

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 alsmaar 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 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. Hun werkgevers moeten daar dezelfde sociale bijdragen voor betalen als voor Belgische werknemers.

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 beschamende 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 loon- en arbeidsvoorwaarden zorgen, dat ze milieunormen en ethische regels respecteren. Bedrijven die de sectorale regels niet respecteren en daarop betrappt worden kunnen geen overheidsopdrachten meer krijgen en moeten tijdelijk worden uitgesloten.

2. FLEXIBILITEIT OF WELZIJN VAN DE WERKNEMERS?

Werkgevers roepen om alsmear meer flexibiliteit. Meer overuren tegen een minimale kostprijs, meer precare 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 een beroep doen op overuren of die misbruik maken van tijdelijke werkloosheid mogen geen fiscale voordelen krijgen.

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 opnieuw tewerkstelling komen in de industrie.



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. De federale Vrouwencommissie 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.

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 plaats krijgen in de bedrijven. Daarvoor moeten minimumquota worden ingesteld. Werkgevers die het vereiste aantal niet halen moeten een bijdrage storten in een fonds dat de integratie van deze werknemers bevordert.

6.4. TEGEN DISCRIMINATIE VAN ANDERE VOLKEREN

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 houdt België de discriminatie jegens andere volkeren duidelijk in stand. Dat moet veranderen.

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 betreuenswaardige 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 weinige professionele vaardigheden moeten heel speciaal aandacht krijgen. Zowel de overheid als onze vakbondsbeweging moeten de alfabetiseringsinitiatieven steunen.

Het betaald educatief verlof moet worden bewaard en verder ontwikkeld.

