

ACV-memorandum

voor de federale
en Europese verkiezingen
in 2024







ACV-memorandum

voor de federale en Europese verkiezingen in 2024

Respect voor de werknemers

Het beleid moet rechtvaardig zijn. Met respect voor de werknemers, voor het sociaal overleg en voor het maatschappelijke middenveld. Met oog voor de lange termijn. Met investeringen in een sociaal en duurzaam Europa en in de internationale solidariteit.

Dat beleid moet veel nadrukkelijker gericht zijn op de realisatie van de doelstellingen van de Verenigde Naties voor duurzame ontwikkeling voor 2030 (SDG's 2030). We zijn voorbij halftime, maar voor al teveel doelstellingen met onvoldoende voortgang, soms zelfs achteruitgang


De sociale, economische en ecologische uitdagingen zijn dermate groot dat we na de politieke verkiezingen niet opnieuw alle aandacht willen zien gaan naar een nieuwe staatshervorming. Niet alleen dreigt dit zeer veel politieke energie weg te nemen van de inhoudelijke uitdagingen. Zomin is er enige garantie dat de werknemers beter af gaan zijn met bijkomende defederalisering, noch dat dit globaal tot beter beleid gaat leiden. Waar vooral nood aan is zijn politieke mechanismen die maken dat er meer samenhang komt tussen het federale en het regionale beleid, ook in het licht van de Europese en internationale uitdagingen Het ACV zal zich blijven verzetten tegen de defederalisering van de arbeidsbescherming, het cao-overleg en de sociale zekerheid, met inbegrip van gezondheidszorg.

We bundelen onze prioriteiten in tien doelstellingen; samen te lezen met de prioriteiten van onze Gewest- en Gemeenschapscomités en met het EVV-memorandum voor de Europese verkiezingen.

1. Voor volledige werkgelegenheid

Om het recht op waardig werk te realiseren willen we een beleid dat volledige werkgelegenheid centraal stelt, in kwaliteitsvolle jobs. Zowel in de privésector als in de openbare sector. In samenwerking met Gewesten en Gemeenschappen. Maar met een eigen verantwoordelijkheid voor de federale overheid. Ook na de zesde staatshervorming beschikt deze over belangrijke hefboomen voor jobcreatie:

- a. Een beleid gericht op alle concurrentiefactoren (en niet enkel op loonkost):
 - Onderwijs, alternerend leren en werken en levenslang leren (zie 2.).
 - Onderzoek, ontwikkeling en innovatie, met een selectiever, ecologischer en doelmatiger beleid van fiscale ondersteuning.
 - Een investeringsplan voor moderne en duurzame infrastructuur.
 - Betere prijsconcurrentie in commerciële sectoren met slechte marktwerking, met versterking van het Prijzenobservatorium.
 - Grondige doorlichting van alle gereguleerde beroepen (van notariaat tot immobiëlen), om de regelgeving strikt te beperken tot wat nodig is in functie van maatschappelijke en ecologische noden.
 - Ondersteuning van starters en bevordering van doorgroei via beter opgebouwde vennootschapsbelasting, zonder verlaagd tarief voor kmo's (zie 5.).
 - Rechtvaardige transitie van bedrijven en instellingen in functie van de ecologische doelstellingen en maximale energiebesparing.



b. Vrijwaring en verruiming van de automatische indexering.

c. Hervorming van de Loonnormwet:

- Opvolging van de veroordeling van België door de Internationale Arbeidsorganisatie door een herstel van de vrijheid van collectieve onderhandelingen, zonder belemmering via een macro-economisch algoritme.
- Alle loonkostsubsidies meenemen in de vergelijking met de buurlanden.
- Geen verdere verstrenging omwille van een fake historische loonkloof.

d. Tijdige omzetting door alle overheden van de nieuwe Europese richtlijn voor een adequaat minimumloon, voor alle werkenden die onder de richtlijn vallen, zowel voor de privé- als voor de openbare sector, met:

- Respect voor de autonomie van de sociale partners voor de conventioneel bepaalde lonen.
- Afschaffing van de loonsverlagingen voor flexijobs en startersjobs.

Ambitieuus beleid om de dekkingsgraad van cao's verder op te trekken en tot volwaardig collectiefoverleg te komen voor het overheidspersoneel, zowel ambtenaren als contractuelen.

e. Krachtiger beleid voor gelijk loon voor gelijk werk van vrouwen:

- Betere handhaving van wetgeving en cao's, op basis van niet-discriminerende functie- en loonclassificaties.
- Afdwingbaar recht op voltijdse contracten of meer uren voor alle onvrijwillige deeltijdsen..
- Verplicht actieplan in bedrijven, in overleg met de vakbonden, als de nieuwe informatieverplichtingen (Europese Loontransparantierichtlijn) tekortkomingen signaleren.

f. Ambitieuus beleid voor herverdeling van arbeid:

- Versterking van de RSZ-vermindering voor collectieve arbeidstijdverkorting met compenserende aanwerving.

- Herstel van de RSZ-vermindering voor arbeidstijdverkorting om jobs te redden.

- Uitbreiding van het recht op jaarlijkse vakantie van 20 naar 25 dagen.

- 8 mei moet worden erkend als nationale feestdag.

- Investering in het combineren van arbeid en privéleven (zie 2.).

- Faciliteren van omzetting van loon en loonsverhogingen in verlof door de sociale partners die deze onderhandelden.

- Afdwingbaar recht voor alle deeltijdsen om meer uren of voltijds contract te vragen wanneer werk beschikbaar komt.

g. Grendels op de sluipende arbeidsduurverlenging:

- Inperking en actualisering van de notie leidinggevend en vertrouwenspersoneel, met compensaties (zoals de Europese arbeidstijdenrichtlijn vereist) voor de overblijvende groepen.

- Geen uitholling van de maximale arbeidsduur door oneigenlijke verzelfstandiging en non-statuten (zoals digitale platformen);

- Uitdoven van de uitzonderingen op de verplichte inhaalrust en op de fiscale en parafiscale gunstbehandeling.

- Effectieve toepassing van de Europese definitie van arbeidstijd op alle tijd ter beschikking van de werkgever


- Onderwerping van de platformwerkers, vergoede vrijwilligers en vrijwillige brandweerlieden aan de beperkingen inzake arbeidsduur en werktijden.

- Rem op ontwijking van maximale arbeidsduur door tewerkstelling binnen dezelfde onderneming met verschillende statuten (bv. uitzendkracht en vaste werknemer): herkwalificatie totéén arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

h. Heroverweging van alle federale loonkostsubsidies en steunmaatregelen voor bedrijven, met het oog op een maximaal werkgelegenheidseffect, in lijn met de ecologische doelstellingen.

i. Doorgedreven strijd tegen sociale dumping en deloyale concurrentie:

- Betere handhaving van het principe van gelijk loon voor gelijk werk voor gedetacheerde werknemers, daadwerkelijk toe te passen op alle looncomponenten, ook deze die via de sectorfondsen worden uitbetaald.
 - Veralgemening van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen, sociale schulden en belastingen.
 - Beperking van de onderaannemingsketen.
 - Verplichte aanwezigheidsregistratie (check in – check out) in risicosectoren.
 - Strijd tegen schijnzelfstandigheid, door een betere Arbeidsrelatiewet, met meer ruimte voor sectorale criteria.
 - Recht op een minimumbezoldiging voor freelancers.
 - Afschrikkende sancties.
 - Geen toewijzing overheidsopdrachten aan prijzen die geen correct loon of waardig werk toelaten; bestraffing van dumpingprijzen.
 - Integratie van sociale en ecologische clausules in overheidsopdrachten.
 - Investering in inspectiediensten en arbeidsauditoraten.
 - Versterking in plaats van uitholling van de rol van sociale partners, onder meer door verplichte betrokkenheid van zowel inspectie als sociale partners bij grote overheidsopdrachten.
- j.** Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt, te beginnen met de strijd tegen elke discriminatie en voor gelijke behandeling:
- Opvolging van alle aanbevelingen van de expertencommissie voor de evaluatie van de federale anti-discriminatiewetgeving.
 - Bestrijding van discriminatie moet vanuit de sociale inspectiediensten meer prioriteit krijgen, met inzet van mystery shopping.
 - Het KB voor positieve acties moet een werkbaarder instrument worden dat ook actief gepromoot wordt vanuit de FOD Waso.
 - Bevordering van de diversiteit op de werkvloer via sociale clausules in overheidsopdrachten.
- Aanvullend bij de sectorale diversiteitsplannen een verplicht diversiteitsplan in elk bedrijf, met streefcijfers voor achtergestelde groepen.
 - Specifieke aandacht voor personen met buitenlandse roots (zie verder).
 - Specifieke aandacht voor (re)-integratie in het arbeidsproces van personen met arbeidshandicap of na arbeidsongeval, (beroeps)ziekte of invaliditeit, maar in een positief project: grondige evaluatie van de vernieuwde wetgeving; afdwingbaar recht op aangepast werk; meer terug-naar-werk-coördinatoren, met ook een opdracht ziekmakend werk te signaleren; intrekking van de sancties voor zieken en invaliden.
 - Integratie van de genderdimensie in het ganse werkgelegenheidsbeleid, met bijzondere aandacht voor doorstroming van vrouwen naar hogere functies en hun tewerkstellingskansen in groeisectoren.
 - Verbod van discriminatie op basis van diploma om ook elders verworven competenties als gelijkwaardig te behandelen.
 - Een voorbeeldfunctie voor de overheid als werkgever, met overal streefcijfers, actieplannen, monitoring en rapportering. Ondersteund door een eigen reglementair kader voor positieve actie.
 - Bestrijding van de digitale kloof, in lijn met de Porto-doelstellingen van de EU.
- k.** Bijzondere aandacht daarbij is nodig voor de integratie en bescherming op de arbeidsmarkt van werknemers met buitenlandse roots, onder meer:
- Wegwerken van de obstakels voor versnelde integratie van verzoekers om internationale bescherming om werk te zoeken en te krijgen. Onder meer ook door meer middelen voor het project “Asielzoeker zoekt match”.
 - Actieve strijd tegen dumping met en misbruik van buitenlandse werknemers, door betere samenwerking ook tussen alle overheidsniveaus en versterking van de inspectiediensten.
 - Betere bescherming van economische migranten, door onder meer: een verplichte informatie cursus over hun rechten; verbod voor de werkgever kos-



ten van de immigratieprocedures te verhalen op de migrant; in alle regio's en voor alle sectoren recht op fatsoenlijke huisvesting; recht op inzage in alle documenten op basis waarvan de werkgever de vergunning vraagt.

