

Statutair
congres

11-13 december 2014

**NIET
ZONDER
ONS!**

Basistekst

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

INHOUDSTAFEL

Inleiding	5
I. De weg naar kwaliteitsbanen	6
II. De weg naar betere lonen, meer sociale zekerheid en eerlijke fiscaliteit	13
III. De weg naar betere gezondheid en meer veiligheid	17
IV. De weg naar vrije onderhandelingen en vrije vakbondsactie	21
V. De weg naar Europa en naar de wereld	24
VI. De weg naar nieuwe vakbondsstructuren	26

INLEIDING

Betere arbeidsvoorwaarden en meer sociale rechtvaardigheid, daarvoor staat de Algemene Centrale van het ABVV op de bres. Op het statutair congres van 2014 bepalen de militanten van de vakbondscentrale wat die opdracht vandaag precies inhoudt. Wat zijn onze standpunten? Waar willen we naartoe? En hoe pakken we dat aan?

Wij willen de komende jaren onze syndicale actie een nieuw gezicht geven. Onze werking en onze structuren moeten gemoderniseerd worden. We moeten plaats maken voor meer creativiteit en doelmatiger actie. We willen ruimte voor cre-actieve militanten.

We stappen af van de aloude werkwijze van een statutair congres. We pakken onze traditionele congresresoluties anders aan. Er wordt gewerkt met een basistekst die onze maatschappijvisie, onze standpunten en doelstellingen onder woorden brengt. Daar zullen we van uitgaan om een concreet actieplan uit te tekenen dat ons vooruit helpt in onze socialistische strijd voor meer solidariteit, meer rechtvaardigheid en meer democratie. Op ons congres zullen we onze resoluties en onze doelstellingen voor de komende vier jaar vastleggen.

Hier volgt nu onze basistekst.

Wij zetten ons af ons tegen een economisch systeem dat louter gebaseerd is op winsthonger. We verzetten ons tegen het financieel kapitalisme dat oorzaak is van de huidige crisissen. Wij verzetten ons tegen de dominante neoliberale logica die stoelt op buitenissige concurrentie en doorgedreven kostenreductie, ten koste van het sociale bestel. Dat economisch systeem veroorzaakt vandaag onzekerheid en werkloosheid, zwaar en belastend werk met hoge risico's, kleine loontjes en koopkrachtverlies. Onze sociale verwezenlijkingen worden op de helling gezet.

Er is een uitweg. Er wordt genoeg rijkdom geproduceerd om de hele bevolking welvaart en welzijn te geven, hier en in de hele wereld. Daarvoor is solidariteit nodig, herverdeling en sociale bescherming. Daarvoor moeten ook de arbeidsvoorwaarden ingrijpend worden verbeterd. Maar zover geraken we alleen wanneer de krachtsverhoudingen tussen arbeid en kapitaal kantelen in het voordeel van de werknemers. We moeten kracht winnen, vakbondskracht om voluit te kunnen optreden als tegenmacht.

In de volgende hoofdstukken bekijken we onze visie en onze doelstellingen in zes deelonderwerpen.

I. DE WEG NAAR KWALITEITSBANEN

Het gaat de verkeerde kant op met onze jobs. Tijdelijke en onzekere arbeidscontracten, grote flexibiliteit en hoge werktempo's, looninlevering en minder sociale bescherming. Werkgevers vinden bij de overheid gehoor om loon- en arbeidsvoorwaarden naar beneden te halen. Het komt de bedrijfsrendabiliteit ten goede, maar het gaat ten koste van de levenskwaliteit van de werknemers. Jongeren beginnen hun loopbaan met preciaire contracten en blijven ermee zitten, alsof dat nu de normale gang van zaken is. Oudere werknemers moeten langer werken, terwijl niet de minste inspanning wordt gedaan om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

We worden ook geconfronteerd met alsmat meer flexibiliteit, werkdruk en loonmatiging. Het komt de bedrijfswinsten ten goede. Maar het gaat ten koste van de gezondheid van de werknemers.

Er is dus syndicaal weerwerk nodig. Werknemers moeten werkzekerheid krijgen. Zij hebben recht op degelijke lonen. Hun welzijn moet de grootste aandacht krijgen, de zorg voor hun gezondheid en veiligheid, het goede evenwicht tussen hun werk en hun privéleven moet voorop staan.

1. COMMERCIEEL CONTRACT OF ARBEIDSCONTRACT?

Werkkrachten moeten soepel en snel aangetrokken en weer afgestoten kunnen worden. Zo gaat de neoliberale logica die uitsluitend oog heeft voor de rendabiliteit van bedrijven. Daarom wordt werk zoveel als mogelijk uitbesteed. Er worden niet langer werknemers aangeworven, nee, er worden diensten gekocht. Arbeidscontracten maken plaats voor commerciële contracten. De overeenkomst tussen werkgever en werknemer maakt plaats voor de overeenkomst tussen klant en leverancier. De werknemer is niet langer een mens met een job, hij is een onderdeel van een aangekochte dienst. Hij wordt een instrument, zoals een machine die je aan- en uitzet. Loon- en arbeidsvoorwaarden gaan voor de bijl.

Uitbesteding, of outsourcing, mag de regel niet worden. We kunnen de tijd natuurlijk niet terugdraaien, maar we kunnen het fenomeen zo goed als mogelijk in de hand houden. Dat kan door voor werknemers in uitbesteding dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden te eisen als vaste werknemers. Het vereist dat alle werknemers het recht krijgen op syndicale vertegenwoordiging en verdediging, in welk soort bedrijf ze ook werken, groot of klein. In de plaats van meer concurrentie tussen werknemers, willen wij meer solidariteit.

Uitbesteding leidt tot een aantal totale ontsporingen. Die moeten bij voorrang worden aangepakt.

1.1. UITZENDWERK MOET STRIKTER IN DE HAND GEHOUDEN WORDEN

Uitzendwerk neemt buitenissige proporties aan. Tijdelijk werk wordt voorgesteld als normaal. Onzekerheid, hogere gezondheidsrisico's door gebrek aan ervaring, minder rechten, werknemers moeten het er maar voor lief bijnemen. Het hele circuit wordt nog versterkt nu werkgevers uitzendwerk mogen aanwenden om mensen te rekruteren, onder de noemer van het instroommotief.

Uitzendwerk moet strikt in de hand worden gehouden. Vakbondsvertegenwoordigers moeten de middelen en mogelijkheden krijgen om het gebruik van uitzendwerk in hun bedrijf in het oog te houden. Zij moeten ook in staat gesteld worden uitzendkrachten te vertegenwoordigen en te verdedigen.

Uitzendkrachten moeten meer rechten krijgen. Zij moeten een arbeidsovereenkomst ontvangen op het moment waarop zij beginnen te werken. Hun uitzendopdrachten moeten altijd meetellen voor hun anciënniteit. Als bedrijven uitzendwerk gebruiken om te rekruteren moeten ze ook verplicht worden uitzendkrachten vast aan te werven. De jaarlijkse Dag voor de Rechten van Uitzendkrachten is een uitstekend middel om dergelijke eisen in de verf te zetten en om misbruiken onder de aandacht te brengen.

