Eures Nationaal en bij grensoverschrijdende Eures-partnerschappen om een vrijwillige en kwaliteitsvolle mobiliteit te garanderen. Bovendien is het ABVV een van de hoofdrolspelers bij de oprichting en de actieve werking van de Interregionale Vakbondsraden (IVR), die vakbondsorganisaties verenigen in een bepaald geografisch gebied met grote grensoverschrijdende stromen. De IVR organiseert bijv. thematische comités om gemeenschappelijke problemen aan te kaarten en te bespreken.

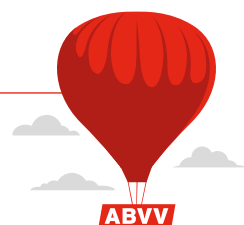
5 interregionale vakbondsraden:

1. IVR Maas-Rijn: samenwerkingsverband België/Nederland/Duitsland
2. IVR Schelde Kempen: samenwerkingsverband België/Nederland
3. IVR HNFK: samenwerkingsverband België/Frankrijk/Verenigd Koninkrijk
4. IVR La Grande Région: samenwerkingsverband België/Luxemburg/Duitsland/Frankrijk
5. IVR Charleroi - Namur: samenwerkingsverband België/Frankrijk
Neufchâteau/ Champagne - Ardenne

In Nederland traden we toe tot het interregionaal project 'grensoverschrijdende informatie' om ons dienstennetwerk nog te versterken.

De dienst neemt deel aan vergaderingen van de Benelux, het Europees Vakverbond en de Europese Commissie:

- Benelux
- EVV Eures consulenten vergadering;
- EVV Stuurgroep van de interregionale vakbondsraden
- EVV Coördinatiecomité van de interregionale vakbondsraden





- EVV economische en sociale cohesie comité
- EVV mobiliteit en tewerkstelling
- EVV stuurgroep labour-int en UMN
- Comité Europese Sociale Fondsen
- Adviescomité vrij verkeer van werknemers – Europese Commissie

b. Samenwerkingsakkoorden/overeenkomsten als kader voor dienstverlening (grensarbeid en mobiele werknemers) in een Europees netwerk

Het is belangrijk om de contacten en informatie-uitwisseling met vakbonden uit de zendlanden te intensiveren. We zetten daarom in op een efficiënt netwerk en goede samenwerkingsakkoorden op vlak van juridische bijstand en wederzijdse erkenning van lidmaatschap. Praktische uitwerking en tussentijdse evaluaties vormen hierin belangrijke aandachtspunten.

Op dit moment hebben we een formele samenwerkingsovereenkomst met de Nederlandse vakbond FNV, OGBL uit Luxemburg, het Poolse OPZZ en de Bulgaarse CITUB. De akkoorden focussen in eerste instantie op wederzijdse erkenning van lidmaatschap en juridische bijstand. Een evaluatie van deze akkoorden wordt voorzien.

- In 2019 maakten we een eerste evaluatie met de collega's van FNV om de dienstverlening nog te verstevigen alsook de politiek-syndicale samenwerking te versterken.
- In 2019 zijn gesprekken gestart met de Duitse collega's van de DGB om in de loop van 2022 een samenwerkingsovereenkomst af te kunnen sluiten.

c. Betrokkenheid bij Europese projecten

Om te kunnen waken over een vrijwillige en kwaliteitsvolle grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit, zijn wij betrokken bij meerdere grensoverschrijdende samenwerkingsverbanden met publieke tewerkstellingsdiensten, werkgevers en andere platformen in Europese projecten uit andere budgetlijnen.

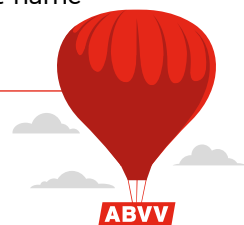
Eures (pijler van Easi, het EU-programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie)

De Eures-partners in het netwerk kunnen openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn, vakbonden, werkgeversorganisaties en andere relevante actoren op de arbeidsmarkt. De partners verstrekken o.a. informatie aan werkgevers en werkzoekenden, terwijl het Europees Coördinatiebureau en de nationale coördinatiebureaus respectievelijk op Europees en nationaal niveau toezicht houden op de organisatie van de activiteiten.

Eures Scheldemond (met financiering): grensoverschrijdend samenwerkingsverband voor de provincies Antwerpen, Oost- en West-Vlaanderen.

Eures Maas-Rijn (met financiering): grensoverschrijdend samenwerkingsverband voor de provincies Limburg, Luik en de regio Verviers (Duitstalige gemeenschap).

Het feit dat Eures-channel sinds 2014 niet meer bestaat, betekent niet het einde van de activiteiten van onze twee Eures-adviseurs. Dankzij het netwerk dat zij hebben opgebouwd, blijven ze hun deskundigheid aanbieden. Regelmatig wordt er op hen beroep gedaan, zowel op transnationaal als grensoverschrijdend niveau, met name door de Belgische openbare diensten voor arbeidsbemiddeling krachtens het in februari 1995 gesloten memorandum van overeenstemming, en door de Franse openbare diensten voor arbeidsbemiddeling, met name voor informatiesessies en individuele dossiers.





INTERREG (Europese middelen via het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling {EFRO})

Interreg-Europe helpt regionale en lokale overheden in heel Europa om beter beleid te ontwikkelen en uit te voeren. Door het creëren van een omgeving en mogelijkheden voor het delen van oplossingen, wordt ervoor gezorgd dat overheidsinvesteringen, innovatie en implementatie-inspanningen leiden tot een geïntegreerde en duurzame impact voor mens en milieu.

Grenzeloos Tewerkstellen/Emploi Sans Frontières (GT/ESF) – (met financiering): grensoverschrijdend tewerkstellingsproject waarin ABVV via de IVR HNFK (ASBL Union) deelnam. De twee ABVV Eures-adviseurs, samen met collega's van CGT en ACV, verzorgden in dat kader hoofdzakelijk informatiesessies voor en advies aan grensoverschrijdende werkzoekenden. Er werd ook een webportaal ontwikkeld dat nog twee jaar wordt onderhouden. Via dit project werd de IVR HNFK en dus ook het ABVV bekendgemaakt bij Franse en Belgische werkzoekenden, maar ook bij organisaties en instellingen actief op vlak van de grensoverschrijdende tewerkstelling. Project liep af op 31 december 2021.

In kader van dit project ontwikkelde de IVR HNFK een tweetalige website, met onder andere contacten en infoches voor werknemers die de grens Frankrijk-België oversteken.

Vooruit/En Avant (V/EA) en Grenzeloos Competent/Compétences Sans Frontières (GC/CS) – (niet gefinancierd). Werkzaamheden in deze 2 projecten worden omwille van de subsidiëring in samenwerking met GT/ESF uitgevoerd. Onze rol is dezelfde zoals omschreven bij ESF/GT. Het project GC/CS liep af op 31 december 2021.

Grensinformatievoorziening Vlaanderen-Nederland (niet gefinancierd): grensoverschrijdend samenwerkingsverband gericht op dienstverlening in de provincies Antwerpen, Oost- en West-Vlaanderen en Limburg. Project liep af 30 juni 2019. Samenwerkingsprotocol ondertekend inzake voorzetting dienstverlening (zie ook boven).

d. Union Migrant Net, Defending Undocumented Workers & Labour-Int

UnionMigrantNet is een initiatief van het EVV om een transnationaal dienstennetwerk te bevorderen. We sloten ons ook aan bij de EVV-campagne 'Verdediging van werknemers zonder papieren'.

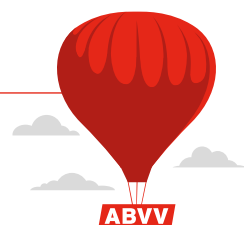
Het meest actuele project is Labour-Int, dat in 2017 van start is gegaan. In dit project werken we samen met de sociale gesprekspartners aan de integratie van migranten (EU en niet-EU) op de arbeidsmarkt.

9.3. Internationaal

Covid-19 heeft met al haar economische en sociale gevolgen een zware tol geëist van de werknemers en de gezinnen. Vooral de meest kwetsbare schouders kregen de zwaarste lasten te dragen. Wie al moest leven en werken in slechte omstandigheden, kreeg het extra zwaar te verduren.

Covid-19 functioneerde als een lens, een katalysator voor grote trends in onze samenleving. De littekens na 40 jaar neoliberalisme zijn niet meer weg te denken. Bestaande ongelijkheden in onze samenleving werden versterkt en extra zichtbaar. De kwaliteit van onze openbare diensten ging erop achteruit. Onze sociale bescherming vertoonde barsten. Syndicale vrijheden werden uitgehold.

Maar als er een les is die we met z'n allen moeten trekken dat is het wel dat België dankzij onze sociale zekerheid én dankzij het sociaal overleg, het nog niet zo slecht heeft gedaan.





De internationale activiteiten van het ABVV hebben dag in dag uit tot doel werknemers over de hele wereld de instrumenten te geven om te groeien en een tegenmacht te vormen. Vertrekkend vanuit ons model van sociaal overleg en sociale zekerheid proberen wij waardig werk te bevorderen, sociale bescherming te voorzien en duurzame ontwikkeling te versterken.

a. Dossierbeheer en versterking van de internationale standpunten van het ABVV

De standpunten van het ABVV en de opvolging van de dossiers worden uitgewerkt via de internationale commissie, waarin de afdelingen van het ABVV en de centrales verenigd zijn.

Het beheer van de internationale vraagstukken wordt op transversale en gecoördineerde wijze uitgevoerd. De internationale dienst werkt nauw samen met de studiedienst en coördineert de werkzaamheden over Europese en internationale vraagstukken.

De activiteiten op het gebied van vakbondssamenwerking verlopen via het Instituut voor Internationale Vakbondssamenwerking (ISVI), een onderdeel van de internationale dienst.

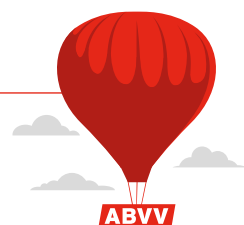
De dienst onderhoudt contacten met talrijke vakbonden in Europa en wereldwijd die hetzelfde samenlevingsproject delen, en blijft lobbyen bij de Belgische en internationale overheden en instellingen.

b. Vakbondssamenwerking

Het ISVI bevordert met steun van het ABVV de internationale syndicale samenwerking. Het werd opgericht in 1994 en werd in 2003 een officiële speler in de Belgische niet-gouvernementele samenwerking, erkend door de bevoegde overheidsinstanties, de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken (DGD). In die hoedanigheid krijgen we structureel toegang tot overheidssubsidies voor niet-gouvernementele samenwerking om een meerjarenprogramma voor ontwikkelingssamenwerking van de vakbonden uit te voeren.

Via het ISVI steunt het ABVV vakbondprojecten in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. Wij hanteren hierbij een driehoeksbenadering waarbij de vakbondspartner in het Zuiden, het ABVV (via een vakcentrale, een intergewestelijke en/of het ABVV zelf) - en ISVI betrokken zijn. De schakel tussen het ABVV en ISVI is de internationale commissie waarin de studiediensten, de internationale dienst van het ABVV, het ISVI en andere diensten van het ABVV met partners in het door de DGD medegefinancierde samenwerkingsprogramma, zijn verenigd. De commissie, die in 2018 de projectcommissie opvolgde, verzekert op een structurele manier de follow-up en samenhang van internationale projecten en kwesties binnen onze instanties. In de afgelopen periode behandelden we onder meer:

- opvolging van de internationale vakbondssamenwerking en van het ontwikkelingsbeleid in zijn verschillende dimensies: Belgisch, Europees en internationaal;
- opvolging van confederale internationale vakbondsinstanties (IVV en afdelingen van het IVV en TUAC);
- opvolging van internationale instellingen (IAO en de Internationale Arbeidsconferentie, het IMF, BM, de OESO, de G20, de WHO...);
- internationale opvolging van themadossiers zoals handelsverdragen, rechtvaardige transitie, fiscaliteit, migratie, waakzaamheidsplicht, de rol van de privésector...;
- relaties met het middenveld;
- opvolging van projecten van vakbondssolidariteit.



c. DGD-programma 2017-2021

Als actor in de niet-gouvernementele ontwikkelingssamenwerking steunt het ISVI op een vijfjarenprogramma om een groot deel van zijn acties te structureren. De periode waarop dit rapport betrekking heeft, valt samen met de uitvoering van ons vijfjarenprogramma 17-21, maar ook met de voorbereiding van de volgende cyclus 22-26. Ter herinnering, het programma 17-21 was gebaseerd op een nieuwe dubbele dynamiek.

In de eerste plaats bundelde het ISVI zijn krachten in het platform 'waardig werk'. Dat platform bestaat verder uit ACV-CSCi (voorheen het IIAV of het Instituut voor Internationale Arbeidsvorming van ACV), BIS of Beweging voor Internationale Solidariteit van ACLVB, de socialistische samenwerkings-ngo's FOS en Solsoc, de christelijke samenwerkings-ngo We Social Movements (WSM), de socialistische en christelijke ziekenfondsen en Oxfam. Het doel van deze strategische groep – erkend door de Belgische ontwikkelingssamenwerking – is het bevorderen van een thematische aanpak rond waardig werk en zijn 4 pijlers in de Belgische samenwerking.

Ten tweede heeft het ISVI voor het eerst een gezamenlijk programma opgebouwd met de socialistische ngo's FOS en Solsoc, in samenwerking met de socialistische ziekenfondsen en het ABVV en de partner-actoren in zowel het Zuiden als het Noorden.

Het 17-21 programma van het ISVI wordt uitgevoerd in 20 landen op 3 continenten (Afrika, Latijns-Amerika en Azië). In de rubriek 'België' focussen we via sensibilisering en vorming op onze afdelingsleden, leden en kaderleden.

In het Zuiden versterkt het ISVI zijn vakbondspartners door een logica van solidariteit en emancipatie. Onze partners moeten hun rol als sociale gesprekspartners voluit kunnen spelen, gunstige machtsverhoudingen kunnen opbouwen en maximaal de rechten van werknemers kunnen verdedigen. In België werkt het ISVI en ABVV samen om de Belgische socialistische beweging, het middenveld en de sociale bewegingen te informeren, te sensibiliseren, te mobiliseren en te versterken. Waardig werk en de opbouw van rechtvaardige en evenwichtige mondiale verhoudingen staan hierbij centraal. In zijn politieke actie geeft het ISVI een stem aan de vakbondsstrijd en de eisen van zijn partners en verdedigt het de agenda voor waardig werk van de IAO. Deze dubbele verankering van het ISVI in de interventielanden en in België helpt het ABVV om internationaal zichtbaar te zijn en geeft zijn politieke standpunten legitimiteit.

Enkele markante feiten van het luik 'Zuiden'

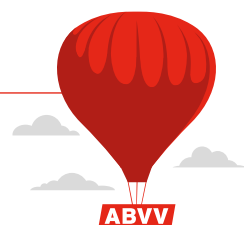
- Deelname aan het Sociaal Forum in Brazilië in 2018, met onder meer de organisatie van een workshop met onze partners over jongeren en vakbond.
- Mede-organisatie van een pan-Afrikaans vakbondssymposium in 2019 over het belang van kwaliteitsonderwijs voor de ontwikkeling van Afrika. Inclusief onderwijs staat centraal in de 2030-agenda voor duurzame ontwikkeling en is essentieel voor het succes van alle door de VN bepaalde doelstellingen voor duurzame ontwikkeling. In dit verband steunt het ISVI de Afrikaanse vakbeweging, die de verantwoordelijkheid heeft om bij te dragen aan de bevordering en ontwikkeling van een passend onderwijsbeleid.
- Ondersteuning van IVV-Afrika bij de organisatie van zijn 4de congres in november 2019, met als thema 'Verenigen om het verschil te maken'. Er ging in het bijzonder aandacht naar de informele sector, die 80% van de economie uitmaakt, en naar jongeren onder de 25 jaar, die 45% van de beroepsbevolking en 60% van de bevolking uitmaken. Zo hielpen we mee aan de organisatie van debatten over bijv. migratie waar de nadruk werd gelegd op de noodzaak van een offensievere benadering van de rechten van migrerende werknemers, van steun aan nationale vakbonden bij hun inspanningen om diensten voor migrerende werknemers op te zetten, en van een betere coördinatie van netwerken en vakbonden in de landen van vertrek en aankomst om werknemers correct te informeren.