- Ruimere mogelijkheden voor personen met buitenlandse roots die hier al zijn om werk te zoeken, te werken en een arbeidskaart te verkrijgen (zonder terugkeer naar het land van herkomst).
 - Nood aan een actieplan voor veilig en gezond werk op de bouwerven.
 - Betere bescherming van slachtoffers van uitbuiting en mensenhandel, onder meer door ook voor recht op verblijf voor werknemer die illegale tewerkstelling aanklagen, in uitvoering van de Europese sanctierichtlijn.
 - Ratificatie en toepassing van het VN-Verdrag inzake de bescherming van de rechten van migrerende werknemers en van het IAO-verdrag nr. 143.
 - Een verbetering van de sociale bescherming van seizoenarbeiders.
 - Verplichte tewerkstelling van au pairs met een werknemersstatuut.
 - Meer garanties voor de handhaving van de wetgeving en de cao's voor het personeel van de diplomatieke missies.
- l.** Bijzondere aandacht voor jongeren:
- Herwaardering van het alternerend leren en werken, in samenwerking met Gewesten en Gemeenschappen. Met een sterke ondersteuning vanuit RVA en OCMW's voor het alternerend leren van werkloze schoolverlaters, op basis van eenvormige richtlijnen (cf. advies nr. 1170 van de NAR).
 - Heroriëntatie van de 12 miljoen euro aan middelen voor sectorale jongerenprojecten naar toekomstgerichte prioriteiten en de meest kwetsbare jongeren.
 - Geen mogelijkheid meer voor de werkgevers om voor startbanen van jongeren het loon met 10% te verminderen.

- De Europese jongerengarantie moet een recht worden.

- m.** Federale steun aan projecten van de Gewesten voor zones met zero langdurige werkloosheid, mits tewerkstelling in kwaliteitsvolle jobs en normale statuten.
- n.** Strijd tegen werkloosheidsvallen via verdere verhoging van de lage lonen en van de minimumlonen, bruto én netto, met tragere afbouw van fiscale en parafiscale voordelen, van subsidies voor middellage lonen en van de inkomensgarantie-uitkering voor deeltijdsen.
- o.** Geen afbouw van collectieve diensten, maar versteviging ervan. En dus een halt aan de privatisering, de commercialisering en de blinde besparingsdrift. Zonder goed uitgeruste collectieve diensten heb je geen effectieve overheid.

2. Voor kwaliteitsvolle jobs en loopbanen

We willen nieuwe, kwaliteitsvolle banen en een betere kwaliteit van de bestaande banen. Met een rem op de sluipende precarisering, flexibilisering en deregulering op maat van de werkgevers. We willen werkbaar werk voor ieder, ingebed in een leeftijds- en loopbaanbewust personeelsbeleid. Ziekmakend werk moet worden bestreden. Te monitoren met een nieuw federaal meetinstrument voor de kwaliteit van de arbeid. Met als prioriteiten:

- a.** Opleiding en vorming:
 - Verankering van het recht op opleiding in artikel 23 van de Grondwet.
 - Het individueel recht op 5 dagen opleiding per jaar en de verplichting voor bedrijven om een opleidingsplan op te maken moeten sterker afdwingbaar worden, en ook uitgebreid tot het kmo-personeel.
 - Met een gesanctioneerde verplichting voor sectoren en bedrijven om cao's te sluiten over de invulling ervan.
 - Uitbreiding naar overheidsdiensten en -bedrijven.
 - Langere opzeg of hogere verbrekingsvergoeding als de werkgever onvoldoende investeerde in opleiding, met bewijslast bij de werkgever.
 - Uitbouw van de databank "federal learning account",

die vandaag in de steigers staat, tot de centrale databank voor alle rechten op opleiding, loopbaanbegeleiding en erkenning van diploma's en competenties, waarop ook alle sectoren en overheden aansluiten, in overeenstemming met de Europese aanbeveling voor de individuele opleidingsrekening.

- Invoering van het recht voor elke werknemer en werklozen op een "competentie-check", als basis voor opleidings- en loopbaanadvies.
- Het hervormde artikel 39ter van het eenheidsstatuut moet de basis leggen voor een individuele rugzak voor elke betrokken werknemer, vrij te besteden aan het brede spectrum van maatregelen die zijn of haar arbeidsinzetbaarheid kunnen versterken. Met een herverdeling van de middelen, voor sterkere steun aan werknemers die zwakker staan op de arbeidsmarkt.
- Bijzondere zorg voor de veralgemening van de digitale basiscompetenties (zie ook 1, j).

b. Preventie en bescherming op het werk:

- Versterking van, maar ook strenge eisen naar externe preventiediensten.
- Verhoging van het aantal professionals (arbeidsartsen, verpleegkundigen, preventieadviseurs psychosociale risico's, ergonomen,...) voor de arbeidsgeneeskunde.
- Versterking van de inspectiediensten.
- Beleid ter voorkoming van psychosociale aandoeningen (waaronder burn-out), met verbetering en controle op de naleving van de wetgeving rond psychosociale risico's, onder meer: een periodieke meting in ondernemingen van de mentale gezondheid en risico's, de mogelijkheid voor elke werknemer om zich te kunnen richten tot een vertrouwenspersoon van hetzelfde geslacht; het slachtoffer rechtstreeks toegang te geven tot externe procedures; betere bescherming van de slachtoffers; verplichte opleiding voor alle werknemers; efficiëntere sanctieprocedures.
- Toevoegen van apart boek in welzijnswetgeving rond de musculoskeletale aandoeningen.
- Ondersteuning van gecoördineerde sectorale campagnes rond bijzondere risico's.

- Blijvende actualisering en verbetering van wetgeving rond chemische, kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische stoffen, sterk gericht op preventie ook.
 - Gecibleerde en systematische aanpak van recidivisme bij werkgevers na ernstige arbeidsongevallen en meervoudige beroepsziekten veroorzaakt door overtreding van de welzijnswetgeving. Minimumnormen voor de werking van het sociaal overleg rond preventie en bescherming in ondernemingen zonder comité PB.
 - Wettelijk kader voor sociaal overleg rond welzijn bij activiteit van meerdere werkgevers op eenzelfde arbeidsplaats.
 - Ontwikkeling van een "minimum"-model van risicobeheersingssysteem, om de kwaliteit van de risicoanalyses en de opvolging ervan te garanderen.
 - Monitoring van de kwaliteit van de arbeid in elke sector, via een sectoraal meetinstrument, met verhoogde patronale bijdragen bij overschrijding van bepaalde grenzen ("vervuiler betaalt" principe).
 - Verplichting voor elke werknemer een arbeidsgeneeskundig dossier bij te houden, met registratie van alle beroepsgebonden risico's tijdens de loopbaan, dit met het oog op preventie en compensatie.
 - Implementatie en daadwerkelijke handhaving van IAO-verdrag nr. 190 tegen geweld op het werk en de Conventie van Istanbul tegen geweld op vrouwen, met bijzondere acties ter bescherming van huispersoneel, in lijn met IAO-verdrag nr. 189.
 - Daarbij ook adequate bescherming van eerste lijnsmedewerkers en werknemers in contactberoepen tegen agressie en andere grensoverschrijdend gedrag.
 - Continuering van het project datamining, waarin alle gegevens inzake arbeidsgebonden risico's en welzijnsgerelateerde aspecten worden gebundeld. Gebruik van deze gegevens voor een gericht preventief welzijnsbeleid op het niveau van sectoren en ondernemingen.
 - Verdere versterking van de bescherming tegen veilig en gezond werk van zelfstandigen.
- c. Toegang tot contracten met meer uren en meer werkzekerheid:**