Maar we moeten ook naar onszelf durven kijken. Bestaande rechten moeten op de werkvloer beter worden gerespecteerd. Onze militanten moeten de middelen die ze ter beschikking hebben beter leren gebruiken. Zij moeten hun syndicale praktijken bijspijkeren. Tijdelijke werknemers zijn ook volwaardige werknemers. Syndicalisten mogen geen verschillen in de hand werken.

1.2. EUROPESE DETACHERING MOET EERLIJK GEBEUREN

De detachering van werknemers in de Europese Unie is bijzonder slecht geregeld. Europeanen gaan naar het buitenland werken om hun lot te verbeteren. Maar wettelijke arbeidsvoorwaarden worden niet gerespecteerd. Ze krijgen een veel te laag en soms helemaal geen loon. Hun huisvesting is erbarmelijk. Dit is mensonterende sociale dumping. Dit is moordende concurrentievervalsing.

Europa moet zijn regelgeving grondig bijspijkeren. Buitenlandse werknemers moeten op zijn minst de lonen en arbeidsvoorwaarden krijgen die in het gastland van kracht zijn en moeten bijdragen tot de sociale zekerheid in hun land. Alle vormen van fraude moeten bestreden worden en dat vraagt meer middelen voor controle en betere samenwerking tussen de landen van de Europese Unie. Wie schuldig wordt bevonden aan misbruiken moet strenger gestraft worden.

Hiermee gaat het alleen over de toepassing van de bestaande regelgeving. Maar voor ons moeten de voorwaarden van detachering veel verder gaan. Er mag helemaal geen verschil en dus ook geen discriminatie en arbeidsconcurrentie zijn. Gedetacheerde werkkrachten moeten niet alleen recht krijgen op onze lonen en arbeidsvoorwaarden, ze moeten ook onze sociale zekerheid genieten. Werkgevers en gedetacheerde werknemers moeten dezelfde sociale bijdragen betalen die gelden voor Belgische werknemers. Op die manier wordt de controle van het hele circuit ook veel makkelijker.

1.3. ONDERAANNEMING MOET OOK VOOR GOEDE JOBS ZORGEN

Onderaanneming neemt vele vormen aan. Vaak onwettelijke, bij terbeschikkingstelling bijvoorbeeld. Of bij schijnzelfstandigen. De misbruiken kunnen maar moeilijk bestreden worden. Vakbonden krijgen er moeilijk vat op. Inspectiediensten missen de mankracht om de praktijken systematisch op te sporen.

Werk wordt ook uitbesteed tegen veel te lage prijs. De goedkoopste aanbieder krijgt de opdracht. Daar komen prijsoorlogen van die alleen kunnen gewonnen worden met armzalige lonen, onhoudbare prestatiedruk en werk van slechte kwaliteit.

De remedies liggen voor de hand. Inspectiediensten moeten meer personeel en meer financiële middelen krijgen. Inspectie moet ook in Europees verband gebeuren. Overlegorganen in een bedrijf moeten bevoegd zijn voor alle werknemers, ook voor de werknemers in onderaanneming. Vakbondsdelegees spelen hier een cruciale rol.

Daarnaast moet de overheid het goede voorbeeld geven. Bij de toekenning van overheidsopdrachten moet niet alleen gezocht worden naar de allerlaagste prijs. Er moeten wettelijke criteria komen die openbare aanbestedingen in goede banen houden. Privébedrijven die een opdracht krijgen moeten ook garanderen dat ze voor goede lonen en arbeidsvoorwaarden zorgen, dat ze milieunormen en ethische regels respecteren. Bedrijven die de sectorale regels niet respecteren en daarop betrap worden kunnen geen overheidsopdrachten meer krijgen en moeten tijdelijk worden uitgesloten.

2. FLEXIBILITEIT OF WELZIJN VAN DE WERKNEMERS?

Werkgevers roepen om alsmaar meer flexibiliteit. Meer overuren tegen een minimale kostprijs, meer preciaire contracten, vlottende werktijden, soepele deeltijdse arbeidscontracten, het gebruik van tijdelijke werkloosheid: alles is goed om vrij over arbeidskrachten te kunnen beschikken.

Europese regelgeving en Belgische wetten werken die flexibiliteit fors in de hand. Het maakt ons werk op het terrein dubbel zo moeilijk. Werkgevers krijgen hun zin, sociaal overleg gaat over boord.

Er moet opnieuw ernstig sociaal overleg zijn over de arbeidsuren. Arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur moeten de regel blijven. Flexibiliteit moet in de hand worden gehouden. Er kan maar sprake van zijn als er akkoorden over worden gesloten met de werknemersvertegenwoordigers.

Dagcontracten in het uitzendwerk en contracten van minder dan 3 uur per dag of 15 uur per week zijn overdrijvingen die niet kunnen.

Bedrijven die misbruik maken van tijdelijke werkloosheid mogen geen fiscale voordelen krijgen.

Bedrijven die een beroep doen op overuren en er niet voor zorgen dat die ook gerecupereerd worden, ontszeggen werkzoekenden de toegang tot een job. Het fiscale voordeel voor overuren moet gestopt worden.

3. LEVEN OM TE WERKEN OF WERKEN OM TE LEVEN?

Beter presteren, meer produceren, werknemers moeten alles op alles zetten voor hun job. Onhoudbare werktempo's en stress komen er uit voort. Het kost de grootste moeite het beroep en het privéleven evenwichtig met elkaar te combineren. Die druk moet van de ketel. Mensen moeten meer tijd krijgen voor zichzelf. En arbeid moet leefbaarder worden door hem beter te verdelen. Goed voor wie werkt. En goed voor wie werk zoekt. Er zijn ook werknemers die de mogelijkheid moeten krijgen vroeger te stoppen met werken.

In zeer veel gevallen is collectieve arbeidsduurvermindering zonder loonverlies het goede antwoord op die nood. Dat moet samengaan met compenserende aanwervingen. De overheid moet die arbeidsduurvermindering aanmoedigen.

Tijdskrediet kan het best als collectief onderhandeld systeem tot stand gebracht worden. Er moet voor overeenstemmende vervanging worden gezorgd.

De tijdspaarrekening is geen goede oplossing voor het probleem. Het systeem geeft de indruk de werknemers meer vrije keuze over hun beroepsleven te laten, maar het komt neer op grote flexibiliteit voor de ganse duur van de loopbaan.

4. INDUSTRIEJOBS SCHRAPPEN OF INDUSTRIE ONTWIKKELEN?

Er gaan heel veel banen verloren in de industrie, in ons land en in heel Europa. Ondernemers verhuizen hun bedrijven en hun investeringen naar lageloonlanden. Ze betalen niet eens de overheidssteun terug die ze bij ons kregen. Het bloedbad blijft maar duren en politieke bewindvoerders vinden er geen oplossing voor.

Wij willen niet werkeloos toekijken. Bij de vele sluitingen en herstructureringen zoeken wij met syndicale koppigheid hoe ontslagen vermeden kunnen worden.