- Op het Zuid-Amerikaanse continent is het ISVI onder andere betrokken bij TUCA (Trade Union Confederation of the Americas) waar we vooral inzetten op het uitbreiden van een netwerk van vakbonden en een sterkere bewustmaking van jongeren. ISVI organiseerde samen met TUCA in november 2019 nog twee grote evenementen in Colombia. Op het eerste seminarie brachten we meer dan 30 jonge Latijns-Amerikaanse en Belgische vakbondsmensen samen om te discussiëren over de preciaire arbeids- en levensomstandigheden van jongeren: platformarbeid, slechte arbeidscontracten, overdreven flexibilisering... Het seminarie werd afgesloten met een gezamenlijke verklaring om de vakbondsstrijd te verenigen, in het bijzonder de strijd tegen multinationals. Aan het tweede seminarie (georganiseerd door het ISVI, TUCA en SOLIDAR, een door de Europese Unie gesteund netwerk van organisaties uit het middenveld), namen ongeveer 70 vakbonden, ngo's en andere middenveldorganisaties uit 18 Latijns-Amerikaanse en Europese landen deel. Tijdens de debatten werden praktijken geïdentificeerd en acties bepaald voor de bevordering en de eerbiediging van mensenrechten en syndicale vrijheden.
- In 2020 steunde het ISVI de inspanningen van zijn partners om Covid-19 een halt toe te roepen.
 - Op het Afrikaanse continent reageerden de partners op een krachtige manier om de veiligheid van de werknemers te bewaken, met inbegrip van het verzekeren van voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen. Zij lagen mee aan de basis van veiligheidsmaatregelen voor werknemers en gezinnen.
 - In Latijns-Amerika drong TUCA erop aan dat Covid-19 niet enkel een gezondheidscrisis is, maar ook een gevolg is van een vernietigend neoliberal economisch systeem. De crisis toont het falen van zulk systeem met een steeds kleinere rol van de staat, een groeiende privatisering, een toename van precair werk en het aantasten van sociale rechten.
 - Specifiek in Rwanda hielp onze partner CESTRAR de werknemers door middel van opleiding, adviezen en materiële steun. CESTRAR pleitte via collectieve onderhandelingen en sociale dialoog voor beschermingsmaatregelen en meer aandacht voor het welzijn van werknemers.
 - In Indonesië waren de gevolgen van Covid-19 vooral in de textiel- en confectie-industrie (TGSL) zeer groot: minstens 2 miljoen werknemers werden ontslagen, op non-actief gesteld of gedwongen om bij toerbeurt onbetaald vakantie op te nemen.
 - In Colombia steunden we de Centrale Eenheidsvakbond van Werknemers (CUT), de partner van het ISVI en het Vlaams ABVV. We stellen vast dat zij vaker in beroep gaan tegen oneerlijke ontslagen. Niet evident in een land waar de overheid zich vooral bezighoudt met banken, het financiële stelsel en grote ondernemingen, terwijl de economische structuur van Colombia hoofdzakelijk uit kmo's bestaat. Met de steun van het ISVI ontwikkelde de CUT digitaal materiaal over de rechten van werknemers tijdens Covid-19, waardig werk, gezondheid en veiligheid op het werk, telewerk, jongeren en werkgelegenheid, economisch herstel door steun voor kmo's, enz. Zelfs buiten Colombia was dat materiaal erg in trek.

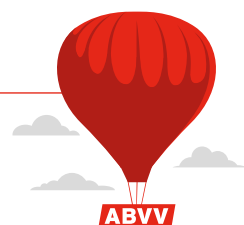
Enkele markante feiten van het luik 'België'

- De organisatie van een internationaal seminarie over vakbondsrechten tijdens het congres in 2018.
- Tijdens het IVV-congres in Kopenhagen waren we medeorganisator van een evenement over klimaat en Rechtvaardige Transitie. Goede vakbondspraktijken van onze partners in het Zuiden en het Noorden werden uitgewisseld alsook werden de verschillende syndicale antwoorden op de klimaatproblematiek fel bediscussieerd.





- Bijdrage aan het debat over de hervorming van de wet op de ontwikkelingsamenwerking (2018).
- Over deze hervorming werden in het parlement hoorzittingen gehouden met als resultaat dat voogdijminister De Croo niet verder aandrang op een veranderde wet. Wij namen aan deze hoorzittingen deel en konden 3 prioriteiten/bekommernissen naar voor schuiven:
 - internationale samenwerking wordt steeds meer ten dienste gesteld van het Belgische (anti-)migratie-, buitenlands en handelsbeleid. De prioriteit die dit wetsontwerp toekent aan de strijd tegen illegale migratie wordt nu een doelstelling en voorwaarde voor hulp;
 - de erkenning van bedrijven als ontwikkelingsactoren zonder een bindend kader wat betreft de naleving van de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO);
 - ten slotte kondigde het voorstel een nieuwe, grootschalige hervorming aan die de continuïteit van de lopende partnerschappen – die essentieel zijn voor het tot stand brengen van veranderingen op middellange en lange termijn – opnieuw verzwakt, zoals bijv. voor de vakbondssamenwerking.
- Tijdens de verkiezingen van 2019 hekelden we samen met andere betrokken organisaties de besparingen die de sector sinds 2010 moet ondergaan. Deze bezuinigingen staan natuurlijk niet op zich, maar liggen in de lijn van een neoliberaal beleid waarin de overheid taken overlaat aan bedrijven en privé-initiatieven. ISVI legt zeer sterk de nadruk op de kwaliteit en kwantiteit van de officiële ontwikkelingshulp en op de samenhang van het ontwikkelingsbeleid.
- Het eeuwfeest van de IAO in 2019 was voor ISVI en het ABVV een gelegenheid om te wijzen op het belang van deze organisatie voor de (Belgische) werknemers en de rol die België en de sociale gesprekspartners opnemen binnen de IAO. Tegelijkertijd wezen we militanten en secretarissen erop dat het bestaan van de IAO nooit in vraag kan worden gesteld. Het normbepalend werk dat zij leveren is uniek en heeft wereldwijde implicaties. We werkten dan ook graag mee aan een brochure en seminarie naar aanleiding van 100 jaar Internationale Arbeidsorganisatie.
- Het IVSI en Horval werken al een aantal jaar samen rond de problematiek die zich stelt bij de toeleveringsketens in de cacaosector. We deden dat bijv. n.a.v. de Werelddag tegen Kinderarbeid en een internationaal seminarie (2019) in Blankenberge. Werknemersvertegenwoordigers uit Brazilië, België, Ivoorkust, Duitsland, Ghana en Nederland bespraken de overeenkomsten en verschillen in arbeidsomstandigheden in drie transnationale bedrijven van de sector, nl. Cargill, Barry Callebaut en Olam. Het seminarie is geen alleenstaand gebeuren, maar maakt deel uit van een uitgebreid proces om afgevaardigden in de cacaooverwerkingsketen te informeren en te versterken in hun werk voor meer duurzaamheid, milieuvriendelijke ingrepen en sociale rechten.
- In kader van Covid-19
 - Samen met FOS en Solsoc werkten we een campagne over sociale bescherming uit, waarin we focussen op 3 assen:
 - investeringen van België in sociale bescherming binnen de ontwikkelingsamenwerking;
 - steun van België voor de oprichting van een wereldfonds voor sociale bescherming;
 - promotie door België van de ratificatie van conventie 102 van de IAO.





- Betrokkenheid bij tal van werkgroepen en het opstellen van nota's die het beleid moeten voeden om de crisis te boven te komen:
 - impact van de schuld;
 - het belang van waardig werk om crisissen op te lossen;
 - focus op sociale bescherming als sleutelement in de strijd tegen Covid-19 en de gevolgen;
 - druk op onze democratie en samenleving;
 - ontwikkelingshulp door de overheid als hefboom voor een meer mondiale en multilaterale aanpak;
 - hoe reageren op sociaal-economische uitdagingen en problemen bij onze partners in het Zuiden.
- De realisatie van een tentoonstelling over vakbonden in Afrika vroeger en nu. Het doel van een dergelijk project is te komen tot een bezinning over wat vakbondswerk vandaag vertegenwoordigt in Afrika, maar ook in België door middel van een pedagogisch instrument dat we zelf in elkaar steken.
- In 2021 werkten we mee aan de ontwikkeling van een thematische portefeuille over waardig werk in de Centraal-Afrikaanse regio. Op initiatief van minister Kitir kreeg ENABEL (het agentschap voor ontwikkelingssamenwerking van de Belgische federale regering) de opdracht om een beleidskader te ontwikkelen voor toekomstige projectoproepen. Het ISVI, dat lid is van het coördinatieplatform voor waardig werk en zeer actief in Rwanda en de Democratische Republiek Congo, nam deel aan de werkzaamheden. Het verhoopte resultaat is, naast een grotere institutionele erkenning, dat onze partners een bevoorrechte rol krijgen bij de uitvoering van deze portefeuille, die in 2022 van start moet gaan.

d. Voorbereiding DGD-programma 2022-2026

In 2021 bestond de grootste uitdaging erin onze verbintenissen (vooral financiële) na te komen in het laatste jaar van het programma 2017-2021 en tegelijkertijd de volgende cyclus 22-26 voor te bereiden. In de eerste plaats werd een nieuw gemeenschappelijk strategisch kader voor waardig werk opgesteld i.s.m. alle actoren van het coördinatieplatform. Een werk dat werd aangevat eind 2020 en werd voltooid in juni 2021, amper twee maanden voor de deadline. Covid-19 maakte ons werk met de partners er ook niet gemakkelijker op.

De hoofdlijnen van dit nieuwe programma:

- een sterkere samenwerking met FOS en Solsoc;
- de consolidatie van onze continentale strategie in Afrika en Latijns-Amerika, naast onze traditionele aanpak per land;
- een centrale rol van het ISVI binnen het coördinatieplatform waardig werk;
- de ambitie om het budget te verhogen en om minstens weer op het niveau van 2017 te brengen voor de besparingen werden ingezet;
- de uitwerking van 14 projecten in 20 landen op 4 continenten met 71 partner-vakbondsorganisaties;





- sinds de nieuwe wet-De Croo op de ontwikkelingssamenwerking (2016) is ISVI als partner voor ontwikkelingssamenwerking ook erkend door Wallonië-Brussel-Internationaal (WBI). Sinds 2018 ontwikkelt het projecten in eigen naam. De door WBI gefinancierde projecten vallen uiteen in 3 budgetposten:
 - inbreng van eigen middelen tot 50% om kleine organisaties te steunen in het kader van een project goedgekeurd op niveau van DGD of Europa;
 - samenwerkingsprojecten met partners in het Zuiden;
 - opleidingsprojecten.
- TUDCN (Trade Union Development Cooperation Network) en ontwikkelingssamenwerking: Europese en internationale dimensie

e. rol van de privésector in de ontwikkelingssamenwerking

In september 2015 werden de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of Sustainable Development Goals (SDGs) aangenomen door de algemene vergadering van de VN. Tot 2030 vormen 17 SDGs – gekoppeld aan 169 targets – een actieplan om de wereld te bevrijden van armoede en de planeet duurzamer te maken. De SDGs zijn onderverdeeld in vijf grote thema's: mensen, planeet, welvaart, vrede en partnerschap en worden benaderd vanuit een economische, sociale en ecologische perspectief.

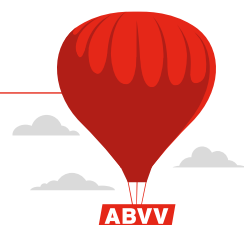
De manier waarop de SDGs zouden moeten worden gerealiseerd, stuit op kritiek van de vakbonden: "overheidsbegrotingen zullen niet volstaan om de doelstellingen te halen. We moeten dus de particuliere sector in het Zuiden steunen als hefboom voor ontwikkelingsfinanciering". Onze kritiek is dat dit een privatiseringsinstrument is, er geen garantie is voor het scheppen van waardig werk, en vooral ruim onvoldoende is.

Bijgevolg heeft het ABVV, samen met de internationale vakbeweging, veel van zijn energie geconcentreerd op:

- de eis dat er meer rekening wordt gehouden met de sociale dialoog en de eerbiediging van de IAO-conventies;
- transparantie eisen met het oog op een eventuele interpellatie van werkgevers indien de sociale gevolgen van een project problematisch blijken te zijn;
- voortdurend herinneren aan de noodzakelijke verhoging van de financiering voor de SDGs in het Zuiden en dat dit niet alleen afhangt van de particuliere sector, maar dat de overheden zelf een cruciale rol hebben;
- benadrukken dat de eerste verantwoordelijkheid van de particuliere sector bij de financiering bestaat uit het investeren in de reële economie, maar ook in het betalen van belastingen om overheidsbeleid/diensten te financieren en, als werkgever, in het verschaffen van waardig werk, d.w.z. goede lonen en sociale bescherming, voor een herverdelend effect in de begunstigde landen/regio's.

f. Internationaal Vakverbond

Het ABVV is sterk betrokken bij de activiteiten van het Internationaal Vakverbond (IVV), in het Engels International Trade Union Confederation (ITUC). Voor de periode na het 4de IVV-congres was het ABVV effectief lid van de Algemene Raad en plaatsvervangend lid van de Uitvoerende Raad. Het ABVV neemt ook deel aan alle comités en werkgroepen van het IVV en we onderhouden een regelmatig en goed contact met het secretariaat en de diensten.



Vakbonds- en mensenrechten

We benadrukken vooral de deelname van het ABVV aan de werkzaamheden van het Comité voor de rechten van de mens en vakbonden, en aan de publicatie van de jaarlijkse Global Rights Index. In deze publicatie worden landen beoordeeld aan de hand van de naleving van collectieve (werknemers)rechten en worden schendingen door regeringen en werkgevers van internationaal erkende rechten gedocumenteerd. De basisgegevens zijn zowel afkomstig van de nationale vakbonden als van de IAO. De veroordelingen in Antwerpen en Luik werden door ons uitvoerig gedocumenteerd. Met als resultaat dat België van de minst negatieve categorie 'sporadische schendingen van rechten' naar de categorie 'herhaalde schendingen van rechten' terugviel, om in 2021 zelfs te eindigen in categorie 3 'regelmatige schendingen van rechten'.

Het ABVV nam ook deel aan solidariteitsacties die door IVV georganiseerd werden (bijv. Colombia, Myanmar en de Filippijnen).

IVV-vrouwencommissie en Wereldvrouwenconferentie

De 4de IVV Wereldvrouwenconferentie werd op 13 en 14 december 2021 online gehouden en bracht vrouwelijke vakbondsactivisten over de hele wereld samen. Ook wij waren aanwezig. Net als bij de vorige edities werden strategieën bepaald om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Covid-19 en de gevolgen op sociaal en economisch vlak stonden ook hier centraal.

Regionale activiteiten van IVV

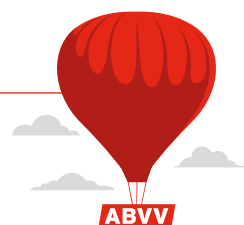
Het ABVV is uiteraard lid van PERC, de pan-Europese organisatie van IVV. Deze regionale afdeling concentreert het grootste deel van zijn activiteiten op de versterking van de arbeidsvoorwaarden en vakbondsvrijheden in de landen van Oost-Europa, de Balkan en de Nieuwe Onafhankelijke Staten. Het ABVV helpt PERC bij zijn ondersteunende activiteiten via een begrotingslijn binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociale Dialoog.

Het ABVV en ISVI staan in contact met de andere drie IVV-regio's, het Verbond van Vakverenigingen van Amerika (TUCA), IVV-Afrika en IVV-Azië-Stille Oceaan, en met het Arabische IVV. Deze contacten leiden tot een goede opvolging van de activiteiten en actieprogramma's van de regionale organisaties. Via ISVI neemt het ABVV deel aan de jaarlijkse regionale bijeenkomsten van de solidariteitsondersteunende organisaties van IVV, d.w.z. organisaties die samenwerkingsprojecten financieren. Deze uitwisselingen zijn van onschatbare waarde voor een doeltreffende samenhang van de vakbondssamenwerking, voor de ontwikkeling van vakbondsnetwerken en dus voor de versterking van de capaciteiten van de partners.

4de wereldcongres van IVV

Het 4de IVV-congres werd van 2 tot 7 december 2018 in Kopenhagen gehouden en had als motto 'Verander de regels/versterk de macht van de werknemers'. Het congres keurde een actieplan voor de volgende 4 jaar goed en nam vijf actualiteitsmoties aan: mensenrechten en vrede in Colombia, solidariteit met werknemers en studenten in Iran, hervormingen van de arbeidswetgeving in Hongarije, arbeidsrechten en solidariteit met onafhankelijke vakbonden in Kazachstan en de vrijlating van de Braziliaanse oud-president Lula.

Het congres stond ook in het teken van de verkiezing van de volgende algemeen secretaris waarvoor twee kandidaten present tekenden: uittredend algemeen secretaris Sharan Burrow en Susanna Camusso, algemeen secretaris van CGIL Italië.



Zonder bepaalde positieve resultaten te willen ontkennen, zoals de ecologische transitie of de gelijkheid van vrouwen en mannen, deed een reeks vakorganisaties, waaronder het ABVV, maandenlang voorstellen om de werking van IVV te verbeteren, om het democratischer en transparanter te maken en het te voorzien van een concretere en coherente mondiale vakbondsstrategie. Die strategie zou meer rekening moeten houden met de realiteit waarmee de aangesloten vakbonden in hun land of regio worden geconfronteerd. We streefden ook naar een terugkeer naar bepaalde grondbeginselen, zoals de noodzaak om voorrang te geven aan de verdediging van syndicale vrijheden en vakbondsrechten en internationale arbeidsnormen. Het ABVV besloot op grond hiervan de kandidatuur van Susanna Camusso te steunen, maar met 48% van de stemmen haalde deze kandidaat het uiteindelijk niet.

Deze brede steun maakte het wel mogelijk dat er aan de negatieve punten kan gewerkt worden. Zo werden amendementen aangenomen over de noodzaak om de centrale rol van de IAO in het systeem van global governance opnieuw te benadrukken en om het stakingsrecht beter te verdedigen. Het congres nam verder ook de verklaring 'Respect the rules - change the practices' aan, geïnspireerd door het ABVV en andere vakbondsorganisaties. De verklaring moet de volgende vier jaar dienen als een routekaart voor het werk van het IVV.

Naast de activiteiten van het congres zelf, organiseerde het ABVV en ISVI twee evenementen in samenwerking met andere vakbonden. Een eerste ging over solidariteit met Palestina en werd georganiseerd in samenwerking met CGT en CFDT uit Frankrijk, CGIL uit Italië, Comisiones Obreras uit Spanje, OGB uit Oostenrijk, TUC uit het VK, LO uit Noorwegen, PGFTU uit Palestina en UGTT uit Tunesië. Het tweede evenement werd georganiseerd met de twee andere Belgische vakbonden en had als onderwerp de klimaatproblematiek in Afrika en Latijns-Amerika. Onze partners in de desbetreffende landen namen uiteraard ook deel.

g. Internationale Arbeidsorganisatie

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), soms ook het 'wereldparlement van de arbeid' genoemd, is met haar unieke driedelige structuur (regeringen, werkgevers, vakbonden) binnen de Verenigde Naties verantwoordelijk voor alles wat te maken heeft met arbeid. De IAO is een cruciale speler voor de vakbeweging in het algemeen en het ABVV in het bijzonder. Haar voornaamste taak is werknemers te beschermen door het uitvaardigen van internationale conventies.