- De “vervuiler betaalt”-bijdrage bij overmatig gebruik van dagcontracten voor uitzendarbeid moet worden uitgebreid tot andere sectoren en tot andere precarie contracten.
 - Afdwingbaar recht op doorstroming naar meerurencontracten en voltijdse contracten voor onvrijwillig deeltijdsen. Met motivatieplicht voor werkgever die weigert. Met hogere patronale bijdragen ook voor onvrijwillige deeltijdarbeid.
 - Striktere regels, zoals Europa voorschrijft, voor opeenvolging van tijdelijke contracten, met betere handhaving ook.
- d. Beschermende regels en wetten i.p.v. disruptieve wetgeving:**
- Intrekking van de bijzondere wetgeving voor het voor het werk via via digitale platformen in de zogenaamde deeleconomie (zonder enig statuut)
 - Onweerlegbaar vermoeden dat pakjeskoeriers voor digitale platformen werknemers zijn.
 - Wettelijk kader voor de cao-afspraken die de erkende vakbonden maken voor zelfstandigen.
 - Aanpak van de misbruiken via zgn. portage salarial: verboden terbeschikkingstelling via een derdebetalersregeling voor lonen en sociale bijdragen.
 - Een grondiger aanpassing van de Arbeidsrelatiewet om herkwalificatie van zelfstandigen als werknemer te vergemakkelijken.
 - Vrijwaring van de rechten voor het huispersoneel.
 - Verbod op oproepcontracten en nulurencontracten, te beginnen met een omzetting van de bepalingen ter zake van de Europese richtlijn op voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden.
- e. Combinatie van arbeid, privé- en gezinsleven:**
- Een beleid gericht op arbeidsherverdeling (zie 1.).
 - Versterking van tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven: in alle formules mogelijkheid van 1/10 opname; zorgverlof en zorgkrediet ook voor mantelzorg; hogere en welvaartsvaste uitkeringen, niet meer afhankelijk van sectorale intekening, ouderschapsverlof tot 18 jaar (21 jaar voor kinderen met beperking); voor toegang tot 4/5 tijdskrediet of landingsbaan moet voltijdse tewerkstelling volstaan (i.p.v. van voorwaarde van 5 dagen tewerkstelling).
 - Evenwichtige verdeling van zorgverloven, inz. bij ouderschapsverlof bevorderen dat beide partners een deel opnemen; verplichte opname geboorteverlof.
 - Gelijke toegang van pleegouders en plusouders tot de diverse verlofregelingen voor de zorg voor kinderen.
 - Invoering van een verlof voor de zorg voor kleinkinderen (grootouderverlof).
 - Een verbetering van het tijdskrediet met het oog op deelname aan langdurige opleidingen.
 - Uitbreiding van recht op tijdskrediet of landingsbaan tot bedrijven met minder dan 11 werknemers.
 - Omrekening van het recht op tijdskrediet/loopbaanonderbreking bij deeltijdse opname (bv. 5 jaar 4/5 wordt dan voor één jaar aangerekend).
 - Gelijkstelling van de verlofregelingen voor de jaarlijkse vakantie.
 - Uitbreiding van de mogelijkheid van klein verlet naar andere gezinsvormen.
 - Afdwingbaar recht op digitale deconnectie buiten de werktijd, met loon voor de uren van beschikbaarheid.
 - Uitbreiding van het nieuwe recht om een vierdaagse of wisselende werkweek te vragen tot deeltijdsen.
 - Principe inschrijven van gelijke rechten voor overheidspersoneel en onderwijzend personeel bij ontstentenis van gelijkwaardige alternatieve regelingen.
 - Verplichte afspraken met de werkgever(individueel of collectief) opdat bij individuele arbeidsduurvermindering of onderbreking de werkdruk voor de collega's niet verhoogt.
 - Modernisering van de regeling voor structureel telewerk, gebaseerd op: collectief overleg (bedrijfs-cao), voor alle werknemers wiens functie dat toelaat, vrijwillige instap en uitstap, aanpassing van wetgeving arbeidsongevallen, begrenzing van reële arbeidstijd, recht op onbereikbaarheid...

- f.** Bescherming van werknemers tegen inbreuken op de privacy en te vergaande controle tijdens de werkuren, mede mogelijk gemaakt door technologische innovatie (waaronder artificiële intelligentie en algoritmes). In alle wetgeving moet het “human in control”-principe worden ingebouwd: de mens moet meester blijven van de machine, en niet omgekeerd.
- g.** Leeftijds- en loopbaanbewust personeelsbeleid:
- Evaluatie en versterking van cao 104 (werkgelegenheidsplan oudere werknemers); optreden, met sancties, tegen bedrijven die deze niet toepassen; en betere voorkoming met acties naar andere leeftijden en loopbaanfasen.
 - Opname in de sociale balans van de leeftijdsverdeling in de onderneming.
 - Gelijkaardige verplichtingen voor openbare sector en onderwijs.
 - Recht op loopbaangesprek en loopbaanbegeleiding.
 - Uitbreiding van het vastklikken (behoud van rechten bij latere opname) tot alle stelsels van SWT en ook voor landingsbanen.
 - Vrijwaring en verbetering van de eindloopbaanregelingen (landingsbanen, SWT, vervroegd pensioen), met onder meer: gelijke toegang tot het vervroegd pensioen na 42 jaar loopbaan, ook voor wie vroeg is beginnen werken; meetellen van periodes als ambtenaar of zelfstandige voor de loopbaanvereisten voor het SWT; gelijke rechten op SWT voor contractuelen in de openbare sector; herstel van de gelijkstelling voor het pensioen op basis van het laatst verdiende loon; toegang voor deeltijdsen met behoud van rechten tot het SWT.
 - Uitvoering van het eerdere akkoord in comité A over de zware beroepen bij overheid en in onderwijs.
 - Uitbreiding van recht op individueel outplacement voor oudere werknemers (cao nr. 82) tot wie jonger is dan 45 jaar, gefinancierd door de werkgever.
 - Matchen van nieuwe kansen voor jongeren met de eindloopbaan van ouderen, naar het voorbeeld van het tandemplan.
- h.** Een beter sociaalrechtelijk statuut voor IBO-contracten en andere werkplekopleidingen, met gelijke rechten inzake vakantie en vakantiegeld.
- i.** Meer rechten voor de werknemers om onfatsoenlijke jobs te weigeren:
- Koppeling van notie passende dienstbetrekking voor werklozen aan strenge eisen inzake kwaliteit en duurzaamheid van het werk, met aangepaste normen voor oudere werknemers en werknemers met gezondheidsproblemen.
 - Geen verplichte gemeenschapsdienst, noch voor werklozen, noch voor gerechtigden op leefloon, want strijdig met het verbod van de Internationale Arbeidsorganisatie op dwangarbeid.
- j.** Omvorming van de flexijobs, van de startersjobs voor jongeren (met lagere lonen) en van het bijkluizen voor digitale platformen tot volwaardige werknemersstatuten.
- k.** Vaste benoeming bij de overheid moet de norm blijven.

3. Voltooiing van het werknemersstatuut

We willen dat alle werknemers dezelfde rechten hebben. Alle resterende verschillen tussen arbeiders- en bedienersstatuut moeten dus weggewerkt worden:

- a.** Gelijk inkomen:
- Gelijk loon (incl. aanvullend pensioen) voor gelijk werk, te onderhandelen in sectoren en bedrijven.
 - Gelijk recht op vakantie en vakantiegeld, zonder inlevering voor de arbeiders.
 - Gelijke bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid voor elke werknemer: minimum euro/dag, te indexeren en welvaartsvast.
- b.** Gelijk nettoloon voor arbeiders in afwachting van volledige gelijkschakeling van gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid: meetellen van sociale en fiscale werkbonus voor nettoloon vanaf week 2.
- c.** Afschaffing van de aparte arbeidsovereenkomsten voor dienstboden, studenten, sportbeoefenaars en dienstenchequewerknemers, met behoud van bijzondere beschermende bepalingen voor de betrokken werknemers.

- 
- d.** Rechten voor werknemers moeten zonder discriminatie ook systematisch worden uitgebreid tot contractuelen in de openbare sector, aangevuld met een adequate bescherming tegen onbehoorlijk bestuur.
 - e.** Betere regelingen inzake opzeg en arbeidsongeschiktheid:
 - Vrijstelling van outplacement (en dus geen inhouding van 4 weken verbrekingsvergoeding) voor doelgroepwerknemers van maatwerkbedrijven.
 - Intrekking van het recht voor werkgevers om bij arbeidsongeschiktheid dagelijks vier uren beschikbaarheid te eisen voor medische controle.
 - Intrekking van het verbod om betere opzegregelingen af te spreken op bedrijfsvlak, in strijd met de vrijheid van onderhandelingen.

4. Steviger sociale zekerheid

De sociale zekerheid moet worden versterkt. En dit zowel qua inkomsten, uitkeringen als organisatie. Vanuit de dubbele opdracht: verzekering en solidariteit:

- a.** Versterking aan de inkomstenkant, met in het bijzonder:
 - Meer jobs en vooral ook met normale sociale bijdragen (zie 1.).
 - Herziening van de wet op de financiering van de sociale zekerheid:
 - afschaffing van het “responsabiliseringsmechanisme”;
 - verhoging van de gewone overheidsdotatie;
 - sluitende financiering voor elke afwijking van normale bijdragen;
 - een halt aan de budgettaire ontsporing van de RSZ-vermindering voor eerste aanwervingen, zoals het Beheerscomité van de RSZ unaniem vroeg;
 - vrijwaring van de evenwichtsdotatie;
 - zonder het globaal beheer af te rekenen op budgetoverschrijding in de gezondheidszorg.

- Volledige compensatie voor de lekkage via bijzondere statuten en alternatieve loonvoordelen die eenzijdig door de overheid werden ingevoerd.
 - Financiering van de gezondheidszorg volledig vanuit algemene middelen, via een algemene gezondheidsbijdrage (AGB) om de noodzakelijke groei van uitgaven op te vangen zonder de bijdragen vanuit arbeid te moeten verhogen. Met gelijke rechten op terugbetaling ongeacht de arbeids- en gezinssituatie.
 - Normale bijdragen op alle bedrijfsvoordelen; in afwachting minstens een fatsoenlijke solidariteitsbijdrage, bevrozing van grensbedragen en invoering van maxima (korf) tegen opstapelen van parafiscale voordelen.
 - Verbod op omzetting van loonvoordelen met normale bijdragen in voordelen met minder of zonder bijdragen.
 - Resolute bestrijding van bijdragefraude en -ontwijking, mede door invoering van een antimisbruikbepaling in de sociale zekerheid.
 - Een rem op de ontsporing van betaling via aandelenopties en warrants of door betaling door de werkgever van het pensioensparen.
 - Afbouw van de bijzondere regimes zonder de normale bijdragen: jobstudenten, flexijobs, bijklussen voor digitale platformen,...
 - Vervanging van de forfaitaire raming van voordelen in natura (huispersoneel, woning...), door bijdragen op basis van de courante waarde.
 - Terugbetaling door de werkgever van pensioensparen mag niet langer aanvaard worden als aanvullend sociaal voordeel (pensioensparen is geen pensioenpijler).
 - Verbreden van de financieringsbasis via de invoering van een vermogensbelasting (zie 5.).
- b.** Uitkeringen die beschermen tegen te zwaar koopkrachtverlies en vrijwaren tegen armoede:
 - Vrijwaring van de middelen voor de de welvaartsvastheid van uitkeringen, met behoud van de automatische indexering, autonoom in te vullen door de sociale partners, met bij ontstentenis van akkoord automatische verhogingen.