Dat volstaat natuurlijk niet. Ons land en bovenal ook Europa moeten de industriële activiteit in stand houden en ontwikkelen. Er is een industrieel beleid nodig dat stimulansen geeft aan een milieuvriendelijke industriële productie. Er moet een duurzame industrie komen die opnieuw voor tewerkstelling zorgt.

5. VALSE CONCURRENTIE OF SECTORALE SOLIDARITEIT?

Loon- en arbeidsvoorwaarden worden per sector vastgelegd. Daarvoor dient het sectoraal sociaal overleg. Sectorale afspraken zorgen voor solidariteit. Werknemers uit grote en kleine ondernemingen verbeteren samen hun arbeidsomstandigheden.

Maar dan moeten werkgevers hun bedrijf wel in de gepaste sector onderbrengen. Al te vaak gebeurt dat niet. Er wordt gekozen voor een verkeerd paritair comité, met minder gunstige arbeidsvoorwaarden. Het is een vorm van concurrentievervalsing waar de werknemers het prijskaartje van betalen.

Die praktijken moeten stoppen. De wet van 1968 over de toekenning van een paritair comité moet verduidelijkt worden. De Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen moet kunnen beslissen of een onderneming tot het juiste paritaire comité behoort. Vakbonden moeten in beroep kunnen gaan tegen betwistbare toewijzingen van paritaire comités. Wanneer een bedrijf overstapt naar een ander paritair comité, mogen de werknemers daar geen loon- of arbeidsvoorwaarden door verliezen.

De Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen moet meer middelen krijgen om de werking van de paritaire comités te verbeteren.

6. DISCRIMINATIE OF GELIJKE RECHTEN?

Wij accepteren geen discriminaties op de arbeidsmarkt. Wij willen voor iedereen gelijke rechten. Wij bestrijden de discriminatie van mensen vanwege hun buitenlandse afkomst, hun statuut, geslacht of godsdienstige overtuiging. Wij komen op voor de integratie van werknemers met een handicap in de bedrijven.

Discriminatie leidt tot verdeeldheid. Als werknemers verschillende rechten hebben kunnen ze makkelijker tegen elkaar uitgespeeld worden. Wat ons verdeelt, verzwakt ons. Strijden tegen discriminatie en voor gelijke rechten is belangrijk voor alle werknemers.

6.1. EEN GELIJK STATUUT VOOR ALLE WERKNEMERS

De discriminaties tussen arbeiders en bedienden moeten volledig verdwijnen. Zover zijn we bijlange nog niet. Vier punten blijven voor ons bovenaan de agenda staan.

Arbeiders hebben een collectief systeem voor de betaling van het vakantiegeld. Het houdt rekening met alle brutolonen. Dat systeem moet veralgemeend worden voor alle werknemers. Er kan in geen geval sprake van zijn dat een nieuw systeem leidt tot een verlaging van het vakantiegeld.

Het is onaanvaardbaar dat er nog altijd werknemers gediscrimineerd worden door de nieuwe ontslagregeling. De regering moet werk maken van volledig geharmoniseerde, gelijke opzegtermijnen. Trouwens, in de sectoren moet opnieuw vrij kunnen onderhandeld worden over betere opzegtermijnen. En het moet mogelijk gemaakt worden aanvullende vergoedingen te betalen bij ontslag.

Tegen de sociale verkiezingen van 2020 moet er voor elke sector nog één enkel paritair comité bevoegd zijn.

Werkgevers en werknemers moeten snel beginnen te onderhandelen over alle overblijvende knelpunten van het eenheidsstatuut. Het gaat dan onder meer over het gegarandeerd maandloon, de loonbetaling en de collectieve betrekkingen.

6.2. EEN GENDERBELEID TEN GUNSTE VAN ALLE WERKNEMERS

De strijd voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen moet worden voortgezet. Op de arbeidsmarkt blijven discriminaties bestaan, zowel inzake de toegang tot werk als inzake de lonen. We blijven daar actie tegen voeren. Wij staan een genderbeleid voor om discriminaties weg te werken.

In de Algemene Centrale moet de Gendercommissie verder worden uitgebouwd. Het federale Vrouwenbureau van het ABVV moet blijven bouwen op het genderidee. Campagnes zoals Equal Payday moeten voortgezet worden, met de medewerking van het hele ABVV.

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen moet op de agenda komen van het sectorale overleg. Onze vakcommissies moeten zich daar op voorbereiden. Drie aandachtspunten staan voorop. Vrouwen moeten vlotter toegang krijgen tot voltijdse banen. Hun moeilijke situatie bij deeltijds werk moet worden aangepakt. Het moederschaps- en vaderschapsverlof zonder loonverlies moet verlengd worden. Er moeten mensen, middelen en tijd worden vrijgemaakt voor betere kinderopvang.

Zwangere vrouwen moeten zo lang mogelijk aan het werk kunnen blijven. Daar bestaat een wettelijk stappenplan voor. Alleen als het niet anders kan mogen zij tijdelijk naar huis gestuurd worden. Werkgevers moeten dat respecteren. En zwangere vrouwen die preventief verwijderd worden van de werkplek moeten een vergoeding krijgen van 100% van hun niet-geplafonneerd loon. Er is vooruitgang op dat vlak, maar nog geen volwaardige regeling.

6.3. WERK VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

Werknemers met een handicap moeten hun plaats krijgen in de bedrijven. Daarvoor moeten minimumquota worden ingesteld. Daarvoor moet er ook gezorgd worden voor aangepaste werkposten die werknemers met een handicap de mogelijkheid geven zich voluit te ontplooiën. Werkgevers die daar onvoldoende voor doen moeten een bijdrage storten in een fonds dat de integratie van deze werknemers bevordert.

6.4. TEGEN DISCRIMINATIE VANWEGE AFKOMST

In ons land is het armoederisico veel groter bij mensen van buitenlandse origine dan bij mensen van Belgische origine. Eén kind op drie van vreemde origine leeft in ons land onder de armoededrempel. Vergeleken met andere landen is in België de afkomst nog altijd veel meer aanleiding tot discriminatie. Dat moet veranderen.

6.5. TEGEN DISCRIMINATIE VAN SYNDICALISTEN

Zowel in ons land als elders in de wereld zijn syndicalisten het slachtoffer van discriminaties. Bij ons gebeurt dat bedekt en heimelijk. Discriminatie in maatpak. Maar in tal van landen gaat dat gepaard met bruto geweld. Discriminatie met de wapenstok. Vakbondsleden en militanten die openlijk voor hun mening uitkomen en gebruik maken van syndicale vrijheden zijn al te vaak het slachtoffer van intimidatie, ontslag of agressie. Dat moet stoppen.

7. TER PLAATSE TRAPPELEN OF LEVENSLANG LEREN?

Alle werknemers moeten de kans krijgen om levenslang te leren. Ter plaatse blijven trappelen kan vandaag niet meer. Zij moeten hun intellectuele en technische mogelijkheden kunnen ontwikkelen. Dat opent de weg naar emancipatie. Dat is het eerste doel van vorming en opleiding. Dus niet het verhogen van de productiviteit zoals werkgevers doorgaans denken.