Het ABVV volgt de werkzaamheden van de IAO (jaarlijkse internationale conferentie, Raad van Bestuur) zowel via de organen van IVV als binnen de Nationale Arbeidsraad en op de vergaderingen van de sociale gesprekspartners met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het ABVV stuurt jaarlijks een delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie.

Het normatief systeem blijft onder druk staan

Gesteund door sommige regeringen, zette de werkgeversbank de aanvallen op de erkenning van het stakingsrecht en op de rol van de deskundigen voort. Daar komt nu de systematische aanval op collectieve onderhandelingen bij.

Het ABVV klaagt bij de IAO de aanvallen op het stakingsrecht in België aan

Het ABVV neemt deel aan de rapportering die verschillende landen doen over de naleving van de internationale arbeidsnormen in het kader van het toezichtstelsel van de IAO. Het is in deze context dat het ABVV, samen met de andere Belgische vakbonden, het Comité van Deskundigen van de IAO op de hoogte heeft gebracht van de veroordelingen in Antwerpen en Luik. Die veroordelingen zijn in strijd met het stakingsrecht zoals beschermd door IAO-Verdrag nr. 87 betreffende de vakbondsvrijheid. Het Comité van Deskundigen vond deze rechterlijke uitspraken zo verontrustend dat de Belgische regering tot tweemaal toe om uitleg werd gevraagd. En de controleprocedure is op dit moment (februari 2022) nog steeds aan de gang.

Internationale arbeidsconferentie

De IAO organiseert elk jaar in juni een Internationale Arbeidsconferentie. Het ABVV volgt de verschillende commissies op of werkt eraan mee. Een belangrijkste doelstelling van de conferentie is om nieuwe internationale arbeidsnormen op te stellen en te laten goedkeuren. Maar dit normatieve werk heeft aanzienlijke vertraging opgelopen. Voor de periode 2018-2021 heeft de IAO slechts één nieuwe conventie opgesteld, de Conventie inzake uitbanning van geweld en pestering en op de werkvloer (Conventie 190).

Naast het normatieve werk zijn de conferenties ook een gelegenheid om de balans op te maken over belangrijke dossiers. Zo is er de steeds terugkerende discussie over de pijlers van het begrip waardig werk: de sociale dialoog (2018) en de sociale zekerheid (2021). Daarnaast gebeurt er heel wat onderzoek in de verschillende commissies wat vaak een tussenstap is voor een normatieve discussie: ontwikkelingssamenwerking (2018), ongelijkheid (2021) en competenties en een leven lang leren (2021).

Ten slotte doet de commissie voor toepassing van de normen elk jaar zijn gebruikelijke werk: de analyse en conclusies van 24 ernstige gevallen van schendingen van conventies (19 in 2021).

In 2019 vierde de conferentie het honderdjarig bestaan van de IAO en stelde zij een zogenaamde Eeuwfeestverklaring op. In 2021 werd deze verklaring aangevuld met een wereldwijde oproep tot actie, waarin de stappen werden toegelicht die moeten worden gezet voor een post-coronatijdperk waarin de mens centraal staat. Zowel de verklaring als de oproep stellen teleur. Er worden weliswaar stappen gezet, maar ze zijn te klein. We zien geen grote vooruitgang voor de rechten van werknemers. In de verklaring wordt bijv. gesproken over de noodzaak om in de hele toeleveringsketen waardig werk te respecteren. Er wordt ook herinnerd aan het 'fundamentele' karakter van gezondheid en veiligheid op het werk, maar zonder te preciseren hoe deze beginselen moeten worden toegepast. In beide teksten wordt de nadruk gelegd op de notie van een 'mensgerichte aanpak'. Het ABVV heeft er altijd op aangedrongen dat dit nieuwe concept er niet toe mag leiden dat individuele rechten voorrang krijgen op collectieve rechten. Het is een aanvulling op, geen vervanging van, de primaire taak van de IAO en haar 'op rechten gebaseerde aanpak' om werknemers te beschermen door internationale conventies uit te vaardigen.

In 2020 werd de conferentie geannuleerd.

In 2021 vond de conferentie virtueel plaats. Hier werd een spoedresolutie aangenomen voor het herstel van de democratie en de eerbiediging van de mensenrechten in Birma.

h. TUAC en de dialoog met Internationale Financiële Instellingen

Het opvolgen van het wereldwijde economische beleid is een typisch dossier voor de internationale dienst, in samenwerking met de studiediensten van het ABVV of de intergewestelijke afdelingen.

In de eerste plaats is er het Adviescommissie van de vakbonden bij de OESO, beter bekend onder haar Engelse afkorting TUAC (Trade Union Advisory Committee), waarvan het ABVV sinds de oprichting lid is en waarin we zowel in de organen als in de werkgroepen actief zijn. Uit de vele werkgroepen concentreren wij ons op die voor economisch beleid, fiscaliteit of de richtsnoeren van de OESO voor multinationale ondernemingen.

TUAC informeert zijn leden over de lopende werkzaamheden bij de OESO, de organisatie van de 30 meest geïndustrialiseerde landen en bereidt ook vakbondsstandpunten voor OESO-vergaderingen voor.

Samen met IVV en de Global Union Federations (mondiale vakbondsfederaties) bereidt TUAC ook de vakbondsstandpunten voor de jaarlijkse bijeenkomsten van de G7 en de G20 voor. Zij helpt ook bij de organisatie van de vakbondsvergaderingen (L7/L20) en de vergaderingen van de sociale gesprekspartners (L7-B7 en L20-B20) die in de marge van de topontmoetingen van de leiders van de G7 en de G20 plaatsvinden. Het komt er dan op aan onze analyse en standpunten kenbaar te maken aan regeringen en werkgevers, voorstellen te doen en beslissingen te beïnvloeden.

De vakbeweging bundelt ook de krachten met het middenveld, zowel internationaal als puur Belgisch. Voorbeelden hiervan zijn campagnes voor meer fiscale rechtvaardigheid en de invoering van een belasting op financiële transacties. De capaciteit van de vakbeweging om invloed uit te oefenen op dergelijke internationale economische en financiële instellingen of 'leefwerelden' moet niet overschat worden. Het zou echter verkeerd zijn te veronderstellen dat we geen enkel resultaat binnenhalen.

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

Wij nemen zo goed mogelijk deel aan de activiteiten, voor zover onze menselijke en financiële middelen dat toelaten. Het gaat dan om vergaderingen die het mogelijk maken de leiders van het IMF en de Wereldbank in Washington te ontmoeten, de OESO-verantwoordelijken in Parijs of delegaties van internationale financiële en economische instellingen in Brussel.

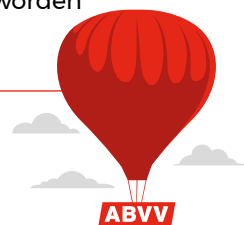
i. Bilaterale contacten en vakbondsnetwerken

Het internationale vakbondswerk omvat ook bilaterale en multilaterale relaties. Het ABVV nam talrijke solidariteitsinitiatieven. Soms onder de vorm van het versturen van brieven naar overheden van de betrokken landen ter ondersteuning of uit protest. In andere gevallen waarschuwden we de Belgische autoriteiten. Solidariteit kan ook betekenen reageren op verzoeken om financiële of logistieke hulp in noodsituaties. In de herfst van 2021 organiseerden we met andere Europese vakbonden een missie van CUT-vakbond uit Colombia in Europa.

In het kader van de bilaterale contacten ondertekende het ABVV in juli 2019 een **raamovereenkomst voor samenwerking met de Tunesische Algemene Arbeidsbond (UGTT)**.

Het ABVV bleef een actief lid van het **PANAF**-netwerk. PANAF is een programma voor werknemersopleiding in Afrika. Het werd in 1988 opgericht door de Zweedse vakbonden LO en TCO, en het ABVV trad toe in 2012. Het programma wordt beheerd door zijn financiers LO, TCO, ABVV/ISVI, CUT-Brasil en de twee Afrikaanse regionale vakbondsorganisaties IVV-Afrika en OUSA. PANAF is momenteel aanwezig in 16 Afrikaanse landen en bereikt tienduizenden werknemers over het hele continent. De methodologie van werknemersopleidingen, via studiekringen wordt gekenmerkt door de laagdrempelige aanpak. Begeleiders werken met kleine groepen werknemers en vakbondsvertegenwoordigers aan een aantal onderwerpen die voor de vakbondswerking van belang zijn. Naast een basismodule die de deelnemers wegwijs maakt in de vakbondswereld, zijn er ook vier thematische modules: een vakbonds-aanpak in de strijd tegen HIV/AIDS, Vakbonden en andere mensenrechten in Afrika, Conflictpreventie, -beheersing en -oplossing: de rol van de Afrikaanse vakbonden en Democratie en governance: de rol van de vakbonden.

Het ABVV ondersteunt via haar project Migratie het pan-Afrikaanse migratienetwerk van IVV-Afrika (**ATUMNET**). Dat netwerk heeft als belangrijkste doel het realiseren van waardig werk voor werknemers met een migratie-achtergrond en in het algemeen de bescherming van de mensenrechten van migranten. Belangrijkste instrumenten zijn de nationale bilaterale akkoorden (bijv. over de overdraagbaarheid van sociale rechten), campagnes ter ratificatie van IAO-conventies gericht op migranten of meer dan gemiddeld bijdragen aan de bescherming van die groep. Zo is de ratificatie van Conventie 189 belangrijk omdat werknemers met een migratie-achtergrond vaak aan de slag gaan als domestic workers. Het netwerk is nog relevanter geworden na de ondertekening van het verdrag van Marrakesh.





Om onze netwerken te versterken werden we in 2020 lid van **SOLIDAR**. SOLIDAR is een Europees en mondiaal netwerk van vakbonden en andere maatschappelijke organisaties die zich inzetten voor meer sociale rechtvaardigheid door een rechtvaardige transitie in Europa en de rest van de wereld. SOLIDAR ligt o.a. aan de basis van de Europese campagne die in 2020 van start is gegaan voor de erkenning van de staat Palestina.

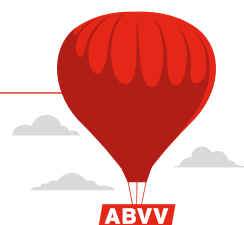
We moeten erkennen dat het dynamisme en enthousiasme waarmee de **Wereld Sociale Fora** omgeven waren, zijn weggeëbd. De WSF's blijven echter een ruimte voor uitwisseling tussen organisaties die soms ver van elkaar verwijderd zijn en die het mogelijk maken duurzame relaties op te bouwen en gemeenschappelijke alternatieven voor te stellen. Het ABVV nam zowel aan de laatste fysieke editie als aan de virtuele editie van 2020 deel. Samen met ISVI slaagden we erin om partners van ons samenwerkingsprogramma te laten deelnemen.

De banden tussen de vakbonden die actief waren in de Wereld Sociale Fora vormden vanaf de start van Covid-19 de basis voor verdere contacten. In de eerste plaats om informatie uit te wisselen over de nationale situatie, maar al snel werd duidelijk dat er concretere acties nodig waren. Naar aanleiding van de lockdown sinds half april 2020 en de onmogelijkheid om op 1 mei de gebruikelijke manifestaties te houden, hebben de Spaanse vakbonden UGT en CC.OO. het symbolische project van een virtueel internationaal concert op touw gezet. Voor het ABVV bracht Axelle Red een soloversie van haar lied 'Un ami'. Zie ook https://youtu.be/_1H6izRExIY. Sindsdien kwam dit **primero de maio netwerk** van hoofdzakelijk Europese en Latijns-Amerikaanse, maar ook Aziatische en Afrikaanse vakbonden regelmatig bijeen. Het netwerk was ook actief op het digitale Wereld Sociaal Forum in januari 2021 en werkte verder met het oog op het Wereld Economisch Forum dat in 2021 gehouden had moeten worden (maar uitgesteld). Het oorspronkelijke idee was terug te keren naar het basisprincipe achter het Wereld Sociaal Forum als alternatief voor de Economische Wereldtoppen in Davos. Volgens de verklaring 'Voor een nieuw wereldbestuur, gebaseerd op universele rechten en sociale rechtvaardigheid' die in de preambule van het document staat, achtten de genoemde organisaties het noodzakelijk om hun krachten te bundelen om na te denken en hun zorgen, voorstellen en suggesties te delen, met als doel opnieuw de rol van de vakbeweging te bevestigen bij het tot stand brengen van de nodige veranderingen in de opbouw van een nieuw model van wereldbestuur, gebaseerd op universele rechten en sociale rechtvaardigheid.

Het netwerk heeft ook bijgedragen aan de wereldwijde oproep van Brazilië aan vakbonden, sociale bewegingen en maatschappelijke organisaties om op Wereldgezondheidsdag, 7 april, in actie te komen en van regeringen en internationale instellingen te eisen dat zij zouden optreden voor universele en onmiddellijke toegang tot vaccins voor iedereen, om octrooien op vaccins op te schorten en gecoördineerde actie te ondernemen om waardig werk voor iedereen te garanderen.

j. Belgische netwerken

ABVV en ISVI zijn lid van de koepels voor ontwikkelingssamenwerking **11.11.11 en CNCD** en van de twee federaties van ngo's voor ontwikkelingssamenwerking, **NGO-federatie en Acodev**. Samen met andere actoren uit het middenveld die lid zijn van deze organisaties, dragen het ABVV en ISVI bij tot de bewustmaking voor meer internationale solidariteit in het algemeen en ontwikkelingssamenwerking in het bijzonder. Zo neemt het ABVV deel aan de uitwerking van campagnes en activiteiten van de twee organisaties, waarbij het een federale aanpak voor ogen houdt: publicatie van de databank van bedrijven die actief zijn in de bezette Palestijnse gebieden, migratie en opvang van vluchtelingen, klimaat en energie.



Het ABVV is samen met BBTK en de Algemene Centrale lid van de coalities **achACT en Schone Kleren Campagne (SKC)**. Deze twee platformen helpen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en de werknemersorganisaties te versterken in industriële sectoren zoals kleding, sport, elektronica en speelgoed. Het ABVV neemt deel aan de achACT- en SKC-acties die de mobilisatie van werknemers combineren met druk van consumenten en burgers op bedrijven en overheden (campagne #PayYourWorkers, solidariteitsacties met arbeiders in Myanmar en Bangladesh...).

Het ISVI is lid van het **Coördinatieplatform voor Waardig Werk**, waarin negen organisaties uit het middenveld verenigd zijn. Het platform ontwikkelt een benadering van de ontwikkelingssamenwerking die gebaseerd is op het begrip waardig werk, een benadering die steeds meer erkend wordt door de overheidsinstanties van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Dit platform is gestructureerd in verschillende thematische (sociale bescherming, vakbondssynergie, ziekenfonds) en geografische (Afrika, Azië, Latijns-Amerika) werkgroepen. Het initiatief is in 2020 geëvalueerd door de speciale externe evaluatiedienst (DGD). Een van de bevindingen was dat de operationalisering van het gemeenschappelijk strategisch kader voor waardig werk (GSK WW) via de drie transversale en kernstrategieën zowel binnen (gezamenlijke) programma's als over de programma's heen plaatsvindt. Daarom krijgt de doeltreffendheid van GSK WW in de evaluatie de nadruk naar gelang van de plaats waar de uit de interventiestrategieën voortvloeiende veranderingen zich voordoen: in België (gericht tot de Belgische beleidsmakers), op regionaal/continentaal niveau (onder andere met regionale partners), op internationaal niveau, en op het niveau van de landen en de plaatselijke partners. Uit de vele voorbeelden die werden onderzocht, blijkt dat de activiteiten van de GSK WW-actoren in België en op het terrein bijdragen tot de verwezenlijking van de Agenda-2030 en de bevordering van de Agenda voor waardig werk.

Het ABVV is ook lid van de **Corporate Accountability**-coalitie, waarin een groot aantal ngo's en de drie vakbonden verenigd zijn. Deze coalitie houdt zich uitsluitend bezig met aansprakelijk stellen van bedrijven voor schendingen van de mensenrechten, de sociale normen en het milieu, en hen te verplichten de schade te herstellen die zij door hun activiteiten hebben veroorzaakt. De coalitie stelde in oktober 2020 een memorandum op, dat als basis diende voor een wetsvoorstel om een nationale plicht tot waakzaamheid in te stellen. De tekst werd in april 2021 in de Kamer ingediend en is nog steeds in behandeling. Het ABVV volgt van nabij de discussies over de verantwoording van de activiteiten van de ondernemingen en hun respect voor de fundamentele rechten, zoals mensenrechten, sociale normen en het milieu. In al deze discussies herinneren wij eraan dat het nastreven van dit doel niet beperkt kan blijven tot het naleven van een waakzaamheidsplicht (due diligence). Dit doel kan alleen bereikt worden door een coherente en ambitieuze aanpak: bevordering, bekrachtiging, eerbiediging en controle van het geheel van bestaande normen door de staten, opneming van sociale en milieuclausules in handelsverdragen, vergezeld van klachten- en sanctiemechanismen, resultaats- en niet-middelenverbintenissen, enz.