- Een nieuw meerjarenplan voor een verdere optrekking van de bijstandsminka tot de Europese armoedenormen van alle minima in sociale zekerheid tot minstens 10% daarboven. Dit rekening houdend met het aantal personen dat ermee moet rondkomen. En met prioriteit voor wie verst onder de normen zit, soms zelfs onder het leefloon.
 - Afschaffing van de discriminatie van onregelmatige werknemers in ziekte en invaliditeit.
 - Minimumuitkering bij ziekte vanaf de eerste (i.p.v. derde maand) ziekte, met een verhoogd bedrag voor personen met gezinslast.
 - Optrekking van het vakantiegeld (inhaalpremie) voor invaliden tot het niveau van gepensioneerden.
- c.** Een pensioenhervorming die het wettelijke pensioen verstevigt:
- Optrekking van het werknemerspensioen in de richting van het overheidspensioen.
 - Verdere optrekking van het minimumpensioenen vergemakkelijking van de toegang tot het minimumpensioen.
 - Tegelijk versteviging van het verzekeringskarakter van het pensioenstelsel:
 - loonplafond verhogen en toepassen ervan over de volledige carrière.
 - Aanpassing van de oude lonen aan de evolutie van gemiddelde lonen voor de pensioenberekening.
 - Vrijwaring van de gelijkgestelde periodes.
 - Uitvoering van het arrest van Grondwettelijk Hof over het overlevingspensioen: vrijwaring voor min-55-jarigen die niet of zwak op de arbeidsmarkt staan. Voor weduwen en weduwnaars met overgangsuitkering dringend overleg met de Gewesten voor adequate en aangepaste begeleiding naar werk.
 - Herroepen van de optrekking van de leeftijden voor wettelijk en vervroegd pensioen: behoud van 65 jaar als wettelijke pensioenleeftijd; 42 jaar als loopbaaneis voor ieder vervroegd pensioen; een adequate regeling voor wie een zware loopbaan achter de rug heeft, met betere toegang tot vervroegd pensioen en tussenkomst in het inkomensverlies bij vervroegd pensioen.
- Voor overheids- en onderwijzend personeel uitvoering van het vroegere akkoord in comité A voor de zware beroepen.
 - Recht op een fatsoenlijk aanvullend solidair pensioen voor ieder: wegwerken van hinderpalen die de harmonisatie arbeiders-bedienden in de weg staan; voldoende overheidsmiddelen voor een volwaardig aanvullend pensioen voor het contractuele overheidspersoneel; en geen uitholling door de nieuwe variant van vrij aanvullend pensioen via de werkgever.
 - Vrijwaring van de overheidspensioenen.
- d.** Solidaire werkloosheidsverzekering:
- Bijsturing van de sociale schade na de ingrepen in inschakelingsuitkeringen en de versterkte degressiviteit voor de werkloosheidsuitkeringen, in strijd met artikel 23 van de Grondwet. In geen geval beperking van de duur van de werkloosheidsuitkeringen of versterking van de degressiviteit.
 - Herstel van het recht op inschakelingsuitkeringen voor jongeren zonder afdoende kwalificatie, in strijd met het verbod op discriminatie op basis van handicap, en voor jongeren tot 30 jaar.
 - Deeltijdsen met inkomensgarantie-uitkering (IGU) die hun werk verliezen mogen niet onmiddellijk op laagste uitkering vallen of –in geval van inschakelingsuitkering – zonder uitkering vallen.
 - Optrekking van de te lage berekeningspercentages voor samenwonenden.
 - Aanpassen van notie samenwonenden in de werkloosheid aan nieuwe formules van gemeenschappelijke huisvesting.
 - Aanpassing van de inkomensgrenzen om als samenwonende te worden beschouwd.
 - Gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van alle vormen van tijdelijke werkloosheid.
- e.** Performantere verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten:
- Uitbreiding naar alle soorten van opleiding op de werkvloer.
 - Uitbreiding tot al wie voor digitale platformen werkt, ook in de deeleconomie.

- Voor elke werknemer opvolging van de blootstelling aan risico's op beroepsziekte.
 - Actualisering van de lijst van beroepsziekten en soepeler erkenningsprocedure voor beroepsziekten die niet op de lijst staan. Met tijdige opsporing van de risico's van nieuwe technologische toepassingen.
 - Controle van alle geweigerde arbeidsongevallen door de versterking van de controlecapaciteit van Fedris, gefinancierd door een retributie van de verzekeraar bij elk geweigerd arbeidsongeval. Automatisch kopie voor slachtoffers van een arbeidsongeval van de aangifte van de werkgever bij de verzekeraar.
- f.** Een geloofwaardig actieplan in opvolging van de Europese aanbeveling over de toegang tot sociale bescherming voor atypische contracten en zelfstandigen, in het bijzonder:
- Opbouw van rechten voor jobstudenten, met normale bijdragen.
 - Uitbreiding naar alle soorten van opleiding op de werkvloer.
 - Soepeler toegangsvoorwaarden voor het recht op werkloosheid, ten behoeve van werknemers die tijdelijke contracten aaneenrijgen.
 - Werknemers met een zelfstandig bijberoep moeten in ruil voor hun bijdragen ook pro rata rechten krijgen in het zelfstandigenstelsel.
 - Volwaardige bescherming bij ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval, beroepsziekte, bevalling en geboorte, zoals bij werknemers, met herstel van de oorspronkelijke arbeidsrelatie nadien.
 - Gelijke rechten op sociale bescherming van zelfstandigen betekent ook gelijke bijdragen en daarom ook de overstap naar een meer solidair stelsel van progressieve (i.p.v. degressieve) bijdragen, zoals we dat in het werknemersstelsel kennen.
- g.** Volgehouden investeringen in gezondheidszorg, met onder meer:
- Een evenwichtige uitbouw van zowel privé-non-profit- als overheidsvoorzieningen.
 - Structurele oplossingen i.p.v. tijdelijke lapmiddelen voor de rekruteringsproblemen, in overleg met de sociale partners.
 - Meer nadruk op de eerstelijnszorg en op preventie
 - Verdere uitbouw van het ondergeschoven kind van de geestelijke gezondheidszorg.
 - Betere afstemming en samenwerking met de Gemeenschappen.
- h.** Geen verdere federalisering van de sociale zekerheid, noch van de vervangingsinkomens, noch van de gezondheidszorg.

5. Rechtvaardiger fiscaliteit

Overheidsdiensten, non-profit en sociale zekerheid moeten voldoende middelen krijgen om hun taken naar behoren te vervullen. Daartoe dienen belastingen. Maar hoge inkomens en grote vermogens ontspringen vaak de dans. Een belastinghervorming is dus nodig. Die moet sterker de (inkomens uit) vermogen aanspreken. En die moet beter spreiden naar draagkracht. Op basis van zeven oriëntaties:

- a.** Belasting naar draagkracht en zonder onderscheid tussen inkomstenbronnen:
- Roerende en onroerende inkomsten globaliseren (meetellen in de personenbelasting), met in afwachting minstens 30% op alle inkomsten uit vermogen (met een vrijgesteld bedrag).
 - Meerwaarde op roerend en onroerend goed gelijk belasten als elk ander inkomen.
 - Belasting op reële inkomens i.p.v. forfaitair (van huurinkomsten tot forfaitair geraamde beroepsinkomsten).
 - Een rem op de vervennoetschappelijking. Eenpersoonszaken moeten in de personenbelasting worden belast.
 - Tegengaan van inkomensvallen voor middellage inkomens door tragere afbouw van voordelen voor lage lonen en lage inkomens.
 - Opbrengsten uit inkoop eigen aandelen moeten worden belast zoals inkomsten uit dividenden.