Overheden en bedrijven investeren onvoldoende in het levenslang leren. Veel scholen verkeren in een betreurenswaardige toestand, er wordt voortdurend bespaard, de reputatie van het technisch en beroepsonderwijs gaat erop achteruit. Bij de werkgevers is het zo mogelijk nog erger. In weerwil van hun beweringen investeren zij minder dan 1,9% van de loonmassa in de opleiding van de werknemers.

De overheden moeten onderwijs en levenslang leren veel krachtadiger ontwikkelen. Zij moeten de initiatieven voor permanente vorming ook financieel aanmoedigen. Veeleer dan de kwantiteit te subsidiëren, moet het subsidiëren van een kwalitatief aanbod voorop staan.

Elke werknemer moet minstens 5 dagen opleiding per jaar krijgen. Deze opleidingen moeten aan de behoeften van de werknemers beantwoorden en in overleg met de werknemersvertegenwoordigers worden uitgewerkt.

Werknemers met een lage scholing of met weinig professionele vaardigheden moeten heel speciaal aandacht krijgen. Zowel de overheid als onze vakbondsbeweging moeten de alfabetiseringsinitiatieven steunen.

Het betaald educatief verloop moet worden gevrijwaard en verder ontwikkeld.

II. DE WEG NAAR BETERE LONEN, MEER SOCIALE ZEKERHEID EN EERLIJKE FISCALITEIT

Bedrijven strijken rijkelijke winsten op. De rijkdom die we maken met onze arbeid gaat hoofdzakelijk naar multinationals en aandeelhouders. Bedrijven krijgen er nog eens allerlei voordelen en kortingen bovenop. Er blijft steeds minder over voor fatsoenlijke lonen en goede sociale bescherming. Over loonsverhogingen mag niet eens meer vrij worden onderhandeld.

Dat kan zo niet langer. We hebben opnieuw vrije loononderhandelingen nodig. De sociale zekerheid moet weer sterk worden gemaakt. En ons belastingstelsel moet hervormd worden om voor eerlijke herverdeling te kunnen zorgen.

1. VOOR BETERE LONEN

De lonen staan onder druk. De regering en de Europese Commissie houden de lonen strak in de hand en beknotten de vrije onderhandelingen over loonsverhogingen. Werkgevers grijpen die kans om alle looneisen te verwerpen. Ook de automatische indexering van lonen en uitkeringen ligt onder vuur. Eenzijdige ingrepen van de regering vertraagden de indexstijgingen.

De indexering van lonen en sociale uitkeringen moet de koopkracht in stand houden. Het mag niet zijn dat het systeem gemanipuleerd wordt uit politieke overwegingen. Overigens bestaat er vandaag gevaar voor deflatie.

Prijzen mogen niet louter afhangen van de wet van vraag en aanbod. De overheid moet ingrijpen als dat nodig is. Zij moet de prijzen van levensnoodzakelijke goederen en diensten onder controle houden zodat ze voor iedereen betaalbaar blijven, werkenden en niet-werkenden.

Om de vrijheid in de loononderhandelingen te herstellen moet de loonnorm verdwijnen, en ook de strikte controles op sociale akkoorden die daaruit voortvloeien. Het is trouwens onaanvaardbaar dat de bestaande wet op de loonnorm zou herzien worden, precies om de onderhandelingsvrijheid nog verder aan banden te leggen.

Er mogen niet langer werkende armen bestaan. Daarom moeten de bruto minimumlonen worden opgetrokken.

Om looneisen kracht bij te zetten moeten ze een bredere steun krijgen. Er moeten gemeenschappelijke Europese eisen tot stand komen, ook sectoren moeten

gemeenschappelijk eisen stellen. Daar moeten we voort aan bouwen, vanuit Europese ondernemingsraden, vanuit sectorale looncoördinaties.

Wij zijn geen voorstander van extralegale voordelen die vrijgesteld zijn van sociale bijdragen en belastingen. Dat zet onze sociale zekerheid en al onze maatschappelijke voorzieningen op de helling.

We staan ook bijzonder kritisch tegenover beloningssystemen die gebaseerd zijn op de rendabiliteit of op een ander bedrijfsresultaat. Een loon moet een vast inkomen zijn dat de werknemer stabiliteit bezorgt. Beloningen zijn er nu eens wel, dan eens niet.

2. VOOR EEN BETERE HERVERDELING VAN DE RIJKDOM

Werk is niet langer een bescherming tegen armoede. Tegelijk heeft onze sociale zekerheid de grootste moeite om voor bescherming te zorgen. Het probleem is vooral te wijten aan de slechte verdeling van de geproduceerde rijkdom. Die gaat omhoog, maar het aandeel van de werknemers gaat omlaag. Alleen de allerrijksten halen hun profijt. Dat moet keren, er moet een eind komen aan de ongelijkheid.

Het behoud van de index, de vrijheid om te onderhandelen over loonsverhogingen, de instelling van Europese minimumlonen, de versterking van de sociale zekerheid, en een eerlijke belasting op alle inkomens, dat zijn de instrumenten die we nodig hebben om de rijkdom beter te verdelen.

3. VOOR EEN STERKERE SOCIALE ZEKERHEID

Onze sociale zekerheid behoedt mensen die tegenslag hebben voor armoede. Maar het solidaire systeem wordt onder vuur genomen. Het wordt opgesplitst, met de regionalisatie van de kinderbijslag, van de gezondheidszorg en gedeeltelijk ook van het tewerkstellingsbeleid. Het krijgt ook minder middelen. De werkgevers moeten steeds minder bijdragen aan de sociale zekerheid.

Wij kiezen duidelijk stelling voor meer en niet voor minder sociale zekerheid.

De sociale zekerheid moet een federaal, solidair systeem blijven. We verzetten ons tegen elke vorm van regionalisering. Tegelijk vechten wij alle vooroordelen aan die separatisten de wereld insturen over werkzoekende of werkende medeburgers in het noorden, het centrum of het zuiden van ons land. De solidariteit tussen alle werknemers is een fundamentele voorwaarde voor een goede en sterke sociale zekerheid.

Inkomsten uit kapitaal moeten mee bijdragen tot de financiering ervan. Het is onaanvaardbaar dat werkgevers minder bijdragen tot de sociale zekerheid, tenzij ze zorgen voor nieuwe werkgelegenheid.

Een stevige sociale zekerheid moet oog hebben voor alle nieuwe noden en behoeften die zich voordoen door de demografische evolutie en door de snelle verandering van onze samenleving.

Wij willen ook dat het recht op sociale zekerheid geïndividualiseerd wordt en dat de afgeleide rechten behouden blijven.

De sociale uitkeringen moeten integraal gekoppeld worden aan de stijgende welvaart. Er is ook een inhaalmanoeuvre nodig om het huidige welvaartspeil bij te benen.