Het ABVV maakt ook deel uit van de Adviesraad inzake beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling (**ABCO**). In België is de beleidscoherentie voor ontwikkeling vastgelegd in de Belgische wet op de ontwikkelingssamenwerking van 2013 en de daaropvolgende uitvoeringsbesluiten. De Belgische wet formuleert beleidscoherentie voor ontwikkeling als een positieve verplichting, d.w.z. niet alleen als 'niet tegenwerken', maar ook als 'bijdragen' tot de doelstellingen en resultaten van het ontwikkelingsbeleid. De Raad bestaat uit 8 gewone leden en 8 plaatsvervangende leden en telt een gelijk aantal leden uit de academische wereld en uit Nederlands- en Franstalige niet-gouvernementele ontwikkelingsorganisaties. De leden van de ABCO worden benoemd voor een periode van 5 jaar. De belangrijkste taak van de raad is de voor ontwikkelingsamenwerking verantwoordelijke minister te adviseren over de noodzaak om rekening te houden met de vereisten van een coherent ontwikkelingsbeleid. Tussen 2014 en 2019 is de Raad 28 keer bijeengekomen en heeft hij 16 adviezen uitgebracht. Twee adviezen werden uitgebracht op verzoek van de minister. De anderen werden uitgegeven op initiatief van de ABCO. Na de verkiezingen van 2019 volgden twee jaar van onzekerheid zonder vernieuwing van de mandaten. Pas eind 2020 werd het bestuur vernieuwd, met het ABVV opnieuw als één van de leden.

k. Actiedagen

Het ABVV neemt deel aan regelmatig georganiseerde actiedagen van het IVV (vaak in samenwerking met de internationale sectorfederaties):

- 28 april – Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk
- Bewustmakingsdag (sinds 2020) over een Rechtvaardige Transitie (Climate and Employment Proof Our Work)
- 29 oktober - Actiedag voor de zorg
- 7 oktober – Werelddag voor waardig werk

Daarnaast zijn we aanwezig op ad hoc-solidariteitsacties als mensenrechten en vakbondsrechten in een bepaald land worden geschonden. Bijv. in Myanmar sinds de staatsgreep van 1 februari 2021 (symbolische demonstratie voor het gebouw van SWIFT).

l. Arbeidsmigratie

Het ABVV organiseert elk kwartaal een commissie **Mobiele Werknemers, Migratie en Sociale Dumping**, waarin informatie wordt uitgewisseld en acties worden besproken. In dat kader heeft het ABVV in 2019 een strategische nota opgesteld met een beschrijving van de maatschappelijke problemen en de vakbondsuitdagingen op het gebied van migratie in ruime zin, overeenkomstig de congresresoluties van 2018.

Het ABVV neemt ook deel aan de **migratiecommissie van het EVV**.

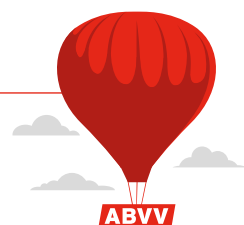
In april 2020 steunde het ABVV het standpunt van CIRE dat een *verblijfsrecht eist voor personen met een illegale of precaire verblijfssituatie, gezien de alarmerende gezondheidssituatie en extreme precariteit van deze groep*.

In oktober 2020 analyseerden we de verklaring van de federale regering over migratie en asiel en steunden we het standpunt van CNCD-11.11.11. Ook werden de daaropvolgende nota's over asiel- en migratiebeleid geanalyseerd.

In de zomer van 2021 verleende het ABVV **haar steun aan de eisen van mensen zonder papieren die in hongerstaking waren gegaan**. Het ABVV is verder partner in de **campagne We are Belgium too**, die de regularisatie eist van mensen zonder papieren, op basis van duidelijke en permanente criteria, en via een onafhankelijke commissie. In dezelfde geest mobiliseerden we voor de nationale betoging van 3 oktober 2021 en voor de **Refugee Walk** op dezelfde dag. We steunen ook de nationale campagne **In My Name** die op 8 december 2021 van start ging.

Het ABVV bekrachtigde de analyse van oktober 2021 die door het middenveld werd gemaakt en bijdraagt aan de werkzaamheden van de Commissie die belast is met de **codificatie van de rechten van vreemdelingen**.

Het ABVV werd op 2 februari 2021 door de Kamer van volksvertegenwoordigers gehoord naar aanleiding van de publicatie van het **NBB-rapport over de economische gevolgen van migratie in België**. We spraken op 22 oktober 2021 namens de vakbonden op het door de IAO en SIRS georganiseerde seminarie over **toegang tot bescherming en beroep voor slachtoffers van mensenhandel met het oog op arbeidsuitbuiting** in België.



m. Handel

ABVV op de bres voor sociale internationale handelsovereenkomsten

We volgden de afgelopen congresperiode de internationale handelsakkoorden verder op, in bijzonder de handelsakkoorden tussen verschillende landen en regio's en de EU, de Brexit en het verdrag inzake het Energiehandvest.

De akkoorden hebben een erg economische achtergrond om tarieven en handel in goederen en diensten te onderhandelen, maar heel vaak ontbreekt het sociale gedeelte. Daarom is het zaak te pleiten voor afdwingbare arbeidsbepalingen en sancties voor schendingen van arbeidsrechten en sociale verworvenheden in deze overeenkomsten. Zowel op niveau van Europa als met respect voor de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie, zoals de vrijheid van collectieve onderhandelingen.

Samen met de collega vakbonden en het middenveld voeren we zowel bij de Belgische en regionale overheden druk uit om akkoorden te toetsen aan deze voorwaarden. Daarnaast onderhouden we rechtstreekse contacten, op Europees en internationaal niveau via de Belgische vertegenwoordigers in het Europees Parlement en de Raad. Voor die laatste verloopt dat via geregelde ontmoetingen tussen de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling en de minister van Buitenlandse Handel. Ook op niveau van het Economisch en Sociaal Comité van de EU geven we input.

Bilaterale akkoorden

De laatste 4 jaar werden handelsakkoorden afgesloten tussen de EU en Nieuw-Zeeland, Japan, Vietnam, Mercosur (Argentinië/Brazilië/Paraguay/Uruguay). Het akkoord met Mexico werd vernieuwd en de onderhandelingen met Australië lopen nog. Met China werd een specifiek akkoord gesloten inzake investeringen.

De Brexit, een apart verhaal...

Het lange en moeilijke onderhandelingsproces over Brexit, dat aanleiding gaf tot heel wat ongerustheid bij de vakbonden, werd afgerond in de afgelopen congresperiode. De toekomstige relatie tussen de EU en het VK werd vastgelegd in de handels- en samenwerkingsovereenkomst (TCA) die op 24 december 2020 werd gesloten.

De veranderde relatie tussen het VK en de EU brengt uitdagingen met zich mee voor het EVV, maar ook voor België en het ABVV. Ons uitgangspunt is om onze inzet voor solidariteit en samenwerking opnieuw te bevestigen. We mogen en zullen niet toestaan dat politieke verdeeldheid tussen landen en de EU verdeeldheid zaait. In dezelfde geest is elke aanval op de rechten en normen van de werknemers in het VK, ook een bedreiging voor werknemers in de rest van Europa.

We reageerden door een gecoördineerde aanpak op niveau van het EVV en bundelden de krachten door de solidariteit en de samenwerking tussen de Europese vakbonden te verdiepen en te versterken. Het welzijn van alle werknemers die wij vertegenwoordigen, hangt daarvan af. De strijd om toegang tot Covid-19 vaccins laat zien hoe broos vrede en samenwerking zijn.





Concreet:

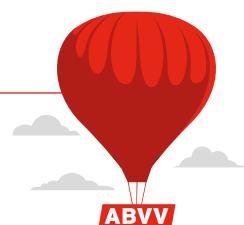
- de rechten van werknemers beschermen door een non-regressieclausule en gelijke concurrentievoorwaarden in de tijd;
- de bescherming van banen en de levensstandaard voor werknemers in heel Europa door handelsverkeer zonder belemmeringen;
- de tenuitvoerlegging, handhaving met een rol voor het Europees Hof van Justitie en de vakbonden, van doeltreffende rechtsmiddelen en sancties;
- de bescherming van de mobiliteit van werknemers.

De hervorming van het verdrag inzake het Energiehandvest

Het EHV, of Verdrag inzake het Energiehandvest, is een verdrag inzake vrijhandel en bescherming van investeringen in energiediensten, -producten en -materialen. Het laat toe dat investeerders energiebeleidsmaatregelen van algemeen belang, zoals de controle op de elektriciteitsprijzen, blokkeren.

In 2019 kreeg de Europese Commissie een mandaat om te onderhandelen over de modernisering. We waren niet overtuigd van het verloop van de onderhandelingen. Dit moet gebeuren op een manier die werkgelegenheid, goede arbeidsomstandigheden, werknemersparticipatie en werknemersrechten garandeert. Een sociale rechtvaardige transitie is niet alleen een slogan, maar moet vooral in daden worden omgezet.

Ook al verwelkomden we de bereidheid van de EU om het EHV in overeenstemming te brengen met de Overeenkomst van Parijs en om mensenrechten, internationale arbeidsnormen en maatschappelijk verantwoord ondernemen in de werkingsfeer van het verdrag op te nemen, voor ons is het ontbreken van sociale rechtvaardigheid een breekpunt. Zonder sociale rechtvaardigheid is een energietransitie voor het klimaat onmogelijk. We pleit(t)en daarom voor een opzegging van het verdrag of collectieve terugtrekking van de EU-landen.







10. Communicatie

10.1. Intro

Politieke context

Wanneer een overheid een besparingsbeleid voert en dit voor de volledige duur van zijn bestaan, dan is het niet verwonderlijk dat de communicatie van een vakbond daar zwaar door wordt gevormd. Zo stond ook onze communicatie te vaak in het teken van verzet tegen sociale afbraak en achteruitgang, de handtekening van de regering-Michel I, de zogenaamde Zweedse coalitie met N-VA, CD&V, MR en Open Vld.

Eind 2018 gaf de N-VA – na een politieke rel over het VN-Migratiepact – er de brui aan, waarna de regering als snel viel en Michel II de fakkel overnam. Deze (minderheids)regering werd echter al onmiddellijk een regering in lopende zaken die geen grote sociaal-economische beslissingen kon nemen. Bij de verkiezingen van mei 2019 kregen de partijen van de Zweedse coalitie een zware afstraffing te verwerken, maar kon Vlaams Belang op winst rekenen. Wat volgde was opnieuw een periode van politieke chaos met onderhandelingen die bijna 500 dagen duurden.

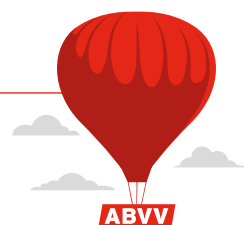
In die politieke chaos kondigde Charles Michel zijn vertrek als eerste minister aan om voorzitter te kunnen worden van de Europese Raad. Zijn partijgenote Sophie Wilmès volgde hem op 27 oktober 2019 op. Terwijl België het nog altijd moest doen met een regering in lopende zaken, brak Covid-19 uit. Om het hoofd te kunnen bieden aan de crisis en om de nodige maatregelen te kunnen treffen, moest het land een volwaardige regering hebben. Wilmès I bekwam na een vertrouwensstemming in het parlement een ruime meerderheid om op 17 maart 2020 de volwaardige (zei het nog altijd minderheids-) regering Wilmès II te worden.

Uiteindelijk en na bijna 500 dagen van onderhandelingen, startte op 1 oktober 2020 de regering-De Croo met Open Vld, MR, PS, Vooruit, Ecolo, Groen en CD&V.

De werking van de pers- en communicatiedienst

Covid-19 betekende ook noodgedwongen telewerk en online vergaderingen. Onze werkingen werden daarbij niet gespaard. Ondanks de pandemie en tig van maatregelen – die op veel van onze (syndicale) activiteiten een rem heeft gezet – slaagden we erin om op vlak van communicatie en acties toch een positieve dynamiek te creëren.

Na de bekendmaking van een maximaal beschikbare loonmarge van 0,4% door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in januari '21, waren koopkracht en de loonmarge niet meer weg te denken uit onze communicatie. De hervorming van de loonnormwet en hogere lonen (in het bijzonder gezien de stijgende inflatie en torenhoge energieprijzen) hebben voor het ABVV de hoogste prioriteit. Om onze eisen kracht bij te zetten, werd door het gemeenschappelijk vakbondsfrent een petitie opgezet die een debat in het parlement mogelijk moet maken.





Een andere constante in onze communicatie zijn syndicale vrijheden en vakbondsrechten. In de afgelopen congresperiode noteerden we een zorgwekkend aantal stijgingen van inbreuken op deze rechten. In twee vonnissen werden syndicalisten van het ABVV veroordeeld nadat zij deelnamen aan een syndicale actie. Hierbij werd telkens art. 406 van het Strafwetboek ingeroepen en werd hen het kwaadwillig belemmeren van het verkeer verweten. Opvallend is dat in beide gevallen de vakbondsverantwoordelijken zwaarder gestraft werden, net omwille van hun functie. Deze juridische uitspraken hebben zware gevolgen voor de vakbonden maar ook voor andere sociale bewegingen of eender wie die op de openbare weg manifesteert. In een democratie hebben syndicale vrijheden hun plaats. We werkten dan ook een sensibiliseringscampagne uit.

Zoals eerder aangehaald, zette Covid-19 een rem op onze fysieke acties en betogingen. De communicatie en digitale campagnes van het ABVV kenden dan ook een sterke ontwikkeling. Inhoudelijke projecten werden uitgewerkt en onze digitale instrumenten gemoderniseerd.

In 2021 is de digitale omschakeling van ons magazine De Nieuwe Werker/Syndicats evenals de uitrol van een online informatiemedium een feit. Facebook kreeg een facelift en in de loop van 2022 zal ook de website in een ander kleedje worden gestoken.

10.2. Campagnes

IPA 2021-2022 en de hervorming van de wet van 1996

Het IPA 2021-2022 en de ons opgelegde loonnorm van 0,4%, gaf aanleiding tot een brede sensibiliseringscampagne met videomateriaal, pamfletten, brochures, campagnes op sociale media, de loonkrant in gemeenschappelijk vakbondsfront, acties in bedrijven en een interprofessionele staking op 29 maart 2021.

Na het IPA werd de nadruk gelegd op de hervorming van de loonnormwet (de wet van '96) met de campagne 'De loonnormwet verplettert onze lonen' waaronder een militantenconcentratie op 13 juli 2021, een handig argumentarium 'Waarom moet de loonnormwet veranderen?', de brochure 'de maximale loonmarge: voorstellen voor hervorming van een kaduce wet', een video, de mobilisatie van 24 september 2021 en een lancering van een burgerpetitie in gemeenschappelijk vakbondsfront (2022). Deze campagne loopt ook in 2022 verder onder de slogan 'Zuurstof voor onze lonen'.



DE LOONNORMWET VERPLETERT ONZE LONEN

Waarom moet ze veranderen?

1 ZE IS NIET Aangepast AAN DE HUIDIGE SOCIAAL-ECONOMISCHE REALITEIT

- Veel sectoren hebben zich hersteld van de coronacrisis en hebben zelfs enorme winsten gemaakt. De economie zal eind dit jaar of hetzelfde niveau bereiken als voor de crisis. Ondernemers voorzien een toename van de werkgelegenheid in 2021 (bron: Economic Risk Management Group). De Nationale Bank voorziet een economische groei van 5,5% in 2021.
- In 2020 bedroeg de winst van sommige bedrijven meer dan een miljard euro. Sommigen hebben zelfs hoge dividenden uitgekeerd, terwijl ze de lonen stapten. Een maximale verhoging van 0,4% voor alle lonen is dus niet verzet.

2 ZE ZORGT VOOR ONGELIJKE VERDELING VAN ONZE WELVAART

- De opbrengst die uit onze productie voortkomt wordt verdeeld tussen arbeid en kapitaal. Tussen lonen en winsten. Het deel dat naar de lonen gaat, daalt al geruime tijd. Van 62,2% in 2000 is het aandeel van de lonen gedaald naar 59% in 2018. Het gaat om 15,5 miljard minder dat wordt toegekend aan de lonen (bron: European Commission).
- Tussen 1996 en 2017 stegen de lonen en sociale premies in ons land met 90%, het bedrijfsinkomen met 151% en de winsten die de ondernemingen aan hun aandeelhouders uitkeerden (de dividenden) met 216%; een onevenwicht dat de wet in stand houdt.

3 DE VERGELIJKING MET ONZE BUURLANDEN IS NIET OBJECTIEF

De loonnormwet wordt verondersteld er voor te zorgen dat de Belgische lonen niet sneller groeien dan die in onze 3 buurlanden om het concurrentievervalsing van de bedrijven te voorkomen en investeerders aan te trekken. Deze vergelijking loopt echter mank.

- De productiviteit van een Belgische werknemer is hoger dan die in de buurlanden: 11% hoger dan die van een Franse werknemer; 13% hoger dan die van een Nederlandse werknemer en 18% hoger dan die van een Duitse werknemer (Bron: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling). Wanneer rekening wordt gehouden met dat productiviteitsverschil is België niet duurder.
- De Belgische werkloosheidszaken zijn met 4% minder snel gestegen dan in de drie buurlanden, wanneer je alle veranderingen op de werkgelegenheidsregimes en loonsubsidies in aanmerking neemt (Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, tachtisch rapport 2021). Ook hier wordt geen rekening met gehouden.

ABVV
www.abvv.be



Aanval op onze syndicale rechten

Naar aanleiding van de veroordeling van militanten in Antwerpen en Luik wegens “het kwaadwillig belemmeren van het verkeer” (art. 406 van het Strafwetboek), voerden we actie en werkten we aan een campagne waarop we vooral focussen op de gevaren voor een democratie als aan syndicale rechten wordt geraakt. Zo ontwikkelden we een infopagina op onze site, schreven we pamfletten, werkten we videomateriaal uit, schakelden we sociale media in en voerden we uiteraard ook actie.

SYNDICALE RECHTEN je stem laten horen, mag niet bestraft worden!

De afgelopen jaren worden syndicalisten in heel België geconfronteerd met ingrepen van politie en gerecht die het hen moeilijk maken hun werk als syndicalist te doen. Denk maar aan het inzetten van deurnearders om stakingsposten te breken, het opleggen van minimale dienstverlening of nog het arresteren van militanten en vakbondsverantwoordelijken.

De veroordeling van de voorzitter van ABVV-Antwerpen, Bruno Verlaëck, na de nationale staking van 24 juni 2016 tegen de verhoging van de pensioenleeftijd, was een absoluut dieptepunt. Ter herinnering: de voorzitter van ABVV-Antwerpen werd op 29 juni 2018 door de rechtbank van Eerste Aanklag veroordeeld wegens het ‘kwaadwillig’ belemmeren van het verkeer, en dat als organisator van een syndicale actie.

We gingen in beroep en op 26 juni valt de uitspraak. Als ABVV rekenen we op een volledige vrijpraak want deze rechtszaak is een regelrechte aanval op onze democratische rechten. Niet alleen van syndicalisten, maar van iedereen die in het openbaar acteert. We kunnen het niet voldoende betrekken, als de uitspraak getand blijft, wordt dit een vrijgeloofde om al diegenen die hun stem laten horen en die ‘Nee!’ durven zeggen, voor de rechtbank te brengen. Van de milieustrak, vredesactivist tot de syndicalist. **Wie in het openbaar vreedzaam acteert voor betere werkvoorwaarden, deftige lonen of tegen de afbraak van onze sociale voorzieningen, mag daarvoor niet gestraft worden. Dat staat haaks op wat een democratie moet zijn.**

Het is duidelijk dat rechts druk uitoefent om onze syndicale vrijheden af te bouwen.

Wat de uitspraak ook zal zijn, 26 juni wordt een cruciale dag voor elke actievoerder in dit land.

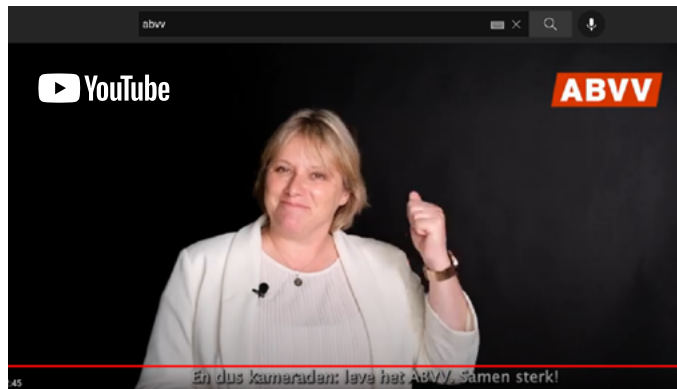
Het ABVV blijft paraat om onze syndicale rechten te verjagen. Want als wij er niet meer zijn om op te komen voor de mensen, wie dan wel nog?

Steun Bruno en kom op voor onze syndicale rechten, want de criminalisering van vakbonden en syndicale acties moet stoppen. Zodat wij in de toekomst kunnen blijven opkomen voor jullie rechten.

Afspraak op woensdag 26 juni om 8u30 aan het Hof van Beroep, Waalsekaai 35a te 2000 Antwerpen

LEES HET VOLLEDIGE DOSSIER OP WWW.ABVV.BE/SYNDICALE-RECHTEN

101 2018, naar: www.abvv.be, pagina 10, 108-109



SYNDICALIST

ABVV

In 2019 werd de voorzitter van ABVV-Antwerpen in beroep veroordeeld omdat hij tijdens een nationale actiedag een stakingspost had georganiseerd in de haven van Antwerpen. In 2021 werden er 17 actievoerders van het ABVV – waaronder de huidige voorzitter – in beroep veroordeeld tot gevangenisstraffen met uitstel en boetes voor hun aanwezigheid bij een actie op de openbare weg. In beide gevallen werd art. 406 van het Strafwetboek aangewend om hen te veroordelen wegens ‘kwaadwillige belemmering van het verkeer’. In beide gevallen werden de vakbondsleiders zwaarder gestraft dan de andere actievoerders. In beide gevallen werd het stakingsrecht onder vuur genomen. Vandaag is het de vakbond. Morgen, wie zal het zeggen?

SYNDICALIST, GEEN CRIMINEEL

We laten ons niet intimideren door deze veroordelingen. Een sit-in van de Klimaatjongeren, een betoging van de vakbond, een langzaamactie van de landbouwers, een ludieke actie van de vredesactivisten op openbaar terrein... kunnen vanaf nu een strafrechtelijke vervolging opleveren. Je stem laten horen, opkomen voor een eertijkere wereld, staken voor meer koopkracht en betere werkvoorwaarden... mag nooit eindigen op de beklagdenbank. Want als onze actiemogelijkheden in vraag worden gesteld en we zelfs gerechtelijk worden vervolgd, komt niet alleen het stakingsrecht in het gedrang, maar staat ook onze democratie op het spel.

Het is aan ons om sociale vooruitgang te bewaken, want die is er echt niet vanzelf gekomen. We hebben daar in het verleden soms zwaar voor moeten onderhandelen en nog vaker actie gevoerd én gestaakt. En wie denkt dat sociale verworvenheden voor altijd zijn, is eraan voor de moeite. We moeten dat goed beschermen en indien nodig, moeten we opnieuw de straat op om duidelijk te maken wat onze rechten zijn.

Het is aan ons allen, syndicalisten, actievoerders, burgers, studenten, het middenveld, de sociale bewegingen... om duidelijk te maken dat er geen democratie bestaat zonder vrijheid van meningsuiting, zonder de vrijheid om je stem te laten horen, zonder syndicale vrijheden.

ACTIE 6 DECEMBER 2021





Dag voor Gelijk Loon v/m

Onze jaarlijkse dag voor Gelijk Loon staat in het teken van genderongelijkheid en de aanhoudende loonkloof tussen mannen en vrouwen, maar we proberen telkens met een frisse invalshoek de problematiek aan te kaarten en onze standpunten naar voor te schuiven. In 2021 bijv. maakten we vooral gebruik van sociale media om onze 8 eisen de wereld in te sturen.



Sociale verkiezingen 2020

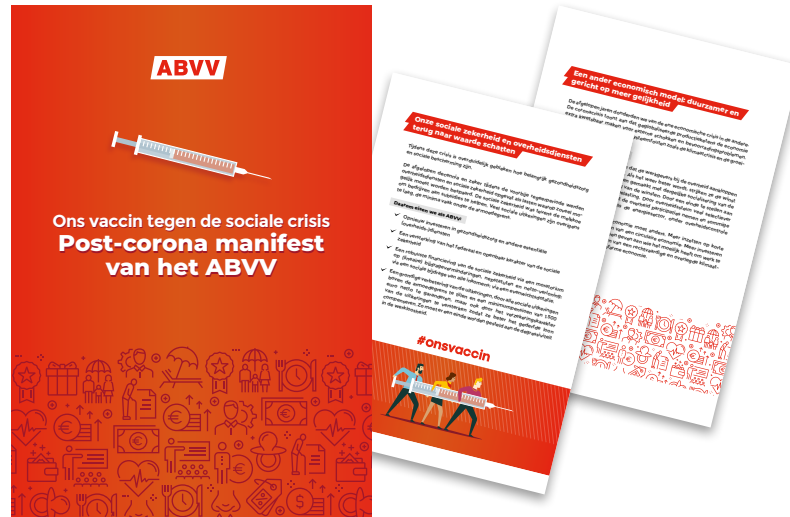
De sociale verkiezingen van 2020 (oorspronkelijk gepland voor mei maar wegens Covid-19 uitgesteld tot november) vonden plaats onder het motto 'Samen vooruit'. Ook voor deze sociale verkiezingen werd een totaalpakket aan folders, affiches en brochures ter beschikking gesteld van delegatie en kandidaat-delegatie. Kandidaten konden via een onlineformulier hun kandidatuur stellen en we ontwikkelden een app met onder andere de verkiezingskalender en een module om het aantal mandaten te berekenen...





Ons vaccin tegen de sociale crisis: het postcorona manifest van het ABVV (2020)

Welke wereld na corona? Waaruit bestaat ons vaccin? In dit manifest doen we onze visie uit de doeken en die begint met meer waardering voor de werknemers. Onze sociale zekerheid en overheidsdiensten moeten terug naar waarde worden geschat en we kiezen voor een ander economisch model: duurzamer en gericht op meer gelijkheid. Investeren, herverdelen, samenwerken zijn de ordewoorden.



IPA 2019-2020 en Campagne Fightfor14

In maart 2019 verwierp de achterban van het ABVV het ontwerp van IPA omdat er te weinig verhoging van de lonen inzate, in het bijzonder van het minimumloon. Slechts 1,1% op een uurloon van nog geen 10 euro en dus amper 10 eurocent per uur extra, getuigt niet van respect voor wie met een minimumloon moet proberen rond te komen.

Daaropvolgend stelden we alles in het werk om ruim te sensibiliseren en te mobiliseren om het minimumloon substantieel te verhogen en dit richting 14 euro bruto per uur of 2.300 bruto per maand. Er volgden heel wat acties, er werd een brochure over het minimumloon gepubliceerd en de campagne #Fightfor14 ging van start. Deze campagne wordt momenteel verder door de centrales uitgedragen met, op de 14de van elke maand, een actie.





Modern Times III (2019)

Als vervolg op enkele eerdere enquêtes 'Technostress' (2013) en 'Modern Times I (2014) en II (2017), werkten we in 2019 een derde bevraging uit waarbij we nagingen hoe werkomstandigheden het leven van werknemers beïnvloeden. De laatste editie bevatte naast vragen over flexibiliteit, stress, evenwicht werk-privé ook vragen over mobiliteit, loon, nieuwe vormen van werkorganisatie, vorming.

Stop sociale dumping (2019 en 2021)

Voor het ABVV is sociale dumping een kwaad dat met de wortel moet worden uitgeroeid. Vandaar dat we een jaarlijkse actiedag organiseren waarbij we aandacht vragen voor deze – soms mensonterende – praktijken en maatregelen afdwingen. In 2019 eisten we de goedkeuring van een wet tegen sociale dumping. In 2021 stelden we het schrijnend tekort aan inspecteurs aan de kaak.



Sociale zekerheid: altijd beschermd

Een stevige federale sociale zekerheid, is voor het ABVV onontbeerlijk. Daarom dat wij er ook zoveel aandacht aan besteden. In het jubileumjaar 2019 - waarin we 75 jaar sociale zekerheid vierden - was dat ook niet anders. We voerden onder meer actie voor de gebouwen van de RVA en organiseerden een studiedag met experts en academici die uitmondde in het formuleren van 10 pistes om onze sociale zekerheid te verankeren, te verbeteren en te verdiepen. Op 28 januari 2020 organiseerden we een nog een groot nationaal evenement voor een sterke en eerlijk gefinancierde sociale zekerheid. Wij riepen toen ook alle middenveldorganisaties, de andere vakbonden, vrouwenorganisaties, OCMW's, vzw's, de netwerken tegen armoede, jeugd- en cultuurorganisaties op zich aan te sluiten bij nationale #AltijdBeschermd-manifestatie.





Onze pensioenen

Als we spreken over een sterke sociale zekerheid, dan betekent dit ook sterke pensioenen. Het ABVV maakt er geen geheim van dat wij op vlak van pensioenen veel meer verwachten. Wij maken dan ook van elke gelegenheid gebruik om onze standpunten kenbaar te maken en actie te ondernemen voor waardige pensioenen en een betere omkadering voor de eindeloopbaan.

Zo maakten we met de andere vakbonden niet 1 maar wel 2 pensioenkranten. Nadat in maart 2018 een eerste pensioenkrant het levenslicht zag, verscheen in september van datzelfde jaar een tweede publicatie. In de eerste krant kwamen alle mogelijke vragen aan bod zoals 'Tot wanneer zal ik moeten werken?' en 'Moet ik me als jongere zorgen maken over mijn pensioen?' of nog 'Waarom zijn vrouwen het grootste dupe van het pensioengeknoei?'... In de tweede pensioenkrant gingen we dieper in op de regeringsplannen rond de zware beroepen. De pensioenkranten verschenen op meer dan 1 miljoen exemplaren en werden uitgedeeld in de bedrijven en aan de bedrijfsplochten, in winkelcentra, aan stations, in woonwijken...

Naast de zware beroepen voerden we ook actie in het kader van de inkomensgarantie voor ouderen, maar de kers op de taart is toch wel hetgeen we realiseerden voor de minimumpensioenen. Als ABVV pleiten wij al ruim twintig jaar voor een substantiële verhoging van het wettelijk pensioen. Het is het ABVV die voor het eerst de 1.500 euro op tafel heeft gelegd. Al die jaren hebben we campagne gevoerd, op de straat en aan de onderhandelingstafel, voor en achter de schermen, politiek en syndicaal. We mogen dus gerust fier zijn dat we vandaag resultaat hebben gehaald. Ook al is het werk nog niet gedaan.





10.3. Brochures

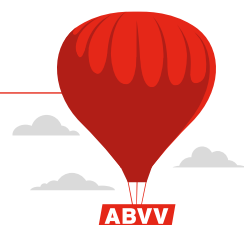
De sociaal-economische barometer

De sociaal-economische barometer, een publicatie op initiatief van de studiedienst van het federaal ABVV, is ondertussen een gevestigde waarde. De barometer neemt jaarlijks de sociaal-economische situatie onder de loep en baseert zich daarvoor op officieel cijfermateriaal en bronnen (OESO, Nationale Bank, het Planbureau etc.). De laatste twee edities stonden uiteraard in het teken van Covid-19. We toonden onder meer aan dat door de gezondheids crisis, reeds bestaande ongelijkheden in onze samenleving nog toenamen: in de gezondheidszorg of bij de gezinnen die het niet zelden moesten doen met minder inkomsten omdat banen verloren gingen of lange periodes van tijdelijke werkloosheid elkaar aflostten.



Themabrochures

- Veilig werken: generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan (2021);
- De ondernemingsraad en de economische en financiële informatie (2021);
- De maximale loonmarge. Voorstellen voor hervorming van een kaduce wet (2021);
- Eindeloopbaan: je rechten (2020);
- Het minimumloon: op te waarderen hoeksteen van ons sociaal model (2020);
- Herstructurerings: handleiding voor delegees (2020);
- Sociale zekerheid: altijd beschermd (2020);
- Gids Sociale Verkiezingen (2020);
- ABC van de procedure Sociale Verkiezingen (2020);
- ABC van de OR (2020); ABC van het CPBW (2020);
- ABC van de werknemersafgevaardigde (2020);
- Getuigengids (2020);
- 100 jaar Index in 10 kernpunten (2019);
- 100 jaar IAO: balans en uitdagingen (2019);
- Opnieuw aan het werk na langdurige ziekte (2019);
- Mobiliteit: enquête woon-werkverkeer als syndicaal instrument (2019);
- Samen voor sociaal verantwoorde digitalisering (2019);
- Doel: nul kanker op het werk (2019);
- De wet wendbaar en werkbaar werk (2018);
- Syndicale gids ISO 45001 (2018);
- Impact van het GDPR in het kader van de arbeidsrelaties (2018).





Echo ABVV

Echo ABVV is een publicatie van de studiediensten van het ABVV en de Intergewestelijken afdelingen. De artikels in Echo hebben betrekking op de sociaal-economische actualiteit in binnen- en buitenland. Het tijdschrift (8 pagina's) verschijnt maandelijks en is bedoeld voor ABVV-leden, voor onze mandatarissen en medewerkers, studenten, medewerkers van externe studiediensten, journalisten, academici, enz.

ECHO is beschikbaar op volgend adres www.abvv.be/echo-abvv



10.4. De website van het ABVV

Met ongeveer 750.000 tot 800.000 geraadpleegde pagina's per maand, is en blijft de website van het ABVV een van de pijlers voor onze communicatie. De My ABVV-applicatie - die leden toegang geeft tot hun werkloosheidsdossier - werd in 2019 grondig gemoderniseerd en bekleedt voortaan de eerste plaats onder de drukstbezochte pagina's van onze website.

De laatste jaren hebben de communicatie- en informaticadiensten van het ABVV hard gewerkt aan een beter functionerend onderhoudsplatform en momenteel leggen we de laatste hand aan een nieuw 'uiterlijk'. Wordt dus vervolgd.



Nieuwsbrieven

Op regelmatige basis verstuurt de communicatiedienst nieuwsbrieven per doelgroep: driemaandelijks en in samenwerking met de Intergewestelijke afdelingen aan werkzoekenden; aan delegees (4.100 abonnees) in functie van de syndicale actualiteit en maandelijks aan iedereen die zich via de website abonneert (26.000 abonnees).





10.5. De Nieuwe Werker

De Nieuwe Werker is het ledenblad van onze vakbond. In 1945, wanneer het ABVV het levenslicht ziet, heet het ledenblad voorlopig nog 'De Werker', een naam die al sinds 1868 bestaat, in de pionierstijd van de Antwerpse Socialistische beweging. In 1988 werd dat 'De Nieuwe Werker'.

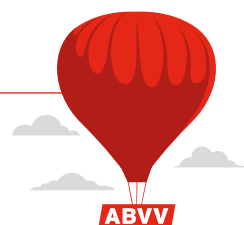


DeNieuweWerkerricht zich op een breed publiek: leden, delegees, militanten, werkenden, werkzoekenden en gepensioneerden. Het behandelt de sociaaleconomische actualiteit: pensioenhervormingen, eerlijke fiscaliteit, de gevolgen van corona op de werkvloer, consumentenzaken, internationaal vakbondswerk, enzovoort. Er is ook ruimte voor opinie, met bijdragen van verschillende experts. Echte verhalen vanop de werkvloer komen aan bod, mede dankzij een nauwe samenwerking met de verschillende ABVV-centrales.

Het ABVV-ledenblad ondergaat in de periode 2018-2022 heel wat transformaties.

Nieuw formaat

Tot en met 2018 verschijnt het ABVV-ledenblad op A3-formaat, en dit twee keer per maand. In 2019 is het tijd voor een langverwachte modernisering. De Nieuwe Werker wordt een maandelijks magazine. Het onpraktische A3-formaat gaat de deur uit en wordt vervangen door een praktische A4. De 16 pagina's worden opgetrokken tot 36, om zeker niet aan inhoud in te boeten. Inhoudelijk komen er nieuwe rubrieken bij en ligt meer nadruk op reportages, interviews en dossiers.