- b.** De effectentaks (vanaf 1 miljoen euro) dient uitgebouwd te worden tot een voldragen, belasting op grote vermogens, op basis van een vermogenskadaster, met meerekenen van alle roerende en onroerende vermogens, zonder ontsnappingsroutes. En met tarieven die stijgen naarmate het vermogen toeneemt.
- c.** De gaten in de vennootschapsbelasting moeten worden gedicht:
 - Grondige screening van de kost en van de reële opbrengst van compensaties, met het oog op sluitende financiering.
 - Heroverweging van alle resterende fiscale uitgaven.
 - Schraping van het voorkeurtarief voor kmo's.
 - Verstrenging van het stelsel van definitief belaste inkomsten (DBI), dat nu veel soepeler is dan de Europese regels.
- d.** Heroverwegen van alle fiscale uitgaven op doelmatigheid en rechtvaardigheid:
 - Behoud van het huwelijksquotiënt, maar dan als een forfaitair bedrag i.p.v. afhankelijk te zijn van het beroepsinkomen van de partner.
 - Schraping van de resterende fiscale voordelen voor een tweede of volgende woonst.
 - Stopzetting van het onbelaste en onbeschermd bijkussen via de deeleconomie.
 - Heroverweging van alle loonsubsidies aan bedrijven via vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing, met het oog op kostenreductie en verhoogde doelmatigheid.
 - Geen lagere btw meer voor bouwpromotoren bij verkoop aan een particulier van een nieuwbouw na afbraak en wederopbouw kan geleverd worden aan particulier aan 6 % (voorlopige regeling tem 2023 doch Minister wil verlenging).
- e.** Een fiscale rem op de optimalisatie van loonvoordelen:
 - Geen omzetting van bestaande loonvoordelen met normale bijdragen.
 - Beperking van de grensbedragen.
 - Beperking van het nieuwe stelsel voor auteursrechten tot artistieke prestaties in enge zin.
- f.** Een strenger en doelmatiger handhavingsbeleid:
 - Invoering van een maximum(korf) voor het geheel van fiscale voordelen.
 - Striktere regels voor aandelenopties en warrants (zie ook 4.).
- g.** Een strengere antimisbruikbepaling: ook als het overwegend gaat om optimalisatie en zowel voor handelingen van de belastingplichtige als van anderen.
 - Uitvoering van de parlementaire voorstellen inzake grote fraudedossiers.
 - Resolute strijd tegen fiscale fraude, met afschaffing van het bankgeheim.
 - Een strengere antimisbruikbepaling (onrechtmatig verkregen bewijs is niet altijd nietig) in de diverse fiscale wetten.
 - Opnemen van de zgn. Antigoonbepaling (onrechtmatig verkregen bewijs is niet altijd nietig) in de diverse fiscale wetten.
 - Tegengaan van betalingen in cash, te beginnen met verbod op cashbetalingen boven 1.500 in plaats van 3.000 euro.
 - Elektronische facturatie verplichten voor bedrijven die aan bedrijven factureren.
 - Strengere straffen voor tussenpersonen die meewerken aan fraude.
 - Meldingsplicht aan de fiscus bij betalingen aan belastingparadijzen.
 - Geen mogelijkheid tot afkoop (minnelijke schikking) bij fiscale fraude.
 - Volledige transparantie over de fiscale rulings.
 - Versterking van de strijd en het voorkomingsbeleid tegen witwassen.
 - 100% vervanging bij de FOD Financiën voor alle controlefuncties, in het bijzonder bij de Bijzondere Belastinginspectie.
 - Datamining toestaan op het CAP om fraude vlugger te ontdekken.
 - En een België dat motor moet zijn in de internationale en Europese strijd tegen fiscale fraude, ontwijking en dumping (zie 9.).



6. Zeggenschap voor werknemers

Een goed werkend sociaal overleg is essentieel om de rechten van werknemers te vrijwaren:


- a.** Herstel van vrije, verantwoordelijke onderhandelingen en respect voor afgesloten overeenkomsten, met onder meer:
 - Grondige bijsturing van de Loonnormwet (zie 1.).
 - Een wettelijk kader voor cao's die de erkende vakbonden sluiten voor zelfstandigen en bijklussers in de deeleconomie.
 - Werkgeversflexibiliteit moet verplicht voorwerp uitmaken van cao-overleg: het privéleven en gezinsleven komen de werkgever niet toe. En dus ook in-trekking van de nieuwe mogelijkheid om zonder cao nachtarbeid in te voeren in de e-commerce.
- b.** Het sectorale overleg moet worden versterkt, in het bijzonder door de paritaire comités, net als de onderhandelingscomités bij de overheid, aan zet te brengen voor onder meer welzijn op het werk, voor de verlichting van de zwaarte van de beroepen en voor de strijd tegen sociale dumping.
- c.** Ons zeggenschapsmodel moet zich aanpassen aan de fragmentatie van ondernemingen:
 - Deels op te lossen door een ruimere definitie van technische bedrijfseenheid.
 - Deels op te lossen door de overlegorganen en personeels- en vakbondsafgevaardigden van het kernbedrijf (hoofdaannemer, franchisegever...) extra bevoegdheden en rechten te geven.
 - Telkens met aangepaste, gelijkwaardige oplossingen voor de openbare sector.
- d.** Nu ook Europa het recht op onderhandelen erkent voor zelfstandigen zonder personeel die niet kunnen worden geherkwalificeerd als werknemer, moeten ook de wettelijke kaders worden gecreëerd om dit effectief vorm te geven en te bevorderen, in het bijzonder om ook voor die zelfstandigen tot garanties te komen inzake minimumvergoedingen enerzijds en automatische indexering anderzijds.
- e.** Het respecteren door burgerlijke rechtbanken van het recht op collectieve actie en van de voorschriften uit het Europees Sociaal Handvest inzake stakingsposten. Idem voor de overheden: bijsturing van de wetgeving inzake de gemeentelijke administratieve boetes (GAS); geen GAS-boetes wanneer burgers/werknemers hun grondrechten benutten.
- f.** Sluitende bescherming van syndicale en personeelsafgevaardigden tegen ontslag en benadeling, zowel in privé- als in openbare sector en in onderwijs, met:
 - Garanderen van het recht op re-integratie.
 - Harmonisering van uiteenlopende beschermingsregelingen naar deze van de verkozenen in ondernemingsraad en comité PB.
 - Inperking van de quasi-automatische schorsing van de arbeidsovereenkomst van afgevaardigden tijdens de procedure tot ontslag om dringende redenen.
 - Een adequate wettelijke bescherming voor vertegenwoordigers in Europese ondernemingsraden.
- g.** Beter aanspraak van werknemers in het bedrijfsbeleid:
 - Bundeling van alle verstrekte informatie aan comités PB, ondernemingsraden, overleg- en onderhandelingscomités in een samenvattend sociaaleconomisch en financieel jaarverslag.
 - Geen oneigenlijk gebruik door werkgevers van privacywetgeving om informatie te onthouden aan de overlegorganen.
 - Aangepaste modaliteiten bij sociale verkiezingen voor werknemers met gespreide tewerkstelling.
 - Bevordering van de deelname van uitzendkrachten aan de sociale verkiezingen bij de gebruiker.
 - Uitbreiding tot freelancers die al een tijd voor het bedrijf werken.
 - Beter kader voor personeels- en syndicale afgevaardigden voor de verdediging van de belangen van uitzendkrachten en andere werknemers met preciaire contracten.
 - Beter handhaving van de verplichte advies- en overlegprocedures, met motivatieplicht voor werkgever wanneer hij van adviezen afwijkt.

- Een wettelijk initiatief om onderaannemers te betrekken bij het bedrijfsoverleg.
 - Meldingsplicht aan werknemersvertegenwoordigers als inspectiediensten en revisoren tussenkomen bij de werkgever over de toepassing van wetgeving.
 - Wanneer een onderneming onder toepassing valt van de wet continuïteit ondernemingen moet de werkgever de informatie aan de rechtbank ook overmaken aan de werknemersvertegenwoordigers.
 - Kader voor Europese ondernemingsraden voor internationaal actieve onderdelen van de overheid en het onderwijs (cf. cao nr. 101 voor privésector).
- h.** Versterking van de inspraak in kmo's. Werknemers in bedrijven met enkel een comité PB moeten dezelfde inspraakrechten kennen als bedrijven met een ondernemingsraad. Met daar ook een bedrijfsrevisor die toeziet op de volledigheid en betrouwbaarheid van de informatie. Wanneer de syndicale afvaardiging de bevoegdheden van de ondernemingsraad of het comité PB overneemt moeten de te volgen procedures beter geregeld worden.
- i.** Het recht voor overlegorganen op bedrijfsvlak om beroep te doen op externe, onafhankelijke expertise, tegen betaling door de werkgever. Onder meer voor innovatie, technologie en opleiding en bij aankondiging van collectief ontslag (zie verder).
- j.** Versterking van de zeggenschap bij herstructureringen:
- Aanpassing van de Belgische wetgeving aan de Europese richtlijn: het overleg moet gericht zijn op het bereiken van een akkoord.
 - Recht op "tweede opinie" en om alternatieve scenario's te laten onderzoeken door expertisebureaus.
 - Uitbreiding van de alarmprocedure (art. 138 Wetboek Vennootschappen) tot de leden van overlegorganen.
 - Verplichting om onderaannemers te informeren bij start van de procedure en om de eigen overlegorganen in te lichten over de impact op onderaannemers. Gekoppeld aan de verplichting voor onderaannemers om onmiddellijk de eigen overlegorganen te informeren.
- Uitbreiding van het sociaal plan tot werknemers die al vertrokken zijn na de start van de procedure alsmede tot werknemers in tijdelijke contracten (incl. uitzendcontracten) van wie het contract niet wordt verlengd of voortijdig wordt stopgezet.
- k.** Betere toegang tot de arbeidsgerechten en vrijwaring ervan:
- Wegwerken van de financiële drempels die het grondrecht inzake toegang tot de rechter in de weg staan.
 - Versterking van de arbeidsgerechten: geen eenheidsrechtbank, maar ruimere bevoegdheden voor de arbeidsgerechten, ook voor bepaalde geschillen inzake overheids- en onderwijzend personeel, ook voor de digitale platformen in het kader van de deeleconomie.
 - Vrijwaring en versterking van de rol van arbeidsauditoraten.
 - Gelijke rechten op rechtsplegingsvergoeding voor gevolmachtigde afvaardigden.
- l.** Aanpassing van het overlegmodel en de arbeidsgerechten aan het gemeenschappelijke statuut voor arbeiders en bedienden (zie 3.), in overleg met de sociale partners.
- m.** Verhoging van het grensbedrag voor de syndicale premie.

7. Duwen naar duurzame transitie

We willen een leefbare, duurzame wereld, in solidariteit met de volgende generaties. Daarbij moeten klimaat en milieu onze eerste zorg zijn, mits koppeling aan de noodzaak van rechtvaardige transitie voor de werknemers, in overeenstemming met de richtlijnen van de Internationale Arbeidsorganisatie:

- a.** Ons land moet bijkomende inspanningen leveren in de naleving van de internationale en Europese klimaatdoelstellingen. Enkel een transitie naar een koolstofarme samenleving kan de opwarming onder de 2°C houden. Dat vergt een breed, maatschappelijk gedragen energiestrategie, overlegd met en ondersteund door



alle betrokken actoren. Die moet stabiliteit en visie brengen in de energietransitie. Dit vereist ook een regelgevend kader waardoor investeerders in de energietransitie alle duidelijkheid krijgen die noodzakelijk is.