Wettelijke pensioenen moeten omhoog en zijn voor ons prioritair. Daarvoor is een nieuwe berekeningswijze nodig en moeten de pensioenen geharmoniseerd worden op 75%. Het moet ook mogelijk worden gemaakt een pensioen te cumuleren met de schadeloosstellingen voor een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

De jacht op werkzoekenden moet stoppen. In plaats van mensen te straffen die geen werk vinden moeten werkgevers bestraft worden die geen werk meer geven. We moeten komaf maken met het beeld van de 'werkloze profiteur': het probleem zit bij de creatie en het in stand houden van jobs, niet bij het zoeken naar werk.

De gezondheidszorg moet zijn kwaliteit behouden en open staan voor iedereen, op voet van gelijkheid, in welk gewest men ook woont, hoe hoog of laag het inkomen ook is. Wij wijzen de privatisering van de ziekteverzekering af, wij vechten hogere kosten voor de patiënten aan. De artsenhonoraria moeten beperkt worden. In ieder geval is het totaal onaanvaardbaar dat privéverzekeraars mensen met een wankelende gezondheid hogere premies aanrekenen of zelfs helemaal uitsluiten.

4. VOOR EEN EERLIJK BELASTINGSYSTEEM

Een goed fiscaal stelsel zorgt voor een rechtvaardige verdeling van de rijkdom. Daar zijn we vandaag ver van verwijderd. Zolang grote vermogens weinig of niets betalen voor de noden van de gemeenschap zit het fout. Grondig fout.

Wij verdedigen het idee van een globalisering van de inkomsten en wij willen een progressieve belasting daarop. Ondernemingen moeten meer bijdragen, afhankelijk van hun winsten. Dat is een eerlijke manier om de middelen voor de sociale zekerheid en voor al onze collectieve voorzieningen te verhogen.

Wij pleiten ook voor de instelling van een geharmoniseerd fiscaal beleid in Europa.

Wij verzetten ons tegen de notionele interestaftrek en tegen alle fiscale en sociale gunsten aan bedrijven, als daar geen investeringen en geen werkgelegenheid tegenover staat.

Loonsubsidies voor ploegenarbeid, nachtarbeid en overuren zijn de wereld op zijn kop. Werktijden die voor niets en voor niemand goed zijn worden door de overheid aangemoedigd. Zodanig dat ze in sommige gevallen goedkoper worden dan gewoon dagwerk. Dat is volstrekt verwerpelijk.

Wij blijven ook tegenstanders van indirecte belastingen, zoals de btw. Iedereen moet evenveel betalen, maar iedereen verdient niet evenveel. In de plaats daarvan zijn wij voorstander van de globalisering van inkomsten en van progressieve belastingen. In ieder geval moet de BTW op levensnoodzakelijke goederen naar beneden.

De strijd tegen de fiscale fraude ten slotte moet opgedreven worden. Daar moeten meer mensen en meer middelen voor worden ingezet. Bovendien moeten fraudeurs streng worden gestraft, zonder hen de keuze te laten hun fout in der minne te regelen.

III. DE WEG NAAR BETERE GEZONDHEID EN MEER VEILIGHEID

Er blijven op het werk nog altijd risico's voor de gezondheid bestaan. Beroepsziekten blijven hun tol eisen. Verscheidene jaren al doen werkdruk en stress hun opmars. Veiligheid kan nog altijd beter. Het leven is zo kostbaar dat geen inspanning groot genoeg is om het te beschermen.

Onze arbeidsorganisatie moet grondig hervormd worden. Meer preventie, meer vorming en meer controle moeten de arbeidsongevallen en beroepsziekten terugdringen. Werknemers die getroffen worden door ziekte of ongeval moeten financieel volledig en snel beschermd worden.

Het eindeloopbaandossier stond met de vorige regering en haar neoliberale besparingspolitiek geregeld in de kijker. We hebben krachtadig actie gevoerd tegen de ingrepen in de pensioenen, de brugpensioenen en de eindeloopbanen. Die maatregelen zijn onrechtvaardig en discriminerend: de voornaamste slachtoffers ervan zijn werknemers die een belastend beroep uitoefenen en die vaak ook minder gekwalificeerd en slechter betaald zijn.

1. AANDACHT VOOR MEER GEZONDHEID

Het is onaanvaardbaar dat de werknemers hun gezondheid moeten opofferen om hun brood te verdienen. De arbeidsomstandigheden die schadelijk zijn voor de gezondheid zijn genoegzaam bekend. Veel beroepen zijn zwaar en belastend. En er is de ploegenarbeid en het nachtwerk. In plaats dat daar remedies tegen worden gezocht, wordt het met de dag erger. Want het wordt moeilijker gemaakt om vroeger te stoppen met werken. En ploegen- en nachtarbeid worden aangemoedigd door ze goedkoper te maken.

Met de vele zware beroepen die in onze vakbondscentrale verenigd zijn zetten we ons daar tegen af.

In allereerste instantie moeten de arbeidsvoorwaarden verbeterd worden. Werk moet gezond worden gemaakt. Dat is altijd beter dan remedies achteraf. De kwaal moet bij de wortel worden aangepakt.

De bestaande brugpensioenstelsels die ondertussen omgebouwd werden tot Stelsels van Werkloosheid met Bedrijfstoelage (SWT) moeten integraal in stand worden gehouden. Tegelijk moet er een vervroegd pensioen worden ingesteld, speciaal voor werknemers die een volledige loopbaan onmogelijk kunnen halen. We noemen het een gezondheidspensioen.

De aanzienlijke belastingkortingen die bedrijven krijgen voor ploegenwerk, nachtwerk en overuren, moedigen ongezond werk aan. Deze ziekmakende overheidssteun moet stoppen.

Er moet een overstapfonds worden opgericht. Een interprofessioneel fonds dat gespekt wordt door de werkgevers. Het moet het loonverschil bijpassen voor de ploeg- en nachtarbeiders die overstappen naar dagwerk of die werkloos worden.

Het kan niet zijn dat een niet-recurrent voordeel in het kader van cao 90 afhankelijk wordt gemaakt van een vermindering van de arbeidsongevallen of afwezigheidsdagen. Dit spoort aan om minder aangiften te doen, niet om goede voorzorgen te nemen.

De actie voor gezond werk vereist informatie en sensibilisering. Vakbondsmilitanten moeten de nodige bagage krijgen om te onderhandelen over betere arbeidsvoorwaarden. Politieke partijen moeten ertoe aangezet worden de zaak ter harte te nemen. De Algemene Centrale heeft in dit verband initiatieven genomen. Zo onder meer werd de denkgroep Tripalium in het leven geroepen, die vertegenwoordigers van onze studiedienst samenbrengt met academici.

2. AANDACHT VOOR MEER PREVENTIE

Beter voorkomen dan genezen. Preventie van ongevallen en ziektes is de allereerste voorwaarde voor een goede arbeidsorganisatie. Vakbondsmilitanten hebben daar ook hun zeg in, zowel in hun bedrijf als op het sectorale niveau.

Wij vragen dat er een nationaal en ook Europees preventiebeleid wordt uitgetekend, met dwingende regels en richtlijnen voor de bedrijven. We sporen onze Europese vakbondsfederaties ertoe aan om daar werk van te maken.