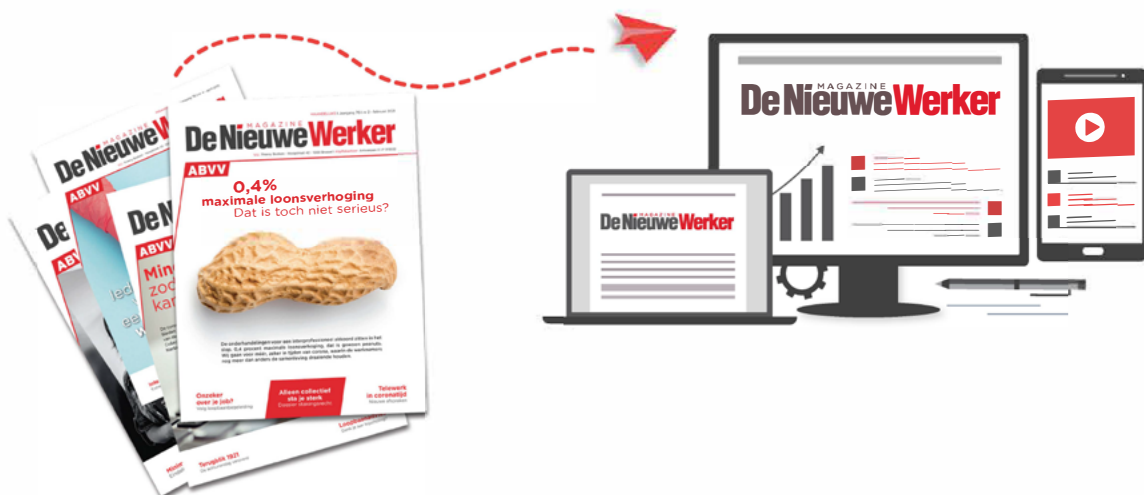
De binnenzijde van het magazine ondergaat een drastische opfrisbeurt, met een compleet nieuwe visuele stijl, met meer ruimte voor beeld.



Naar goede gewoonte blijft er veel ruimte voor de verschillende ABVV-centrales, de gewesten en het Vlaams ABVV. De Nieuwe Werker en de Franstalige tegenhanger 'Syndicats' worden elke maand bezorgd aan ongeveer 500.000 gezinnen.

Digitalisering

Vanaf 2020 wordt gewerkt aan een digitalisering van De Nieuwe Werker. Bedoeling is om te komen tot een gezonde mix tussen papier en digitaal, een moderne manier van communiceren, in lijn met de tijdsgeest en met de vraag van onze leden.



Digitale dragers vanaf 2021:

- nieuwswebsite of online magazine www.denieuwewerker.be, waarop meerdere artikels per week verschijnen;
- e-mailnieuwsbrief van De Nieuwe Werker online met een selectie van artikels die de bestemming naar de website leidt;
- mobiele tools die momenteel nog in ontwikkeling zijn;
- een papieren editie van het magazine blijft beschikbaar in pdf-formaat op de nieuwe website.

De website (2021):



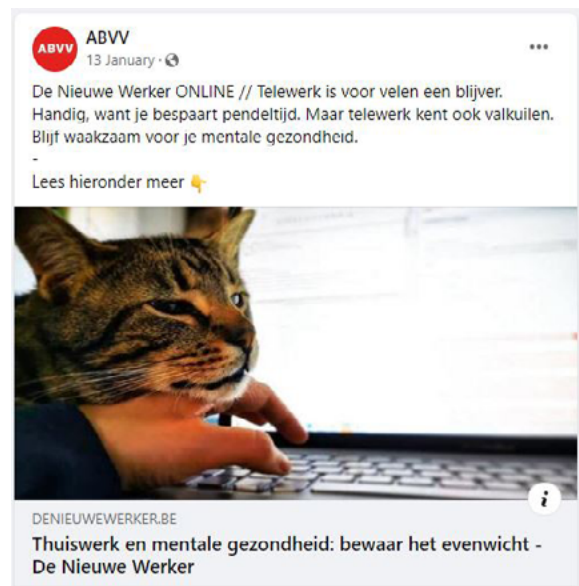
Dit online platform moet een welkome toevoeging zijn voor de papieren editie van het ledenblad, waarvan de periodiciteit vanaf september 2021 halveert (elke twee maanden in plaats van elke maand). Wie niet helemaal mee is met digitale technologie en geen e-mail gebruikt, krijgt nog steeds de papieren versie in de bus.



Nieuwsbrief

Alle andere ABVV-leden zijn automatisch ingeschreven voor de digitale nieuwsbrief. Zij ontvangen de papieren versie niet meer automatisch thuis opgestuurd, tenzij dat ze daar expliciet om vragen via een seintje op de website www.denieuwewerker.be. Zo vermijden we een te grote papierafvalberg en al te hoge transportkosten.

De Nieuwe Werker verhoogt ook zijn zichtbaarheid op de sociale mediakanalen van het ABVV.



Oplage

De digitale nieuwsbrief bereikt meer dan 340.000 Nederlandstaligen en meer dan 250.000 Franstaligen (in totaal ruim 590.000 leden). Ongeveer 250.000 papieren exemplaren van De Nieuwe Werker en Syndicats worden nog verdeeld in heel het land. Voor digitaal en papier samen betekent dit een bereik van meer dan 800.000 leden.

Restyling

En om de transformatie van De Nieuwe Werker volledig te maken, werken we sinds januari 2022 ook met een nieuw logo.

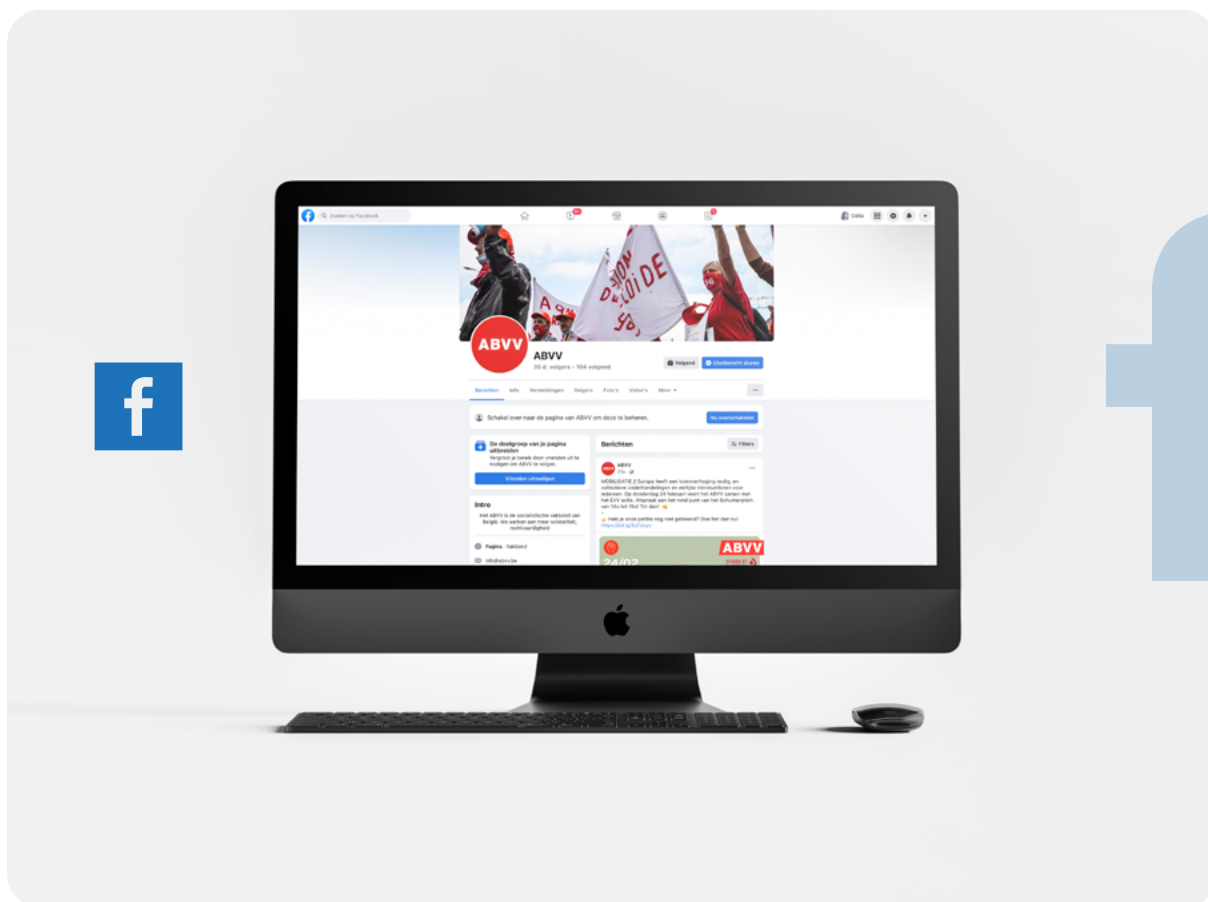




10.6. Social media

De Facebook-pagina van het ABVV

Het ABVV heeft sinds 2011 een Facebook-pagina. Via deze pagina informeren we de abonnees over onze actualiteit, onze acties, onze eisen, onze campagnes, hun rechten ... via posts, stories, video's, gebeurtenissen... Op deze pagina verschijnt ook informatie van onze centrales, de gewesten, de intergewestelijke afdelingen en andere partners.



Eind 2021 had de Facebook-pagina 35.190 abonnees (15.000 in 2017). Er is heel regelmatig interactie met het publiek in termen van delen, likes, commentaar, klikken op een link...

Om de pagina te bezoeken: facebook.com/vakbondABVV





De Twitteraccount

Sinds 2012 is het ABVV ook actief op Twitter. Aangezien Twitter vooral gericht is op journalisten en politici, delen we hier actueel nieuws, onze politieke standpunten en onze campagnes.



In september 2017 telde de account 3.683 followers, eind 2021 was dit aantal opgelopen tot 7.358.

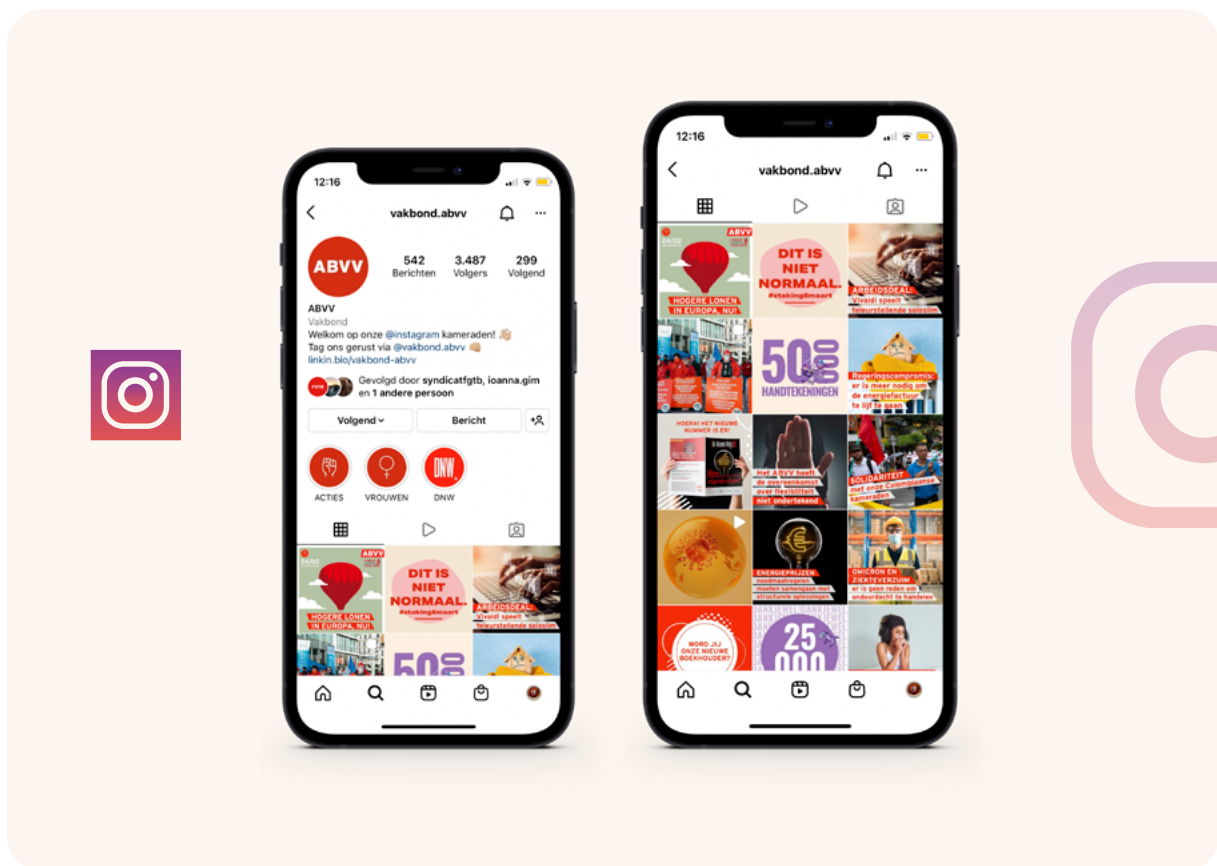
Om de pagina te bezoeken: twitter.com/vakbondABVV





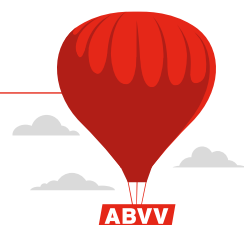
Instagram

Medio 2017 lanceerde het ABVV een Instagram-pagina om de jongeren beter te bereiken. Wij hechten bijzonder veel belang aan de visuele coherentie: foto's en afbeeldingen van hoge kwaliteit, stories, korte teksten, hashtags...



Eind 2021, telde de pagina 3.482 abonnees.

Om de pagina te bezoeken: [instagram.com/vakbond.ABVV](https://www.instagram.com/vakbond.ABVV)





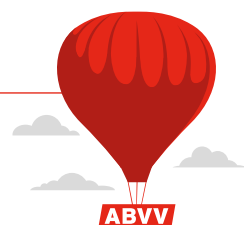
De hervorming van de sociale netwerken

Eind 2021 heeft het ABVV zijn sociale netwerken gemoderniseerd. We zorgden ook voor meer grafische coherentie tussen de diverse ABVV- en FGVB-pagina's. Het team ontwikkelde een grafisch charter, evenals nieuwe thematische templates voor publicaties, stories en video's op de sociale netwerken.

Enkele voorbeelden:



We werkten ook een digitale strategie uit. Daarvoor baseerden we ons onder meer de statistieken van de verschillende pagina's. Op die manier weten we beter wanneer te publiceren, welke publicaties het beste aanslaan, welk doelpubliek wanneer en hoe te bereiken etc.







11. De diensten van het ABVV

11.1. Financiële diensten (externe en interne audit)

11.1.1. De dienst externe audit

De externe audit heeft een controlerende en ondersteunende functie.

De dienst spitst zich toe op het controleren van de boekhoudingen van de gewestelijke afdelingen van het ABVV en op de controle van de financiële stromen tussen de afdelingen onderling, maar ook op de controle van de naleving van de financiële verplichtingen en de opvolging (en desgevallend hulp bij het herstellen van het evenwicht) van het organisatorisch, administratief en financieel beheer van de gewesten.

Overeenkomstig artikel 57 van de ABVV-statuten, is deze dienst ook belast met het toezicht op de naleving van de fiscale, sociale en statutaire verplichtingen van de interprofessionele ABVV-entiteiten, de intergewestelijke afdelingen en de centrales.

Deze controles zijn niet gericht op de gegrondheid, maar wel op de wettigheid en regelmatigheid van de boekhoudkundige en financiële verrichtingen.

a. Financiële transparantie blijft een belangrijk aandachtspunt

In uitvoering van artikel 57 van de statuten, werd de controle op de interne financiële stromen binnen het ABVV en op de naleving van de fiscale, sociale en statutaire verplichtingen door de verschillende ABVV-structuren en -instanties voortgezet. Dit ondanks de niet-vervanging van een auditor, gedwongen afwezigheden (wegens ziekte of andere redenen), het vertrek van de voormalige directeur interne audit (wiens rol werd overgenomen door de directeur externe audit), en Covid-19. De impact op de praktische organisatie van de controles was zeer groot, waardoor we genoodzaakt werden onze werkwijze drastisch te herzien.

Een reeks controles (de 4de sinds de inwerkingtreding van artikel 57) werd afgerond in 2021. In totaal werden ongeveer 240 controles uitgevoerd in de (federale en gewestelijke) centrales van het ABVV. Een andere reeks controles is opgestart. Conform de procedures bepaald in het protocol dat gesloten werd tussen het ABVV en de centrales, brachten we de gecontroleerde entiteiten telkens op de hoogte van de resultaten. Ook werd de afgesproken procedure voor de opvolging van onze conclusies en aanbevelingen voortgezet.

Daarnaast hebben verschillende beroepsafdelingen gebruik gemaakt van de ondersteuning van de auditdienst in het kader van andere opdrachten (bijv. bij het organiseren van hun boekhouding...).

b. Ook op het niveau van de interprofessionele afdelingen van het ABVV werd het beleid van controle, analyse, preventie en omkadering verdergezet:

- een jaarlijkse controle van de boekhouding van het beheer van de uitbetalingsinstelling UI (opgelegd door de RVA) van alle ABVV-afdelingen (d.w.z. 14 entiteiten in totaal);
- hetzelfde geldt voor de syndicale boekhoudingen;
- net als een periodieke controle van de vzw's, CV's, enz.;
- en de boekhoudingen van de Sociale Prestaties, FBZ en PWA;
- zoals in de beroepsafdelingen, werden in de gewestelijke afdelingen periodieke controles uitgevoerd om de naleving van de fiscale, sociale en statutaire verplichtingen en de interne financiële stromen na te gaan;





- naast de eigenlijke controleopdracht werd ook bijzondere aandacht besteed aan de omkadering en ondersteuning van de boekhouders van de gewesten:
 - er werden gestandaardiseerde werkinstrumenten, en ondersteuning bij het gebruik ervan, beschikbaar gesteld;
 - de afdelingen waar de boekhouddienst moeilijkheden ondervond (ontslag, vertrek, ziekte...), kregen bijstand zodat de continuïteit van de dienstverlening werd verzekerd.

De financiële gezondheid van de gewesten blijft onze bijzondere aandacht krijgen. Binnen de commissie gewesten (met de gewestelijke secretarissen) is dit een terugkerend agendapunt. Deze besprekingen resulteerden in een aantal maatregelen die de inkomstenstructuur van de gewesten en in het bijzonder de gewestelijke werkloosheidskassen ten goede komen. Gezien de algemene context moeten de inspanningen ook gericht worden op de kostenstructuur.

11.1.2. De dienst interne audit

a. Opdrachten

De dienst interne audit is verantwoordelijk voor de boekhouding van:

- het ABVV (Syndicale Kas);
- de Federale Werkloosheidskas;
- de boekhouding Sociale Prestaties;
- de bestaanszekerheidsfondsen 'hout en stoffering', 'vorst en bouw', 'metaal' en 'kappers';
- de vzw ISVI (internationale betrekkingen);
- de CVBA 'Het Huis der Syndicaten' (eigenaar en beheerder van de gebouwen).

Naast boekhoudkundige aspecten en het beheer van de betalingen, staat de dienst in voor:

- het voorstellen en verbeteren van interne procedures;
- erop toezien dat interne procedures worden toegepast en dat budgetten gerespecteerd worden;
- de opvolging van de opdrachten en het verzekeren van de ledenstatistieken;
- in het kader van de rapportering aan de RVA zorgen we voor de consolidatie van de beheersboekhouding en van de boekhoudingen Sociale Prestaties (gewesten en federaal);
- het opvolgen van de interne commissies (commissie van toezicht, OR {basisinformatie, samenwerking met de revisor}, financiële commissie, commissie gewesten, stuurgroep IT...);
- het contact met en opvolging van de boekhouddiensten van de gewesten;
- administratieve ondersteuning aan interne diensten, bijv. administratieve opvolging van het wagenpark (ongevallen, inschrijvingen...), internationale verzekeringen...;
- opvolging van de fiscale fiches;
- ...

De verschillende boekhoudingen zijn onderworpen aan een jaarlijkse verificatie door een revisor en aan een periodieke controle door de externe audit.

Ook de boekhoudingen van de Werkloosheidskas worden gecontroleerd door de inspectiediensten van de RVA.





De boekhouding van de vzw ISVI wordt jaarlijks gecontroleerd door de revisor, maar ook door de DGD (subsidiërende overheid).

De syndicale - en beheersboekhoudingen worden ook geverifieerd door de commissie van toezicht. Deze commissie komt in principe viermaal per jaar bijeen en heeft als opdracht onder meer het opstellen van de jaarlijkse begrotingen, de controle van boekhoudkundige stukken, het presenteren van de jaarresultaten (in aanwezigheid van de revisor), het onderzoeken van dienstgerelateerde onderwerpen op verzoek van de leden.

b. Stand van zaken

- Personeel

Na het vertrek van de directeur naar een andere entiteit binnen de organisatie (december 2020), werd het beheer van de dienst toevertrouwd aan de directeur externe audit. De twee diensten worden sindsdien gezamenlijk en gemakshalve aangeduid als de financiële diensten, maar behouden elk hun identiteit en specifieke opdrachten. Om deontologische problemen en verwarring te vermijden, werd op verzoek van de financiële commissie de deontologische code voor externe auditors aangepast.

De afwezigheid van een collega wegens langdurige ziekte gaf aanleiding tot de aanwerving van een nieuwe medewerker, die inmiddels is overgegaan naar een halftijdse functie. Dit in combinatie met de herschikking aan het hoofd van de 2 auditdiensten, leidde tot een verlies aan middelen waardoor het onmogelijk is nog het hoofd te bieden aan het werkvolume. Begin 2022 werd de procedure opgestart voor de aanwerving van een voltijdse boekhouder.

- Boekhoudprogramma en nieuwigheden

Sinds 2015 gebruikt het ABVV en de gewesten dezelfde boekhoudsoftware (Easi/Adfinity) die op de centrale server werd geïnstalleerd. De gewesten kunnen rekenen op de ondersteuning van beide financiële diensten. We werken dan ook voortdurend aan de verbetering van de processen. We willen bijv. extra functionaliteiten aanbieden waardoor er efficiënter kan worden gewerkt (bijv. specifieke boekhoudkundige rapporten, het digitaliseren van goedkeuringsstromen...).

c. Varia

- Evolutie ledenaantal

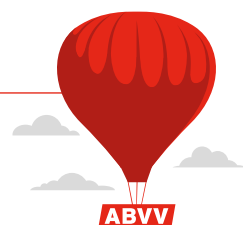
Er is nog altijd sprake van een licht dalende trend wat betreft ledenevolutie, al kende het jaar 2020 een stijging (voornamelijk door tijdelijke werkloosheid corona).

- Aantal werkloosheidsdossiers

Hieronder verstaan we het aantal uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen dat werd goedgekeurd door de RVA, en waarvoor het ABVV als uitbetalingsinstelling recht heeft op subsidies voor de administratiekosten.

De evolutie van het aantal dossiers hangt vooral af van de economische context en conjunctuur.

In absolute cijfers tekent zich een dalende trend af ten opzichte van de vorige periode, hoewel het jaar 2020 ook hier statistisch afwijkend is als gevolg van Covid-19. We kregen af te rekenen met een tsunami aan dossiers.





Anderzijds stellen we een jaarlijkse stijging vast van ons aandeel in het aantal goedgekeurde dossiers dat door de uitbetalingsinstellingen wordt behandeld. Dat lijkt te wijzen op een relatief grotere tevredenheid bij ABVV-leden in vergelijking met de andere uitbetalingsinstellingen.

11.2. Dienst werkloosheid

(Periode 1 januari 2018 tot 31 december 2021)

11.2.1. Het aantal werkloosheidsdossiers

We stelden een verdere daling van het aantal werkloosheidsdossiers (betalingen) vast in 2018 en 2019, met als gevolg enkele reorganisaties en een inkrimping van medewerkers in de werkloosheidsdiensten van de gewesten.

Covid-19 bracht in 2020 en 2021 dan weer een spectaculaire stijging van het aantal dossiers (bijna uitsluitend voor rekening van tijdelijke werkloosheid) met zich mee. De hoogdringendheid van deze dossiers en de bijhorende toename van de werkdruk, stelde onze diensten – en niet in het minst de werkloosheidsdiensten in de gewesten en op federaal niveau – meermaals zwaar op de proef.

| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 3.682.380 | 3.464.448 | 4.817.327 | 3.996.040 |

11.2.2. Reglementaire aanpassingen

In 2018 en 2019 waren er geen noemenswaardige reglementaire aanpassingen. Covid-19 bracht daarentegen een stortvloed aan maatregelen en uitzonderingen met zich mee. Daarnaast werden verschillende toeslagen en verhogingen van bedragen voorzien. Vaak werden deze zaken retroactief toegepast waardoor verschillende bijpassingsprogramma's moesten geschreven en uitgevoerd worden zodat onze leden correct werden uitbetaald.

De negatieve impact van de crisis werd beperkt door de bevrozing van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en het behoud van de rechten op inschakelingsuitkeringen en voor artiesten.

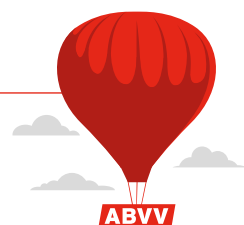
De maatregelen voor volledig werkzoekenden werden op 30 september 2021 opgeheven waardoor op 1 oktober 2021 de degressiviteit voor deze groep opnieuw berekend moest worden. Het ABVV nam als enige uitbetalingsinstelling zijn verantwoordelijkheid en voerde de berekeningen zelf uit waardoor we de resultaten van de RVA konden controleren op fouten en tijdig rechtzetten. Circa 130.500 dossiers werden door het ABVV aangemaakt.

11.2.3. Modernisering en verbeteringen

a. 2018

In 2018 werden er geen grote reglementaire hervormingen doorgevoerd waardoor de dienst zich kon focussen op het verbeteren en informatiseren van bestaande werkmethodes.

- Ontwikkeling EC3-2 (elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid)
- Geautomatiseerde betalingen voor havenarbeiders
- Uitvoering zesde staatshervorming: dispo voor VDAB, plan Impulsion Onem, vrijstellingen FOREM
- Wijzigingen regis (vergelijking aangifte gezinstoestand door de werknemer met de informatie die beschikbaar is in het rijksregister)





- Verbeterde opvolging van de ASR (betaaldocumenten die werkgevers en sociaal secretariaten digitaal overmaken)
- Verzending fiscale fiche naar EBOX
- Informatisering C10.1 procedure (voorbarige terugvorderingen)
- Informatisering procedure art. 92§5 (aanvraag verlenging indieningstermijn)
- Informatisering verificatie C2 (beslissing RVA bij een uitkeringsaanvraag)
- Informatisering DISPO VDAB: papieren uitnodigingen werden vervangen door een flux
- Informatisering en automatisering indieningen in het kader van art. 130 (controle inkomsten bijberoep): flux FOD-financiën en pensioensector.

b. 2019

Federale regering in lopende zaken: weinig wijzigingen waardoor we ons ook hier meer konden toelagen op het optimaliseren van onze programma's.

- Invoering voortijdige inschrijving als werkzoekende
- Invoering beschermingsuitkering (vervanging verlenging recht type 2)
- Lancering nieuwe website Mijn ABVV (online dossier)
- Digitalisering van de belangrijkste aanvraagformulieren in de AS400
- Optimalisatie in het programma toelaatbaarheid
- Toevoeging nieuw tabblad 'controle C12/C13 - Debet' in Qlikview

c. 2020

Covid-19 zorgde voor veel veranderingen en aanpassingen met als gevolg een resem verwezenlijkingen om de gewesten en onze leden zo goed mogelijk te ondersteunen/helpen.

- Toevoeging contactformulier (voor de leden) op Mijn ABVV
- Automatisering betalingen: EC3 (19.275 betalingen in 2020, 43.941 in 2021), tijdelijke werkloosheid (248.650 betalingen in 2020, 164.394 in 2021)
- Automatische creatie van aanvragen tijdelijke werkloosheid corona op basis van de elektronische aangiftes van de werkgevers (ASR's - 94.257 automatische aanvragen)
- Automatische creatie van facultatieve aanvragen tijdelijke werkloosheid op basis van ASR's (32.800 automatische aanvragen gecreëerd.)
- Automatisch wissen van dubbele ASR's
- Bevriezing van de degressiviteit
- Bevriezing einde recht inschakelingsuitkeringen en het recht van artiesten
- Implementering bijzondere maatregelen voor de verschillende bestaanszekerheden
- Implementering bijzondere maatregelen voor uitkeringsaanvragen
- Beheer van de problematiek van dubbele betalingen
- Invoering Mijn INBOX op Mijn ABVV (digitale brievenbus voor formulieren vanuit AS400)
- Bijzondere toeslag premie





d. 2021

- Einde bevrozing degressiviteit
- Einde bevrozing inschakelingsuitkeringen
- Einde bevrozing voor artiesten
- Beschermingspremie
- Verdere digitalisering van de fiscale fiches
- Automatische creatie aanvragen kaart rechthebbende bouw
- Bepaalde automatiseringen en verbeteringen in ons verificatieprogramma
- Automatisering behandeling C14
- Automatisering afsluiten C10 met enkel elektronische stukken
- Informatisering kaart rechthebbende hout
- Informatisering van C9 met enkel elektronische stukken
- Implementatie van nieuwe flux voor verblijfsvergunningen en arbeidskaarten
- Nieuwe consultatie flux zelfstandigen

11.2.4. Vormingen

Het ABVV voorziet in een uitgebreide opleidingsmodule voor beginnende medewerkers van de diensten werkloosheid van de gewesten. Deze opleidingen duren doorgaans 9 maanden.

In 2021 werd gestart met de uitwerking van een nieuw opleidingsmodel voor startende medewerkers.

89 deelnemers namen deel aan de Nederlandstalige opleidingen. Aan de Franstalige vormingen waren dat er 63.

11.3. De federale informaticadienst

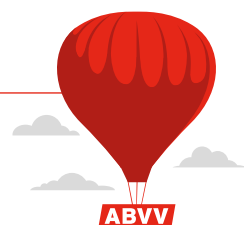
De federale informaticadienst is verantwoordelijk voor het beheer van de federale gegevensbanken, de gegevensstromen, de IT-infrastructuur en de bijwerking van software, hardware en IT-toepassingen. Het doel is alle IT-gebruikers te ondersteunen, zoals bepaald in de doelstellingen van het ABVV.

11.3.1 Onderwerpen verbonden aan de infrastructuur

De infrastructuur van de Windows-omgeving staat bekend als het Diva.Net-platform. Het Diva.Net-platform biedt een infrastructuur aan alle gebruikers (klanten), die in de federale en gewestelijke diensten en in de centrales werken.

Het platform werd ontworpen voor de klanten (computers – desktops, laptops – printers...) en biedt ook servers (data, messaging, endpoint protection, beveiligde internettoegang...) en de volledige netwerk-infrastructuur.

Om een dergelijke grote en geografisch uitgestrekte infrastructuur in stand te houden, is een evenwichtige standaardisering nodig. Meer standaardisering betekent echter minder diversiteit. Dit moet altijd zorgvuldig geëvalueerd worden, maar een verregaande standaardisering kan besparingen opleveren.





Het Diva.Net-platform is beschikbaar op zo'n 2.000 toestellen. Deze toestellen maken gebruik van hetzelfde basissysteem (Image). Met Image kunnen verschillende federale en gewestelijke toepassingen op deze apparaten draaien. Op de toestellen wordt ook een gestandaardiseerde beveiliging aangeboden (zoals endpoint protection, klantenfirewall, enz.).

Al deze toepassingen vereisen een serverinfrastructuur. Standaardisering en controleerbaarheid zijn hier de sleutelwoorden. Wij kiezen al geruime tijd resoluut voor een virtuele serveromgeving waarbij de financiële middelen optimaal worden ingezet, met een positief effect op het onderhoud en de dienstverlening.

Al deze toepassingen en hun structuren worden ter beschikking gesteld vanuit twee datacentra: één in de Hoogstraat en één in Evere. Dit betekent dat alle gegevens zich op twee verschillende fysieke locaties bevinden. Deze aanpak beperkt de downtime van het Diva.Net-platform in geval een ernstige ramp zich zou voordoen in het gebouw of in de omgeving van de Hoogstraat.

Vanaf begin 2022 worden alle desktops en laptops waarvan de kosten door de werkloosheidskas worden gedekt, door een nieuwe laptop vervangen. Als gevolg van het vele thuiswerken dat Covid-19 met zich meebracht, stelden we vast dat alle medewerkers een laptop moesten ontvangen zodat ze ook thuis optimaal konden werken. Nieuwe versies van Windows 10, Office 365 en e-mail werden ook voorzien, met de nodige opleidingen.

De gezondheids crisis toonde de noodzaak van samenwerking op afstand aan. Om het maximum te halen uit samenwerkingstools (O365 met MSTeams, oneDrive, SharePoint...), is het belangrijk dat ze door de eindgebruikers worden opgepikt. MSTeams fungeert als een digitale ontmoetingsplaats met functies als chat, videoconferencing, het gecentraliseerd delen en opslaan van bestanden en (gezamenlijk) bewerken van documenten. Dit laat toe dat medewerkers efficiënt en op een eenvoudige manier aan eenzelfde project kunnen werken of met elkaar contact hebben. Alle genoemde functionaliteiten zijn reeds aanwezig in het huidige licentiemodel.

De crisis betekende ook dat we op een andere manier met onze leden moesten communiceren en bijv. documenten uitwisselen. De site Mijn ABVV en Dynamics 365 worden daarbij optimaal ingezet.

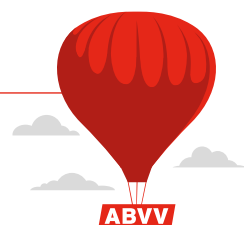
Vanwege de GDPR-regelgeving mag de veiligheid van onze vertrouwelijke gegevens nooit uit het oog worden verloren. Daarom worden de nodige maatregelen genomen, zoals de encryptie van gegevens.

Om thuiswerken op grote schaal mogelijk te maken, werden verschillende licenties aangeschaft om VPN-verbindingen te activeren. Op die manier kunnen werknemers op een veilige manier verbinding maken met het netwerk van het ABVV. Ook werden aanpassingen aangebracht aan het netwerk om het performant genoeg te maken voor het gebruik van O365.

Om gebruik te kunnen maken van al deze mogelijkheden is een kwaliteitsvol netwerk nodig. Dat netwerk verbindt een reeks sites en gebruikers met de twee federale datacentra. De federale gebruikers, ongeveer 240 gewestelijke vestigingen, de centrales, de intergewestelijke afdelingen en enkele externe partners maken gebruik van dit netwerk.

Een performante netwerkmonitoring heeft tot doel problemen te verhinderen nog vóór die zich voordoen. Ook de beschikbare netwerkcapaciteit wordt voortdurend bewaakt.

Er werden ook enkele extra elementen toegevoegd met betrekking tot de algemene kwaliteit, de bandbreedte en aanvullende diensten voor netwerkbeveiliging.



Met het oog op schaalvoordelen maakte het GROL-project het in 2018 mogelijk om de website van het ABVV www.abvv.be te herontwerpen door over te schakelen van de Liferay-technologie (waarvoor een jaarlijkse licentie vereist is) naar een open-sourcetechnologie (Drupal). Dit project werd in november 2021 afgerond.

11.3.2. Onderwerpen verbonden aan de vaktoepassingen en de FLUX

Wijzigingen aan de regelgeving inzake werkloosheidsverzekering

In 2018 en begin 2019 waren er geen belangrijke wijzigingen, maar Covid-19 leidde wel tot een veelheid aan maatregelen en uitzonderingen. Er moesten immers aanpassingen worden doorgevoerd voor tijdelijk werklozen en de barema's m.b.t werkloosheid en bestaanszekerheid moesten met terugwerkende kracht gewijzigd worden. Dit alles werd gerealiseerd. Ook werden de negatieve gevolgen van de crisis voor de sociaal verzekerden beperkt door de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen te bevroeren en het recht op inschakelingsuitkeringen en de uitkeringen voor kunstenaars te vrijwaren.

Modernisering en verbeteringen

a. 2018

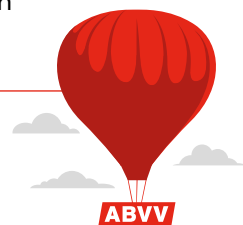
In 2018 waren er geen grote hervormingen van de regelgeving, waardoor de informaticadienst zich meer kon concentreren op de verbetering en digitalisering van de bestaande werkmethoden.

- Ontwikkeling EC3-2 (elektronische controlekaart voor tijdelijke werkloosheid)
- Betalingen via ASR voor havenarbeiders
- Uitvoering van de zesde staatshervorming (dispo voor de VDAB), impulsions en vrijstellingen FOREM
- Wijzigingen van het rijksregister (vergelijking van de aangifte van de gezinssituatie met de gegevens van het rijksregister)
- Verbetering van de opvolging van de ASR's (betaaldocumenten die de werkgevers en de sociale secretariaten digitaal verzenden)
- Verzending van de fiscale fiches naar de E-Box voor burgers
- Informatisering van de C10.1-procedure (vervroegde terugvorderingen)
- Informatiseringsprocedure art. 92§5 (verzoek om verlenging van de indientermijn)
- Geïnformateerde verificatie C2 (beslissing van de RVA bij de aanvraag van uitkeringen)
- Informatisering en automatisering van indieningen op grond van het art. 130 (controle van de inkomsten uit bijberoep) > flux FOD-financiën en pensioenen.

b. Begin 2019

Weinig wijzigingen aan de regelgeving, hetgeen ons in staat stelde ons meer te concentreren op de verbetering van onze programma's.

- Invoering van de vervroegde inschrijving als werkzoekende in volledige werkloosheid
- Invoering van beschermingsuitkeringen (vervanging van de uitbreiding van het type 2-recht)
- Lancering van de nieuwe website Mijn ABVV
- Verschillende belangrijke optimalisering van de toepassing Toelaatbaarheid
- Toevoeging van een nieuwe tab 'C12/C13 - Debit' in QlikView (software om statistieken op te stellen en ter beschikking te stellen - analysetool voor verantwoordelijken)





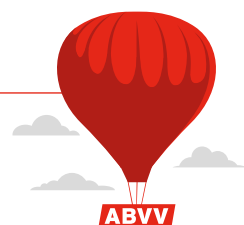
c. Maart 2019 en 2020

Covid-19 zorgde voor veel veranderingen en aanpassingen met als gevolg een resem verwezenlijkingen om de gewesten en onze leden zo goed mogelijk te ondersteunen/helpen.

- Digitalisering van de belangrijkste aanvraagformulieren in AS400
- Toevoeging van het contactformulier (voor leden) op Mijn ABVV
- Automatisering van de betalingen: EC3 en tijdelijke werkloosheid (overmacht corona)
- Automatische aanmaak van aanvragen tijdelijke werkloosheid wegens corona op basis van de elektronische aangiftes door de werkgevers (ASR 5)
- Automatische aanmaak van facultatieve aanvragen tijdelijke werkloosheid op basis van de ASR's
- Automatisch wissen van geduplicateerde ASR's C3.2
- Bevriezing van de degressiviteit
- Bevriezing op termijn van het recht op inschakelingsuitkeringen en het recht van kunstenaars
- Invoering van speciale maatregelen voor de verschillende fondsen voor bestaanszekerheid
- Invoering van speciale maatregelen voor de aanvragen toelaatbaarheid
- Beheer van het probleem m.b.t. dubbele betalingen
- Invoering van Mijn INBOX op Mijn ABVV (elektronische brievenbus voor de formulieren vanuit de AS400)
- Speciale bijkomende premie van 10 euro voor tijdelijk werklozen die een bepaald aantal dagen overschrijden (corona)
- Nieuwe collaboratieve software (boordtabellen JIRA en Wiki Confluence)

d. 2021

- Afstemmen van het adresformaat met de post
- Verhoging van de frequentie van de gegevensoverdracht met de centrales tot 1x/dag (in plaats van maandelijks)
- Einde van de bevriezing van de degressiviteit
- Einde van de bevriezing van de inschakelingsuitkeringen
- Einde van de bevriezing voor kunstenaars
- Beschermingsuitkering
- Terbeschikkingstelling van de fiscale fiche op Mijn ABVV
- Federaal telefoniesysteem om een papieren fiscale fiche te bestellen
- Automatische aanmaak van kaart van rechthebbende in de bouw- en houtsector
- Bepaalde automatiseringen en verbeteringen van ons programma verificatie uitgaven werkloosheid door de RVA (C12, C13, C14, programma's verwerpingen)
- Geautomatiseerde verwerking C14 (toeslag)
- Volledige automatisering C10 met uitsluitend elektronische stukken
- Informatisering C9 met uitsluitend elektronische stukken





- Invoering van nieuwe flux voor de verblijfs- en werkvergunningen
- Nieuwe flux van raadpleging voor zelfstandigen
- C8-overdracht
- Verzending van gegroepeerde berichten aan de E-Box burgers
- Digitalisering van het tijdschrift Syndicats/De Nieuwe Werker
- BALL is de nieuwe naam van het project om de software voor het ledenbeheer en het beheer van de werkloosheidsuitkeringen te vernieuwen. In de eerste plaats gaat het om de overgang van RPG- naar Javatechnologieën, waarbij het delen van kennis wordt georganiseerd. Het project zal de informatie gebruiksvriendelijker voorstellen met inachtneming van de belangrijkste werkmethoden. Eind 2021 werd met de eerste werkzaamheden begonnen. De uitrol gebeurt geleidelijk om de aanpassing te vergemakkelijken.

11.4. De administratieve diensten

De administratieve diensten van het ABVV omvatten verschillende departementen zoals de **copyshop, de grafische dienst, het gebouwenonderhoud, het beheer van het wagenpark, de vertaaldienst, de keuken, het onthaal en de personeelsdienst.**

De belangrijkste elementen van naderbij bekeken, geeft voor de afgelopen congresperiode volgende vaststellingen:

Humanresources-beleid

Zoals overall heeft Covid-19 ook een blijvende invloed op de arbeidsorganisatie in het ABVV, onder meer wat de aanwezigheid op kantoor betreft. Het doorgedreven en (verplichte) telewerken dat we in 2020-2021 doormaakten, werd in 2022 vervangen door structureel telewerk (de mogelijkheid tot 2 dagen telewerk per week) in plaats van de 20 dagen per jaar die vóór Covid-19 van toepassing waren.

Duurzame ontwikkeling

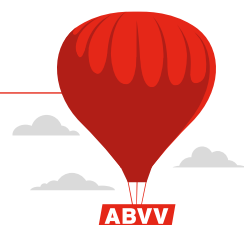
Om de milieu-impact van de gebouwen van het ABVV te verminderen, werden verschillende initiatieven genomen en diverse investeringen uitgevoerd: vervanging van de oudste raamkozijnen, vervanging van de verwarmingsketels en optimalisering van de circuits, installatie van zonnepanelen om de verwarming/afkoeling van de vergaderzalen op de bovenste verdieping te regelen, enz.

Gebouwenbeheer

Het oude gebouw in de Stevensstraat, dat niet meer geschikt was voor kantoren en door zijn bouwvallige staat zeer duur in onderhoud, werd verkocht. Hierdoor konden verschillende investeringen in de Hoogstraat (42 en 44) gefinancierd worden.

Materiaalbeheer

Het ABVV beschikt over materiaal dat op aanvraag ter beschikking van de centrales en de gewestelijke afdelingen wordt gesteld (reuze ballonnen, skydancers, tentjes...).





11.5. De federale documentatiedienst

In 2021 werd de documentatiedienst opgenomen in de federale communicatiedienst.

De opdracht en taken blijven grotendeels onveranderd:

- de samenstelling van een dagelijks, uitgebreid persoverzicht, digitaal leesbaar op pc en smartphone;
- waarbij onze lezers een ruim aanbod krijgen uit verschillende nieuwsbronnen met betrekking tot de syndicale, politieke, economische en sociale actualiteit;
- het beantwoorden en opvolgen van vragen die ons bereiken via de ABVV-website/contact;
- het beheer van het kranten- en tijdschriftenbestand van het federaal ABVV;
- het opvolgen van de wetgeving in het Belgisch Staatsblad voor de studiediensten;
- het beheer van het archief van De Nieuwe Werker/Syndicats en de ABVV-documenten;
- een documentatiecentrum toegankelijk voor studenten en wetenschappers.





Ledenlijst in 2018

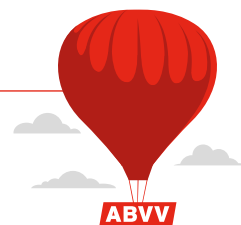
| LEDEN 2018 | AC | BBTK | MWB | ACOD | KADET. | BTB | HORVAL | TOTAAL |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|------------------|
| MEMBRES 2018 | CG | SETCA | CMB | CGSP | CADETS | UBT | HORVAL | TOTAL |
| BRUXELLES-BRUSSEL | 27 355 | 73 778 | 13 152 | 56 766 | 0 | 3 560 | 16 578 | 191 189 |
| VLAAMS BRABANT | 29 401 | 24 280 | 7 477 | 13 120 | 1 648 | 4 049 | 8 021 | 87 996 |
| ANTWERPEN | 42 140 | 39 940 | 13 792 | 26 423 | 14 142 | 12 665 | 13 410 | 162 512 |
| MECH. - KEMPEN | 29 204 | 21 138 | 8 614 | 12 636 | 2 471 | 3 582 | 6 562 | 84 207 |
| W-VLAANDEREN | 41 844 | 25 772 | 16 496 | 17 724 | 16 000 | 6 100 | 13 711 | 137 647 |
| OOST-VLAANDEREN | 53 748 | 36 745 | 16 534 | 24 718 | 4 584 | 5 711 | 12 874 | 154 914 |
| LIMBURG | 34 819 | 25 240 | 15 868 | 12 528 | 833 | 4 105 | 7 097 | 100 490 |
| SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL | 231 156 | 173 115 | 78 781 | 107 149 | 39 678 | 36 212 | 61 675 | 727 766 |
| BRABANT WALLON | 11 676 | 18 414 | 3 330 | 3 166 | 169 | 472 | 2 874 | 40 101 |
| CHARLEROI | 21 191 | 29 150 | 13 642 | 23 641 | 0 | 2 497 | 4 732 | 94 853 |
| MONS | 12 780 | 13 610 | 3 311 | 14 093 | 0 | 768 | 2 570 | 47 132 |
| CENTRE | 15 413 | 15 785 | 5 176 | 7 985 | 0 | 863 | 3 598 | 48 820 |
| WALLONIE PICARDE | 24 366 | 17 462 | 5 180 | 10 279 | 0 | 2 800 | 8 814 | 68 901 |
| LIEGE | 37 602 | 44 154 | 19 622 | 45 910 | 2 996 | 3 527 | 12 536 | 166 347 |
| VERVIERS | 10 132 | 6 385 | 2 912 | 8 909 | 460 | 554 | 4 262 | 33 614 |
| NAMUR | 16 478 | 18 652 | 3 229 | 17 281 | 586 | 954 | 4 162 | 61 342 |
| LUXEMBOURG | 11 180 | 7 460 | 1 674 | 10 117 | 378 | 642 | 4 438 | 35 889 |
| SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL | 160 818 | 171 072 | 58 076 | 141 381 | 4 589 | 13 077 | 47 986 | 596 999 |
| TOTAL - TOTAAL | 419 329 | 417 965 | 150 009 | 305 296 | 44 267 | 52 849 | 126 239 | 1 515 954 |





Ledenlijst in 2019

| LEDEN 2018 | AC | BBTK | MWB | ACOD | KADET. | BTB | HORVAL | TOTAAL |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|------------------|
| MEMBRES 2018 | CG | SETCA | CMB | CGSP | CADETS | UBT | HORVAL | TOTAL |
| BRUXELLES-BRUSSEL | 27 386 | 73 974 | 13 441 | 57 694 | 0 | 3 822 | 16 790 | 193 107 |
| VLAAMS BRABANT | 29 220 | 24 377 | 7 351 | 13 128 | 1 591 | 4 348 | 8 115 | 88 130 |
| ANTWERPEN | 42 676 | 39 152 | 13 771 | 25 244 | 14 196 | 13 526 | 13 505 | 162 070 |
| MECH. - KEMPEN | 28 712 | 21 419 | 8 429 | 12 361 | 1 543 | 3 592 | 6 505 | 82 561 |
| W-VLAANDEREN | 40 340 | 27 340 | 16 812 | 17 335 | 16 598 | 6 200 | 14 129 | 138 754 |
| OOST-VLAANDEREN | 51 187 | 37 390 | 16 292 | 24 973 | 4 476 | 5 867 | 12 716 | 152 901 |
| LIMBURG | 33 742 | 26 820 | 15 538 | 12 516 | 774 | 4 307 | 7 272 | 100 969 |
| SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL | 225 877 | 176 498 | 78 193 | 105 557 | 39 178 | 37 840 | 62 242 | 725 385 |
| BRABANT WALLON | 11 650 | 18 860 | 3 276 | 3 126 | 143 | 487 | 3 140 | 40 682 |
| CHARLEROI | 21 425 | 28 873 | 13 111 | 23 348 | 0 | 2 579 | 4 807 | 94 143 |
| MONS | 12 684 | 13 336 | 3 068 | 14 159 | 0 | 839 | 2 516 | 46 602 |
| CENTRE | 15 127 | 15 595 | 4 937 | 8 056 | 0 | 892 | 3 686 | 48 293 |
| WALLONIE PICARDE | 23 676 | 17 623 | 5 039 | 10 034 | 0 | 2 887 | 9 158 | 68 417 |
| LIEGE | 38 059 | 44 566 | 19 198 | 46 900 | 2 564 | 3 782 | 12 775 | 167 844 |
| VERVIERS | 10 122 | 6 533 | 2 858 | 8 730 | 359 | 552 | 4 315 | 33 469 |
| NAMUR | 17 154 | 18 265 | 3 113 | 17 465 | 522 | 989 | 4 324 | 61 832 |
| LUXEMBOURG | 11 350 | 7 495 | 1 685 | 10 088 | 362 | 650 | 4 342 | 35 972 |
| SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL | 161 247 | 171 146 | 56 285 | 141 906 | 3 950 | 13 657 | 49 063 | 597 254 |
| TOTAL - TOTAAL | 414 510 | 421 618 | 147 919 | 305 157 | 43 128 | 55 319 | 128 095 | 1 515 746 |





Ledenlijst in 2020

| LEDEN 2018 | AC | BBTK | MWB | ACOD | KADET. | BTB | HORVAL | TOTAAL |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|------------------|
| MEMBRES 2018 | CG | SETCA | CMB | CGSP | CADETS | UBT | HORVAL | TOTAL |
| BRUXELLES-BRUSSEL | 28 741 | 75 421 | 13 655 | 57 770 | 0 | 4 200 | 18 556 | 198 343 |
| VLAAMS BRABANT | 30 578 | 26 460 | 7 375 | 13 672 | 1 564 | 4 920 | 9 086 | 93 655 |
| ANTWERPEN | 44 617 | 41 034 | 14 076 | 28 834 | 13 678 | 14 351 | 14 468 | 171 058 |
| MECH. - KEMPEN | 28 814 | 22 526 | 8 490 | 12 257 | 1 542 | 3 685 | 6 802 | 84 116 |
| W-VLAANDEREN | 39 792 | 28 591 | 16 967 | 17 290 | 16 668 | 6 373 | 14 834 | 140 515 |
| OOST-VLAANDEREN | 50 947 | 39 232 | 16 363 | 23 216 | 2 158 | 6 374 | 13 417 | 151 707 |
| LIMBURG | 34 711 | 27 768 | 15 097 | 11 593 | 821 | 4 639 | 7 696 | 102 325 |
| SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL | 229 459 | 185 611 | 78 368 | 106 862 | 36 431 | 40 342 | 66 303 | 743 376 |
| BRABANT WALLON | 11 777 | 20 212 | 3 208 | 3 101 | 144 | 545 | 3 511 | 42 498 |
| CHARLEROI | 21 650 | 29 336 | 12 863 | 24 161 | 0 | 2 656 | 4 813 | 95 479 |
| MONS | 12 678 | 13 512 | 3 179 | 13 997 | 0 | 868 | 2 530 | 46 764 |
| CENTRE | 14 870 | 15 608 | 5 006 | 8 122 | 0 | 961 | 3 853 | 48 420 |
| WALLONIE PICARDE | 23 489 | 17 983 | 5 192 | 10 478 | 0 | 3 072 | 9 929 | 70 143 |
| LIEGE | 37 700 | 46 492 | 19 039 | 47 150 | 1 751 | 4 108 | 13 751 | 169 991 |
| VERVIERS | 10 290 | 6 859 | 2 888 | 8 809 | 307 | 556 | 4 441 | 34 150 |
| NAMUR | 17 084 | 18 748 | 3 121 | 16 674 | 497 | 1 034 | 4 554 | 61 712 |
| LUXEMBOURG | 11 644 | 7 834 | 1 891 | 10 086 | 324 | 733 | 3 937 | 36 449 |
| SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL | 161 182 | 176 584 | 56 387 | 142 578 | 3 023 | 14 533 | 51 319 | 605 606 |
| TOTAL - TOTAAL | 419 382 | 437 616 | 148 410 | 307 210 | 39 454 | 59 075 | 136 178 | 1 547 325 |









WWW.ABVV.BE

Tel.: +32 (2) 506 82 11

E-mail: info@abvv.be



Statutair rapport van het ABVV © april 2022