Centraal in dit pact moeten staan:

- Een definitieve beslissing over de sluiting van kerncentrales.
 - Zorgen voor opslag en flexibiliteit (o.a. via vraagsturing) in energieproductie en –consumptie, en tegelijkertijd zorgen voor betaalbare energie.
 - 40% verbetering van de energie-efficiëntie tegen 2030.
 - Correcte vertaling van het Europees potentieel van 34% hernieuwbare energie tegen 2030 (volgens de recente becijfering van IRENEA): voor België betekent dit bijna 20% hernieuwbare energie.
 - Aanduiding van nieuwe concessies voor windenergie en van concessies voor zonne-energie op de Noordzee.
- b.** De overheid moet met alle betrokken actoren een ‘Plan voor een rechtvaardige transitie’ afsluiten over de sociale dimensie van het klimaat- en energiebeleid. Dit plan moet:
- Ervoor zorgen dat er, per economische sector, zicht komt op de tewerkstellingsimpact van het klimaatbeleid.
 - De sociale beschermingsmaatregelen garanderen die nodig zijn voor werknemers die hun job verliezen.
 - Een billijke verdeling garanderen van de transitiekosten tussen gezinnen, kmo’s en grote bedrijven, waarbij wordt gezorgd voor betaalbare energie en mobiliteit, industriële competitiviteit en versterking van de hernieuwbare energieproductie.
 - Een specifiek fonds voorzien voor de financiering van de rechtvaardige transitie, vanuit een CO₂/energietaks (zie d.).
- c.** Versterking van het toezicht door de nationale regulator (CREG) op de werking van de gas- en elektriciteitsmarkt. Dit moet zorgen voor de nodige transparantie

van de marktwerking, wat moet bijdragen tot de betaalbaarheid voor gezinnen, kmo’s en grote bedrijven. De controlebevoegdheid van de CREG, voorzien in het vangnetmechanisme, moet worden gevrijwaard.

d. De fiscaliteit moet duurzamer, door:

- Een juiste prijs op vervuiling (in het bijzonder via een CO₂/energieheffing) die duurzame consumptie en productie aanmoedigt.
 - Een sociaal rechtvaardige verduurzaming van belasting op fossiele brandstoffen.
 - Een grondige herziening van de fiscaliteit op bedrijfswagens.
 - De inkomsten uit deze belastingen in te zetten voor het opvangen van negatieve sociale effecten, in het bijzonder naar lagere inkomens.
 - Een duurzame Europese fiscaliteit op vliegverkeer (kerosinetaks, slimme kilometerheffing,...) samen met een verhoging van de nieuwe Belgische vliegtaks en invoering van btw op vliegtickets.
- e.** Ons land moet de financiële risico’s die de klimaatverandering inhoudt (80 miljard euro volgens een eerste raming vanuit de Nationale Bank) nauwkeurig in kaart brengen en aanpakken. Het gaat om investeringen en beleggingen in fossiele sectoren die op termijn afgebouwd moeten worden of waardeloos dreigen te worden en om potentiële schade door de klimaatopwarming. Het financiële risico van klimaatopwarming is ook voor België enorm. Er is nood aan meer transparantie, toezicht en rapportage door banken, pensioenfondsen, verzekeringsinstellingen, enz..., en het initiatief hiervoor moet o.a. van de overheid komen.
- f.** Ons land moet zijn engagementen nakomen inzake de financiering van klimaatbeleid in de landen in het Zuiden, d.w.z. 500 miljoen euro per jaar.

8. Voor vlotte en verantwoorde mobiliteit

Files creëren sociaaleconomische schade. En almaar meer milieu- en gezondheidsschade. We hebben nood aan een ambitieus duurzaam mobiliteitsbeleid, ook federaal. In samenwerking met Gewesten, Gemeenschappen, lokale besturen en sociale partners:



- a. Alternatieven aanreiken voor vracht- en autoverkeer, door bevordering van gemeenschappelijk vervoer en van andere vervoersmodi (van fiets tot binnenvaart):
 - Geleidelijke afbouw van het gunstige fiscaal en parafiscaal statuut van de bedrijfswagens, te beginnen met: onmiddellijke afschaffing van het voordeel van de tankkaart voor privégebruik; onmiddellijke uitsluiting van nieuwe dieselwagens en van alle wagens met euronorm 4 uit dit statuut; de nieuwe bedrijfswagens moeten ook minstens 100 km elektrisch kunnen rijden.
 - Een federaal kader voor verplichte lage-emissiezones in gebieden met hoge pollutiepieken.
- b. Met een duurzame vervoersfiscaliteit, waarbij het principe van “de vervuiler betaalt” in evenwicht wordt gebracht met de noodzaak tot rechtvaardige spreiding van lasten, onder meer door:
 - Hogere accijnzen op diesel dan op benzine.
 - Een gecoördineerde strategie, met en tussen de Gewesten en met de lokale besturen en de sociale partners, over de prijszetting voor het gebruik van weginfrastructuur (van tol tot kilometerheffing).
 - De kilometerheffing bij vrachtwagens meer te laten afhangen van de congestie en de uitstoot.
 - Voor het wegvervoer van personen ook geleidelijk over te stappen naar heffingen op basis van de graad van vervuiling.
- c. Duurzamer woon-werkverkeer:
 - Bedrijfsvervoerplan in elk bedrijf, in overleg met sociale partners en met concrete cijferdoelen: vermindering van globale ecoscore van wagenpark; overstap naar openbaar vervoer en fiets...
 - Geen fiscaal of parafiscaal voordeel voor de bedrijfswagen als geen alternatieve worden aangeboden via het mobiliteitsbudget.
 - Verplaatsingen naar en van het werk met openbaar vervoer en met deelfietsen moeten voor de werknemer volledig kosteloos worden, door een veralgemeende derdebetalersregeling voor werkgevers.
 - Verdere uitrol van geïntegreerde multimodale woon-werk-abonnementen.
- Gratis fiets en wifi op het openbaar vervoer.
- Medewerking van federale overheid aan nieuwe collectieve vervoersoplossingen (bv. bureaubus, shuttlebus, waterbus...) naar moeilijk bereikbare werkplekken en/of via waterwegen.
- d. Maximale benutting van de cruciale rol van het spoor:
 - Een ambitieus investeringsplan voor het spoor met prioriteit voor de realisatie van voorstadnetten (GEN,...) en op basis van een vlotte samenwerking met andere vervoersmaatschappijen en met de sociale partners.
 - Een geïntegreerd en stabiel tarief- en ticketsysteem voor trein, tram, metro en bus, aangepast ook aan formules van gedeelde mobiliteit: met één kaartje ook Villo!, Cambio, Blue-bike... kunnen gebruiken.
 - Geen hogere tarieven in spits, omdat die pendelaars enkel naar de weg duwen en bovendien discriminerend zijn.
- e. Betere afstemming van het beleid van de diverse overheden, niet enkel inzake fiscaliteit maar ook op het vlak van multimodaliteit, betere verkeersveiligheid en beter afgestemde investeringen.

9. Europa moet in balans

- a. We geloven in een sterk Europa. Maar dan wel een Europa dat economische, sociale en ecologische uitdagingen in balans houdt, zoals het Europees Vakverbond aangeeft in zijn memorandum voor de Europese verkiezingen. Dat de Europese sociale pijler verder omzet in nieuwe en verbeterde rechten en regels (rights and ruled based approach), niet enkel als principeverklaring, maar met garanties op afdwingbaarheid. Liefst in sociale dialoog, maar als de weerstand van de Europese werkgevers aanhoudt, dan zonder hen. Met als prioriteiten:
 - Recht op werk en dus volledige werkgelegenheid, in kwaliteitsvolle banen, mede door meer koopkracht voor de werknemers door een hoger loonaandeel, met lonen die minstens gelijke tred houden met de productiviteitsgroei, met bijzondere aandacht voor de lagere lonen ook.