We moeten ook alles in het werk stellen om de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk onafhankelijk te maken van de bedrijven. Het politieke bestel moet ertoe aangespoord worden een fonds op te richten waar de werkgevers verplicht moeten toe bijdragen. Dit zou de autonomie garanderen van de geneesheren van de externe diensten.

Daarnaast moeten wij het milieu- en energiebeleid van de ondernemingen nauwgezet in de gaten houden. Daarvoor moeten we meer kennis en expertise in huis halen.

3. AANDACHT VOOR MEER VEILIGHEID

In 2012 werden ruim 135.000 arbeidsongevallen opgetekend, waarvan 67 met een dodelijke afloop. In datzelfde jaar waren er ook meer dan 22.000 ongevallen op de weg naar en van het werk, waarvan 114 dodelijk. Je job betalen met je leven, niemand wil dat. Als rendabiliteit en productiviteit boven alles gaan, loopt het mis.

Wij veroordelen met klem de praktijken van werkgevers die hun werknemers onder druk zetten om arbeidsongevallen niet aan te geven. Op die manier stijgen verzekeringspremies niet, zijn er geen ziekte-dagen en bewaakt het bedrijf zijn goede naam. De werknemer is de dupe. Statistieken worden vervalst en geven dus foute signalen voor het preventiebeleid. Hiertegen moet voort campagne worden gevoerd, in het Fonds voor Arbeidsongevallen, bij de publieke opinie en op het politieke forum.

De werkhervatting en het aangepaste werk voor slachtoffers van arbeidsongevallen moet veel beter worden geregeld. De wetgeving moet verduidelijkt worden, werkgevers en verzekeringsmaatschappijen kunnen die nu te vlotjes naar hun hand zetten. Het stijgend aantal dossiers over arbeidsongevallen die niet erkend worden is even veelzeggend als zorgwekkend. Bovendien blijken wel wat verzekeringsmaatschappijen controles van het fonds te belemmeren. Wij zijn in dergelijke gevallen voorstander van administratieve boetes. Er is nood aan meer veiligheids- en gezondheidsinspecties met sanctionerende bevoegdheden.

De werknemer moet het initiatief in handen hebben om een aangepast werk te vragen, niet de werkgever of de verzekeraar. De arbeidsgeneesheer en de behandelende geneesheer moeten hun goedkeuring geven. De werknemer moet hetzelfde inkomen blijven krijgen. Er moet ook bijzondere aandacht gaan naar mensen die blijvende letsels opliepen.

Preventie en bescherming tegen arbeidsongevallen moet er zijn voor alle werknemers. Er zijn te grote verschillen op dat vlak tussen de sectoren. Wankele arbeidscontracten spelen zeker een kwalijke rol. Uitzendkrachten lopen opvallend meer gevaar. Dat is ronduit revolterend.

4. AANDACHT VOOR EEN BETERE ERKENNING VAN DE BEROEPSZIEKTEN

Beroepsziekten zijn geen onvermijdelijk natuurverschijnsel. Je kunt ze verhinderen. Maar dan moeten ze wel allemaal herkend en erkend worden. En moeten de werkgevers ook hun volle verantwoordelijkheid nemen.

Het begrip 'onverschoonbare fout' moet in het Belgisch recht worden opgenomen. Werkgevers die hun verantwoordelijkheid in de wind slaan bij de bestrijding van beroepsziekten mogen niet vrijuit gaan.

Er moet meer informatie verzameld worden over beroepsziekten om het preventiebeleid doelgerichter te maken.

Er moet gesleuteld worden aan de werking van het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ). Nieuwe ziekten moeten vlotter erkend worden voor schadeloosstelling. De dienstverlening moet beter worden bekendgemaakt. Dossiers moeten sneller worden afgehandeld. Wij willen voor iedereen een werknemersfiche die de risico's van elke job in kaart brengt en die het mogelijk maakt ieders gezondheid in het oog te houden.

Arbeidsgeneeskunde wordt commercie. Dat is een kwalijke trend die het gezondheidsbeleid niet ten goede komt. Wij veroordelen dat.

Asbest blijft onze aandacht vragen. Alle ziekten die verband houden met een blootstelling aan asbest moeten erkend worden. Getroffen werknemers moeten een schadeloosstelling krijgen. Werknemers die asbest verwijderen moeten beter worden geïnformeerd over de noodzakelijke preventiemaatregelen. Er is ook meer controle nodig want de regels worden vaak niet nageleefd.

IV. DE WEG NAAR VRIJE ONDERHANDELINGEN EN VRIJE VAKBONDSACTIE

De syndicale actie maakt het mogelijk de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren. We hebben het recht, we hebben de vrijheid om dat te doen. Alleen wordt dat vandaag betwist door werkgevers en neoliberale politieke krachten. Acties worden aan banden gelegd, beschermde vakbondsafgevaardigden worden geheel ten onrechte ontslagen, in het sociaal overleg wordt vakbonden het zwijgen opgelegd. De vraag om werknemers in kleinere bedrijven ook het recht te geven op vakbondsvertegenwoordiging wordt afgewezen.

We binden de strijd aan tegen de aantasting van dit grondrecht. We komen op voor onze vakbondsvrijheden, voor ons inspraakrecht in het sociaal overleg, voor het recht van alle werknemers op een democratische vertegenwoordiging.

1. EEN VAKBOND, MAG DAT NOG?

Vakbondsmilitanten moeten vrij de rechten van de werknemers kunnen verdedigen. Vakbonden moeten vrij actie kunnen voeren met de werknemers. En vakbondsvertegenwoordigers moeten beschermd worden tegen ontslag om hun taak in alle vrijheid te kunnen uitvoeren.

1.1. STAKINGSVRIJHEID

Staken is een fundamenteel recht. Regelmatig grijpen werkgevers naar juridische middelen om stakingsacties te verbieden. Politieke krachten van neoliberale komaf applaudisseren vanop de tribunes. Zij eisen minimumdiensten, met de bedoeling het stakingsrecht aan banden te leggen.

Wij bijten terug en geven geen vingerbreed toe. We trekken aan de kar in de commissie syndicale vrijheden van het ABVV. Er is nood aan informatie en sensibilisering.

De stakingsvrijheid moet integraal in stand worden gehouden.

Belangrijk in dit verband is dat het verbod op uitzendcontracten tijdens stakingen in stand blijft en nageleefd wordt. Ook andere groepen werknemers, zoals die onder 'artikel 60', of arbeidszorgmedewerkers, mogen niet ingezet worden om stakingen te breken.

1.2. BESCHERMING VAN DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS

Werkgevers schrikken er niet voor terug bijzonder hoge bedragen neer te tellen om werknemersvertegenwoordigers te ontslaan. Met de macht van het geld kopen ze de wettelijke bescherming van syndicalisten af. Wie onterecht werd ontslagen krijgt maar heel zelden zijn functie terug. Overigens worden vakbondsafgevaardigden niet op dezelfde manier beschermd als vertegenwoordigers in ondernemingsraden en CPBW's.

De wet van 1991 over de bescherming van werknemersvertegenwoordigers moet scherper worden gesteld. Ontslagprocedures moeten strikt worden nageleefd. Wie ten onrechte wordt ontslagen moet het recht krijgen om zijn functie terug te eisen.

De bescherming moet voor alle vakbondsmandaten gelijkgesteld worden, op het beste niveau.

Wij blijven fel gekant tegen het toekennen van rechtspersoonlijkheid aan onze vakbondsbeweging. De vrijheid om actie te voeren zou er fors door worden uitgehold. We willen ook de afschaffing van de strafrechtelijke wetsartikelen die het mogelijk maken syndicalisten te vervolgen wanneer die oproepen tot acties en blokkades.

2. SOCIAAL OVERLEG, KAN DAT NOG?

Het sociaal overleg wordt onderuit gehaald. Werkgevers onderhandelen niet meer over de eisenpakketten van werknemers, maar over hun eigen eisenpakketten. Krijgen ze hun zin niet, dan snelt de regering hen ter hulp. Europa sleutelt zonder veel inspraak aan het arbeidsrecht en de sociale relaties. Alles moet in het teken staan van deregulering, vrije markt, wereldwijde concurrentie. Collectieve arbeidsovereenkomsten moeten plaats ruimen voor individuele afspraken tussen werkgever en werknemer. Sociale overlegorganen krijgen zo weinig mogelijk informatie, dan kunnen ze ook niet in de weg staan.

De krachtsverhoudingen moeten rechtgetrokken worden. Wij moeten onze plaats heroveren in het sociaal overleg. Er moet opnieuw onderhandeld worden over sociale vooruitgang.

Overlegorganen moeten dienen om werknemers doeltreffend te vertegenwoordigen en te verdedigen. Ze moeten daar alle nodige middelen en bevoegdheden voor krijgen.

In de sectoren moet het recht hersteld worden om vrije onderhandelingen te voeren over de brutolonen.

We onderstrepen ook het grote belang van interprofessionele akkoorden. Die zorgen voor solidaire sociale verbeteringen voor alle werknemers, om het even in welke situatie zij verkeren. Hier wordt een minimum bepaald waarop sectoren en bedrijven kunnen voortbouwen.

3. DEMOCRATIE, BESTAAT DAT NOG?

De meerderheid van de werknemers heeft geen vakbondsafgevaardigden. Er zijn in hun bedrijf geen sociale verkiezingen of er wordt geen syndicale delegatie aangesteld. Geen vertegenwoordigers wil zeggen geen inspraak, geen overleg. Het probleem is heel uitgesproken in kleine bedrijven.

Wij willen meer democratie in de bedrijven. En daarvoor zijn enkele ingrepen nodig.

In alle ondernemingen vanaf 20 werknemers moeten vakbondsdelegees kunnen aangeduid worden.

Delegees moeten in staat gesteld worden hun opdracht naar behoren uit te voeren, ook voor de werknemers die naar werven worden uitgestuurd.

De vertegenwoordigers van vaste werknemers moeten ook de bevoegdheid krijgen om de werknemers in onderaanneming te verdedigen.

We willen meer ABVV-vertegenwoordigers in meer bedrijven. Daar zetten we onze schouders onder bij de volgende sociale verkiezingen. We zetten een offensieve campagne op touw.

V. DE WEG NAAR EUROPA EN NAAR DE WERELD

Verenigd zijn we alles, onverenigd zijn we niets. Hoe minder grenzen, hoe actueler de oude slogan wordt. Mondialisering, vrij verkeer en een losgeslagen vrije markt duwen ons met de neus op de realiteit. We moeten de handen in elkaar slaan om de rechten van werknemers te verdedigen. Over alle grenzen heen.

De Europese Unie die nu uitgebouwd wordt, wordt verworpen. In Frankrijk, Griekenland, Portugal, Spanje, Groot-Brittannië en Italië hebben de jongeren en de werknemers de neoliberale agenda van Europa al van de hand gewezen. De sociale verworvenheden die ze verdedigen zijn er dank zij de arbeidersstrijd in elk van die landen. De strijd kan maar doeltreffend zijn als er Europese solidariteit wordt uitgebouwd. Dat is iets helemaal anders dan zich terug te plooiën op zichzelf.

Europa functioneert vandaag niet democratisch. Het leidt tot individualisme en navelstaanderij. En bijgevolg viert nationalisme en fascisme hoogtij. Het is onmogelijk een sociaal Europa te realiseren zonder een reële Europese democratisering. Het parlement moet zijn democratische rol kunnen spelen, er moet paal en perk gesteld worden aan de lobbycultuur. Alleen zo kan de EU bestaansrecht krijgen.

We moeten de Europese en de internationale vakbondsactie voort uitbouwen om ook op Europees niveau een tegenmacht te kunnen zijn.

1. BOUWEN AAN DE EUROPESE SOLIDARITEIT

Er is meer syndicaal weerwerk nodig tegen het Europese neoliberale beleid. Daarvoor dienen onze Europese sectorale vakbondskoepels. We spelen daar een hoofdrol en dat moeten we voort blijven doen.

Vakbonden in Europa moeten gemeenschappelijke looneisen uitwerken. De lonen staan vandaag onder het toezicht van de Europese Commissie en daar moeten we ons samen tegen verzetten.

Er moeten Europese minimumlonen komen. Er moet ook een Europese minimale sociale bescherming ingesteld worden. Het zijn vertrekpunten om de armoede weg te krijgen en om de sociale dumping een halt toe te roepen.

Europese ondernemingsraden zijn uitstekende instrumenten voor Europese syndicale inspraak en actie. Die raden moeten meer te zeggen krijgen. En wij moeten er voort tijd en energie in steken.

Ook het Europees Vakverbond (EVV) geeft de werknemers een heldere syndicale stem. Het ABVV moet er een stuwende kracht van blijven.

We moeten ook duidelijk maken dat er alternatieven zijn voor het neoliberale Europa. Dat doen we samen met vele organisaties in de Alter-Summitgroep. We moeten ervoor zorgen dat Alter-Summit meer gezag en meer gehoor krijgt.

2. BOUWEN AAN DE INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

De Algemene Centrale heeft een aloude traditie en een stevige ervaring in het internationale vakbondswerk. Dat moet zo blijven. Internationale solidariteit moet armoede en ongelijkheid uit de wereld helpen. Internationale solidariteit moet paal en perk stellen aan de georkestreerde concurrentie tussen werknemers overal in de wereld.

We maken er werk van op twee terreinen. Er zijn onze solidariteitsprojecten met vakbondscentrales in tal van landen. En er is ons werk in de internationale vakbondsfederaties.

We zijn solidair met het Palestijnse volk en met de Palestijnse bevrijdingsstrijd. En dat is een actieve solidariteit. In ons land willen we informeren en sensibiliseren over de problematiek, in eerste instantie bij onze eigen achterban. We werken samen aan die actieve solidariteit met verscheidene andere organisaties. In Palestina geven we onze solidariteit gestalte met een solidariteitsproject met de chemievakbond PGFTU.