- Realisatie van de Europese jongerengarantie: recht op een kwaliteitsvolle job of adequate opleiding binnen de vier maanden na het schoolverlaten of na ontslag.
 - Gelijk loon voor gelijk werk, ook voor gedetacheerde werknemers, met een verbeterde detacheringsrichtlijn en een sterker handhavingsbeleid, o.m. ook door een versterkte European Labour Authority (ELA) en een veralgemeende meldingsplicht (naar Belgisch voorbeeld).
 - Meer garanties tegen ontduiking van sociale bijdragen voor gedetacheerde werknemers of via schijnzelfstandigheid.
 - Concretisering van de Europese rechten op een waardig inkomen en een waardig loon.
 - Versterking van de Europese kaders voor overleg bij herstructurerings, met meer nadruk ook op voorkoming.
 - De rechten van werknemers niet langer uithollen onder het mom van administratieve vereenvoudiging en “slimme” regulering (cf. het REFIT-programma).
 - Overname van het voorstel van protocol van sociale vooruitgang van het EVV, bij voorkeur als bijlage bij de EU-Verdragen, om sociale rechten boven economische vrijgeleides te plaatsen. Te koppelen aan een verplichte sociale-rechtentoets voor elk wetgevend initiatief.
- b.** Met een gemeenschappelijke strategie voor de diverse migratiestromen, dat noch muren optrekt rond en binnen Europa, noch spoorlags de vragen van werkgevers rond economische migratie op maat van hun behoeften inwilligt.
- c.** Met een keuze voor een groeibevorderend begrotingsbeleid, door verdere aanpassing van het sociaaleconomische bestuur via het Europees semester en het begrotingskader:
- Dat lidstaten meer ruimte laat voor toekomstige investeringen, ook sociale investeringen (budgettair aan te rekenen op het ritme van de afschrijvingen).
 - Dat grote investeringen, meer bepaald in het kader van de digitale en groene transitie, cofinancierd vanuit een Europese schatkist, met trekkingsrechten voor lidstaten volgens hun aandeel in het BBP en met aflossing van schulden en interesten door de betrokken lidstaten.
 - Met extra middelen voor Europa, onder meer ter compensatie van het wegvallen van de Britse bijdrage; inclusief eigen middelen, progressief geïnd.
 - Met het terugdringen van het aandeel voor steun aan de landbouw.
- d.** Met het ontwikkelen van een nieuwe strategie voor de middellange termijn (2030):
- Met nieuwe cijferdoelen, volledig in lijn met de SDG's 2030;
 - evenwicht in de landenrapporten en de landenspecifieke bepalingen tussen ecologische, sociale en economische uitdagingen, ook door een procedure voor sociale onevenwichten met minstens hetzelfde gewicht als de procedure voor macroeconomische onevenwichten.
 - Met een krachtig investeringsprogramma voor de volgende 10 jaar, aan 2% van het BBP per jaar, noodzakelijk om de Green Deal uit te voeren volgens de principes van rechtvaardige transitie.
 - Met een toekomstgericht beleid gericht op de versterking, innovatie en verduurzaming van de Europese industrie.
 - Gecombineerd met een duurzaam Europees beleid voor open strategische economie. Zo'n beleid vergt tijdelijke staatssteun aan de industrie, maar zonder het gelijk speelveld binnen Europa te schenden. En mag niet blind zijn voor het recht op rechtvaardige transitie van werknemers in het Zuiden en het Oosten. dat eveneens recht doet aan Met een beleid gericht op open strategische autonomie.
 - Met garanties, nationaal en Europees, op een sterkere betrokkenheid van de sociale partners.
 - En dat even krachtig durft op te treden tegen landen met grote begrotings- en handelsoverschotten, met loondumping en met schending van de sociale en ecologische doelstellingen.


- e.** Te koppelen aan een versterking van de coördinatie binnen de eurozone (EMU), met:
- Interne solidariteit naar landen getroffen door een onverwachte economische schok, door een gedifferentieerd beleid van obligatieaankopen van de ECB en steun van het Europees Stabiliteitsmechanisme zonder neoliberal voorwaandekader.
 - Een democratisch functionerende eurogroep, voorgezeten door een Europees commissaris voor Economie en Financiën, met verantwoordingsplicht naar het Europees parlement.
 - Een opwaartse toenadering van de loonniveaus, gebaseerd op autonome coördinatie onder vakbonden en onder sociale partners.
- f.** Met een ruimere opdracht voor de Europese Centrale Bank dan louter inflatiebestrijding, met meer aandacht voor duurzame groei en sociale vooruitgang, inz. bevordering van de werkgelegenheid. De onafhankelijkheid die van haar wordt gevraagd, houdt ook in dat ze geen rol heeft te spelen in lidstaten in zware budgettaire of economische moeilijkheden.
- g.** Met voltooiing van de Europese bankunie, door onder meer:
- De afwerking van het eengemaakt Europees garantiestelsel voor deposito's (EDIS).
 - Opvolging en bestrijding van de risico's van schaduwbankieren.
 - Regulering van de sector van de cryptomunten op het vlak van financiële veiligheid en ecologische duurzaamheid.
 - Eindelijk de invoering van een taks op financiële transacties, ter afremming van de speculatie en voor eigen inkomsten voor Europa.
- h.** Met meer fiscale rechtvaardigheid en minder fiscale dumping, onder meer via:
- Een resolute strijd tegen fiscale fraude en ontwijking (o.m. uitroeiing van de Europese belastingparadijzen en in het kader van de Brexit ook afspraken omtrent ontwijking via de eilanden gelinkt aan het Verenigd Koninkrijk.
 - Een minimum vennootschapsbelasting (25%) en een gemeenschappelijke berekeningsbasis voor het bepalen van de winst (op basis van het BEFIT-voorstel van de Europese Commissie), met uitsplitsing ook van de winst van multinationals per land (country by country reporting) en striktere regels voor transfer pricing.
- Een Europese digitale taks, wanneer het "Pijler 1"-akkoord van de OESO geblokkeerd blijft.
 - En in het bijzonder ook een afschaffing van de unanimiteitsregel voor Europese fiscale beslissingen.
- i.** Met bevordering van de Europese sociale dialoog, door:
- Sterkere inbreng van de sociale partners in het sociale, economische en financiële beleid, gebaseerd op volwaardig overleg i.p.v. steriele rituelen.
 - Sterkere ondersteuning van het Europese interprofessionele en sectorale overleg, o.m. snelle bekrachtiging van de Europese kaderakkoorden, interprofessioneel en sectoraal.
 - Juridisch kader voor Europese ondernemings-cao's.
 - Een nieuwe richtlijn ter versterking van de inspraak van werknemers in de Europese vennootschap.
 - Versterking van de inspraak via Europese ondernemingsraden: verplichte aanpassing van oude akkoorden aan de nieuwe minimumnormen, strengere en afdwingbare regels over de wijze en reikwijdte van de informatie en consultatie, recht op bijstand door syndicale deskundigen en/of erkende expertisebureaus, uitbreiding bevoegdheden naar veiligheid en gezondheid, alsook naar vraagstukken die, ongeacht het aantal betrokken landen, van transnationaal belang zijn voor de werknemers (door de potentiële impact of door verschuiving van activiteiten tussen landen). Door radicaal te gaan voor de transitie naar een duurzaam ontwikkelingsmodel, dat de grenzen van de planeet respecteert en de milieuvervuiling terugdringt, met onder meer:
 - Ambitieuze doelstellingen inzake energiebesparing, CO₂-uitstoot en hernieuwbare energie.
 - Transitie naar een lage-koolstof-economie.
 - Koppeling aan een beleid van rechtvaardige transitie, met zorg voor de meest betrokken werknemers, onder meer door de oprichting van een Europees fonds voor rechtvaardige transitie.

- 
- Een voortrekkersrol voor Europa binnen de Verenigde Naties.
- j.** Een Europees handelsbeleid dat de SDG's 2030 ten volle ondersteunt, door:
- Effectieve afdwingbaarheid van de arbeids-, mensenrechten- en milieuclausules, door sancties als ultiem afschrikkingsmiddel bij niet-naleving, ook voor de lopende handelsakkoorden.
 - Impactstudies inzake duurzaamheid (sustainability impact assessment – SIA) al bij de aanvang van het onderhandelingsproces, zodat die studies de onderhandelingen mee kunnen oriënteren.
 - Automatische transparantie over alle onderhandelingen, zonder dat nog druk nodig is van het middenveld: publicatie van alle onderhandelingsmandaten, regelmatige tussentijdse verslaggeving, met vrijgave van partiële akkoorden.
 - Als de Europese commissie een Multilateraal Investeringshof (MIC) wil invoeren, ter vervanging van de vermaledijde investeerder-staat geschillenbeslechtingsmechanismen (ISDS), moet het ook voor werknemers en andere stakeholders mogelijk worden toegang tot de rechter te krijgen voor schendingen van arbeids-, mensen- of milieurechten door mno's in zwakke jurisdicties.
 - De Europese Unie moet daarom ook het onderhandelingsproces voor een bindend VN-Verdrag over bedrijven en mensenrechten, dat hierin voorziet, ondersteunen.
 - Regelgevende samenwerking via handelsakkoorden mag nooit de regelgevende bevoegdheden van het Europese Parlement en de nationale parlementen in hun bevoegdheidsdomeinen inperken.
 - Geen ondermijning via de handelsakkoorden van de keuzes van Lidstaten om bepaalde diensten vanuit de overheid aan te bieden en/of niet op de markt te zetten.
 - Waarbij ook België zich naar deze principes gedraagt voor de eigen investeringsakkoorden met kleinere landen.
- k.** Door als Europese Unie het voortouw te nemen voor een solidaire en duurzame globalisering (zie 10.).
- l.** Met een gelijke bescherming op hoog niveau van de veiligheid en gezondheid van alle Europese werknemers, door:
- Het Europees strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 verder uit te voeren, maar ook te concretiseren en te versterken.
 - Een nieuwe richtlijn voor de bescherming van werknemers tegen psychosociale risico's op het werk.
 - Een nieuwe richtlijn voor de bescherming van werknemers tegen ergonomische risico's en de musculoskeletale aandoeningen als gevolg hiervan.
 - Een nieuwe richtlijn voor de bescherming van werknemers tegen de risico's als gevolg van de klimaatverandering (o.a. hoge temperaturen).
 - De integratie van hormoonverstorende stoffen in de richtlijn voor de bescherming van werknemers tegen kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische stoffen.
 - Een snellere versterking van minimumnormen voor de bescherming van werknemers tegen de risico's van gevaarlijke stoffen (grenswaarden, restricties, ...).
 - Minimale regels voor en versterking van de controle door inspectiediensten van de veiligheids- en gezondheidsrichtlijnen.
- m.** En bij dit alles het democratisch gehalte van het Europese besluitvormingsproces versterkt:
- Transparantie vanuit de nationale overheden over de posities die zij Europees innemen.
 - Permanente ruggenspraak met de nationale parlementen, met voor belangrijke beslissingen een uitdrukkelijk parlementair mandaat.
 - Versterking van de rol van het Europese parlement.
 - Sterkere inbreng, nationaal en Europees, van de sociale partners en van het maatschappelijke middenveld.
- 

10. Solidaire globalisering

We willen meer aandacht voor alle vier de pijlers van de Waardig Werk Agenda (werk, werknemersrechten, sociale dialoog en zeker ook sociale bescherming) in de internationale samenwerking:

- a. Europa moet internationaal met één stem spreken. Wat ook samen moet gaan met een versterkte samenwerking inzake defensie en vredeshandhaving.
- b. De instrumenten voor internationale samenwerking van de Europese Unie moeten meer focus leggen op Waardig Werk en de mogelijkheden van integratie van vakbonden in deze programma's, zeker in landen waar de verenigingsvrijheid wordt ingesnoerd OK.
- c. België en Europa moeten internationaal een eerste-plansrol spelen voor de realisatie van de SDG's 2030, zowel in eigen huis als naar de rest van de wereld, in het bijzonder in het extern beleid naar de ontwikkelingslanden, met bijzondere zorg voor de minste ontwikkelde landen. Met ook een voortrekkersrol voor de Belgische overheden en voor Europa inzake het internationale klimaatvraagstuk. En waarbij vroeg genoeg het debat moet starten over opvolger van de SDG's 2030, met horizon 2050 en met meer garanties op vertaling ervan in nationale doelstellingen en in de afdwingbare rechten en regels die nodig zijn om die te realiseren.
- d. Met bevordering in alle landen van de minimale sociale bescherming, als opstap naar een volwaardige sociale bescherming, zoals uitgelijnd door de Internationale Arbeidsorganisatie.
- e. Ondersteuning Unie van het Internationaal Fonds voor Sociale Bescherming en van de centrale rol van de IAO voor het beheer van zulk fonds.
- f. Steun aan de verdere uitbouw van de universele arbeidsgarantie binnen de Internationale IAO: de kern van fundamentele arbeidsnormen moet – na de recente uitbreiding ervan tot het recht op veilig en gezond werk – verder worden aangevuld met het recht op een waardig loon en het recht op een maximale arbeidsduur.
- g. Met versterkte internationale samenwerking voor de handhaving en waar nodig verstrenging van de internationale regels voor de financiële markten.
- h. Door minstens 0.7% van ons BBP te investeren in ontwikkelingssamenwerking:
 - In overeenstemming met de Waardig Werk Agenda van de IAO het recht op waardig werk en op een waardig leven (minimale sociale bescherming), centraal stellen. Met daartoe meer aandacht voor de rol van sociale dialoog en van syndicale rechten (vrijheid van vereniging en recht op collectief onderhandelen).
 - Bijzondere aandacht daarbij voor de bescherming van de onbeschermden, in het bijzonder in de informele economie, en de transitie naar de formele economie.
 - In functie van de realisatie van de SDG's 2030.
 - De financiering niet koppelen aan resultaten in het tegengaan van migratie.
 - Strenge normen, resultaten en rapportering verbinden aan de inschakeling van de privésector, inzake duurzame ontwikkeling, armoedebestrijding en naleving van sociale en ecologische normen.
 - Respect voor de inbreng van het maatschappelijke middenveld.
 - De creatie van een enabling environment voor organisaties, met inbegrip van vakbonden, in de betrokken landen.
- i. Met ondersteuning van economische transitie waarbij ontginning (en uitputting) van grondstoffen plaats maakt voor duurzame industriële activiteiten en voor een stevige diensteneconomie, met respect voor arbeidsrechten. Onder meer door:
 - In het handels- en investeringsbeleid de minst ontwikkelde landen tarieven toe te staan die hen in staat stellen een landbouw en industrie te ontwikkelen die is opgewassen tegen de internationale concurrentie.
 - Via de ontwikkelingshulp die rechtvaardige transitie te bevorderen, in overeenstemming met de richtlijnen van de IAO.
 - Door handelspartners die de arbeidsrechten respecteren voorkeurtarieven te geven (Algemeen Preferentieel Systeem).

- 
- j.** Zonder het migratiebeleid te versmallen tot enkel maar personen die gegeerd zijn door werkgevers en alle anderen kil en krampachtig te weigeren of te verdrijven:
- Menselijke oplossingen voor wie al lang in België verblijft.
 - Regularisatieprocedures op basis van objectieve criteria die rechtszekerheid garanderen, binnen een redelijke termijn.
 - Verblijfsrecht voor wie klacht indient wegens illegale tewerkstelling of mensenhandel.
 - Bijzondere aandacht voor klimaatvluchtelingen.
 - Streng optreden tegen al wie migranten uitbuit.
 - En bij dit alles naleving en handhaving van de internationale verdragen.
- k.** Met harde aanpak van internationale fiscale fraude en ontwijking, in het bijzonder via belastingparadijzen; gebaseerd op automatische uitwisseling van bankgegevens; met een mondiaal register om te kunnen nagaan wie werkelijke eigenaar van een constructie is; met sanctiëring van landen die niet meewerken.
- l.** Geen internationale vrijhandel aanvaarden zonder naleving en bevordering van arbeidsrechten en mensenrechten en zonder ecologische normen; te integreren in elk bilateraal handels- en investeringsakkoord. En zonder toe te laten dat ze ondergraven worden in bijzondere investeringszones. Met daadwerkelijke sancties bij niet-naleving. En met een voortrekkersrol voor de Europese Unie (zie 9.).
- m.** Met wereldwijde bestrijding van de aanvallen op de fundamentele arbeidsnormen, waaronder de syndicale vrijheid en het recht op collectieve onderhandelingen, met inbegrip van het recht te staken.
- n.** Met een internationaal beleid dat andere landen en ondernemingen rechtstreeks aanzet tot correct handelen in de hele waardeketen, en dat de sociale dialoog in multinationale ondernemingen (mno's) bevordert, onder meer door:
- Een internationaal juridisch kader voor sociale akkoorden binnen mno's.
 - Doeltreffende bindende wetgeving inzake zorgplicht in België, in de Europese Unie en bij de Verenigde Naties, in lijn met de door België onderschreven VN-richtsnoeren voor bedrijven en mensenrechten en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen ende bouwstenen in het memorandum van het Belgische middenveld. Ook andere nationale wetgeving en beleidsinitiatieven inzake verantwoorde bedrijfsvoering of internationale waardenketens moeten die principes respecteren en te versterken.
 - Vanuit België en de Europese Unie actief te werken aan een bindend VN-verdrag over bedrijven en mensenrechten.
 - In de IAO te ijveren voor een conventie ter bevordering van waardig werk in de hele internationale productie- en dienstenketen en voor digitale platformen.
 - Voorwaarden inzake mensen- en arbeidsrechten, evenals milieuvoorwaarden, te integreren in elke overheidsopdracht. Bij overheidsaanbestedingen moeten garanties worden ingebouwd voor kwaliteitsvol werk, milieubescherming en tegen sociale dumping, met inbegrip van garanties voor de naleving van de mensenrechten in de gehele productie- en dienstenketen. Daartoe moet de wetgeving overheidsopdrachten worden geëvalueerd en bijgestuurd.

1 Doeltreffende zorgplichtwetgeving vraagt om een aantal essentiële bouwstenen zoals uitgelijnd in het memorandum van het Belgische middenveld. Doeltreffende wetgeving verplicht bedrijven om het respecteren van mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen te integreren in hun beleid en managementsysteem, om continu en proactief de risico's in hun waardeketens te identificeren en schendingen te voorkomen, te verhelpen en te herstellen, en daarvan publiek rekenschap af te leggen. Dit middels zinvolle consultatie met vakbondsafgevaardigden en middenveldorganisaties. Doeltreffende wetgeving is genderresponsief en schrijft bedrijven voor in elk van deze stappen genderresponsief te handelen en betekenisvolle raadpleging van de belanghebbenden te voeren. Deze wetgeving moet van toepassing zijn op alle bedrijven gevestigd of actief in België en voor wat betreft hun totale waardeketen. Daarnaast moet de wetgeving toegang tot rechtspraak en herstel voor slachtoffers garanderen door de mogelijkheid te voorzien ondernemingen burgerlijk aansprakelijk te stellen wanneer schendingen alsnog zouden voorvallen in hun waardeketens en door obstakels in de toegang tot rechtspraak weg te werken.

- Door oprichting van een gecentraliseerd, publiek toegankelijk Belgisch observatorium voor bedrijven en mensenrechten, dat middenvelden overheidsdiensten systematisch op de hoogte houdt van de men-

senrechtenprestaties van Belgische bedrijven en hun waardenketens, met inbegrip van financiële instellingen, in het licht van de VN-richtsnoeren voor bedrijven en mensenrechten en de normen van de IAO.

Prioriteiten	Speerpunten
1. Volledige werkgelegenheid en hoger loonaandeel	Vrijwaring index
	Hervorming Loonnormwet
	Vijf weken vakantie
	Strijd tegen sociale dumping
2. Kwaliteitsvolle jobs en loopbanen	Regularisatie studentenjobs
	Wegwerken discriminaties kmo's
	Ziekmakend werk bestraffen
3. Voltooiing werknemersstatuut	Gelijk vakantiegeld
	Gelijke loonwaarborg bij ziekte
	Volwaardige werknemersstatuut voor digitale platformen
4. Stevigere sociale zekerheid	Minima boven de Europese armoedenorm
	(Positieve) re-integratie van zieken
	Geen beperking in duur werkloosheidsuitkeringen noch versterking degressiviteit (integendeel)
	Fatsoenlijke pensioenen en pensioenleeftijd
5. Rechtvaardige fiscaliteit	Gelijke belasting inkomens uit vermogen (meerwaarden, huurinkomsten, inkoop eigen aandelen...)
	Wegwerken lageloonvallen
	Volwaardige vermogensbelasting op basis van vermogenskadaster
6. Meer zeggenschap voor de werknemers	Vrijwaring recht op collectieve actie
	Vrijwaring arbeidsgerechten
7. Duurzame transitie	Uitbreiding sociaal energietarief
	Rechtvaardige transitie
8. Vlotte en verantwoorde mobiliteit	Kosteloos woon-werkverkeer
9. Europa in balans	Zie de speerpunten voor de Europese kandidaten
10. Solidaire globalisering	Due diligence