Overal in de wereld worden syndicalisten opgesloten of vermoord. We denken aan de vele Colombiaanse kameraden die hun strijd betaalden met hun leven. Of aan de Cambodjaanse vakbondsmensen die werden gevangengezet omdat ze leefbare minimumlonen eisten.

Syndicale rechten en vrijheden moeten wereldwijd worden gerespecteerd. Syndicalisten die ten onrechte achter tralies zitten moeten worden vrijgelaten. De verantwoordelijken voor geweldplegingen moeten opgespoord en berecht worden.

We veroordelen elke uitwijzing van personen die zijn weggevlucht uit conflictgebieden. Meer algemeen pleiten we voor maatregelen die de integratie van asielzoekers in ons land bevorderen.

VI. DE WEG NAAR NIEUWE VAKBONDSSTRUCTUREN

Het ABVV heeft een nieuw organisatiemodel nodig. Nieuwe structuren moeten de militanten beter ondersteunen en moeten de banden met de leden nauwer aanhalen. Het moet ons sterker maken, creatiever en actiever. We moeten een vakbond worden met cre-actieve militanten.

1. EEN NIEUWE STRUCTUUR VOOR HET ABVV

We willen een sterk, federaal en democratisch ABVV dat werkt aan de solidariteit tussen alle werknemers, om het even waar ze vandaan komen en waar ze wonen, om het even of ze werken of niet werken, om het even waar ze werken.

Onze vakbondsstructuren moeten gelijke tred houden met alle maatschappelijke evoluties. Die structuren moeten nauwer aan elkaar klitten. En vooral, de vakbondscentrales moeten het werkterrein van de sectoren grondig en evenwichtig herverdelen. Sectoren moeten behartigd worden door een enkele centrale. Met andere woorden, federale centrales moeten bevoegd worden voor alle werknemers van de sectoren die ze toegewezen krijgen. Dat heet sectorsyndicalisme. Wij willen een realistisch en gedetailleerd plan om die reorganisatie tot een goed einde te brengen.

2. DE VERSTERKING VAN ONZE CENTRALE

2.1. DE MILITANTENVORMING

De syndicale vorming is de hoeksteen van onze acties. Kwaliteitsvolle programma's moeten onze militanten vertrouwd maken met het vakbondswerk. Daarnaast moet er plaats zijn voor debat over onze maatschappelijke standpunten.

Vormingsprogramma's moeten geregeld worden aangepast aan de actualiteit, aan nieuwe wetgeving, aan veranderingen op de arbeidsmarkt. De Vormingscommissie moet daarover waken. Complexe onderwerpen moeten eenvoudig worden uitgelegd. Animatoren spelen daarbij een belangrijke rol.

Onze vorming wordt op intersectoraal niveau georganiseerd om ontmoetingen tussen militanten van verschillende sectoren te bevorderen. We willen hiermee de solidariteit onder de werknemers vergroten.

We hechten belang aan heel specifieke vormingen over onderwerpen waar bepaalde groepen militanten speciaal mee worden geconfronteerd. We spreken hier onder meer over militanten van de diensten- of wervensectoren die niet in een klassieke bedrijfssituatie verkeren. De groep van werknemers in deze sectoren neemt nog met de dag toe. Deze vormingen of studiedagen kunnen complementair zijn aan de klassieke vormingen, maar zijn wel nodig om de militanten de juiste instrumenten te geven om hun syndicaal werk optimaal te kunnen uitvoeren.

Het is nodig de deelnemingsquota van de afdelingen te herzien om de programma's voor een ruimer publiek toegankelijk te maken.

We pleiten ervoor de interprofessionele vorming en onze vorming beter op elkaar af te stemmen.

De vorming moet ook oog hebben voor syndicale prioriteiten waar militanten mee worden geconfronteerd in hun bedrijf.

2.2. HET SYNDICAAL WERK IN DE AFDELINGEN

De gewestelijke afdelingen krijgen voort steun om nieuwe uitdagingen aan te gaan: de uitbreiding van de dienstensectoren, de achteruitgang van de industrie, het groeiende kmo-landschap, de preciaire contracten.

Deze steun zal dienen om onze aanwezigheid in de kmo's en op de werven te versterken en om werknemers zonder vertegenwoordiging beter te verdedigen. Ze zal ook dienen om vrouwen aan te werven, om de dienstverlening en ook de samenwerking tussen afdelingen te verbeteren.

Er wordt een groot vormingsprogramma in het vooruitzicht gesteld voor de bestendigen. Het is de bedoeling de competenties te verhogen op het gebied van actie en beleidsvoering.

2.3. COÖRDINATIES EN INTERZETELS

De geografische inplanting van bedrijven of bedrijfszetels staat steeds vaker haaks op de syndicale structuren. Dat vraagt aandacht voor goede afspraken tussen de afdelingen onderling en ook met de federale centrale. Er moeten duidelijke engagementen komen om echte en goed werkende coördinatiestructuren uit te werken die aangepast zijn aan de realiteit van het werkveld. Waar nodig moet dit met federale middelen ondersteund worden. We moeten efficiënte, coherente en representatieve coördinaties mogelijk maken.

2.4. DE FEDERALE COÖRDINATIE VAN (BRUG-)GEPENSIONEERDE WERKNEMERS

Om de actieve en inactieve werknemers dichterbij elkaar te brengen, is het belangrijk het werk van de federale Coördinatie van (brug-)gepensioneerde werknemers voort te zetten.

Deze coördinatie mag zich niet beperken tot louter bezigheid, maar moet de mogelijkheid krijgen om adviezen over verschillende thema's uit te brengen.

2.5. JONGEREN EN VAKBOND

Jongeren moeten nauw betrokken worden bij de vakbondsactie. Zij zijn de vakbond van morgen. Zij weten waar het op staat, want zij zijn het die te maken hebben met precare arbeidscontracten of met helemaal geen werk. Daarom geven wij onze volle steun aan de jongereninstanties van de intergewestelijken.

3. ONZE POLITIEKE ONAFHANKELIJKHEID EN ONZE POLITIEKE BANDEN

We zijn een socialistische, democratische en onafhankelijke vakbeweging. We voeren actie voor een andere maatschappij, een maatschappij met meer sociale gelijkheid. Wij willen de herverdeling en de billijke spreiding van de rijkdom.

Wij hebben politieke banden nodig om onze standpunten om te zetten in beleid. We hebben er alle baat bij de socialistische gemeenschappelijke actie te versterken. Bij alle linkse, progressieve partijen moeten we gehoor en steun zoeken voor onze opvattingen. Dat veronderstelt informatie en overleg met hen. Maar we doen dat wel in alle onafhankelijkheid.

We zetten ons af tegen organisaties die racisme, xenofobie, nationalisme of om het even welke andere vorm van discriminatie voorstaan. Leden van antidemocratische of fascistische bewegingen hebben geen plaats in onze vakbond.



Verantwoordelijke uitgever:
Alain Clauwaert
De Algemene Centrale ABVV
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel

Augustus 2014

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk