



**Wie is en
wat doet
het ACV**



Inleiding

1. Fundamenten van het ACV

2. Organisatie en structuur van het ACV

3. ACV in sociaal overleg

4. Prioriteiten voor het ACV

Lijst met afkortingen
Meer info

Adressen beroepscentrales
en verbonden

Uitgebreide inhoudstafel

Foto's cover: Jan Agten – Wolf&Wolf,
Michael De Lausnay, Aude Vanlathem

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pers@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Doegen bij aan de redactie van deze speciale editie: Jaklien Broekx, Monique Braam, Donatienne Coppieters, Karin Debroye, Bart Deceuckelier, Jo Eelen, Maarten Gerard, Stijn Gryp, Renaat Hanssens, Caroline Hielegems, Paul Palsterman, Simon Petre, Jolien Pollet, François Reman, Sandra Rosvelds, Chris Serroyen, Stijn Sintubin, Johan Van Baelen, Joris Van De Voorde, Marie-Paule Vandormael, Patrick Van Looveren, Manon Van Thorre en Geert Wittock

Vertaling: Vertaaldienst ACV

Eindredactie: Patrick Van Looveren en Donatienne Coppieters

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Hoorens Printing

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Woord vooraf

De inzet van mensen op alle mogelijk manieren zorgt voor welzijn en welvaart. En daarom heeft iedereen recht op een eerlijk deel van het welzijn en de welvaart die we samen creëren. Vakbondswerk blijft één van de belangrijkste hefboomen voor werknemers om gehoord te worden, op de werkvloer en naar het beleid. Sociale vooruitgang, solidariteit, democratie, gelijke kansen - ook op het vlak van gender - zijn de waarden waarop onze vakbondsactie steunt. De strijd die we als vakbond voeren is niet gemakkelijk. In onze samenleving lijkt individualisme wel een absolute waarde. Om tot een meer rechtvaardige samenleving te komen, is collectieve actie nochtans meer dan ooit nodig.

Met 1,6 miljoen leden zijn we een echte kracht van sociale verandering. Dankzij onze 80.000 militanten, actief in hun onderneming of organisatie, op lokaal vlak of in hun regio, is en blijft het ACV een dam tegen de aantasting van de rechten van werknemers en van mensen die niet (meer) kunnen werken omdat ze ziek, werkloos of oud zijn. De militanten zijn de ruggengraat van het ACV en maken het ACV tot de sterkste basisbeweging in België. Geen enkele andere beweging kan zoveel mensen mobiliseren die zich vrijwillig willen inzetten voor hun medemensen. Een engagement dat niet vrijblijvend of zonder risico is. De beschermingsregeling voor mensen die een vakbondsmandaat opnemen in hun onderneming is er niet zonder reden gekomen.

Omdat we een vakbond van voorstellen zijn en heel wat expertise in huis hebben, is het ACV een gesprekspartner waar je in het sociaal overleg niet omheen kan. Het ACV is ook een sterke dienstverlenende organisatie. Het ACV heeft een 200-tal servicepunten, die leden een kwaliteitsvolle dienstverlening bieden op heel uiteenlopende terreinen als de uitbetaling van werkloosheidsvergoedingen, juridische bijstand, hulp bij allerlei administratieve formaliteiten rond werk, werkloosheid, sociale uitkeringen, tijdskrediet...

We hebben deze 'Wie is en wat doet het ACV' opgevat als een visitekaartje van onze organisatie. In het eerste deel ontdek je de fundamenten – de geschiedenis en de missie – van het ACV. In het tweede deel stellen we de organisatie en structuur van het ACV, de ondersteunende diensten voor militanten en de beleidsorganen voor. We leggen ook uit wat de relatie is van het ACV met de andere organisaties binnen beweging.net en hoe het ACV zich opstelt ten opzichte van de Europese en de wereldvakbeweging. In het derde deel gaan we dieper in op het sociaal overleg en de rol die het ACV daarin speelt: in de privésector, in de openbare sector en op internationaal niveau. In het afsluitende vierde deel geven we mee wat de prioriteiten zijn voor het ACV op korte en middellange termijn.

Als je als beginnende militant in het ACV nog maar net je neus aan het venster steekt, dan hopen we dat deze publicatie je wat wijzer zal maken over de organisatie waarin je engagement opneemt. We zullen er samen met de mensen van je beroepscentrale en je verbond alles aan doen om je verder wegwijs te maken en te ondersteunen. Als je al een doorgewinterde militant bent, dan is deze publicatie geen 'nieuws', maar misschien wel een referentie om anderen met vragen over het ACV op weg te helpen.

Marc Leemans
ACV-voorzitter



Marie-Hélène Ska
Algemeen secretaris ACV



MILITANT ZIJN EEN DAGELIJKS ENGAGEMENT

Het ACV is een vakbond met vele facetten: een grote ledenorganisatie, een sociale partner met aanzien, een sterke dienstverlenende organisatie. Maar in de eerste plaats is het ACV een heel sterke vakbeweging, een basisbeweging met meer dan 80.000 militanten die syndicaal actief zijn in hun onderneming of instelling, in hun gemeente of in hun gewest. De militanten zijn met hun dagelijkse inzet het hart en de motor van het ACV.

Je er niet bij neerleggen

Als militant ben je meer dan anderen gevoelig voor de situatie van collega's die in moeilijke arbeidsomstandigheden moeten werken, van werknemers die hun baan verliezen of er geen vinden, van de ongelijkheden in opleidingskansen en lonen,... En als militant leg je je daar niet bij neer, je tracht er iets aan te doen. Je luistert naar je collega-werknemers, je komt op voor hun rechten, je zoekt mee naar een oplossing voor hun problemen.

Samen sterker

Als militant ben je er van bewust dat individuele problemen oplossen niet volstaat. Vele problemen zijn in wezen collectieve problemen, die dezelfde oorzaken en gevolgen hebben en die dus structureel moeten worden aangepakt. Ondanks de sociale vooruitgang blijft er een ongelijke verdeling in jobs en inkomens, in toegang tot gezondheidszorg, in toegang tot vorming en cultuur,... bij ons en in de rest van de wereld. Die ongelijkheid in loon, in vermogen en in de herverdeling – via fiscaliteit, sociale zekerheid, collectieve voorzieningen – maakte het voorwerp uit van een breed debat binnen het ACV naar aanleiding van de statutaire congressen van 2002 ('Het juiste inkomen') en 2006 ('Voluit voor solidariteit!'). Op die twee congressen werden pistes aangereikt hoe die ongelijkheden kunnen worden teruggedrongen. Het congres van 2010 ('Morgen mee maken') had de lange termijn voor ogen. Op het Zeggenschapscongres van 2015 ('Zeg nu zelf') werd

de sociaaleconomische democratie en zeggenschap van werknemers op ondernemingsvlak (met de werkgevers) en daarbuiten (ook met de politieke overheden) in België, Europa en de wereld tegen het licht gehouden. Het Transitiecongres van 2019 (#arbeidmorgen) ging over de toekomst van de wereld van het werk.

Collectieve problemen moeten collectief worden aangepakt. Als militant besef je heel goed dat je samen veel sterker staat: een gezamenlijke aanpak heeft een veel duurzamer effect en leidt tot grotere sociale rechtvaardigheid en solidariteit. Die solidariteit is het voetstuk van de waarden van het ACV. ACV-militanten kunnen dan ook niet behoren tot groepen of bewegingen die het gedachtegoed van extreemrechts verspreiden of die racistische of discriminerende uitspraken doen en als dusdanig handelen.

Alle werknemers vertegenwoordigen

Als je als militant syndicaal optreedt, dan doe je dat niet uit eigen naam, maar uit naam van de werknemersgroep. Als militant vertegenwoordig je alle werknemers en moet je dus rekening houden met alle groepen en categorieën van werknemers. Op het ACV-congres van 1998 over basis-syndicalisme en op het Zeggenschapscongres van 2015 werd het zo geformuleerd: *"We willen een zeer representatieve vakbond blijven: we willen de werknemersgroep in al haar geledingen blijven verenigen en vertegenwoordigen, en we willen*

syndicalisme kunnen bedrijven overal en met alle werknemersgroepen." Op het ACV-congres van 2015 werd ook nadrukkelijk herbevestigd dat we meer dan ooit een vakbond zijn voor jongeren en met jongeren. Ook in onze ondernemingswerking.

Woordvoer(st)der zijn

Militant zijn voor het ACV is niet vrijblijvend. Er wordt heel wat van je gevraagd. Je moet je goed informeren om situaties en ontwikkelingen juist te kunnen inschatten. Je moet je permanent bijscholen. En vooral, je moet heel veel tijd steken in het luisteren naar de wensen, verwachtingen en problemen van je collega's op het werk of de werknemersgroep in je gemeente. Persoonlijk contact is heel belangrijk, onontbeerlijk. Als ondernemingsmilitant moet je ook de werknemers aanspreken die je niet gemakkelijk kan bereiken, die in ploegen werken, werknemers die veel op de baan zijn, die deeltijds werken, uitzendkrachten... Ook als interprofessionele militant probeer je zoveel mogelijk mensen te betrekken bij je plaatselijke werking.

Wat er leeft bij de mensen die je vertegenwoordigt moet je op een goede manier vertalen. En dat vertalen - woordvoer(st)der zijn - is niet gemakkelijk. Het komt erop aan iedereen te scharen achter een gemeenschappelijk eisenprogramma. Dat is noodzakelijk, anders slaag je er nooit in om tijdens onderhandelingen en zo nodig met acties een sterke machtspositie af te dwingen, waardoor je je eisen kan hard maken.

Sleutelfiguur op het werk

Als ondernemingsmilitant ben je het 'gezicht van het ACV' in je onderneming, instelling of administratie. Je 'maakt' de vakbond. De perceptie van mensen over het ACV wordt voor een groot stuk bepaald door hoe jij je opstelt.

De essentie van vakbondswerk is dat het teamwerk is. Je bouwt in je onderneming, instelling of administratie dan ook een

kernwerking uit. Plan regelmatig bijeenkomsten met alle militanten waar iedereen zijn/haar ervaringen en ideeën kan inbrengen en informatie kan uitwisselen.

Als ondernemingsmilitant moet je ook over de grenzen van je eigen onderneming kijken. Omdat in toenemende mate *bedrijfsnetwerken* ontstaan, met filialen en onderaannemers, moet je daar met je militantenkern op inspelen en een syndicaal netwerk uitbouwen met de militanten van die filialen en onderaannemers. Als je onderneming in een internationaal samenwerkingsverband zit, dan probeer je ook met de militanten van de buitenlandse filialen samen te werken.

Over (de kwaliteit van) het werk en leven van je collega's wordt niet alleen beslist op ondernemingsniveau, maar ook op *sectoraal en interprofessioneel* niveau. Als militant moet je goed opvolgen wat er op die niveaus wordt beslist over tewerkstelling, sociale zekerheid, fiscaliteit, leefmilieu, vorming, sociale democratie,... Die beslissingen grijpen immers in op jouw onderneming. En je informeert je collega-werknemers daarover.

Sleutelfiguur in gemeente en regio

In de interprofessionele lokale afdeling en op zonaal vlak kom je als militant samen met militanten uit heel andere sectoren, ook met militanten zonder werk. Samen met hen bespreek je vragen en problemen die leven bij de mensen en je zet daar acties rond op.

Met de *lokale afdeling en de zonale werking* ben je in de eerste plaats bezig vanuit de invalshoek van arbeid en inkomen, o.a. lokaal werkgelegenheidsbeleid vorm geven, stimuleren en toezicht houden op lokale tewerkstellingsprojecten, bestrijding van armoede, uitsluiting en racisme,... Zo nodig of wenselijk ben je ook bezig rond de brede werknemersbelangen, vanuit de invalshoek van werknemers als burgers en verbruikers: huisvesting, milieu, mobiliteit,...

Als interprofessionele militant moet je lokaal ook betrokken zijn bij de werking van het *dienstencentrum* in je regio. Onze dienstverleners worden dag na dag geconfronteerd met de individuele problemen bij de basis. Samen met de bewegingsmaker ga je na of de individuele problemen die worden gesignaleerd, niet collectief, structureel zijn. Als dat zo is, probeer je daar samen iets aan te doen.

Bij de initiatieven die je neemt probeer je zoveel mogelijk mensen te betrekken. Net zoals op ondernemingsvlak moet je om druk te kunnen uitoefenen op het lokale beleid kunnen aantonen dat je een sterke achterban hebt.

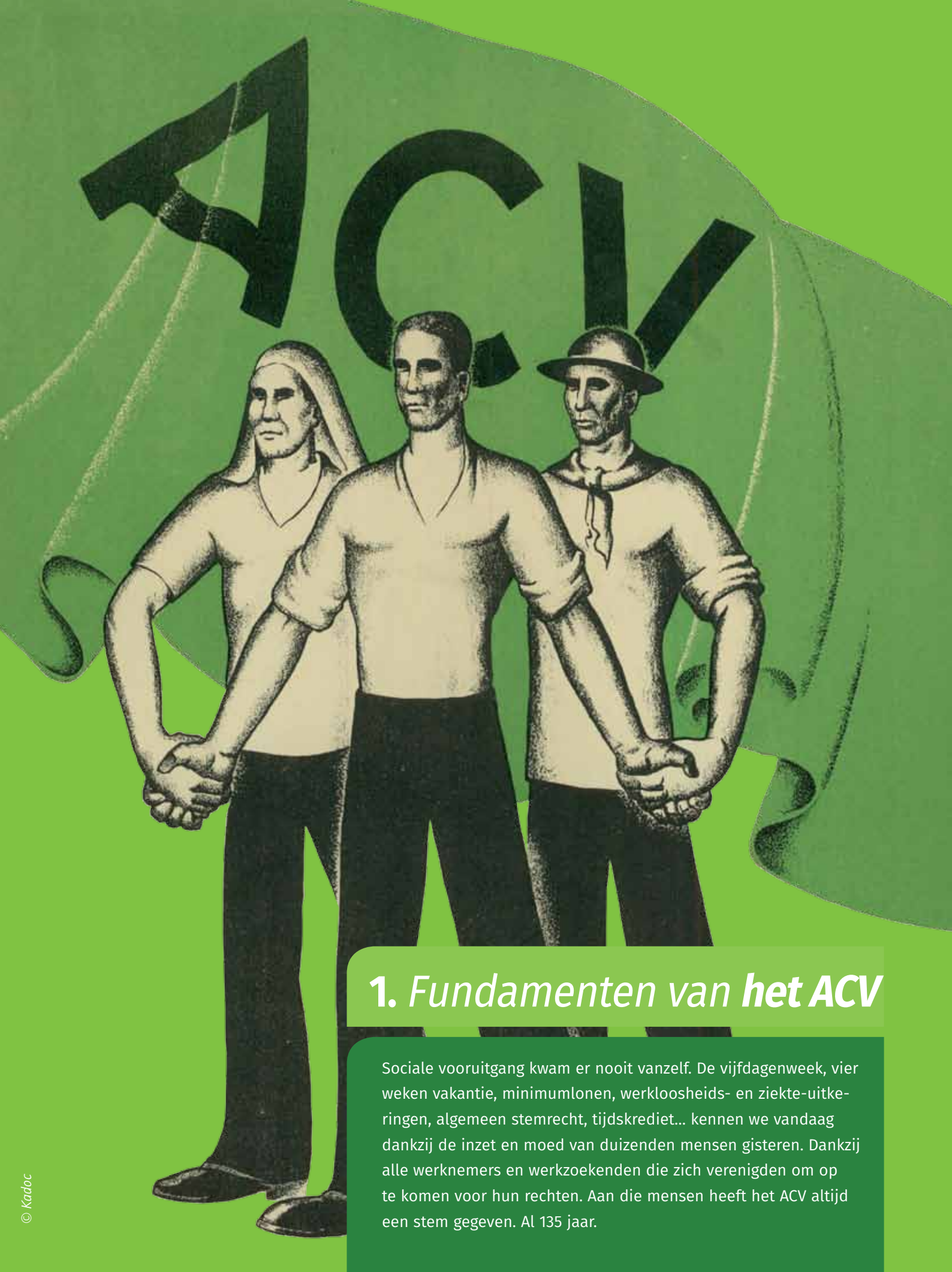
Beweging en organisatie

Als militant aan de basis heb je ongetwijfeld al het gevoel gehad en gesakkerd dat de grote organisatie die het ACV is niet snel genoeg inspeelt op de ideeën en verwachtingen van jezelf en je achterban. Dat de doorstroming naar de top veel te traag gaat. Dat de kloof tussen top en basis te groot is. Het ACV is dan ook geen organisatie van twee man en een paardenkop. Om een grote organisatie als het ACV werkbaar te maken zijn er structuren nodig. De democratie in het ACV is een getrapte democratie met verscheidene beleidsniveaus. Een voorstel dat aan de basis wordt geformuleerd moet dan ook al die beslissingsniveaus doorlopen vooraleer het 'van boven' wordt opgepikt en wordt meegenomen, bijvoorbeeld in onderhandelingen met werkgevers en overheden. En soms moet je er als militant mee leren leven dat de voorstellen die jij als militant met je achterban doet niet worden gevolgd door een meerderheid in het ACV. En dan moet je – dat is de prijs van de democratie – je daar ook naar schikken.

De beweging kan niet zonder de organisatie, maar de organisatie kan zeker ook niet zonder de beweging. Ze hebben elkaar nodig. Stel enerzijds dat het ACV alleen maar een beweging was en dat die beweging er niet in slaagt om haar ideeën ook uit te dragen naar het beleid, dan is dat veel energie voor niks. Stel anderzijds dat het ACV wel een sterke organisatie heeft, maar als beweging niks voorstelt, dat ze geen achterban heeft die zich wil engageren, dan krijgt het ACV ook niks gedaan. De organisatie die het ACV is, moet dan ook zorgen voor een goede doorstroming van de basis naar de top, respect tonen voor de militanten. En moet het beweging maken van de militanten ondersteunen.

ACV-militanten Van de Velde bereiden overleg met werkgever voor.





1. *Fundamenten van het ACV*

Sociale vooruitgang kwam er nooit vanzelf. De vijfdagenweek, vier weken vakantie, minimumlonen, werkloosheids- en ziekte-uitkeringen, algemeen stemrecht, tijdskrediet... kennen we vandaag dankzij de inzet en moed van duizenden mensen gisteren. Dankzij alle werknemers en werkzoekenden die zich verenigden om op te komen voor hun rechten. Aan die mensen heeft het ACV altijd een stem gegeven. Al 135 jaar.

1.1 135 JAAR ACV

De doorbraak van de industriële revolutie veroorzaakte ellendige leef- en werkomstandigheden voor een steeds groeiende groep werknemers. In verzet hiertegen ontstonden vanaf het midden van de negentiende eeuw de eerste werknemersorganisaties. Onder toenemende sociale druk verliet het katholieke middenveld aan het einde van de negentiende eeuw de idee van 'gemengde' beroepsverenigingen waarin werknemers en werkgevers samen verenigd waren. Overal in het land ontstonden christelijke vakbonden. Van daaruit is het ACV gegroeid tot de grootste vakbond in België die ook internationaal probeert te wegen op de besluitvorming. Bijna 135 jaar sociale geschiedenis in een notendop...

Erste christelijke vakbonden

De eerste vakverenigingen in ons land ontstonden midden negentiende eeuw in Gent. Aanvankelijk waren ze politiek en ideologisch neutraal. Maar de invloed van het socialisme liet zich steeds meer gelden. Er ontstonden interne spanningen en uiteindelijk scheuringen. In een zaaltje achter café De Zwarte Kat op de Gentse Vrijdagmarkt werd op 18 december 1886 door Leo Bruggeman en Gustaaf Eylenbosch de Antisocialistische Katoenbewerkersbond opgericht. Die geldt sindsdien als het begin van de christelijke vakbeweging in ons land. Nadien richtten ook de schilders, houtbewerkers en metaalbewerkers vakverenigingen op. Die eerste christelijke vakverenigingen zwerden aanvankelijk bij sociaal overleg met de werkgevers, om tot een verbetering te komen van de werk- en leefomstandigheden van de arbeiders, maar al snel bleek dat dit sociaal overleg niet tot de gewenste resultaten leidde. In 1891 gingen de Lokerse vellenbewerkers en haarsnijders uit wanhoop vanwege de ellendige werk- en leefomstandigheden over tot een staking. Tijdens die staking werden de ge-

zinnen gedurende drie maanden in leven gehouden door heel vele kleine bijdragen van vele andere arme mensen.

De Katholieke Kerk kon niet blind blijven voor de sociale kwestie. In 1891 vaardigde paus Leo XIII de encycliek Rerum Novarum uit, de basis voor de sociale leer van de Kerk. Die liet echter open of de aanpak ervan moest gebeuren door corporaties van werkgevers en werknemers samen, of door zelfstandige vakbonden. Vanuit hun ervaring op het terrein kozen de Belgische christelijke syndicalisten tegen Kerk en katholieke burgerij in voor zelfstandigheid. Een beslissend moment voor de verdere ontwikkeling van de christelijke vakbond in ons land was de oprichting van het Algemeen Secretariaat der Christene Beroepsverenigingen van België in 1904 door Dominicanerpater Georges Ceslas Rutten. Dit was de aanzet voor de bestaande christelijke beroepsfederaties om zich in 1912 te verenigen in één nationale confederatie, het Algemeen Christelijk Vakverbond. Het oprichtingscongres vond plaats in Mechelen op 30 juni en 1 juli 1912. Gustaaf Eylenbosch werd de eerste voorzitter.

Een mijlpaal voor het ACV was de oprichting na de Eerste Wereldoorlog van één centrale weerstands- of stakingskas waarbij alle centrales aansloten, zodat acties vanuit de algemene solidariteit konden worden ondersteund. Het ACV maakte ook werk van de oprichting van de eerste paritaire comités in de sectoren. Die kwamen er in 1919 in de staalnijverheid en in de mijn- en machinbouw. Ze waren een belangrijke stap in de richting van een democratische overlegstructuur in het bedrijfsleven.

Vrijheid van vereniging

Pas in 1921 werd de vrijheid van vereniging volop erkend. Het Franse Napoleontische bewind liet een wettelijke erfenis na, waaronder de wet Le Chapelier van 1791. Die wet verbood elke vorm van vereniging, zowel voor werkgevers als voor werknemers. In 1863 werd het Stafwetboek herzien. Het nieuwe artikel 310 maakte een einde aan dit coalitieverbod, maar wie het waagde om te staken kreeg een geldboete of een gevangenisstraf opgelegd. Het 'syndicale feit' was dus niet erkend. De afschaffing van artikel 310 was dan ook één van de belangrijkste eisen van de prille werknemersbeweging. Die eis werd (pas) in 1921 ingewilligd.

De staking van 1936

De crisis van de jaren 1930 leidde tot een enorme werkloosheid en een weid verbreide armoede. De lonen en de uitkeringen

Gustaaf Eylenbosch en Leo Bruggeman richten de Antisocialistische Katoenbewerkersbond op.



DE START
1886

15 mei 1891. In encycliek Rerum Novarum van paus Leo XIII staat arbeidersvraagstuk centraal.



RERUM NOVARUM
1891

Eerste nummer Het Volk. De krant speelt een belangrijke rol bij de uitbouw van de christelijke arbeidersbeweging.



HET VOLK
1891

Oprichting Algemeen Secretariaat der Christelijke Beroepsverenigingen door pater Rutten en Debruyne.



SAMENWERKING
1904

Eerste Vlaamse en Waalse sociale weken.



SOCIALE WEKEN
1908

In januari 1912 wordt het Algemeen Christelijk Vakverbond opgericht.



STICHTING ACV
1912

waren ontoereikend. Op 2 juni brak in de haven van Antwerpen een staking uit, die oversloeg naar het Luikse industriebekken en op een mum van tijd de economie in het hele land platlegde. De vakbonden opereerden in gemeenschappelijk vakbondfront. Het is de grootste stakingsgolf die ons land ooit heeft gekend. Op zijn hoogtepunt, op 22 juni 1936, staakten zowat een half miljoen werknemers. De werknemers eisten hun deel op van de koek, met correcte lonen, betere arbeidsomstandigheden en betere sociale maatregelen. De regering moest buigen en organiseerde daarop de eerste Nationale Arbeidsconferentie, waarop ze de belangrijkste vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers samenbracht. De vakbonden bekwamen een verhoging van het minimumloon, een week betaald verlof en de geleidelijke invoering van de 40-urenwerkweek, te beginnen met de sectoren waar het werk het zwaarst en het meest penibel was. Het is historisch gezien één van de grootste overwinningen die de Belgische vakbonden hebben behaald. Het ACV werd door zijn engagement ook eindelijk erkend als een volwaardige gesprekspartner door de overheid en door de andere sociale partners. De enorme werkloosheid maakte ook duidelijk dat er nood was aan een algemene werkloosheidsverzekering. Naar aanleiding van de wet op de verplichte werkloosheidsverzekering organiseerde het ACV een Ronde van Vlaanderen onder het motto 'Komt naar onze meeting!'. Helemaal in de tijdsgeest werden 30 massameetings georganiseerd.

Ontwerpakkord voor sociale solidariteit

In het begin van de Tweede Wereldoorlog verleende het ACV zijn medewerking aan de door de bezetter gecontroleerde Unie van Hand- en Geestesarbeiders. Dit leidde tot interne spanningen en al snel zette het ACV zijn medewerking aan de Unie stop. Bij de bevrijding speelde een eendrachtig en goed voorbereid ACV een belangrijke rol bij de heropbouw van het land en de normalisering van de sociale verhoudingen. Al voor het einde van de oorlog voerden het ACV en het ABVV hierover gesprekken met de werkgeversorganisaties. Dit leidde in april 1944 tot het Ontwerpakkord voor sociale solidariteit. De werkgevers erkenden volmondig het belang van het sociaal overleg. De lonen werden gekoppeld aan de productiviteit. En op het vlak van de sociale zekerheid werden de laatste belemmeringen voor het verplichte statuut weggenomen in de werkloosheids- en ziektekostenverzekering. De voorstellen voor de uitbouw van de sociale zekerheid die in het Sociaal Pact zijn opgenomen en die omgezet werden in wetteksten door het KB van 28 december 1944, vormen tot op vandaag de basis van ons stelsel van sociale zekerheid.

Campagne voor de vijfdagenweek

In 1951 keurde het ACV op zijn congres een krachtlijn goed voor een veralgemening van de vijfdagenweek met behoud van loon. Het ACV gaf hiermee aan dat een ver-

hoging van de productiviteit niet alleen kan omgezet worden in een grotere koopkracht, maar ook in een kortere werktijd en dus meer vrije tijd. Op zijn congres van juli 1955 besliste het ACV om zaterdagstakingen te organiseren tot die eis werd ingewilligd. Het ging hiermee in tegen de werkgevers én tegen het ABVV. De zaterdagstakingen op 9, 16 en 23 juni konden op steeds meer begrip en navolging rekenen bij de werknemers, ook de niet-gesyndiceerden. Op 26 juli besliste het ACV om zijn acties te verharderen en over te gaan tot algemene stakingen in een aantal sectoren. Steeds meer werknemers sloten zich aan bij de ACV-eis. Op 29 juli riep de regering een nieuwe Arbeidsconferentie samen en werd een akkoord bereikt over de geleidelijk invoering van de vijfdagenweek en een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur van 48 naar 45 uur met behoud van loon.

In de jaren 1950 hield het ACV ook een pleidooi voor de invoering van een vervroegd pensioen en een sterkere reglementering van bedrijfssluitingen. Dat laatste leidde in 1960 tot de oprichting van het Fonds Sluiting Ondernemingen. Dankzij al die acties kwam het ACV als grote winnaar uit de sociale verkiezingen van 1958.

Eerste interprofessioneel akkoord

In het verlengde van de oprichting van het Nationaal Comité voor Economische Expansie door de overheid namen de vakbon-

Het ACV rondt de kaap van 100.000 leden.

Wet Poulet voert schoolplicht tot 14 jaar in.

Invoering enkelvoudig algemeen stemrecht voor mannen vanaf 21 jaar.

Publicatie indexcijfer kleinhandelsprijzen en koppeling lonen aan index.

Invoering stemrecht voor vrouwen bij gemeenteraadsverkiezingen.

Oprichting Nationaal Crisisfonds dat financiële steun geeft aan werklozen



100.000
1914



LEERPLICHT
1914



STEMRECHT
1919



INVOERING INDEX
1920



STEMRECHT
VROUWEN 1920



CRISISFONDS
1920

VOORZITTERS

Periode	Voorzitter
1 1912-1914	Gustaaf Eylenbosch
2 1914-1919	Hendrik Heyman
3 1919-1921	René Debruyne
4 1921-1923	Evarist Van Quaakebeke
5 1923-1932	René Debruyne
6 1932-1946	Henri Pauwels
7 1946-1968	August Cool
8 1969-1987	Jef Houthuys
9 1987-1999	Willy Peirens
10 1999-2011	Luc Cortebeek
11 2012-...	Marc Leemans

ALGEMEEN SECRETARISSEN

Periode	Secretaris
1 1912-1919	Pater Rutten
2 1919-1921	Evarist Van Quaakebeke
3 1921-1932	Henri Pauwels
4 1932-1946	August Cool
5 1946-1972	Louis Dereau
6 1973-1991	Robert D'Hondt
7 1991-2006	Josly Piette
8 2006-2014	Claude Rolin
9 2014-...	Marie-Hélène Ska

den en de werkgeversorganisaties ook het initiatief om sociale akkoorden te sluiten. De eerste onderhandelingen hadden plaats in januari 1960. De onderhandelingen duurden lang en waren moeilijk, maar leidden uiteindelijk in mei 1960 tot een interprofessioneel akkoord (IPA), het eerste in een lange rij. In ruil voor een verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden garandeerden de vakbonden op nationaal vlak de sociale vrede. Met de economische crisis midden de jaren 1970 kwam dit nationaal overleg sterk onder druk te staan. Van 1976 tot 1986 lukte het niet om een IPA af te sluiten. Maar daarna sloten de sociale partners opnieuw aan met de traditie om tweejaarlijks een akkoord te sluiten. De laatste jaren lopen de onderhandelingen opnieuw heel wat stroever. In 2019 werd geen formeel IPA afgesloten, omdat het ABVV dit

weigerde te ondertekenen. De inhoud van het ontwerpakkoord werd wel omgezet in akkoorden en adviezen in de Nationale Arbeidsraad.

Vakbond in crisistijd

De economische crisis in de jaren 1970 bracht de structurele tekorten van de Belgische economie aan het licht. Een verouderend productieapparaat, de concurrentie van lageloonlanden, ... deden industrieën uitwijken naar andere oorden. Rond 1960 zag de overheid heil in de multinationals om de werkgelegenheid aan te zwengelen en lokte hen met grote subsidies naar ons land. De keerzijde van de medaille werd snel duidelijk. De multinationals sloten met sprekend gemak een

afdeling of verhuisden de productie naar een andere vestiging in het buitenland, wat voor grote werkonzekerheid zorgde. In de jaren 1970 zochten werknemers hun toevlucht tot een nieuwe actiemiddel: bedrijfsbezettingen. Maar dat stopte de delocalisaties niet. Een torenhoge werkloosheid was het gevolg (van 100.000 in 1974 tot boven de 800.000 werklozen in 1985). Jobcreatie werd de prioriteit voor het ACV

Telkens de economische malaise tot hoge werkloosheid leidde, kwam het ACV massaal op straat. De vakbond vocht met betogingen en onderhandelingen voor een betere werkgelegenheid, hogere uitkeringen en een betere begeleiding van werklozen. Om meer mensen aan het werk te krijgen, pleitte het ACV vanaf de jaren 1970 ook voor arbeidsduurvermindering tot 36 uur per

Wet tot invoering van 8-urenwerkdag en 48-urenwerkweek



48-URENWEEK
1921

Afschaffing art. 310 Strafwetboek, waardoor vakbondsvrijheid en stakingsrecht worden erkend.



VAKBONDsvRIJHEID
1921

Oprichting ACW, de koepel van de christelijke arbeidersbeweging.



OPRICHTING ACW
1921

Wet op verplicht pensioen op 65 jaar voor arbeiders en op 60 jaar voor arbeidsters.



PENSIOEN
1924

Oprichting Centrale Weerstandskas ACV



WEERSTANDSKAS
1926

Beurscrash New York is aanzet tot wereldwijde economische crisis.



BEURSCRASH
1929

week. De werkgevers zagen dat echter niet zitten omwille van de hoge kostprijs voor hen in een periode van economische crisis. Om de massale werkloosheid enigszins te temperen en jongeren meer jobkansen te geven, werd in 1975 het brugpensioen op 60 jaar met vervangingsplicht ingesteld. Door de aanhoudende structurele werkloosheid werden in de jaren daarna de minimumleeftijd en de loopbaanvoorwaarden voor brugpensioen nog versoepeld. De toegang tot het brugpensioen - ondertussen omgedoopt tot SWT - werd vanaf 2015 verstrengd.

Regionalisering

In de jaren 1970 begon het ACV zich ook aan te passen aan de eerste communautaire grondwetsherzieningen. Niet zonder moeite en interne discussies, kwamen regionale comités tot stand: in 1979 het Vlaams Regionaal Comité (VRC - tegenwoordig Vlaams ACV) en het Waals Regionaal Comité (CRW - tegenwoordig CSC wallonne) en in 1983 het Brussels Regionaal Comité (BRC - tegenwoordig Brussels ACV).

In dezelfde periode koos de MOC, de Franstalige koepelorganisatie van de christelijke werknemersbeweging (Mouvement Ouvrier Chrétien) voor politiek pluralisme. Het ACW behield zijn banden met de Christelijke Volkspartij (CVP), nadat deze zich had afgesplitst van de unitaire CVP-PSC. Dat leidde tot een feitelijke scheiding tussen ACW en MOC, die in 1985 in de statuten werd vastgelegd. De twee koepelorganisaties blijven wel actief sa-

menwerken. Beweging.net - de opvolger van het ACW - behoudt onder voorwaarden en mits regelmatige evaluaties een bevoorrechte relatie met de CD&V en dit via de verkozen beweging.net-vertrouwenpersoon. Rond concrete dossiers werkt beweging.net ook samen met democratische politici over de partijgrenzen heen.

Nieuwe syndicale uitdagingen

In 1975 overschreed het ACV de kaap van 1 miljoen leden. Vandaag (2019) telt het ACV 1,6 miljoen leden. Met dit ledental zorgt het ACV er mee voor dat België één van de hoogste syndicalisatiegraden ter wereld heeft. Zo'n 60 procent van alle actieve werknemers zijn lid van een vakbond. Traditioneel waren de arbeiders in de industrie de voortrekkers op sociaal vlak. Vanaf de jaren 1980 laten ook andere beroepscategorieën zich actief horen. Leraren, overheidspersoneel en werknemers van de non-profit ('de witte woede') laten zich syndicaal gelden.

In 1977 viel de regering-Tindemans I als gevolg van de vrijdagstakingen tegen ingrijpende sociale besparingen. In 1981 hielden 3.500 ACV'ers, werknemers en werklozen, op de Heizel in Brussel een protestactie tegen het plan Dewulf voor een krachtiger tewerkstellingsbeleid en voor arbeidsherverdeling. Het ACV zette sterk in op de werklozen en richtte de dienst Werkzoekendenwerking op.

Eind 1982 nam de overheid verschillende volmachtbesluiten om zelf meer impact te krijgen op de crisis, onder meer de 5-3-3-maatregel. Ondernemingen konden de 38-urenweek invoeren en de lonen met 3 procent laten zakken, als ze ook 3 procent meer personeel aannamen. Al snel was er ongenoegen bij het ACV, want de bedrijven verlaagden de lonen wel, maar onttrokken zich zoveel mogelijk aan de andere voorwaarden. Op aandringen van de werkgevers bood de regering steeds meer mogelijkheden tot flexibele tewerkstelling. Het ACV deed er alles aan om een goed beschermend statuut te bedingen voor de betrokken werknemers.

In de jaren 1980 en 1990 voerden de werkgevers volop nieuwe technologieën in, in een poging om de productiviteit op te krikken. Die verstoorden het arbeidsproces en vergrootten de flexibiliteit nog.

Omgaan met bezuinigingsbeleid

Door de aanhoudende economische crisis voerden de opeenvolgende regeringen continu een herstelbeleid met besparingen. Zo voerde de regering Martens in 1984 haar Spaarplan door, met een algemene matiging van lonen en wedden. Zo'n 10 jaar later legde de Europese Unie aan de lidstaten die wilden toetreden tot de eurozone een reeks strikte maatregelen op. Onder druk van die Maastrichtnormen voerde de regering-Dehaene in 1993 besparingen door. Haar Globaal Plan omvatte een loonstop en de invoering van een nieuwe ge-

Noodzaak algemeen verplichte werkloosheidsverzekering dringt zich op door hoge werkloosheid.

Wet op veralgemeende kinderbijslag.

In juni 1936 vindt algemene staking plaats. ACV wordt door andere sociale partners erkend.

Regering organiseert eerste Nationale Arbeidsconferentie, die tot baanbrekende akkoorden leidt.

Vakbonden bekomen geleidelijke invoering van 40-urenweek.

Wet op betaalde vakantie. Recht op 6 dagen betaald verlof per jaar in bedrijven vanaf 10 werknemers.



ENORME CRISIS
1930



KINDERBIJSLAG
1930



ALGEMENE STAKING
1936



DOORBRAAK
1936



40-URENWEEK
1936



6 VERLOFDAGEN
1936

zondheidsindex. De regering onderhandelde hierover met de sociale partners in Hertoginnedal. Er volgden verschillende acties en betogingen, soms niet, soms wel met het gemeenschappelijk vakbondsfrent, om de onderhandelaars te ondersteunen. Op 26 november 1993 werd een algemene staking georganiseerd. Er werden npg enkele aanpassingen aangebracht aan het Globaal Plan, dat op 24 december 1993 werd goedgekeurd door Regering en Parlement. De besparingsmaatregelen troffen de werknemers zwaar. De beperkte resultaten van de talrijke acties leidden tot heel wat frustratie bij de vakbondsmilitanten.

Het ACV vandaag

Inmiddels ondergingen we sterker dan ooit de globalisering. De bankencrisis die in 2008 begon in de Verenigde Staten sloeg hard toe in de hele wereld. Al doorstond de werkgelegenheid bij ons, dankzij ons Belgisch sociaal model en de uitgewerkte crisismaatregelen, beter de crisis dan in buurlanden zoals Duitsland. Het ACV heeft altijd erg geloofd in het Europese project. Maar Europa is al een tijdje uit balans door resoluut de kaart te trekken van de economische doelstellingen en de sociale en ecologische doelstellingen naar het achterplan te schuiven. Met het Europees Vakverbond heeft het ACV al heel wat 'veldslagen geleverd' tegen dit neoliberale model. In 2002, na de invoering van de euro, voerde het ACV actie tegen de Bolkestein-richtlijn die flink werd bijgesteld tot de Dienstenrichtlijn. Sinds 2011 voert

het ACV actie tegen het voornemen van de Europese Unie om 'het Duitse model' door te voeren in heel Europa. Dat voorbeeld strekte nochtans niet tot navolging, want het leidde tot een grote precariteit in Duitsland. Op Europees en internationaal vlak verzette het ACV en de andere vakbonden zich ook tegen de ingrijpende handelsverdragen die de EU wilde afsluiten met de Verenigde Staten (TTIP) en met Canada (CETA), waarvan de gevolgen negatief dreigden uit te draaien voor de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden, voor de wetten die consumenten en het milieu beschermen en voor ons systeem van gezondheidszorg en sociale zekerheid.

In oktober 2014 kwam de rechtse regering-Michel I aan de macht, met één Franstalige partij, de MR, en drie Vlaamse partijen, de N-VA, CD&V en Open Vld. Deze regering voerde een hele reeks asociale maatregelen door: besparingen op de werkloosheidsvergoedingen, een beperking van de inschakelingsuitkeringen voor jongeren, een indexsprong, een optrekking van de pensioenleeftijd naar 67 jaar in 2030, beperktere toegang tot tijdskrediet, verhoging van de btw op elektriciteit en de accijnzen op alcohol en tabak en een taxshift die uitsluitend de ondernemingen ten goede kwam,... Werknemers en uitkeringsgerechtigden kwamen er bekaaid vanaf. Het ACV voerde samen met de andere vakbonden actie tegen deze onrechtvaardige en onevenwichtige maatregelen. 6 november 2014 werd een historische dag: 120.000 manifestanten namen de straten van Brussel in, een recordopkomst. In novem-

ber en december nam de vakbondactie de vorm aan van provinciale stakingen, gevolgd door een algemene stakingsdag op 15 december 2014. Op 7 oktober 2015 - één jaar na het aantreden van de regering-Michel I - kwamen in Brussel opnieuw 100.000 mensen samen op een manifestatie waar alternatieven werden gevraagd voor het strakke bezuinigingsbeleid. Het stakingswapen werd ook bovengehaald op 13 februari 2019. De vakbonden riepen toen een algemene staking uit om de werkgeversorganisaties in de Groep van 10 die slechts een minieme loonmarge wilden toekennen onder druk te zetten. De actie leidde ertoe dat de loonmarge werd opgetrokken tot 1,1% in de privésector.

Naast die traditionele actiemiddelen zoals stakingen en manifestaties, organiseert het ACV ook alternatieve sensibiliseringscampagnes rond thema's die werknemers aanbelangen. Zo werden in 2017 twee 'pensioenkranten' ruim verspreid. In Wallonië voerde het Waals ACV in 2018 actie onder het motto 'Ca n'va nin', waarbij de antisociale maatregelen van de Waalse en federale regering onder vuur werden genomen.

Om in te spelen op de nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt lanceerde het ACV in 2019 United Freelancers, een dienst die zelfstandige werknemers ondersteunt, voor zover ze geen werkgever zijn: zelfstandigen zonder personeel - als freelancer of als eenmanszaak - zelfstandigen in bijberoep en bijklussers.

Werkgevers en vakbonden sluiten Sociaal Pact, de basis van onze sociale zekerheid.

ACV richt CSC-Congo op, aanvankelijk voor Europese, later ook voor Congolese arbeiders.

Nationaal akkoord over bescherming vakbondsafgevaardigden.

Syndicale dienst voor vrouwen van KAV wordt geïntegreerd in ACV.

Stemrecht voor vrouwen bij nationale en provinciale verkiezingen.

Dubbele betaling van eerste verlofweek wordt ingesteld.



SOCIAAL PACT
1944



CSC-CONGO
1945



BESCHERMING
1947



DIENST VROUWEN
1947



UNIVERSEEL
STEMRECHT 1948



VAKANTIEGELD
1948

ACV-CONGRESSEN 1945-2019

- **1945, 13-15 juli, Brussel (XIV):** Syndicale betrekkingen - Nieuwe tijden. Het christelijk syndicaal programma voor de eerstkomende maanden.
- **1947, 10-12 oktober, Brussel (XV):** Medebeheer - Onze familiale politiek - Het syndicalisme
- **1949, 28-30 oktober, Brussel (XVI):** De syndicale loonpolitiek
- **1951, 12-14 oktober, Brussel (XVII):** De christelijke vakbeweging. Wezen en streven. - Syndicale jeugdproblemen
- **1953, 2-4 oktober, Brussel (XVIII):** Interne organisatieproblemen
- **1955, 5 en 26 juli, Brussel (beperkt congres):** Tegen de afbraakpolitiek van de regering-Van Acker - Voor de vijfdaagse week
- **1955, 23-25 september, Brussel (XIX):** Volledige tewerkstelling. Een programma voor industrialisatie.
- **1958, 4-6 juli, Brussel (XX):** Actualiteitsproblemen
- **1960, 16 januari, Brussel (buitengewoon congres):** Het gewaarborgd weekloon
- **1960, 21-23 oktober, Brussel (XXI):** Solidariteit en syndicalisme
- **1962, 19-21 oktober, Brussel (XXII):** Het vraagstuk van de collectieve arbeidsverhoudingen in België
- **1964, 27-29 november, Brussel (XXIII):** Onderneming en syndicalisme
- **1966, 5 november, Brussel (gewoon congres):** De vrouw in de vakbeweging - Het sociaaleconomisch beleid
- **1967, 28 oktober, Brussel (gewoon congres):** Gewetenonderzoek congresbesluiten 1966 - Volledige tewerkstelling en sluiting ondernemingen
- **1968, 24-26 oktober, Brussel (XXIV):** Verantwoordelijk voor de toekomst
- **1969, 25 oktober, Brussel (gewoon congres):** De moeder in de familiale politiek - De pensioenen der werknemers
- **1971, 20 november, Brussel (gewoon congres):** Actualiteitsproblemen
- **1972, 23-25 november, Brussel (XXV):** De maatschappelijke zekerheid
- **1973, 24 november, Brussel (gewoon congres):** Actualiteitsproblemen
- **1974, 16 maart, Brussel (buitengewoon congres):** Van ondernemingsraad naar werknemersraad
- **1975, 11-13 december, De Haan-aan-Zee (XXVI):** Voor een rechtvaardige spreiding van de inkomens
- **1976, 13 april, Brussel (buitengewoon congres):** Programma voor een volledige en betere tewerkstelling om de toekomst veilig te stellen
- **1980, 24-26 april, De Haan-aan-Zee (XXVII):** Een economie in dienst van mens en samenleving
- **1981, 7 maart, Brussel (buitengewoon congres):** Voor de tewerkstelling - Voor de minstbedeelden - Voor klaarheid, waarheid, rechtvaardigheid
- **1983, 12 maart, Luik (buitengewoon congres):** Nieuwe technologieën
- **1985, 24-27 april, De Haan-aan-Zee (XXVIII):** Vakbeweging: democratie en solidariteit
- **1987, 27 juli, Luik (evaluatiecongres):** Vakbeweging: democratie en solidariteit
- **1990, 25-28 april, De Haan-aan-Zee (XXIX):** Vakbond over morgen
- **1994, 23-26 november, De Haan-aan-Zee (XXX):** Een vakbond van waarde(n)
- **1998, 25-28 november, Oostende (XXXI):** Basissyndicalisme
- **2002, 17-19 oktober, Oostende (XXXII):** Het juiste inkomen
- **2006, 19-21 oktober, Oostende (XXXIII):** Voluit voor solidariteit!
- **2010, 21-23 oktober, Oostende (XXXIV):** Morgen mee maken!
- **2015, 23-24 april, Oostende (XXXV):** Zeg nu zelf; Zeggenschapscongres
- **2019, 10-12 oktober, Oostende (XXXVI):** #arbeidmorgen; Transitiecongres

Meer info

Een meer gedetailleerd overzicht van de geschiedenis van het ACV vind je op www.hetacv.be (navigatie 'Het ACV' - 'Wie zijn wij' - 'Geschiedenis'), met ook heel wat historisch foto- en beeldmateriaal. In 2011 werd naar aanleiding van 125 jaar ACV de speciale Vakbeweging-editie '125 jaar ACV in beelden' uitgegeven (Vakbeweging nr. 739 van 25 mei 2011 - te consulteren op www.hetacv.be). Voor nog (veel) meer informatie over de geschiedenis van het ACV verwijzen we naar de turf: Gerard, E. De christelijke arbeidersbeweging in België. 1891-1991 (2 delen), KADOC-studies, Universitaire Pers Leuven, 1991, deel I: 388 blz. en deel II: 628 blz. en het jubileumboek naar aanleiding van de viering van 100 jaar ACV: 100 jaar christelijke vakbeweging, 1986, 165 blz.

Wet houdende organisatie bedrijfsleven: oprichting CRB, Bedrijfsraden en Ondernemingsraden.

Eerste sociale verkiezingen in bedrijven vanaf 200 werknemers.

ACV telt 500.000 leden.

Doorbraak van syndicale jeugdwerking. KAJ-VKAJ organiseert syndicale jeugdcongressen.

Algemene Paritaire Commissie wordt omgevormd tot Nationale Arbeidsraad, die nationale cao's afsluit.

ACV verzet zich tegen onderwijspolitiek regering Van Acker.



SOCIAAL OVERLEG
1948



SOCIALE
VERKIEZINGEN 1950



500.000
1951



JEUGDCONGRES
1951



NATIONALE
ARBEIDSRAAD 1952



SCHOOLSTRIJD
1955

1.2 MISSIE VAN HET ACV

(goedgekeurd door de Algemene Raad van het ACV op 1 juli 2003)

- Het ACV komt op voor alle werknemers in om het even welk statuut, voor werkenden en niet-werkenden, in ondernemingen, in diensten, in instellingen, in de gehele samenleving.
- Het ACV verenigt in één syndicale beweging werknemers op hun werkplaats en in hun woonplaats. Gesyndiceerden treden vrijwillig toe en betalen een eigen bijdrage.
- Het ACV werkt vanuit onderlinge solidariteit aan:
 - de emancipatie en ontplooiing van alle werknemers;
 - een betere, rechtvaardige samenleving;
 - duurzame ontwikkeling (economisch, sociaal, milieu).
- Het ACV verdedigt zijn leden individueel en als groep voor hun:
 - arbeid;
 - inkomen;
 - sociale bescherming;
 - kwaliteit van leven.
- Het ACV is een vrije vakbond en onafhankelijk van werkgeversorganisaties, economisch en financiële instellingen en het politiek beleid. Het is een constructieve tegenmacht die opkomt voor een solidaire en democratische samenleving, niet enkel politiek maar evenzeer sociaal, economisch en cultureel.
- Het ACV is een vakbond van waarden. De mens eerst en de waardigheid van elke persoon en niet de structuren staan daarin voorop. Het ACV richt zich op de waarden van arbeid, rechtvaardige verdeling, publieke zorg, participatie, verdraagzaamheid, gelijkheid, internationale solidariteit. Het ACV verdedigt dan ook het recht op waardige arbeid en een juist inkomen.
- Het ACV is actiegericht en strijdbaar door:
 - informatie en sensibilisatie;
 - overleg, zoveel als kan,
 - actie, zoveel als moet.
- Het ACV is een representatieve vakbond van, voor en door zijn leden, met een doorgedreven kernwerking op de werkvloer en in de lokale afdelingen.
Het ACV is een massabeweging dankzij zijn kwaliteitsvolle dienstverlening en zijn actief bewegingswerk.
- Het ACV werkt democratisch met de klemtoon op:
 - consultatie en inspraak in standpunten, acties en besluitvorming;
 - open communicatie naar binnen en naar buiten.
- Het ACV is een sterke vakbond met een uitgebouwd middenkader van geëngageerde, gevormde militanten én van bekwame personeelsleden.

Het ACV dankt zijn eigenheid aan:

- zijn visie op arbeid, mens en samenleving;
- zijn christelijke inspiratie en zingeving;
- zijn eenheid in professionele en interprofessionele werking;
- zijn interne solidariteit;
- zijn centrale weerstandskas;
- zijn degelijk gevormde militanten;
- zijn inzet voor de zwaksten en gelijke kansen;
- zijn verbondenheid met vrije vakbonden in de wereld.

In zijn standpunten verwijst het ACV naar het christelijk gedachtegoed, maar in alle openheid voor leden met een andere levensvisie of geloofsovertuiging.

ACV organiseert met succes zaterdagstakingen voor invoering van vijfdagenweek.

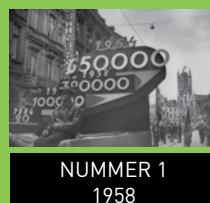
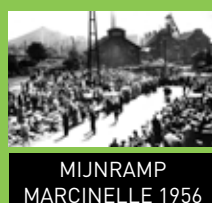
Werknemers hebben recht op twee weken verlof per jaar, waarvan eerste week dubbel betaald.

In mijn Bois du Cazier in Marcinelle komen 262 mijnwerkers om.

ACV heeft voor het eerst meer leden dan het ABVV.

Eerste sociale verkiezingen voor Comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

ACV en KAJ/VKAJ kondigen samen een syndicaal jeugdprogramma af.



Wie is het ACV

(missie 1 en 2)

1. Het ACV komt op voor alle werknemers in om het even welk statuut, voor werkenden en niet-werkenden, in ondernemingen, in diensten, in instellingen, in de gehele samenleving.
2. Het ACV verenigt in één syndicale beweging werknemers op hun werkplaats en in hun woonplaats. Gesyndiceerden treden vrijwillig toe en betalen een eigen bijdrage.

- 1) Het ACV is een feitelijke vereniging¹ van vrijwillig toegetreden werknemers. Onder werknemers dienen begrepen alle loon- en weddetrekkenden in dienstverband. Het betreft arbeiders, bedienden, kaderleden, ambtenaren, leerkrachten... met voltijdse of deeltijdse tewerkstelling. Evenzeer betreft het werknemers met een speciaal statuut, zoals grensarbeiders, dienstboden, beroepssporters, PWA-ers, onthaalouders... Het ACV bepleit voor hen een normaal werknemersstatuut. Het betreft dus zowel werknemers in privéondernemingen en instellingen als in openbare diensten en in het onderwijs; zowel in de profit als in de non-profit sectoren.

Samen met de actieve werknemers verenigt het ACV ook de niet-actieve werknemers nl. werkzoekenden, SWT'ers en sociale uitkeringstrekkers.

Het ACV verenigt hen in één grote syndicale beweging van onderlinge solidariteit.

- 2) De leden betalen een eigen syndicale bijdrage, rekening houdend met hun beroepssituatie, onder meer actief, nog niet of niet meer actief, werkloos. Dit waarborgt de onafhankelijke opstelling van het ACV ten aanzien van werkgevers, overheid en derden waarmee het voortdurend in overleg en onderhandeling treedt². Deze eigen ledenbijdrage betekent niet dat de vakbeweging verbeteringen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden afdwingt voor alle werknemers, inclusief de niet-gesyndiceerden. Wel is daarom in een aantal sectoren en bedrijven een syndicale premie bedongen voor de leden.

- 3) Als uitdrukking van de onderlinge solidariteit verenigt het ACV de werknemers én in hun werkplaats (per onderneming, per beroepsgroep) én in hun woonplaats. Vandaar is het ACV opgebouwd op twee pijlers, nl. een professionele en een interprofessionele, die elkaar aanvullen en versterken. Verder komt deze solidariteit tot uiting in de bestuursorganen, in de intersectorale samenwerking, in de Centrale Weerstandskas en in de gezamenlijke aanpak van nieuwe ontwikkelingen in het bedrijfsleven.

Wat wil het ACV

(missie 3 en 4)

3. Het ACV werkt vanuit onderlinge solidariteit aan:
 - de emancipatie en ontplooiing van alle werknemers;
 - een betere, rechtvaardige samenleving;
 - duurzame ontwikkeling (economisch, sociaal, milieu).
4. Het ACV verdedigt zijn leden individueel en als groep voor hun:
 - arbeid;
 - inkomen;
 - sociale bescherming;
 - kwaliteit van leven.

- 1) De grondslag van het ACV is de onderlinge solidariteit tussen alle werknemers of het 'één voor allen en allen voor één'. Daarom beoogt het ACV de emancipatie en ontplooiing van alle werknemers:
 - als individu, met bijv. het recht op educatief verlof (opleidingsverlof), ouderschapsverlof,...
 - als groep, met bijv. het recht op jaarlijkse vakantie, tijdskrediet,...

Daarbij werkt het ACV aan collectieve regelingen (collectieve arbeidsovereenkomsten) die zowel de individuele werknemer als de werknemersgroep ten goede komen, of ze nu gesyndiceerd zijn of niet.

- (1) Regelmatig wordt het feitelijk karakter van het ACV in vraag gesteld. Vanuit diverse, vnl. rechts-politieke hoeken wil men de vakbeweging een juridisch statuut opleggen. Op grond van meerdere conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft het ACV dit altijd stellig afgewezen. Trouwens, ook als feitelijke vereniging is het ACV onderworpen aan de wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid en fiscaliteit.
- (2) Het ACV wijst geenszins subsidiëring af voor zijn algemeen maatschappelijke opdrachten, zoals werkloosheidsuitkeringen, of voor nieuwe projecten. Wel waakt het erover dat zijn kernopdrachten steunen op eigen financiering.

Invoering van syndicale premie.



SYNDICALE PREMIE
1960

Eerste interprofessioneel akkoord.



EERSTE IPA
1960

Invoering gewaarborgd weekloon na acties van het ACV.



WEEKLOON
1960

Vakbondsacties tegen Eenheidswet die besparingen oplegt.



EENHEIDSWET
1961

Veralgemeende invoering 45-urenweek.



45-URENWEEK
1964

3000 vrouwelijke werknemers van wapenfabriek FN in Herstal protesteren tegen loondiscriminatie.



STAKING FN
1966

2) Het ACV streeft naar een betere en rechtvaardige samenleving. Daarom verzet het zich tegen een duale of gespleten samenleving van wie mee kunnen enerzijds en achterblijvers anderzijds. Daarbij komt het ACV vooral op voor leefloners en minima-steuntrekkers. Daarom hamert het ACV op een rechtvaardige verdeling van de lusten en de lasten: gelijke toegang tot collectieve voorzieningen en belastingen naar draagkracht. Daarom richt het ACV zich op het perspectief van duurzame ontwikkeling met een evenwicht tussen het economische, het sociale en het milieu.

3) Het ACV staat voor de belangenverdediging van zijn leden. Het is een programmakombod, met een eigen plan voor de toekomst. De kern van dit programma is toegespitst op:

a) **arbeid** met als klemtonen:

- zinvolle en maatschappelijk nuttige arbeid;
- veilige arbeid in een gezonde omgeving;
- evenwicht tussen arbeid, gezin en vrije tijd;
- inspraak en zeggenschap voor de werknemers;
- kansen op permanente vorming.

b) **inkomen** met als klemtonen:³

- loon/wedde, overeenkomstig afgesloten cao's binnen een gerechtvaardigde loonspanning;

- sociale uitkeringen, aangepast aan index en welvaart;
- een zwaardere belasting op vermogen en kapitaal.

c) **sociale zekerheid** met als klemtonen:

- sociale bescherming van de werknemers (inz. bij afdanking, ziekte, ongeval, werkloosheid,...);
- gewaarborgde en zo nodig alternatieve financiering van de sociale zekerheid;
- behoud van de sociale zekerheid als algemeen stelsel met terughoudendheid t.a.v. bijkomende pijlers o.b.v. individuele verzekering;
- een sociale zekerheid, gestoeld op het onderscheid tussen arbeidsgebonden risico's (met sociale bijdragen o.b.v. arbeid) en algemene kostendeckende prestaties (gezinsbijlagen en gezondheidszorgen) te financieren door een algemene sociale bijdrage.

Jaarlijks stelt het ACV, rekening houdend met verworvenheden, nieuwe noden en de politieke actualiteit een actieprogramma op.

De concrete punten hiervan kaderen binnen deze 3 kerndoelstellingen.

Wat het ACV wil is kwaliteit van leven voor de werknemers en een kwaliteitsvolle samenleving.

(3) congres 2002, over een juist inkomen.

(4) De verhouding van het ACV tot de politiek loopt hoofdzakelijk via de 'vakministers' die verantwoordelijk zijn voor de terreinen die onze kernopdrachten raken: werkgelegenheid, sociale zaken, financiën. Met politieke partijen heeft het ACV geen enkele exclusieve organisatorische binding.

(5) Congres 1998, krachtlijn 10

Opstelling van het ACV

(missie 5)

5. Het ACV is een vrije vakbond en onafhankelijk van werkgeversorganisaties, economisch en financiële instellingen en het politieke beleid. Het is een constructieve tegenmacht die opkomt voor een solidaire en democratische samenleving, niet enkel politiek maar evenzeer sociaal, economisch en cultureel.

1) Het ACV is een vrije vakbond. Het stelt zich onafhankelijk op t.a.v. werkgeversorganisaties, economische en financiële instellingen en het politieke beleid.⁴

Daarom treedt het ACV in overleg en confrontatie op basis van eigen voorstellen met de werkgevers (zgn. bipartite) en met de regering(en) (zgn. tripartite).

Voor loon- en arbeidsvoorwaarden geeft het ACV uitdrukkelijk voorrang aan het overleg tussen sociale partners. Dit leidt tot het afsluiten van interprofessionele akkoorden (een fundament voor alle werknemers) en van sectorale akkoorden (rekening houdend met de eigenheden van de verschillende sectoren en bedrijfstakken)⁵.

De sociale zekerheid maakt het voorwerp uit van een driedelig overleg (sociale partners en regering), omdat de regering medefinancier is maar tegelijk via onder

Internationaal Christelijk Vakverbond (opgericht in 1920) vormt zich om tot Wereldverbond van de Arbeid.

Sluiting van ondernemingen door multinationals leidt tot bedrijfsbezettingen.

Oprichting van Europees Vakverbond (EVV).

Invoering kredieturen, later omgevormd tot betaald educatief verlof en recent in Vlaanderen tot Vlaams opleidingsverlof

Economische en financiële informatie wordt bij wet verplicht. In 1986 bekomt ACV aanstelling revisor.

Stijgende prijzen door olieboycot Arabische oliestaten, met schokeffect op wereldeconomie.



WVA
1968



BEZETTINGEN
1970



EVV
1973



KREDIETUREN
1973



EFI
1973



OLIESCHOK
1973

meer lastenverlagingen (en vreemde koekoekseieren) het globaal beleid mee bedisselt en zelfs hypothekeert.

2) Als vakbond van en met voorstellen in het belang van de werknemers vormt het ACV een constructieve tegenmacht ⁽⁶⁾. Tegenover het primaat van de economie en het winstbejag en tegenover het primaat van de politiek stelt het ACV het sociale als uitgangspunt. Het sociale geeft ruggraat aan de samenleving. De politieke democratie dient aangevuld en bijgestuurd door de sociaaleconomische democratie. Daarbij is de rol van het georganiseerd middenveld als kanalisator van de vele individuele belangen van de burger onontbeerlijk.

Daarom komt het ACV op voor een solidaire en democratische samenleving:

- met respect voor de democratisch verkozen mandatarissen en de bevoegdheden van de democratische instellingen;
- met zeggenschap voor de werknemers in het bedrijfsleven via ondernemingsraad, comité preventie en bescherming, vakbondsafvaardiging;
- met advies en medebeslissingsrecht voor sociale organisaties en het verenigingsleven;
- met creatieve ruimte voor culturele organisaties en initiatieven.

3) Het ACV wil het sociaaleconomisch beleid mee vorm geven op de diverse niveaus:

- gemeentelijk en voor lokale initiatieven;



© Avde Vanlathem

- subregionaal en voor streekontwikkeling;
- gewestelijk en voor de gemeenschap;
- federaal, Europees en internationaal.

Daarom is het niet meer dan rechtmatig dat het ACV vertegenwoordigd is in de advies- en beleidsorganen op al deze niveaus.

Een vakbond van waarden

(missie 6)

6. Het ACV is een vakbond van waarden. De mens eerst en de waardigheid van elke persoon en niet de structuren staan daarin voorop. Het ACV richt zich op de waarden van arbeid, rechtvaardige verdeling, publieke zorg, participatie, verdraagzaamheid, gelijkheid, internationale solidariteit. Het ACV verdedigt dan ook het recht op waardige arbeid en een juist inkomen. In zijn standpunten verwijt het ACV naar het christelijk gedachtegoed, maar in alle openheid voor leden met een andere levensvisie of geloofs-overtuiging.

Meeste sectoren sluiten cao af voor 40-urenweek. Wettelijke veralgemening in 1978.

Sociale uitkeringen worden gekoppeld aan index.

Wet van 19 december 1974 legt syndicaal statuut in openbare sector vast, uitvoering vanaf 1984.

Het ACV rondt de kaap van 1 miljoen leden.

Invoering brugpensioen op 60 jaar om jongeren kansen op arbeidsmarkt te geven.

Oprichting ACV-Jongeren.



40-URENWEEK
1974



UITKERINGEN
1974



PUBLIEKE SECTOR
1974



1.000.000
1975



BRUGPENSIOEN
1975



ACV-JONGEREN
1977

Het ACV riep op voor de derde Grote Parade van de burgerbewegingen Hart boven Hard en Tout Autre Chose op 7 mei 2017.

© Guy Puttemans



1) Het ACV komt op voor de materiële belangen van zijn leden en van alle werknemers. Maar, tegelijk is het ACV veel meer dan een vakbond die opkomt voor het behoud van de koopkracht. Het is en blijft een vakbond van waarden⁷.

Als richtsnoer voor zijn handelen stelt het ACV een aantal waarden voorop (cf. doelstelling en programma):

- de waarde en de waardigheid van elke persoon, niet als losstaand individu maar ingebed in een gemeenschap (het sociale personalisme);

- de mens eerst en niet de structuren;
- kwaliteits- en zinvolle arbeid als factor van persoonlijke ontplooiing, van bijdrage aan de samenleving en van maatschappelijke integratie;
- een rechtvaardige verdeling van inkomens en van collectieve goederen en diensten;
- publieke zorg met toegankelijke gemeenschapsvoorzieningen;
- recht op inspraak en participatie;
- gelijkheid en antidiscriminatie (tegen de achterstelling van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt en in de sa-

menleving zoals werkzoekenden, laag- geschoolden, gehandicapten, mensen met een migratieachtergrond,...);

- verdraagzaamheid, maar met het duidelijk afwijzen van extremismen;
- gemeenschapsvorming, verenigingsleven, het gezin in alle bestaansvormen.

Het voetstuk en het sluitstuk van deze waarden is voor het ACV de solidariteit, allereerst onder de werknemers maar uiteindelijk in heel de samenleving.

2) Het ACV is ontstaan en staat in een lange christelijke traditie. Het christelijk waarden- en gedachtegoed behoort tot zijn geschiedenis en zijn 'patrimonium'. Het christelijk levensperspectief werkt als een bron van inspiratie en motivatie en als referentiekader voor zingeving. Het is een waarmerk en een toetssteen naar binnen. Wel vertaalt dit zich concreet in het opkomen voor de zwaksten en voor wie in een mindere maatschappelijke positie verkeert. De begrippen 'naasteliefde' en 'solidariteit' krijgen in het ACV zowel een persoonlijke, individuele dimensie (de mens eerst) als een structurele, collectieve dimensie (sociale voorzieningen).

3) Het ACV staat open voor al wie op zoek is naar zingeving. Daarbij respecteert het ten volle alle leden met een andere levensvisie of geloofsovertuiging. Meer zelfs, het wenst in een open dialoog en in verdraagzaamheid met hen te zoeken naar wederzijdse verrijking en verdieping.

(7) congres 1994, over een vakbond van waarde(n), krachtlijnen 4 en 5.

Oprichting regionale comités ACV in Vlaanderen (VRC – Vlaams ACV) en Wallonië (CRW – CSC wallonne)

ACV ijvert voor strikte wettelijke omkadering deeltijdse arbeid.

Oprichting werkzoekendenwerking, die zeer actief is in Jongerenmars(en) voor werk in de jaren 1980.

Oprichting Brussels Regionaal Comité in ACV.

Beperking van automatische indexaanpassing van lonen en sociale uitkeringen.

ACV viert zijn honderdste verjaardag. Koning Boudewijn komt op bezoek.



VRC EN CRW 1979



FLEXIBILITEIT 1980



WERKZOEKENDENWERKING 1981



BRC 1983



INDEXSPRONGEN 1984



100 JAAR 1986

Een actieve en strijdbare vakbond

(missie 7)

7. Het ACV is actiegericht en strijdbaar door:

- informatie en sensibilisatie;
- overleg, zoveel als kan,
- actie, zoveel als moet⁸.

Sociale verworvenheden komen niet zomaar als manna uit de hemel gevallen. Daarvan is het ACV zich maar al te goed bewust. De syndicale geschiedenis is er één van strijd voor: algemeen stemrecht, jaarlijkse vakantie, werklozensteun, 5-dagenwerkweek, 10 betaalde feestdagen, pensioen, educatief verlof, tijdskrediet, SWT... een reeks niet ten einde. Om zijn standpunten en voorstellen kracht bij te zetten beroept het ACV zich op zijn eigen aanpak.

1) Informatie en sensibilisatie van de achterban is de eerste stap. Het ACV gaat ervan uit dat "inspraak zonder inzicht leidt tot uitspraak zonder uitzicht". Daarom besteedt het ACV bijzondere aandacht aan het informeren van zijn leden en militanten via zijn uitgaven Visie en Vakbeweging die worden uitgegeven door de confederatie en de infobladen van centrales en verbonden en via digitale kanalen (www.hetacv.be, digitale nieuwsbrieven en sociale media). Zijn standpunten en voorstellen moeten kunnen steunen op een breed en overtuigd draagvlak. Daarvoor zijn de leden en militanten onze syndicale voelhorens. Zij bepalen mee hoever te gaan in de actie.

2) Overleg is voor het ACV de tweede stap. Het typisch Belgisch sociaal overlegmodel is tot stand gekomen onder ACV-impuls. Vandaar onze terechte reputatie van overlegvakbond. In de vele overlegorganen die ons land rijk is, is het ACV dé drijvende kracht: OR, Comité PB, paritaire comités, sociaaleconomische raden, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Nationale Arbeidsraad... lokale en subregionale overlegorganen.

De sterkte van het ACV in het overleg bestaat in zijn breed gedragen voorstellen. Ook wanneer tot een eerbaar compromis of vergelijk met de andere sociale partners wordt gekomen blijven deze eigen voorstellen het punt van afweging.

3) Strijdbare acties zijn het ACV geenszins vreemd.

Staking, betoging, manifestatie, prikactie, werkonderbreking... ze horen tot ons actiemiddelenarsenaal. De inzet van deze middelen is afhankelijk van 'als het moet'. Of het moet wordt uitgemaakt per bedrijf, per regio, per sector, nationaal. Dat staking geen lichtvaardig maar een laatste drukkingsmiddel is – zoals aan de noodrem trekken – is intern syndicaal aan regels onderworpen. Het vereist een twee derde instemming van de betrokken leden, en bovendien een erkenning door het nationale ACV-Bestuur⁹.

(8) Congres 1998, over basissyndicalisme, krachtlijn 18.

(9) De sterkte van het ACV berust mede op zijn Centrale Weerstandskas (CWK), één gezamenlijke kas waaruit stakingen gefinancierd worden. Dat maakt een algemene staking mogelijk. Bovendien voorkomt het dat een staking in een onderneming of in een sector voortijdig zou uitdoven. Het is een weergave van de interne, onderlinge solidariteit.

(10) Om het onafhankelijk optreden van de syndicale afgevaardigden en verkozenen op de werkvloer te waarborgen is voorzien in een statuut voor hun sociale bescherming.

Een representatieve vakbond

(missie 8)

8. Het ACV is een representatieve vakbond van, voor en door zijn leden, met een doorgedreven kernwerking op de werkvloer en in de lokale afdelingen. Het ACV is een massabeweging dankzij zijn kwaliteitsvolle dienstverlening en zijn actief bewegingswerk.

Voor zijn invloed op de werkgevers en op het politiek beleid behoeft het ACV nog immer 'de macht van het getal'.

1) Het ACV wil alle loon- en weddetrekken verenigen, zowel in privé- als in openbaar dienstverband. Dat onderstreept zijn representatief karakter. Dat onderstreept eveneens zijn groter geheel, of 'het geheel is meer dan de optelsom van de onderdelen'. Het ACV overstijgt als geheel de individuele, ondernemings- en groepsbelangen in een aanpak van interprofessionele solidariteit.

2) Het ACV is pleitbezorger van het basis-syndicalisme. Om zijn representativiteit kracht bij te zetten bouwt het ACV actieve militantenkernen uit, zowel op de werkvloer als in de lokale afdelingen en zone-werkingen¹⁰.

ACV start campagne voor striktere wettelijke omkadering van syndicale vertegenwoordiging in kmo's.

Werknemers welzijnssectoren uiten hun ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden.

Vakbonden starten met steun van de overheid intersyndicale projecten rond milieu op.

Algemene staking tegen Globaal Plan van regering Dehaene.

Europese richtlijn inzake voorlichting en raadpleging van werknemers in transnationale bedrijven.

Invoering Wet welzijn die comités omvormt tot comités voor preventie en bescherming op het werk.



KMO-ACTIE
1988



WITTE WOEDE
1990



MILIEU
1990



GLOBAAL PLAN
1993



EOR
1994



WET WELZIJN
1996

Daarnaast zet het specifieke werkingen op voor werkzoekenden, jongeren, rond gender, ... Het ACV heeft ook aandacht voor kaderleden en wil dat ze in de vakbondswerking worden geïntegreerd met dezelfde zeggenschapsrechten.

3) Met zijn 1,6 miljoen betalende leden is het ACV een massabeweging. Dit is te danken aan zijn dubbele inzet, nl. op het vlak van dienstverlening en dienstverovering en van bewegingswerk.

a) Het ACV beschikt over een uitgebreid netwerk van lokale dienstcentra. Deze centra fungeren als sociaal secretariaat voor de leden. Zij kunnen er terecht voor een waaier van diensten, gaande van dossieropmaak en uitbetaling werkloosheid over informatie, advies, klachtenbehandeling tot en met rechtsbijstand. Persoonlijke belangenbehartiging en dienstverlening op maat staan daarbij voorop. Op zijn beurt leidt de bundeling van klachten tot een collectief optreden ter verbetering van het arbeidsrecht en de hele sociale wetgeving.

In de bedrijven zijn de militanten het eerste aanspreekpunt voor dienstverlening aan de leden.

b) Door zijn actief bewegingswerk zit het ACV voortdurend bestaande en nieuwe maatschappelijke en werknemersnaden op het spoor. Tot dit bewegingswerk behoren zowel de opmaak van dossiers en eisenbundels als petitie en acties en manifestaties allerhande.

Deze kunnen slaan op het behoud van sociale verworvenheden, het verdedi-

gen van de werkgelegenheid, het verbeteren van de sociale uitkeringen, het protest tegen onrechtmatig werkgeversoptreden of tegen eenzijdige regeringsmaatregelen...

Dankzij zijn bewegingswerk blijft het ACV actueel en op zijn 'qui vive'.

Een democratische vakbond

(missie 9)

9. Het ACV werkt democratisch met de klemtoon op:

- consultatie en inspraak in standpunten, acties en besluitvorming;
- open communicatie naar binnen en naar buiten.

Het ACV is gekenmerkt door zijn uitgesproken democratisch karakter¹¹.

1) In de hoogste beleidsorganen, nl. Congres, Algemene Raad en Regionale Comit es zijn de militanten uitdrukkelijk vertegenwoordigd met een meerderheid. In de congressen worden de opties en de krachtlijnen voor de komende vier jaar vastgelegd. Ze worden opgevolgd en geactualiseerd door de Algemene Raad, de Regionale Comit es en het Bestuur. Jaarlijks worden de rekeningen van het ACV voorgelegd aan de Algemene Raad nadat deze door bij loting aangeduide commissarissen werden nagekeken en gecontroleerd.

Een gelijkaardige vorm van democratisch beleid en bestuur met militanten is eveneens kenmerkend voor de beroepscentrales en verbonden binnen het ACV.

2) Voor het bepalen van actuele standpunten en acties worden telkens consultaties op ruime schaal georganiseerd in de beroepscentrales en in de interprofessionele vakverbonden. Dit houdt in dat het ACV voor zijn besluitvorming niet over  en nacht ijs gaat, laat staan improviseert.

3) Gezien zijn massakarakter beoefent het ACV de vorm van een getrapte democratie met verkozen vertegenwoordigers. Om zijn leden te informeren voert het ACV een open communicatiebeleid. Naar binnen gebeurt dit via Visie en de andere ledenbladen. Daarnaast worden infobrochures allerhande over sociale onderwerpen ter beschikking gesteld. Het ACV heeft een website - www.hetacv.be - waarin alle deelorganisaties zijn geïntegreerd en communiceert ook via digitale nieuwsbrieven en diverse sociale media-kanalen. Voor belangrijke standpunten en algemene manifestaties worden regelmatig open infovergaderingen georganiseerd.

Naar buiten brengt het ACV niet enkel zijn standpunten en acties maar ook zijn interne werking regelmatig in de pers en andere media en naar de politieke beleidsmakers.

(11) Congres 1998, over basissyndicalisme.

De loonnorm wordt ingevoerd. Deze loonnorm legt de marges voor het loonoverleg vast.



LOONNORM 1996

Om de aansluiting van jongeren tussen 15 en 25 aan te moedigen voert het ACV Enter-lidmaatschap in.



ACV-ENTER 1999

In priv sector wordt loopbaanonderbreking omgebouwd tot een volwaardig tijdskrediet, met ook landingsbanen.



Tijdskrediet 2000

Vergemeende invoering 38-urenweek.



38-URENWEEK 2001

Eerste Wereld Sociaal Forum in het Braziliaanse Porto Alegre.



WSF 2001

Grote euromanifestatie in Brussel.



EUROMANIF 2001

Een sterke vakbond

(missie 10)

10. Het ACV is een sterke vakbond met een uitgebouwd middenkader van geëngageerde, gevormde militanten én van bewaarde personeelsleden.

- 1) De sterkte van het ACV steunt allereerst op zijn degelijk gevormd militantenkader en op zijn deskundig personeelskader. Interne permanente vorming behoort tot het keurmerk van het ACV:
 - nieuwe militanten en ondernemingsafgevaardigden hebben recht op eenalgemene syndicale basisvorming;
 - aan doorwinterde militanten wordt voortgezette vorming aangeboden;
 - nieuwe personeelsleden krijgen een aangepaste opleiding i.f.v. hun vooropleiding en hun takenpakket;
 - propagandisten kunnen gebruik maken van een jaarlijks vormingskrediet van 10 dagen.
- 2) De sterkte van het ACV berust eveneens op zijn bereidheid de eigen interne structuren aan te passen en te enten op nieuwe ontwikkelingen. Dit heeft geleid tot:
 - de oprichting van 3 regionale comités om in te spelen op de staatshervorming met haar spreiding van materies en bevoegdheden naar gemeenschappen en gewesten;
 - de samenvoeging van gewestelijke vakverbonden in een optimale schaalgrootte;
 - de samenvoeging van een aantal be-

roepscentrales tot grotere en sterkere organisaties.

Dat structuraanpassingen een permanent proces zijn wordt aangetoond door recente evoluties als:

- de uitbouw van netwerksyndicalisme over bedrijven en sectoren heen (bijv. luchthavencomité Zaventem, havenwerking Zeebrugge,...);
- de harmonisering van de statuten voor arbeiders en bedienden, met nu reeds een gemeenschappelijke belangenbehartiging door één beroepscentrale in een aantal sectoren (bijv. horeca, dis-

tributie, onderwijsinstellingen,...);

- de samenwerking tussen de publieke en privésectoren (bijv. inzake transport, inzake samenwerking van overheidsdiensten met derden);
- het evenwicht tussen de evolutie naar een dienstenmaatschappij en het behoud van een industrieel draagvlak;
- concrete afspraken over de organisatie van zgn. nieuwe werknemers (onder meer dienstenchequewerknemers en werknemers zonder papieren), van kmo-werknemers en zelfstandige werknemers (met de oprichting van de dienst United Freelancers)



Elk jaar op 28 april – de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk – voert het ACV actie voor veilige werkomstandigheden. Foto van actie in 2019 met 80 doodsbedden voor slachtoffers arbeidsongeval op arbeidsplek.

De euro komt in omloop. De invoering van de eenheidsmunt werd beslist in Maastricht in 1992.

De manifestatie voor welvaartsvast sociale uitkeringen in Oostende krijgt een positief gevolg.

ACV en ABVV voeren acties tegen Generatiepact en bekomen een bijsturing.

Protest tegen Europese dienstenrichtlijn leidt tot aanpassingen.

WVA en IVVV fusioneren tot Internationaal Vakverbond.

ACV voert acties rond aanwezigheid gevaarlijke producten in ondernemingen.



EURO 2002



WELVAARTS-VASTHEID 2004



GENERATIEPACT 2005



BOLKESTEIN-RICHTLIJN 2006



WERELDVAKBOND 2006



GEVAARLIJKE PRODUCTEN 2007



De Internationale Arbeidsorganisatie nam op 17 juni 2019 conventie 190 tegen geweld en intimidatie op het werk aan. Een wereldwijde overwinning voor de vakbonden.

© Marcel Mezet / ILO

3) Zijn sterkte ontleent het ACV ook aan zijn samenwerking met anderen ⁽¹²⁾.

- het ACV is voorstander van een gemeenschappelijk vakbondsfront in het belang van alle werknemers. Dit front stoelt op duidelijke, punctuele programmapunten en concrete afspraken en met erkenning van elkaars eigenheid;
- voor zijn breder maatschappelijk programma werkt het ACV nauw samen met de andere deelorganisaties binnen de christelijke werknemersbeweging onder de coördinatie van respectievelijk beweging.net en MOC;
- naargelang van de thema's werkt het ACV samen met ngo's en actieplatformen, onder meer voor milieu, vrede, antidiscriminatie, anders globaliseren.

Een internationaal geëngageerde vakbond

- 1) Op Europees vlak schakelt het ACV zich ten volle in in het Europees Vakverbond (EVV). Streefdoel blijft een stevige sociale sokkel in heel de EU.
- 2) Op wereldvlak is het ACV een van de steunpilaren van het Internationaal Vakverbond (IVV) en de voorvechter van vrije vakbonden in de wereld. Gezien de mondialisering pleit het ACV voor een nauwe samenwerking tussen de vakbonden wereldwijd.
- 3) Het ACV blijft een voortrekker van de werknemersbelangen in internationale instellingen als de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), het Economisch en Sociaal Comité van de Europese Unie (ECOSOC), de TUAC (Trade Union Advisory

Committee bij de OESO) (Parijs) ⁽¹³⁾. Naast het werk in deze instellingen neemt het ACV ook deel aan de internationale 'sociale fora' ter verdediging van de sociale basisrechten wereldwijd en van een globalisering in het perspectief van duurzame ontwikkeling.

Het ACV dankt zijn eigenheid aan:

- zijn visie op arbeid, mens en samenleving;
- zijn christelijke inspiratie en zingeving;
- zijn eenheid in professionele en interprofessionele werking;
- zijn interne solidariteit;
- zijn centrale weerstandskas;
- zijn degelijk gevormde militanten;
- zijn inzet voor de zwaksten en gelijke kansen;
- zijn verbondenheid met vrije vakbonden in de wereld.

(12) Congres 1994, krachtlijnen 17 en 19 & 1998, krachtlijnen 18 en 20.

(13) Internationale Arbeidsorganisatie, Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling, Wereldhandelsorganisatie, Internationaal Monetair Fonds, Wereldbank.

ACV voert vanaf 2007 samen met andere bewegingen klimaatacties in aanloop naar wereldklimaatconferenties.

Begin financiële crisis met grote sociaaleconomische gevolgen.

ACV voert actie voor sociaal Europa en tegen de bezuinigingspolitiek van Europese Unie.

Acties tegen bezuinigingsmaatregelen regeringen Michel I en Bourgeois I.

Acties tegen pensioenmaatregelen Michel I

Oprichting United Freelancers, dient voor zelfstandige werknemers



KLIMAAT 2007



CRISIS 2008



HELP HEINRICH 2011



BEZUINIGINGEN 2014



PENSIOENEN 2018



UNITED FREELANCERS 2019





2. Organisatie en structuur van het ACV

Om met en voor de leden een efficiënte vakbondswerking uit te bouwen, zijn goede structuren nodig. De huidige organisatievorm van het ACV is het resultaat van 135 jaar geschiedenis. Ze wordt voortdurend aangepast aan de veranderende noden, de veranderende samenleving, de veranderende bedrijfsstructuur.

Heel karakteristiek voor de organisatie en de structuren van het ACV is dat ze geënt zijn op twee pijlers: de professionele pijler en de interprofessionele pijler. Het ACV heeft een structuur met een sterkere federale interprofessionele inslag dan de andere vakbonden in België. Het meest markante voorbeeld hiervan is het bestaan van één centrale weerstandskas (de 'stakerskas') en dit in tegenstelling tot de andere vakbonden. Het ACV is in vergelijking met de andere vakbonden ook veel nadrukkelijker lokaal aanwezig.

De beleidsinstanties van het ACV werken met een 'getrapte democratie': elk beslissingsniveau kiest zijn vertegenwoordigers voor een hoger niveau. De nationale en regionale beleidsinstanties en de beleidsinstanties van centrales en verbonden moeten representatief zijn samengesteld: voor tenminste de helft bestaan uit militanten, met een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen - in verhouding tot hun ledental - en een vertegenwoordiging van jongeren, werkzoekenden en mensen met een migratieachtergrond

2.1 TWEEPIJLERSSTRUCTUUR

Het ACV bestaat uit twee pijlers: **beroepscentrales** en **verbonden**. Want werknemers werken ergens, maar daarnaast wonen zij ook ergens. Daarom hebben de leden een dubbele aansluiting: een professionele en een interprofessionele. Ze worden lid van een beroepscentrale en van een verbond. En zo zijn er ook twee soorten militanten: de militanten die professioneel actief zijn (in hun onderneming, instelling of dienst) en de interprofessionele militanten (in een zonale werking of projectwerking).

De werking van de beroepscentrales en de verbonden wordt ondersteund door de **confederatie** (het nationaal secretariaat). De confederatie is de overkoepelende structuur die de actie van de gehele vakbeweging coördineert (algemene ondersteuning en administratie, interprofessioneel beleid op federaal vlak).

En dan zijn er ook nog de **regionale** en de **gemeenschapscomités** die een belangrijke beleidsfunctie hebben wat de eigen regionale en gemeenschapsbevoegdheden betreft.

Interprofessionele pijler: de verbonden

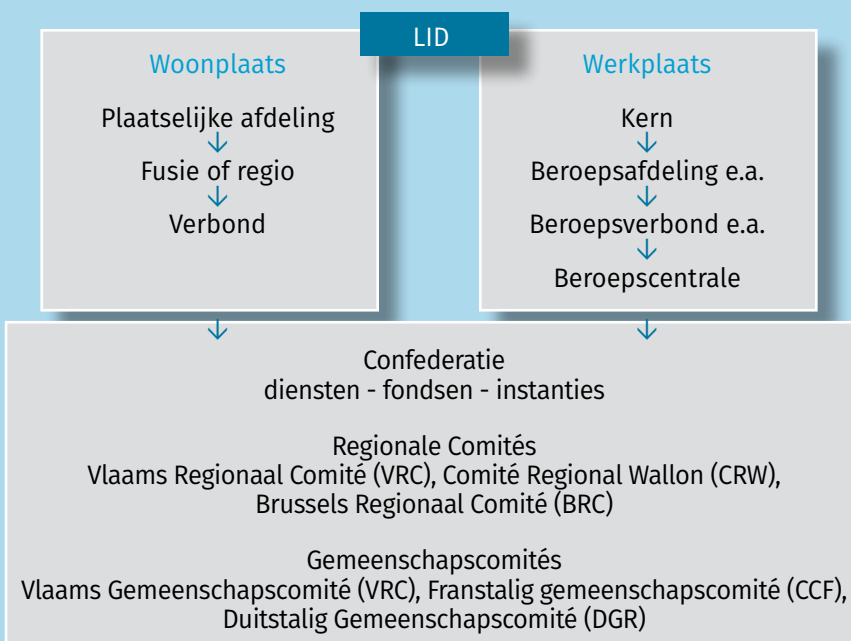
De verbonden organiseren de dienstverlening aan de leden en staan in voor de uitbouw van de bewegingswerking. In 2019 telt het ACV 13 verbonden: het verbond Brussel-Halle-Vilvoorde, 5 verbonden in Vlaanderen en 7 verbonden in Wallonië.

- De **dienstverlening** betreft diensten voor de leden, de militanten en de beroepscentrales: advies en administratie inzake werkloosheid en uitbetaling van werkloosheidsvergoedingen, loopbaanbegeleiding, syndicale vorming en ondersteuning inzake economisch-financiële informatie, veiligheid, rechtskundige dienst, inning syndicale bijdragen, boekhouding, administratie, beantwoorden van uiteenlopende vragen (bijv. over kinderbijslag, pensioen, tijdskrediet, faling, studentenarbeid ...). Om deze dienstverlening zo dicht mogelijk bij de leden te brengen, is er een uitgebreid netwerk van servicepunten (dienstcentra, contactcentra, bijsecretariaten en brievenbussen).

- Met **bewegingswerk** wordt bedoeld: collectieve belangenbehartiging, aanpak van problemen in een bepaalde streek en van bepaalde specifieke groepen (werkzoekenden, jongeren, gender...) die de werkvloer overstijgen, stimuleren van de zonale werkingen. Het bewegingswerk wordt lokaal gecoördineerd door de zonepropagandisten/bewegingswerkers (beroepskrachten van het ACV die grotendeels werden vrijgesteld om het bewegingswerk uit te bouwen). Zij zoeken ook samenwerkingsverbanden met andere sociale bewegingen rond bepaalde maatschappelijke thema's.

De verbonden coördineren dit en zetten daarvoor de nodige diensten op. Ze stimuleren de samenwerking tussen de beroepscentrales (professioneel) en het bewegingswerk (interprofessioneel) en ze vertegenwoordigen de ACV-leden van het gewest in de bestuursinstanties van het ACV, in de openbare besturen (bijv. VDAB) en in de instellingen die tewerkstelling en economie opvolgen in de regio.

Tweepijlersstructuur



Professionele pijler: de beroepscentrales

De beroepscentrales coördineren de syndicale actie voor alle leden die in dezelfde sector werken (metaal, bouw, voeding, openbare diensten, ...). Ze vertegenwoordigen de werknemers in de paritaire comités, bestuderen de beroepsproblemen, de arbeidsvoorwaarden en de tewerkstelling in de sector. Ze roepen ook de stakingen uit en leiden ze. De centrales vertegenwoordigen hun leden in alle nationale en regionale beleidsstructuren van het ACV. Het ACV telt anno 2019 10 beroepscentrales.

De professionele basiswerking gebeurt op ondernemingsvlak in de ondernemingskern. In de ondernemingskern komen de gemandateerde ACV-militanten van het Comité PB, de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging en de niet-gemandateerde ondernemingsmilitanten samen. Op het ACV-congres van 1998 en 2015 werd heel nadrukkelijk gesteld dat het ACV streeft naar een actieve kernwerking in tenminste alle ondernemingen met een vakbondsafvaardiging en een aangepaste kernwerking voor de kmo's. De kernwerking in de onderneming moet bestaan uit regelmatige bijeenkomsten van alle militanten, bij voorkeur in het bedrijf tijdens de werkuren, en uit geregelde initiatieven (informatiedoorstroming, ruimte voor interprofessionele inbreng, onthaal van jongeren en nieuwe militanten, ...) gericht tot alle leden en het hele personeel. Daarbij moet zoveel mogelijk samengewerkt worden tussen arbeiders, bedienden en kaderleden. Ook de kern- en basiswerking in de overheidssector moet worden geactiveerd. Op zijn Zegenschapscongres van 2015 preciseerde het ACV in krachtlijn 1 nog *“dat er rekening mee moet worden gehouden dat veel ondernemingen niet meer passen in het klassieke schema van het bedrijf, waar alle werknemers afhankelijk van één enkele werkgever en werken op één enkele plaats, maar dat er verschillende atypische vormen van tewerkstelling bestaan (verspreide tewerkstelling, onderaanneming, interim, ...)”*.

De militanten van de ondernemingskern worden begeleid door een centraal propa-



© Layla Aertis

Elk jaar in december organiseert het ACV een interprofessionele genderstudiedag.

Thema's- en doelgroepenwerkingen

De thema's- en doelgroepenwerkingen worden gecoördineerd door de respectieve Nederlandstalige en Franstalige bewegingsploegen en omvatten:

- de jongerenwerking – **Jong ACV** – bouwt de jongeren- en studentenactie op professioneel en interprofessioneel vlak uit. Voor jongeren en studenten is er gratis lidmaatschap via ACV Enter. Jonge werknemers kunnen aansluiten met een starterskorting via ACV-GO. Jobstudenten kunnen terecht bij ISA, de Infolijn StudentenArbeid.
- de arbeidsmarktwerking – **ACV-arbeidsmarktwerking en ACV-bijblijven** – streeft naar een betere toegang van werkzoekenden tot de arbeidsmarkt, naar een verbetering van hun socialezekerheidsstatuut en hun koopkracht, ijvert voor een humaner beleid naar werkzoekenden;
- de genderwerking – **ACV-gender** – ijvert voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (bijv. tegen de loonkloof) en wil een betere vertegenwoordiging van vrouwen in het ACV.
- de diversiteitswerking – **ACV-Samenwerker** – komt op voor een eerlijke plaats voor iedereen op de arbeidsmarkt. Vooral personen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidshandicap, ervaren werknemers, ... vallen anders al te vaak uit de boot.

gandist van de beroepscentrale, die op zijn beurt ondersteund wordt door de beroepscentrale. Op regionaal vlak komen de militanten van één beroepscentrale samen in de beroepsafdelingen en op gewestelijk vlak in de gewestelijke beroepsverbonden.

De evolutie in de structuur van de ondernemingen (netwerken van ondernemingen, onderaanneming, ...) en de vervaging van de statuten (de professionele werking is nog steeds ingedeeld volgens statuut en/of sector) maken dat de beroepscentrales moeten overleggen en samenwerken.

Confederatie

Het ACV is een organisatie met een tamelijk gecentraliseerde structuur. De confederatie van het ACV verenigt de beroepscentrales en de verbonden van het ACV. Het nationaal secretariaat voert de beslissingen uit die op het niveau van de confederatie worden genomen.

De opdrachten van de confederatie zijn:

- de algemene coördinatie van de syndicale actie van het ACV;
- voeren van interprofessionele onderhandelingen met de werkgevers en de federale regering en het sluiten van interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten;
- het ACV vertegenwoordigen in interprofessionele instanties, op nationaal en internationaal vlak;
- de gezamenlijke financiën beheren (Centrale Weerstandskas, vormingsfonds, informatica, werkloosheidsdienst,...);
- diensten organiseren die iedereen (alle beroepscentrales en verbonden) ten goede komen.

Om deze opdrachten te vervullen werden een aantal diensten uitgebouwd. Zo zijn er syndicale diensten en logistieke diensten.

De **syndicale diensten** omvatten:

- respectieve Nederlandstalige en Franstalige bewegingsploegen, die de uitvoering van het jaarprogramma en de lokale interprofessionele werking en de thema- en doelgroepenwerkingen (jongeren, gender, werkzoekenden, fiscaliteit,...) coördineren;
- dienst onderneming, die zorgt voor een deskundige ondersteuning van militanten in ondernemingsdossiers (economische en financiële informatie, welzijn op het werk, milieu, mobiliteit,...) en inzake de bevoegdheden van de overlegorganen;
- respectieve Nederlandstalige en Franstalige vormingsdiensten, die instaan voor de coördinatie van de basisvorming en de voortgezette vorming van de militanten en de vorming van ACV-personeelsleden;
- studie- en documentatiedienst (met inbegrip van rechtskundige dienst) ondersteunt met sociaaleconomisch en juridisch studiewerk de andere ACV-

diensten. De documentatiedienst staat in voor het documentatiebeheer van de confederatie – bibliotheek, databanken, video's, intranet,...

- respectieve Nederlandstalige en Franstalige pers- en informatiediensten, verzorgen de communicatie van het ACV naar de publieke opinie, leden, militanten en ACV-personeel en staan in voor de logistieke ondersteuning van acties en grote evenementen;
- dienst internationale betrekkingen verzorgt de internationale contacten met andere vakbonden, internationale organisaties en instellingen; organiseert stages voor buitenlandse syndicalisten in samenwerking met het Instituut voor Internationale Arbeidersvorming en steunt vakbondprojecten in het Zuiden in samenwerking met WSM (We Social Movements);
- dienst grensarbeiders.
- dienst United Freelancers (initiatief van ACV Transcom, CNE, ACV Puls en de confederatie).

De **logistieke diensten** omvatten:

- informaticadienst;
- financiële dienst;
- dienst kwaliteit, dienstverlening, werkloosheid en FSO;
- personeelsdienst;
- vertaaldienst;
- administratieve diensten.

In totaal werken 345 mensen op het nationaal secretariaat (31.12.2018). De confederatie (het nationaal secretariaat) wordt geleid door het **Dagelijks Bestuur** (voorzitter, algemeen secretaris en zes nationaal secretarissen).

Het ACV heeft zich ook aangepast aan de staatshervorming. Het richtte drie **regionale comités** op (voor Vlaanderen, voor Brussel en voor Wallonië) en drie **gemeenschapscomités** (voor de Vlaamse Gemeenschap, de Franstalige Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap) (zie ook blz. 32-33). Deze comités hebben een belangrijke beleidsfunctie wat de eigen regionale en gemeenschapsbevoegdheden betreft.



Het Dagelijks Bestuur van het ACV anno 2019 met van links naar rechts Ann Vermorgen, Anne Léonard, Koen Meesters, Marc Leemans, Mathieu Verjans, Marie-Hélène Ska, Marc Becker en Ann Van Laer.

2.2 EEN VAKBOND VAN MENSEN

LEDENBEWEGING

Een werknemer in België kan zich - het is geen verplichting - aansluiten bij een vakbond. In België zijn er verschillende vakbonden. Hij kan dus kiezen bij welke vakbond hij zich aansluit. Eénmaal je gekozen hebt voor een vakbond, kan je later nog altijd beslissen om je lidmaatschap op te zeggen of je kan van vakbond veranderen.

Met 1,6 miljoen leden is het ACV de grootste vakbond. Dan volgen het ABVV en het veel kleinere ACLVB.

Het ledenpubliek van het ACV is heel gedifferentieerd: arbeiders en bedienden, kaderleden, ambtenaren, voltijdse en deeltijdse werknemers, uitzendkrachten, werkzoekenden, migranten, deeltijds werknemers in SWT, ...

SYNDICALE BIJDAGEN

De leden van het ACV betalen een lidmaatschapsbijdrage. Het lidgeld wordt verdeeld volgens afgesproken verdeelsleutels.

De bijdragen vind je op www.hetacv.be en variëren naargelang de kenmerken van het lid:

- arbeidssituatie: voltijds werkend, deeltijds werkend, in loopbaanonderbreking, werkzoekend, in SWT, gepensioneerd, ziek,...;
- statuut, beroep en/of beroepscentrale: arbeider, bediende, overheidspersoneel, afwijkende tarieven voor sommige specifieke beroepsgroepen,...;
- leeftijd: Enter is een gratis lidmaatschap voor studenten en andere jongeren zonder inkomen; ACV Go is een nieuw lidmaatschap (gelanceerd in 2015) bedoeld voor -25-jarige werknemers: gedurende één jaar kunnen ze gebruik maken van alle ACV-dienstverlening aan een ver-

- minderd tarief;
- enz.

Het opzet is om op termijn voor gans België en voor alle beroepscentrales te komen tot een zo groot mogelijke harmonisatie van de bijdragen.

Hoe wordt het lidgeld geïnd?

Leden kunnen hun bijdrage betalen via een domiciliëring, via een overschrijving, per e-mail of via de post of via afhouding op hun wedde (aan de bron). Het gehele proces is geïnformatiseerd en wordt nationaal gecoördineerd.

In principe schrijf je je als ACV-lid in via een dienstencentrum in je verbond (dus in je woonplaats). Uitzondering hierop zijn het onderwijzend personeel en een aantal leden uit de openbare diensten die hun bijdrage rechtstreeks overmaken aan hun beroepscentrale.

Evolutie van het aantal leden en de syndicalisatiegraad

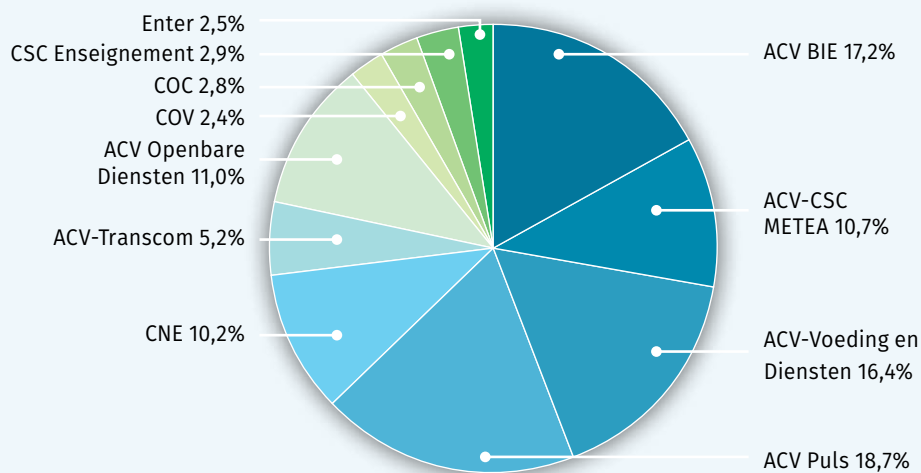
Sinds 1925 is het aantal leden van het ACV bijna onophoudelijk gestegen. De vooruitgang was het sterkst in de periode 1929-1932, in de naoorlogse jaren (1945-1949) en in het begin van de jaren 1970. In die jaren 1970 werd de kaap van 1 miljoen leden overschreden.

De ledencijfers – met ook de verdeling per verbond en beroepscentrale – worden elke twee jaar gepubliceerd in het administratief verslag (te consulteren op www.hetacv.be).

Het absolute ledenaantal zegt niet alles over de sterkte van een vakbond. Je moet ook rekening houden met de syndicalisatiegraad, met andere woorden het aantal werknemers dat is aangesloten bij een vakbond in vergelijking met het totaal aantal werknemers. In België ligt de syndicalisatiegraad tussen de 55 en 65%, naargelang de berekeningsmethode die je hanteert. Op 10 actieve werknemers zijn er dus ongeveer 6 lid van een vakbond. En van de werknemers die lid zijn van een vakbond zijn er iets meer dan de helft lid van het ACV. In België is dus 1 werknemer op 3 lid van het ACV. In vergelijking met de meeste andere landen is de syndicalisatiegraad in België zeer hoog. Alleen de Scandinavische landen scoren hoger (tussen de 70 en de 85%).



Verdeling leden volgens beroepscentrale (2019)



De ledenadministraties verdelen de bijdragen onmiddellijk en automatisch via afgesproken verdeelsleutels over het regionaal verbond, de beroepscentrale, de confederatie, de centrale weerstandskas en enkele andere budgetposten (die verder worden gespecificeerd).

Waarvoor wordt het lidgeld gebruikt?

Wie lidgeld betaalt heeft recht op syndicale bijstand van het ACV. Deze bijstand ver-

loopt via de dienstcentra, via de syndicale werking in de onderneming en via de secretariaten van de beroepscentrale. Leden kunnen ook rekenen op ondersteuning door hun specifieke groep.

De ledenbijdrage geeft ook recht op juridische bijstand (wat steeds meer nodig is), op een stakingsuitkering wanneer het lid deelneemt aan een erkende stakingsactie én op een heel pak informatie. Zo krijgt elk lid een ledenblad (*Visie* voor de leden van de arbeiderscentrales, *Ons Recht* voor de leden die bij ACV Puls zijn aangesloten, *Bas*

sis voor COV-leden, *Brandpunt* voor COC-leden, *NT Magazine* voor leden van ACV-Openbare Diensten, *Transcom Info* voor leden van ACV-Transcom) en informatie over sociale wetgeving via allerlei brochures en via de website www.hetacv.be.

Het lidgeld wordt verdeeld volgens afgesproken verdeelsleutels:

- een deel van de bijdrage is bestemd voor de financiering van de werkings- en personeelskosten van *het verbond* waar het lid woont;
- een deel van de bijdrage is bestemd voor de financiering van de werkings- en personeelskosten van de *beroepscentrale* waarbij het lid is aangesloten;
- een deel van de bijdrage is bestemd voor de financiering van de werkings- en personeelskosten van de *confederatie* (het nationaal secretariaat);
- een deel van de bijdrage is bestemd voor welbepaalde overkoepelende budgetposten (de Centrale Weerstandskas, het Bouwfonds, het Vormingsfonds, het Informaticafonds, de weekbladen *Visie* en *l'Info*, domiciliëringskosten, de bijdragen aan *beweging.net* en *MOC*, de bijdrage aan *WSM* (We Social Movements) en de bijdragen aan het Europees Vakverbond (EVV) en het Internationaal Vakverbond (IVV);

De verdeelsleutel van de bijdrage verschilt naargelang het statuut van de leden en de beroepscentrale waartoe zij behoren. Vooral omwille van een verschillende interne taakverdeling kan de verdeling van de bijdragen verschillen van organisatie tot organisatie.

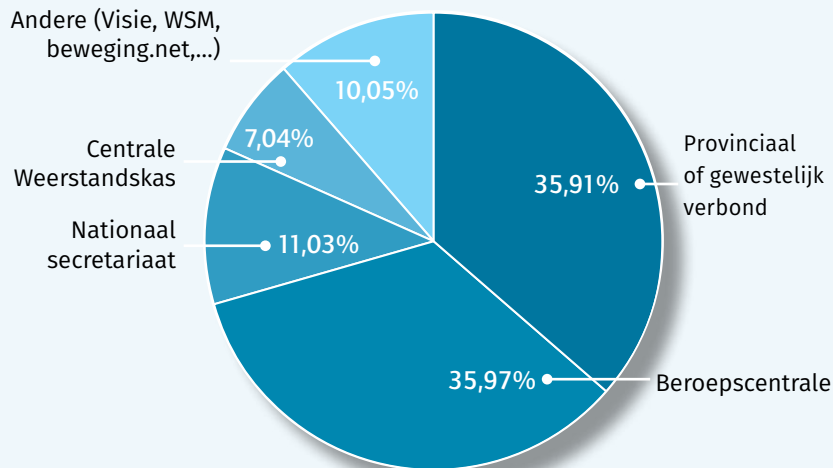
Ter illustratie geven we in de taartdiagram op blz. 27 de procentuele verdeling weer van de bijdrage van een voltijds werkende arbeider ouder dan 20 jaar.



© Jan Agten – Wolf&Wolf

Het ACV heeft een 200-tal servicepunten in België.

Verdeling bijdrage voltijds werkende arbeider +20 jaar



Speciaal voor werknemers tot 25 is er ACV GO. In je eerste aansluitingsjaar krijg je een starterskorting.

Centrale Weerstandskas

Een deel van de bijdrage van elk actief lid – uit welke beroepscentrale ook – gaat naar de stakingskas of Centrale Weerstandskas (CWK). Het is een belangrijke vorm van solidariteit tussen alle leden en alle beroepscentrales.

De CWK betaalt de uitkeringen in geval van staking en lock-out en komt tegemoet in de uitgaven voor acties die als alternatief voor stakingen worden opgezet. De CWK wordt beheerd door het Bestuur van het ACV. Het feit dat de ACV-weerstandskas een centraal fonds is komt de doeltreffendheid ten goede en maakt een betere controle mogelijk.

Procedure

Wanneer in een onderneming wordt besloten om te staken (daartoe zijn twee derde van de stemmen op een algemene vergadering van de werknemers vereist), doen de vakbondsverantwoordelijken een stakingsaanzegging en dienen een uitkeringsaanvraag in bij hun beroepscentrale. De beroepscentrale beslist autonoom of ze de staking erkent. Wanneer ze de sta-

king erkent, doet ze een aanvraag tot stakingsvergoeding bij de Confederatie van het ACV. De nodige fondsen worden gede-blokkeerd en de CWK betaalt aan de stakers giraal een stakingsvergoeding uit.

Centrale Weerstandskas geheim?

Over de weerstandskassen van de vakbonden doen allerlei verhalen en verkeerde informatie de ronde. Ze worden wel eens als geheime fondsen bestempeld. Dat klopt niet. Net als over alle rekeningen

van het ACV, wordt ook over de CWK jaarlijks intern gerapporteerd. De weerstandskas maakt ook het voorwerp uit van de interne audit en van democratisch toezicht.

Het spreekt echter voor zich dat deze geldmiddelen niet openbaar worden gemaakt. Was dat wel zo, dan kregen werkgevers en overheid een volledig zicht op de financiële draagkracht van de organisatie en zouden ze kunnen inschatten hoe lang het ACV het kan uithouden bij een algemene staking.

De Centrale Weerstandskas betaalt de uitkeringen in geval van staking en lock-out en komt tegemoet in de uitgaven voor acties die als alternatief voor stakingen worden opgezet.



Andere financiële inkomsten

Voor syndicale activiteiten

Naast de ledenbijdragen – de belangrijkste inkomstenbron voor de syndicale activiteiten van het ACV – zijn er nog een aantal andere inkomstenbronnen:

- het ACV krijgt voor een aantal van haar vakbondsactiviteiten *subsidies* van de overheid (bijvoorbeeld voor permanente vorming, voor internationale samenwerking,...). Die subsidies blijven evenwel zeer beperkt. Bewust, want het ACV wil zich zo onafhankelijk mogelijk kunnen opstellen tegenover de overheid;
- het ACV verwerft uiteraard ook inkomsten via de *beleggingen* die het doet;
- en het ACV krijgt *presentiegelden* (*zitpenningen*) voor ACV-medewerkers omdat ze zetelen in allerlei raden van bestuur en paritaire overlegorganen. In het ACV geldt de regel dat zijn vertegenwoordigers verplicht zijn om die zitpenningen door te storten aan het ACV.

Voor de administratieve activiteiten als uitbetalingsinstelling

Voor de administratieve activiteiten die het ACV vervult als uitbetalingsinstelling (UI) van de werkloosheidsvergoedingen ontvangt het ACV van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) een administratieve vergoeding.

Het ACV had van oudsher werkloosheidskassen, gefinancierd door een eigen bijdrage van de leden. Toen die werkloosheidsverzekering veralgemeend werd en een onderdeel werd van de sociale zekerheid, bleef het ACV verder erkend als uitbetalingsinstelling. Voor die administratieve opdrachten ontvangt het ACV een beheersvergoeding, in verhouding tot het aantal werkloosheidsgevallen. Ook het ABVV, de ACLVB en de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW) krijgen zulke vergoeding in verhouding tot hun 'marktaandeel'.

Voor zijn activiteiten als UI voert het ACV een aparte boekhouding, zoals wettelijk bepaald. Deze gelden zijn strikt gescheiden van de middelen van de syndicale werking (ledenbijdragen,...). Deze boekhouding staat onder controle van de interne audit van het ACV, de controleurs van de RVA en het Rekenhof. Tenslotte maakt de RVA een vergelijkende analyse van de jaarresultaten van alle UI's en bezorgt daarover jaarlijks een uitgebreid rapport aan de regering.

MILITANTENBEWEGING

Het ACV telt ongeveer 80.000 militanten. De meesten daarvan zijn militant in hun onderneming, instelling of administratie. An-

deren zijn bestuurslid in een plaatselijke afdeling of betrokken bij een verbondelijke specifieke werking (doelgroepen- of themawerking). Ondernemingsmilitanten kunnen uiteraard ook actief zijn in een plaatselijke afdeling of op verbondelijk vlak. Het ene sluit het andere niet uit.

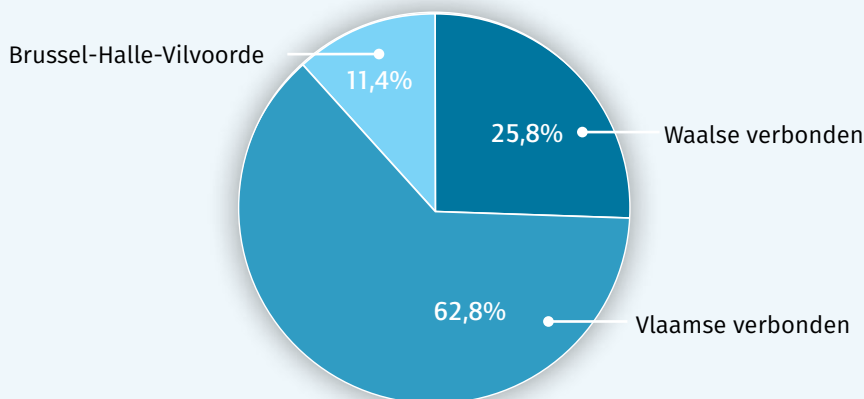
Dat de leden vertrouwen hebben in de ACV-militanten bewijzen de resultaten van de sociale verkiezingen. Bij de laatste sociale verkiezingen (2016) kregen de ACV-militanten 55,85% van de mandaten in de ondernemingsraden en 58,03% van de mandaten in de Comitès voor Preventie en Bescherming op het werk toegewezen. 41,9% van de verkozenen op de ACV-lijsten voor de Comitès PB en 39,4% van de verkozenen op de ACV-lijsten voor de ondernemingsraden waren vrouwen.

BEROEPSKRACHTEN

Het ACV heeft op 31 december 2018 3.324 beroepskrachten in loondienst, goed voor 3.037 voltijdse equivalenten. Beroepskrachten worden ingezet voor:

- administratie en dienstverlening, vooral in de verbonden (zowat twee derde van het personeel);
- en wat je kan noemen 'veldwerk in ruime zin': centraal propagandisten in de beroepscentrales, zonepropagandisten in de verbonden en propagandisten voor de stafdiensten van de beroepscentrales, de verbonden en de confederatie.

Verdeling leden volgens regio (2019)



2.3 ONDERSTEUNENDE DIENSTEN VOOR MILITANTEN

Als militant - ondernemingsmilitant of interprofessionele militant - sta je er niet alleen voor. Je kunt terugvallen op heel wat diensten/personen van het ACV. We zetten de diensten/personen waar je als militant rechtstreeks – in eerste lijn - mee te maken krijgt of waar je regelmatig over hoort, op een rijtje. Het blijft bij een vrij algemene beschrijving. Er zijn immers tussen de regio's varianten in de organisatiestructuur. Buiten dit netwerk van ACV-diensten waar je sowieso veel mee in contact zal komen, zijn er nog heel wat andere ondersteunende diensten in de verbonden, beroepscentrales en in de confederatie (het nationaal secretariaat).

ACV-dienstencentrum

De ACV-dienstencentra bieden een service aan met betrekking tot allerhande vragen en problemen die het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht betreffen.

Ze zijn in het bijzonder gespecialiseerd in de werkloosheidsreglementering. Er is niet alleen een A-tot-Z-service voor volledig werklozen. Ook de dossiers van deeltijdse werknemers, gedeeltelijk (economisch) werklozen en SWT'ers worden er opgevolgd. De werking van de dienstencentra wordt aangestuurd en gecoördineerd door de verbonden en nationaal ondersteund door de dienst werkloosheid en de dienst kwaliteit en dienstverlening.

Rechtskundige dienst

(verbond)

De rechtskundige dienst - ook wel dienst arbeidsrecht genoemd - behandelt de meer ingewikkelde gevallen inzake arbeids- en socialezekerheidsrecht, waar noch de centraal propagandist, noch het dienstencentrum een oplossing voor kunnen bieden. De rechtskundige dienst leidt ook juridische procedures in bij de rechtbank wanneer er langs informele weg geen vergelijk wordt gevonden met de werkgever. Ook andere instanties zoals de Rijksdienst voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) kunnen dergelijke procedures uitlokken. De rechtskundige diensten van de verbonden worden aangestuurd en ondersteund door de nationale rechtskundige dienst.

Werkloosheidsdienst

(verbond)

De verbondelijke werkloosheidsdienst – ook wel GAD genoemd, wat staat voor gewestelijke administratieve diensten – staat in voor de correcte betaling van de werkloosheidsvergoedingen. De GAD heeft ook

contacten met de RVA omtrent de toepassing en de interpretatie van de werkloosheidsreglementering. De dienst behartigt ook meer en meer zelf (in plaats van de rechtskundige dienst) de betwiste werkloosheidsdossiers voor de arbeidsrechtbank en het Arbeidshof. De werking van de verbondelijke werkloosheidsdiensten wordt aangestuurd en ondersteund door de dienst werkloosheid en dienst kwaliteit en dienstverlening van de confederatie.

Dienst onderneming - Vormingsdienst - Bewegingsploeg (verbond)

In de verbonden zijn er medewerkers die de militanten van het verbond ondersteunen bij de ondernemingswerking en de interprofessionele werking. De taakverdeling verschilt van verbond tot verbond. Vaak lopen de functies in mekaar over. Vandaar dat we ze hier onder één hoofding beschrijven. In de meeste gevallen zijn het ook deze mensen die de taken van efi-, veiligheids- of milieucontactpersoon op zich nemen.

De **dienst onderneming** volgt de ondernemingsgebonden materies op (arbeidsomstandigheden, welzijn, efi, werking en bevoegdheden van de bestaande inspraakorganen, Europese ondernemingsraden, democratisering van de onderneming, woon-werkverkeer, ...).

De **vormingsdienst** organiseert vormingscycli ten behoeve van ondernemingsafgevaardigden en de bestuursleden van de plaatselijke afdelingen.

De **verbondelijke bewegingscoördinator of de bewegingsploeg** coördineert het bewegingswerk (thema- en doelgroepenwerkingen, de bewegingswerkers en de zonale werkingen).

De verbondelijke diensten onderneming, de verbondelijke vormingsdiensten en de

verbondelijke bewegingsploegen worden aangestuurd en ondersteund door de nationale dienst onderneming, de Nederlandstalige en Franstalige vormingsdiensten en de Nederlandstalige en Franstalige bewegingsploegen.

Efi-deskundige

(verbond of beroepscentrale)

In alle verbonden en sommige centrales zijn er efi-deskundigen. Dat zijn beroepskrachten die een specifieke vorming hebben gevolgd inzake de analyse van de economisch-financiële informatie die de werkgever verplicht moet meedelen aan de ondernemingsraad. Deze efi-deskundigen kunnen de ondernemingsmilitanten bijstaan in de voorbereiding en analyse van de efi-dossiers. Op verzoek zullen zij aanwezig zijn op de voorbereidende vergaderingen in de ondernemingsraad, de militantenkern of de vergaderingen van de ondernemingsraad. De efi-deskundigen worden aangestuurd en ondersteund door de efi-werking op het niveau van de confederatie (dienst onderneming).

Welzijnsdeskundige

(verbond of beroepscentrale)

Alle verbonden en de meeste centrales hebben een welzijnsdeskundige. Deze beroepskracht begeleidt ondernemingsmilitanten bij specifieke veiligheids- en gezondheidsproblemen, vragen over de toepassing van de Wet Welzijn en bij de uitwerking van een preventiebeleid inzake welzijn op het werk. Op verzoek zal de welzijnsdeskundige aanwezig zijn op de militantenkern en de (ook voorbereidende) vergaderingen van het Comité PB. De welzijnsdeskundigen worden aangestuurd en ondersteund door de dienst onderneming van de confederatie.

Milieu

Voor ondersteuning bij de milieuthema's in het ondernemingsoverleg kunnen militanten in regel terecht bij de beroepscentrale. De centraal propagandist is hiervoor het aanspreekpunt. Op www.hetacv.be vind je een ruim aanbod aan brochures en achtergrondinformatie over de thema's milieu, klimaat, energie, mobiliteit, ... Milieuvragen

kunnen ook worden gesteld via milieuhulpdesk@acv-csc.be. Het ACV is in Vlaanderen ook betrokken bij de vzw Arbeid en Milieu, het samenwerkingsverband tussen de milieubeweging (Bond Beter Leefmilieu) en de drie vakbonden (www.a-m.be). In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het ACV betrokken bij BRISE, het Brussels intersyndicaal netwerk voor sensibilisering rond milieu (www.brise-milieu.be). De Kyoto-groep brengt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest militanten samen die werk willen maken van milieuzorg in hun onderneming.

Centraal propagandist (beroepscentrale)

Ongetwijfeld is dit één van de belangrijkste contactpersonen voor de ondernemingsmilitant. Alles wat de ondernemingswerking en de sector aanbelangt is zijn terrein. De centraal propagandist sluit de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en is

bijgevolg het best geplaatst om informatie en raad te geven rond al de topics die daarin voorkomen. De centraal propagandist kan terugvallen op de logistieke steun van zijn beroepscentrale.

Zonepropagandist/ bewegingswerker (verbond)

De zonepropagandisten/bewegingswerkers coördineren lokaal het bewegingswerk. Zij coördineren de plaatselijke afdelingen, begeleiden de zonale werkingen en zetten samen met de militanten – en waar nodig en mogelijk met de beroepscentrales – acties op om problemen aan te pakken in hun streek vanuit de invalshoek arbeid en inkomen. Op verbondelijk vlak worden ook doelgroepen (jongeren, ...) projectmatig en thematisch samengebracht. De zonepropagandisten worden ondersteund door de verbondelijke en de nationale bewegingsploegen.

Samenwerker - Focus op talent (verbond)

Binnen het ACV zijn Samenwerkers (de vroegere diversiteitsconsulenten) aan de slag. Zij helpen militanten en werknemers om een divers personeelsbeleid in hun onderneming of organisatie te realiseren. Je kan bij de Samenwerkers terecht met al je vragen rond diversiteit, werkbaar werk, re-integratie na ziekte, innovatieve arbeidsorganisatie, ... Meer info vind je op www.acv-samenwerker.be.

Bijblijver (verbond)

De zoektocht naar een (andere) job, het volgen van een opleiding... het roept vaak veel vragen en onzekerheden op. Bij de ACV-bijblijfconsulenten kan je terecht voor informatie en advies tijdens je zoektocht naar (ander) werk of een opleiding. Ze gaan samen met jou op zoek naar een geschikte job, opleiding of bekijken welke gespeciali-

De ACV-dienstencentra verzorgen een eerstelijnsdienstverlening in verband met allerhande vragen en problemen die het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht betreffen.



2.4 BELEIDSORGANEN

seerde ondersteuningsdienst je verder kan helpen. Je kunt bij hen ook terecht voor heel wat informatie over tewerkstellingsmaatregelen, solliciteren, certificeren van competenties, ...De bijblijvers organiseren regelmatig workshops en infosessies. Meer info vind je op www.acv-bijblijven.be.

Ondernemingskern

Dit orgaan oogt wellicht als een vreemde eend in de bijt van gespecialiseerde hulpdiensten en personen. Voor menig militant is het trouwens een niet gekende luxe, vooral wanneer hij/zij in een kmo werkt. Niettemin nemen we de ondernemingskern uitdrukkelijk op in het ACV-hulpkader. De collega-personeelsafgevaardigden, de andere ondernemingsmilitanten zijn immers heel dikwijls de eerste bron van informatie, de steun en toeverlaat voor nieuw verkozen militanten. Als we het over een ondernemingskern hebben, dan hoeft het niet altijd te gaan om een officiële vorm van maandelijkse bijeenkomsten met geïnteresseerde ondernemingsmilitanten uit éénzelfde onderneming aangevuld met de aanwezigheid van de centraal propagandist. Belangrijk is de onderlinge uitwisseling en samenwerking in teamverband. Met de ondernemingskern kan je rekenen op ondersteuning door alle diensten van de verbonden en beroepscentrales die we hiervoor opsomden. Je kunt ook rekenen op heel wat informatie- en campagnemateriaal (Vakbeweging/Syndicaliste, www.hetacv.be, brochures en folders, affiches,...).

Het ACV is een democratische organisatie. Militanten hebben inspraak op alle beleidsniveaus. Maar die inspraak is niet rechtstreeks. Het is immers onmogelijk om dagelijks of wekelijks alle leden te raadplegen over alle punten waarover moet worden beslist. Daarom wordt gewerkt met een systeem van 'getrapte democratie': er werden verschillende beleidsniveaus uitgebouwd en elk niveau verkiest zijn vertegenwoordigers naar een hoger niveau. Die vertegenwoordigers moeten ook verantwoording afleggen over hun mandaat.

Elke beroepscentrale en elk provinciaal/gewestelijk verbond beschikt over eigen beleidsorganen. De beroepscentrales en de verbonden zijn op hun beurt vertegenwoordigd in de nationale en de regionale beleidsorganen.

Nationale beleidsinstanties

Congres

Het Congres wordt in principe om de vier jaar georganiseerd. Het Algemeen Congres bepaalt het algemeen programma van het ACV. Behalve in de jaren waarin een Algemeen Congres doorgaat, kan het ACV elk jaar een gewoon Congres organiseren. Het Congres is het hoogste gezagsorgaan in het ACV (in totaal 900 vertegenwoordigers).

Algemene raad

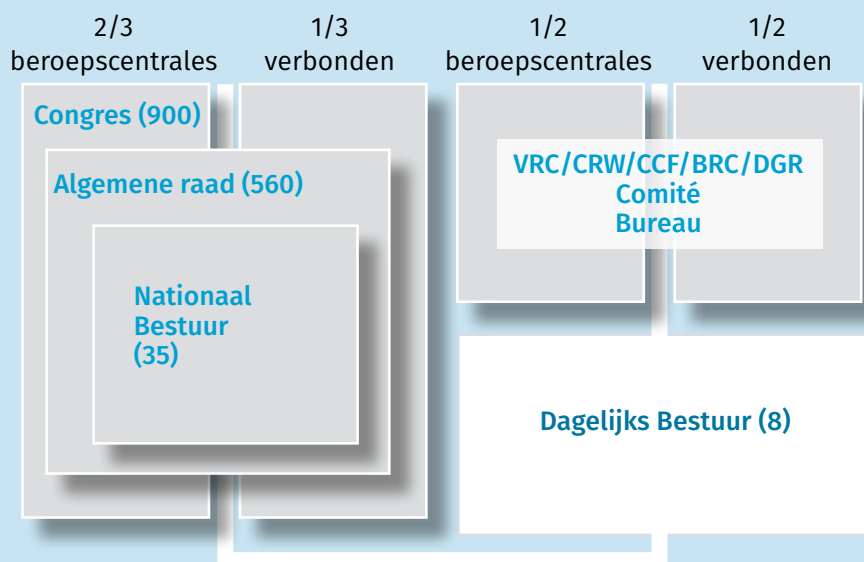
De Algemene Raad is het wetgevend orgaan van het ACV. De Algemene Raad bepaalt de beleidskeuzen en neemt beslissingen bij belangrijke gebeurtenissen, stemt de begroting en keurt de jaarrekeningen goed. De Algemene Raad legt ook de statuten en het huishoudelijk reglement van het ACV vast.

De Algemene Raad vergadert minstens tweemaal per jaar en telkens als het Nationaal Bestuur het nodig acht. De Algemene Raad is samengesteld uit vertegenwoordigers van de beroepscentrales (2/3) en de provinciale/gewestelijke verbonden (1/3) (in totaal 560 vertegenwoordigers).

Nationaal Bestuur

Het Nationaal Bestuur bestuurt het ACV volgens de beslissingen van het Congres en

Beleidsorganen



de Algemene Raad. Het vergadert drie- tot viermaal per maand en wanneer het nodig is. Het is samengesteld uit vertegenwoordigers van de beroepscentrales, de provinciale vakverbonden (die de verbonden vertegenwoordigen van de provincie), de regionale comités en de confederatie (Dagelijks Bestuur). Er zetelen ook vertegenwoordigers namens de genderwerking. De duur van het mandaat is twee jaar. De uitredende leden zijn herkiesbaar (*in totaal 35 vertegenwoordigers*).

Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur neemt de dagelijkse leiding van het ACV waar, volgens de beslissingen van de beleidsinstanties. Het Dagelijks Bestuur bestaat uit de voorzitter van het ACV, de algemeen secretaris, de algemene proost en zes nationaal secretarissen.

Regionale en gemeenschapsinstanties

In de beleidsorganen van de regionale en gemeenschapsinstanties gaan de mandaten voor de helft naar de vertegenwoordigers van de beroepscentrales en voor de helft naar de vertegenwoordigers van de verbonden. Dit in tegenstelling tot de nationale beleidsinstanties waar 2/3de van de mandaten gaan naar vertegenwoordigers van de beroepscentrales en slechts 1/3de naar vertegenwoordigers van de verbonden.

Regionale Comités

Er zijn drie regionale comités (voor Vlaanderen (**VRC** - tegenwoordig Vlaams ACV), voor Wallonië (**CRW** - tegenwoordig CSC wallonne) en voor Brussel (**BRC** - tegenwoordig Brussels ACV)). De regionale comités hebben de bevoegdheid om standpunten en beslissingen (in) te nemen ten aanzien van de beleidsaangelegenheden

die aan de Gewesten zijn toevertrouwd evenals ten aanzien van de regionale aspecten van het nationale beleid. De regionale comités kunnen ook eigen standpunten innemen over beleidsaangelegenheden die de bevoegdheid van de gewesten overschrijden, maar er een grote invloed op hebben.

Elk regionaal comité heeft een vertegenwoordiger in het Nationaal Bestuur. De regionale comités zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de beroepscentrales en de verbonden. In de regionale comités zitten ook leden van het Dagelijks Bestuur van het ACV. Voor hun werking beschikken de regionale comités over een eigen begroting.

Analoog met wat op politiek vlak gebeurt, worden ook in het ACV in Vlaanderen de regionale en gemeenschapsmateries behandeld in één orgaan, namelijk het Vlaams Regionaal en Gemeenschapscomité (VRC).

Gemeenschapscomités

Het **Vlaamse Gemeenschapscomité** is samengesteld uit de leden van het Vlaams Regionaal Comité, aangevuld met een aantal Vlaamse afgevaardigden van het Brussels Regionaal Comité evenredig met het aantal Vlaamse leden in Brussel 19.

Het **Franstalig Gemeenschapscomité** is samengesteld uit de leden van het Comité régional wallon, aangevuld met een aantal Franstalige afgevaardigden van het Brussels Regionaal Comité, evenredig met het aantal Franstalige leden in Brussel 19.

Het **Duitstalig Gemeenschapscomité**, dat is ingericht binnen het verbond Liège-Verriers- Ostbelgien, is samengesteld volgens de bepalingen van de statuten van dat verbond.

De drie gemeenschapscomités hebben dezelfde bevoegdheden als de regionale comités, maar dan voor aangelegenheden die zich op het vlak van de Gemeenschappen stellen.

‘Gelijkheid maakt het verschil’ was het motto van het Vlaams ACV-congres van 2017.



© Jan Agten – Wolf&Wolf



© Jan Agten – Wolf&Wolf

In aanloop naar de verkiezingen organiseerde het Vlaams ACV op 23 april 2019 het politiek festival 'Voor de Goei'.

Brussels Regionaal Comité (BRC)

Het Brussels Regionaal Comité (BRC) bestaat uit twee bestuursniveaus: het Comité en het Bureau. Het Comité telt 72 leden, gelijk verdeeld over de beroepscentrales en de lokale afdelingen van het ACV-verbond Brussel-Halle-Vilvoorde die in Brussel zijn gevestigd. Het Comité komt vier maal per jaar samen. Het Bureau, dat 14 leden telt, vergadert om de maand.

Het BRC is de ACV-gesprekspartner van de politieke overheden en de Gemeenschapscommissies in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (werkgelegenheid, opleiding, economie, gezinsbijslagen, zorg ...).

Het BRC heeft vertegenwoordigers in de gewestelijke instellingen, zoals de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG), het beheerscomité van Actiris en Bruxelles-Formation, Iriscare (instelling van de GGC voor gezinsbijslagen, zorg en bijstand aan personen), citydev.brussels (de vroegere Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en hub.brussels (steun aan ondernemingen).

Vlaams Regionaal Comité (VRC)

Het Vlaams Regionaal Comité (VRC) bestaat uit twee bestuursniveaus: de Raad en het Bureau. De Raad is samengesteld uit tweemaal 50 vertegenwoordigers van enerzijds de Vlaamse verbonden en anderzijds de beroepscentrales, plus 4 stemgerechtigde en 4 raadgevende vertegenwoordigers van het Brussels Regionaal Comité (BRC). Elke organisatie heeft minimaal één lid. De mandaten worden verdeeld op grond van het ledenaantal. De zogenaamde categoriale groepen hebben elk een niet-stemgerechtigde vertegenwoordiger.

De rol van de Raad bestaat uit het bepalen van de basisopstelling in sommige dossiers. Het Bureau is in de praktijk dan ook de instantie geworden die het beleid waarneemt. Op dit ogenblik bestaat het Bureau uit de voorzitter en ondervoorzitter van de Raad, de nationaal secretaris van het Dagelijks Bestuur van het ACV bevoegd voor het VRC, één vertegenwoordiger per gewestelijk/provinciaal verbond, behalve het verbond dat de voorzitter of ondervoorzitter levert, één vertegenwoordiger van elke beroepscentrale, behalve de beroepscentrale die de voorzitter of ondervoorzitter levert en één Nederlandstalige vertegenwoordiger voorgedragen door het Brussels Regionaal Comité, voor alle materies behalve de gewestmateries. Er zijn ook een aantal vaste en ad hoc-werkgroepen. De belangrijkste zijn de werkgroep 'arbeidsmarktbeleid', de werkgroep 'omgeving', de werkgroep 'arbeidsmarktbeleid' en de werkgroep 'communicatie'.

Om tot bredere standpuntbepaling te komen organiseert het VRC ook om de vier jaar een Vlaams congres. Hierop worden de grote lijnen uitgezet, op basis van brede democratische besluitvorming.

Het VRC is voor de verwezenlijking van zijn standpunten vertegenwoordigd in andere instellingen en instanties. Zo is het VRC een onderdeel van de christelijke werknemersbeweging Beweging.net en duidt het de delegatie van het ACV aan in de Raad van Bestuur van Beweging vzw, het Politiek Comité en de Algemene Vergadering. Daarnaast is het VRC ook vertegenwoordigd in allerlei Vlaamse en subregionale instellingen, zoals de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en de Socioeconomische Raad van Vlaanderen (SERV).

2.5 HET ACV IN DE CHRISTELIJKE WERKNEMERSBEWEGING

Het ACV is lid van **beweging.net**, het open netwerk van christelijke en sociale organisaties. Naast ACV vormen nog 10 andere partnerorganisaties en 4 geassocieerde partners de fundamenten van het open netwerk **beweging.net**.

Wat is beweging.net?

De missie van **beweging.net** is het bijeenbrengen van een breed netwerk van sociale organisaties en duizenden vrijwilligers. Om samen te zoeken naar rechtvaardige oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Door actie te voeren, dossiers te maken en proberen dingen te veranderen zodat iedereen goed kan leven. Met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren. De drie kernopdrachten van **beweging.net** zijn dan ook de organisatie van het open netwerk, wegen op het beleid en dienstverlening. Een woordje uitleg bij die drie kernopdrachten.

Het netwerk organiseren en faciliteren

Beweging.net wil zorgen voor samenwerking. Ideeën samenbrengen, op verder bouwen, draagvlak zoeken. Maar ook de handen uit de mouwen steken: projecten concreet vorm geven. **Beweging.netters** willen maatschappijmakers zijn. Ze willen samen initiatieven nemen en sociaal ondernemen.

Wegen op het beleid

Beweging.net wil het gedachtegoed van zijn netwerk van christelijke en sociale organisaties verspreiden, ook breder dan het politieke niveau. Door sterk te commu-

niceren over de sociale inslag van voorstellen. Door mensen te vormen, door met onze sociale insteek te wegen op het beleid.

Beweging.net vertrouwt haar maatschappijproject en voorstellen ook toe aan politici (lid van CD&V) die zich engageren om het gedachtegoed politiek te vertalen. **Bewegingspolitici** zijn zij die de bewegingsvisie politiek vorm geven, net zoals syndicalisten die vormgeven via syndicale weg, anderen via mutualistische weg of via een engagement bij socio-culturele organisaties, via ngo-werk of via sociaal ondernemerschap. **Beweging.net** werkt daarnaast ook samen met politici uit diverse partijen die willen helpen om beleidsvoorstellen politiek te realiseren. De Franstalige koepelorganisatie van de christelijke werknemersbeweging - de MOC - opteerde in 1972 voor een politiek pluralisme.

Alle geïnteresseerden uit het netwerk en ruim daarbuiten kunnen ook deelnemen aan de vormingen van **beweging.academie**. Het doel is om mensen in het hele land te scholen om hun engagement op beleidsvlak vorm te geven, vanzelfsprekend vanuit een bewegingsgedachte.

Dienstverlening aanbieden

De derde kernopdracht van **beweging.net** is dienstverlening aanbieden binnen het netwerk, maar ook breder. **Beweging.net** wil non-profitorganisaties ondersteunen bij allerlei thema's, van zingeving tot managementvraagstukken. Bijvoorbeeld: hoe zit het met mijn aansprakelijkheid als ik een jeugdkamp in het buitenland organiseer? Kiezen we beter voor een vzw of voor een coöperatieve vennootschap als we een sociale kruidenierswinkel oprichten? Ook hier vanuit een open en sociaal perspectief.





ACV



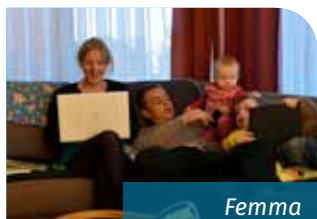
CM



Samana



KWB



Femma



OKRA



Pasar



WSM



Familiehulp



KAJ



Internationaal Comité



Groep Intro



Arktos



Welzijnszorg



Pax Christi



Wie maakt deel uit van beweging.net?

Partnerorganisaties

De tien partnerorganisaties naast ACV zijn:

- Gezondheidsfonds CM;
- Samana, vereniging voor mensen met een chronische ziekte en mantelzorgers;
- Gezinsbeweging kwb;
- Vrouwenbeweging Femma;
- Seniorenorganisatie OKRA;
- Vrijtijdsorganisatie Pasar;
- Ngo WSM - We Social Movements;
- Thuiszorgorganisatie Familiehulp;
- Jongerenbeweging KAJ;
- Internationaal Comité, federatie van etnisch-culturele verenigingen.

Geassocieerde partners

De vier geassocieerde partners van beweging.net zijn:

- Vormingsorganisaties Groep Intro en Arktos;
- Armoedebestrijdingsorganisatie Welzijnszorg;
- Vredesorganisatie Pax Christi.

Meer informatie: www.beweging.net

ACV en politiek

Krachtlijn 19 van het ACV-congres 'Een vakbond van waarde(n)' (1994) stelt: "Wij zeggen tenslotte klaar en duidelijk dat wij een politieke rol willen spelen: in naam van democratie en solidariteit, ter verdediging van de belangen van werknemers. Daartoe zullen wij, in het kader van het ACW (nu: beweging.net) en de MOC de democratische politieke partij(en) en politici steunen die onze doelstellingen het best helpen verwezenlijken. Wij verduidelijken wel onze politieke rol: wij erkennen de eigen rol en prerogatieven van politici en politieke partijen op hun domein; wij willen politiek optreden als open belangengroep en zulks via georganiseerd overleg of via andere actievormen; wij aanvaarden geen vermenging van syndicalisme en politiek."

Twee illustraties daarvan:

- het ACV heeft geen enkele structurele band met een politieke partij;
- als je als personeelslid kandidaat bent voor een politiek mandaat moet je het ACV hiervan op de hoogte brengen. Je wordt gewezen op de onverenigbaarheid van de combinatie uitvoerend mandaat politiek en ACV-werknemer.

Het ACV stelt zich dus onafhankelijk op ten aanzien van de politiek, maar heeft wel in functie van concrete dossiers regelmatig contact met politici. Het ACV is ervan overtuigd dat een aantal programmapunten een oplossing moet krijgen langs politieke weg.

VLAANDEREN EN BRUSSEL



Koepel van christelijke werknemersorganisaties

Partnerorganisaties



Vabond ACV



Gezondheidsfonds CM



Samana, een vereniging voor mensen met een chronische ziekte en mantelzorgers



Gezinsbeweging kwb



Vrouwenbeweging Femma



Seniorenonisatie OKRA



Vrijetijdsorganisatie Pasar



Ngo WSM



Thuiszorgorganisatie Familiehulp



Jongerenbeweging KAJ



Internationaal Comité, federatie van etnisch-culturele verenigingen

Geassocieerde partners



Vormingsorganisaties Groep Intro en Arktos



Armoedebestrijdingsorganisatie Welzijnszorg



Vredesorganisatie Pax Christi

WALLONIË EN BRUSSEL



Mouvement Ouvrier Chrétien

Partnerorganisaties



Confédération des syndicats chrétiens



Alliance nationale des Mutualités chrétiennes



Jeunes organisés & combatifs



Les équipes populaires



Vie féminine

Dienst



WSM

2.6 HET ACV EN DE EUROPESE EN WERELDVAKBEWEGING

De internationale solidariteit is voor het ACV een essentieel onderdeel van de syndicale actie. De belangen van werknemers in ons land kunnen niet los worden gezien van die van werknemers in andere landen, zeker niet gezien de mondialisering van de economie. Daarom steunt het ACV de ontwikkeling van representatieve en autonome vakbonden overal ter wereld en hecht het veel belang aan de versterking van de Europese en de internationale vakbeweging. Het ACV ijvert voor rechtvaardige sociale en economische spelregels op internationaal vlak. Het ACV is lid van het Europees Vakverbond (EVV) en van het Internationaal Vakverbond (IVV).

Europees syndicalisme en het EVV

Het EVV werd opgericht in 1973, maar de idee om de Europese vakbonden te verenigen gaat terug tot de jaren 1950. In het kader van het Schuman-Plan voor de oprichting van de Europese Gemeenschap van Kolen en Staal (EGKS) diende de vakbeweging over een representatieve organisatie te beschikken om de gemeenschappelijke problemen aan te pakken.

De Europese vakbeweging kwam geleidelijk tot stand. Eerst kwam er een samenwerking tussen vakbewegingen uit de landen van de Europese Economische Gemeenschap. Nadien kwamen daar ook vakbewegingen bij uit landen die deel uitmaken van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA). In 1972 kwam het tot een akkoord over de oprichting van een nieuwe organisatie, het Europees Vakverbond (EVV). Het Stichtingscongres had plaats in februari 1973 in Brussel. Toen het Wereldverbond van de Arbeid (WVA), net als het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV), in 1974 besliste om zijn Europese regionale organisatie te ontbinden, werd het ACV lid van het EVV. Het EVV telt vandaag 45 miljoen leden van 90 vakbonden uit 38 landen en is daarmee de grootste sociale middenveldorganisatie in Europa. Het EVV telt ook 10 Europese vakfederaties, verantwoordelijk voor syndicale actie en sociaal overleg in de sectoren.

Het ACV blijft samen met het Europees Vakverbond pleitbezorger van een sterk Europa, maar dan wel van een Europa van sociale rechten, resultaten en regels voor de werknemers. Het EVV werkt aan een sterk sociaal Europa, eerst en vooral door politieke actie ten aanzien van de Europese be-

sluitvormende organen of dialoog van de Europese Commissie, Europees Parlement en de Europese Raad. Het Verdrag van Maastricht erkende het EVV als vertegenwoordiger van de Europese werknemers en kende haar het recht toe om geconsulteerd te worden over ieder Europees initiatief rond sociaal beleid. De basis van die politieke actie zijn steeds de posities die door alle leden van het EVV worden gedragen, onderbouwd door stevig studiewerk én campagnes en acties, in alle landen van de EU opgezet in samenwerking met nationale lidorganisaties, maar ook met bondgenoten uit het Europese sociale middenveld, zoals de European Women's Lobby, We Move, Vote Watch, Concord, Oxfam, Action Aid en heel wat anderen.

Op het laatste EVV-congres van 20 tot 24 mei 2019 in Wenen werd een actieprogram-

ma goedgekeurd voor de volgende vier jaar. Dit werd samengebond in een korte tekst: het **Manifest van Wenen**. Het EVV zet zich in voor een nieuw sociaal contract voor een rechtvaardig en sociaal Europa. met meer democratie in de samenleving en op de werkplek, met jobs van goede kwaliteit, met leefbare en hogere lonen, met sociale bescherming voor allen, met sterke openbare diensten en met rechtvaardige en sociale digitale en ecologische transitities. En voor een Europa dat opkomt voor een rechtvaardige en sociale wereldorde.

De werknemers en vakbonden hebben ook een unieke toegang tot advies en consultatie rond de besluitvorming in de EU, in het bijzonder op sociaaleconomisch vlak, met de werknemersgroep binnen het **Europees Economisch en Sociaal Comité**. het EESC brengt advies uit over alle regelgevende initiatieven en programma's van de EU en dit advies moet verplicht in rekening worden gebracht in de besluitvorming door de Europese instellingen. Het ACV heeft twee werknemersvertegenwoordigers in deze raad.

Bovendien kunnen de vakbonden als enige actoren binnen het sociale middenveld werken aan sociale transformatie door so-



Het EVV verkoos op zijn congres van mei 2019 in Wenen een nieuwe bewindsploeg. De dagelijkse leiding is in handen van Luca Visentini (centraal op de foto). Helemaal rechts Ludovic Voet, voorheen coördinator van CSC Jeunes, die voortaan de stem van de jongeren zal vertolken in het EVV.

5 prioriteiten van het ACV voor de Europese syndicale actie

- Realisatie van de Europese Pijler van Sociale Rechten, de politieke verklaring van de Commissie Juncker (2017) zonder bindend karakter van 20 sociale rechten van de Europese burger in daadwerkelijke en bindende sociale rechten, regels en resultaten voor een sociaal Europa
- Hervorming van het Europees begrotingsbeleid, dat meer gericht moet zijn op het bevorderen van kwaliteitsvolle banen en duurzame groei, met eerlijke en progressieve belastingen. Om de uitdagingen inzake duurzame mobiliteit, energietransitie, klimaatverandering en digitalisering het hoofd te bieden, moet er meer ruimte zijn voor publieke investeringen
- Dringende actie met betrekking tot de klimaatcrisis, digitalisering, automatisering en globalisering voor een rechtvaardige transitie die via EU-wetgeving en beleid, door sociale dialoog en transitiefondsen verzekert dat niemand aan de zijkant blijft.
- Voor een internationaal rechtvaardig en duurzaam internationaal beleid van de EU, dat gericht is op een sociale en rechtvaardige wereldorde waarbij waardig werk centraal staat. Met een grondige bijsturing van het Europees handelsbeleid, met afdwingbare arbeids-, milieu- en mensenrechtenclausules. en met een afdwingbare Europese wetgeving voor de naleving van de mensenrechten in de gehele productie- en dienstenketen.
- Wat de Brexit betreft, zal het akkoord over de toekomstige relatie tussen de EU en het Verenigd Koninkrijk een gelijk speelveld moeten verzekeren tussen beide partijen met betrekking tot sociale en milieunormen en met bindende sancties in geval van overtreding.

ciale dialoog. Het Verdrag van Maastricht (1992) kent het EVV het recht toe om **Europese cao's** af te sluiten met de werkgevers. Zo is onder meer ons recht op ouderschapsverlof (1995) op Belgisch niveau er gekomen als een nationale transpositie van een Europese cao.

Een ander belangrijk instrument voor het Europees syndicalisme en de Europese sociale dialoog zijn de **Europese Ondernemingsraden**, informatie- en overlegorganen voor Europese bedrijven met (grote) filialen in meerdere Europese landen. In België wordt de Europese Richtlijn, oorspronkelijk van 1994 maar met revisie in 2009, omgezet in het Belgisch recht, volgens cao nr. 101 van de Nationale Arbeidsraad. Er zijn momenteel zo'n duizendtal Europese Ondernemingsraden in werking, een groot potentieel dus van Europese vakbondsmilitanten.

Interregionale Vakbondsraden (IVR) - momenteel zijn er 44 - verenigen vakbonden uit twee of meer aangrenzende lidstaten die zijn aangesloten bij het EVV. Ze behartigen de belangen van de werknemers van een grensstreek o.a. inzake werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit en treden in die zin op ten aanzien van de respectieve autoriteiten en de werkgevers. De verbonden van het ACV nemen deel aan verschillende IVR, samen met Franse, Engelse, Nederlandse, Duitse en Luxemburgse vakbonden, afhankelijk van de regio.

Een belangrijk instrument voor syndicale actie op Europees niveau is het **ETUI** (European Trade Union Institute), **het onafhankelijk onderzoeks- en vormingscentrum van het EVV**. Het ETUI zet zijn competenties, verworven door bondgenootschappen met academische en experten-netwerken ten dienste van de belangen van de werknemers en ter versterking van het sociale luik van de Europese Unie (www.etui.org).

Het ACV is ook stichtend lid van het **Europees Sociaal Observatorium (OSE)**. Het OSE is een centrum voor onderzoek en actie op het vlak van tewerkstelling en sociaal beleid in Europa (www.ose.be).

Solidaire samenwerking met vakbonden uit Centraal- en Oost-Europa

Het ACV kent een lange traditie van samenwerking met vakbonden uit Oost- en Centraal Europa. Na de democratisering van de landen uit het Oostblok steunde het ACV deze vakbonden, met vorming en uitwisseling die zich toespitste op syndicale organisatieontwikkeling en sociaal overleg. Mede door de uitbreiding van de EU werden de vakbonden volwaardig lid van het EVV en nemen zij deel aan de syndicale acties en campagnes. Binnen de structuur van het Internationaal Vakverbond werd de Pan European Regional Council opgericht met de bedoeling om de banden tussen de vakbonden binnen heel Europa (ook de niet-EU landen) sterker aan te halen en de onderlinge solidariteit te bevorderen. Het ACV blijft geëngageerd voor samenwerking en uitwisseling met de vakbonden in Oost- en Centraal Europa, vanuit de noodzaak om sterke sociale modellen en sociale dialoog in de Oost- en Centraal Europese landen te bevorderen voor toename in niveaus van lonen en van sociale zekerheid in Oost en West, als beste garantie tegen sociale dumping.

Na een ACV-studiedag over de toekomst van werk in Europa op 8 mei 2018 brachten ACV-militanten ook een bezoek aan de Europese wijk.



De internationale vakbeweging

Internationaal Vakverbond

In november 2006 werden de twee internationale vakbondskoepels WVA (Wereldverbond van de Arbeid) en IVVV (Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen) opgeheven en ontstond een eenheidsorganisatie, het Internationaal Vakverbond, het IVV. Het IVV vertegenwoordigt 180 miljoen werknemers van 333 aangesloten organisaties in 162 landen en gebieden. De belangrijkste missie van het IVV bestaat

erin de rechten en belangen van de werknemers te promoten en te verdedigen via internationale samenwerking tussen de vakbonden, wereldwijde campagnes en militante acties bij de belangrijkste internationale instellingen. De belangrijkste actiedomeinen zijn: vakbonds- en mensenrechten, economie, maatschappij en werkplek, gelijkheid en niet-discriminatie, internationale solidariteit.

Het IVV verdedigt de principes van vakbondsdemocratie en -onafhankelijkheid zoals vermeld in zijn statuten. Zijn gedrags-

lijn wordt gedicteerd door de wereldcongressen die om de vier jaar worden samengeroepen en door de Algemene Raad en het Uitvoerend Bestuur. Het vierde congres van het IVV vond plaats in december 2018 in Kopenhagen onder het thema 'De macht van werknemers uitbouwen: verander de regels'. 'De Australische Sharan Burrow werd herverkozen tot secretaris-generaal. Zij wordt bijgestaan door drie adjunct secretarissen-generaal, Owen Tudor uit het Verenigd Koninkrijk, Victor Báez uit Paraguay en Mamadou Diallo uit Senegal.

WSM (We Social Movements) en IIAV en DIEB

Om zijn internationale rol goed te kunnen spelen, werkt het ACV en zijn Dienst Internationale en Europese Betrekkingen (DIEB) samen met **WSM (We Social Movements)** en het Internationaal Instituut voor Arbeidersvorming.

Het DNA van WSM is dat sociale verandering mogelijk wordt gemaakt via het versterken van sociale organisaties.



WSM is de ngo van de christelijke werknemersbeweging en dus ook van het ACV. WSM gelooft heel sterk in 'de kracht van mensen samen'. Menswaardig werk en sociale bescherming wereldwijd om mensen een beter leven te bezorgen is het uiteindelijke doel. Hiertoe ondersteunt WSM 97 sociale bewegingen in 23 landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. De samenwerking met vakbondspartners gebeurt in samenspraak met het ACV. Samen met een heel netwerk van organisaties in België organiseert WSM campagnes in België die de Zuidwerking ondersteunen. WSM coördineert ook de werking van de **Schone Kleren Campagne (SKC)** in Vlaanderen. De SKC komt op voor betere arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie.

Voor meer informatie: www.wsm.be en www.schonekleren.be

De **Dienst Internationale en Europese Betrekkingen (DIEB)** coördineert het internationaal en Europees beleid van het ACV. Het onderhoudt contacten met vakbondsorganisaties wereldwijd en werkt mee aan de internationale doelstellingen van de agenda voor waardig werk van de IAO. Het ACV promoot de uitvoering van de waardig werk agenda op internationaal vlak via de structurele samenwerking met een aantal vakbonden. Sommige van deze vakbonden maken deel uit van het programma voor ontwikkelingssamenwerking van het **Instituut voor Internationale Arbeidersvorming (IIAV)**. Het IIAV werd in 1991 opgericht als vormingsinstituut binnen de DIEB met als doel initiatieven in het kader van ontwikkelingssamenwerking op te zetten. Op die manier draagt het instituut bij aan de internationale sociale doelstelling van het ACV: het solidair behartigen van individuele en collectieve belangen van werknemers overal ter wereld ten voordele van sociale rechtvaardigheid.



© Guy Puttemans

Op 1 april 2019 werden de kandidaten voor de Europese verkiezingen op de rooster gelegd op een syndicaal forum over de Europese verkiezingen.



© Guy Puttemans

'Geef Europa terug aan de mensen!' was het motto van een Europese vakbondsactie op 26 april 2019 in Brussel.



© Michael De Lausnay

De Schone Kleren Campagne – waar het ACV zich achter schaart – organiseerde op 24 april 2019 een actie om een wet te bekomen die bedrijven dwingt om de basisrechten in hun internationale toeleveringsketen te respecteren.



© Cogger Job

Voorafgaand aan het ACV-congres werd op 8 oktober 2019 een internationaal colloquium georganiseerd.

De regionale organisaties van het IVV zijn: IVV Azië Pacific, IVV Afrika en IVV Noord- en Zuid-Amerika. Er is ook een subregionale structuur voor de Arabische wereld. Het IVV werkt nauw samen met het Europees Vakverbond, met name via de pan-Europese Regionale Raad (PERC) die in maart 2007 werd opgericht. Het IVV onderhoudt nauwe banden met de Internationale Vakbondsfederaties en met de Adviescommissie van de vakbonden bij de OESO (TUAC) die samenwerken via de Raad van de Global Unions. Het IVV werkt ook nauw samen met de Internationale Arbeidsorganisatie en het onderhoudt contacten met tal van gespecialiseerde instellingen van de Verenigde Na-

ties. Naast zijn regionale organisaties heeft het IVV ook een bureau in Amman, Hong Kong, Genève, Moskou, Sarajevo, Vilnius en Washington DC.

Voor meer informatie: www.ituc-csi.org

Global Unions

De Global Unions bestaan uit internationale vakbonden die samenwerken en deel uitmaken van dezelfde 'vakbondsfamilie'. De leden van het het Internationaal Vakverbond (IVV) en het adviescomité van de vakbonden bij de OESO (TUAC) zijn nationale (interprofessionele) vakbondsconfederaties zoals het ACV of het ABVV. De negen

internationale Vakbondsfederaties verenigen nationale vakbonden per sector of beroep. Zo is ACV-CSC METEA bijvoorbeeld lid van de Internationale Metaalarbeiders Federatie (IMF) en ACV Voeding en Diensten van de Internationale Unie van werknemers in de voedingsindustrie (IUF).

Voor meer informatie: www.global-unions.org



© Rudi Van Beek

3. *ACV* in sociaal overleg

In België bestaat een uitgebreid systeem van sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers. In wat volgt, bekijken we de overlegvormen in de privésector, de openbare sector en op internationaal vlak.

3.1 IN DE PRIVÉSECTOR

Geschiedenis

Pas na de oorlog van 1914-1918 kregen de overlegstructuren tussen werkgevers en werknemers enigszins vaste vorm. In opvolging van de zware stakingen in de winter van 1918-1919 komen twee overleginstan- ties tot stand die als voorlopers kunnen worden beschouwd van de huidige paritaire comités. De twee opgerichte commissies waren paritair samengesteld. De werknemers werden vertegenwoordigd door hun vakbondsafgevaardigden.

Na 1922 werden wegens de economische crisis nog nauwelijks paritaire comités opgericht. Daar kwam verandering in na de staking van 1936. In meerdere sectoren werden paritaire comités opgericht. In 1945 verwierven deze paritaire comités een wettelijk statuut dat ook voorzag in vrij ruime bevoegdheden.

Een mijlpaal voor het sociaal overleg in België is het Sociaal Pact dat werkgevers en vakbonden tijdens de tweede wereldoorlog - in de clandestiniteit - afsloten in april 1944. Sinds dat akkoord sluiten de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties akkoorden waarin zij samen laten weten aan de regering en aan het parlement wat de wetgevende of reglementaire bepalingen zijn die moeten worden genomen.

De tekst van het Sociaal Pact van 1944 vormde het uitgangspunt voor niet minder dan acht Nationale Arbeidsconferenties waarin de structuurhervormingen van ons sociaaleconomisch systeem centraal staan. Dit leidde uiteindelijk tot de 'Wet op de Organisatie van het Bedrijfsleven' van 20 september 1948. Die wet voorzag in de oprichting van ondernemingsraden, sectorale bedrijfsraden en een Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). In 1952 werd de Nationale Arbeidsraad (NAR) de officiële opvolger van de Algemene Paritaire Raad, die sinds 1944 werkzaam was. In datzelfde jaar kregen ook de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen (die tegenwoordig Comités voor Preventie en Bescherming op het werk worden

genoemd) een wettelijk karakter. Hiermee waren alle bouwstenen aanwezig voor een verdere uitdieping van het sociaal overleg.

In de jaren 1960 en het begin van de jaren 1970 werden belangrijke interprofessionele akkoorden gesloten (akkoorden die gelden voor het gehele land en voor de gehele privésector). In die periode waren de paritaire comités erg actief. Er werd overlegd over lonen en arbeidsvoorwaarden, de toepassing van de wetgeving en de nationale interprofessionele akkoorden en er werden verzoeningsvergaderingen georganiseerd in geval van conflicten.

Tussen 1976 en 1986 stakte het sociaal overleg. Er werden geen interprofessionele akkoorden gesloten. Pas in 1986 werd opnieuw aangeknoopt met de traditie om tweejaarlijks een interprofessioneel akkoord af te sluiten. Ook vandaag blijven de interprofessionele akkoorden belangrijk voor werknemers uit zwakke sectoren of sectoren waar de vakbonden minder sterk staan. Zij krijgen op die manier immers sociale voordelen die ze zelf in hun sector nooit zouden kunnen bedingen.

	Sociaal	Economisch	Welzijn
Nationaal (ACV, ABVV, ACLVB, VBO, Unizo, BB en Unisoc)	Nationale Arbeidsraad (NAR)	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)	Hoge Raad voor Preventie en Welzijn op het werk (HREB)
Sectoraal (centrales vakbonden en beroepsfederaties werkgeversorganisaties)	Paritair Comité (PC)	Bijzondere raadgevende comités	Paritair Comité (PC)
Ondernemingen (vakbonden en werkgever van de onderneming)	Ondernemingsraad en Vakbondsafvaardiging	Ondernemingsraad en Vakbondsafvaardiging	Comité PB



Ondernemingsraad in het textielbedrijf Motte in Moeskroen, 1950.

Overleg in de onderneming

Op het ondernemingsniveau bestaan er in principe drie gestructureerde overlegvormen met de werkgever: de vakbondsafvaardiging (VA), het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) en de ondernemingsraad (OR). De huidige wetgeving verplicht de kleine ondernemingen evenwel niet om dergelijke overlegorganen op te richten.

Gedetailleerde informatie over de rol en de bevoegdheden van VA, Comité PB en OR vind je in Vakbeweging nr. 836, die in januari 2020 verschijnt (ook te consulteren op www.het.acv.be).

Vakbondsafvaardiging (VA)

Samengesteld uit uitsluitend vakbondsafvaardigden, is de vakbondsafvaardiging – ook wel syndicale delegatie genoemd – de motor van de vakbondsactie in de onderneming. Het statuut van de vakbondsafvaardiging wordt geregeld door cao nr. 5 die op 24 mei 1971 werd afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Om een VA in te stellen, volstaat het meestal dat één of meerdere vakbonden een aanvraag indienen bij de werkgever. De paritaire comités bepalen voor hun eigen sector de spelregels: aantal leden, de faciliteiten die worden voorzien om het syndicale werk te kunnen doen, de wijze van aanduiding of verkiezing, ...

De VA is bevoegd om:

- met de werkgever onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- te waken over de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de arbeidscontracten; individuele en collectieve problemen te regelen;
- syndicale acties te organiseren.

De VA heeft ook het recht om door de werkgever te worden ontvangen in geval van een geschil of dreiging van een conflict en het recht om te worden geïnformeerd over veranderingen die mogelijk de arbeidsom-

standigheden, de beloningsvoorwaarden,... wijzigen.

De VA neemt de opdrachten en alle bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk over wanneer dat niet werd opgericht in het bedrijf. Wanneer in de onderneming of instelling geen ondernemingsraad is, dan kan de VA daarvan ook zekere bevoegdheden overnemen, vooral in het sociale domein en op het vlak van tewerkstelling.

Ondernemingsraad (OR)

De ondernemingsraad is ingesteld door de wet van 20.09.1948, een wet die nadien herhaaldelijk werd aangepast.

Een OR moet worden opgericht in alle pri-

véondernemingen met gemiddeld 100 of meer werknemers. Bovendien moet er opnieuw een OR worden opgericht in ondernemingen die tussen de 50 en de 100 werknemers tewerkstellen, indien bij de vorige sociale verkiezingen in die ondernemingen een OR moest worden opgericht.

De OR is paritair samengesteld uit een werkgeversafvaardiging en een werknemersafvaardiging. De werkgeversafvaardiging wordt samengesteld uit het leidinggevend personeel van de onderneming. De werknemersafvaardiging bestaat uit verkozen vertegenwoordigers van de werknemers. In de ondernemingsraad zijn er in regel aparte vertegenwoordigingen voor arbeiders en bedienden. Indien er in de on-

Bij de Belgische Spoorwegen werden in december 2018 voor het eerst sociale verkiezingen georganiseerd.



deroering meer dan 25 jongeren tewerkgesteld zijn of meer dan 15 kaderleden kan er ook een aparte vertegenwoordiging van jongeren of kaderleden zijn.

De OR heeft een sociale en een economisch-financiële bevoegdheid.

De OR moet jaarlijks, trimestrieel en occasioneel (naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen) **geïnformeerd** worden over de gang van zaken in de onderneming. Economisch-financieel aan de hand van omzetcijfers, opbrengsten en kosten, winst en verlies. Op diezelfde momenten moet de OR ook informatie krijgen over de tewerkstelling en de evolutie ervan.

De OR is daarnaast ook bevoegd om **advies** uit te brengen over de arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden. Over de invoering

van nieuwe technologieën, het personeelsbeleid, het onthaal van nieuwe werknemers, opleiding en vorming, telewerk, ...

Maar de OR heeft ook een **beslissingsbevoegdheid**, onder meer bij de planning van de jaarlijkse vakantie, de vervanging van feestdagen, de wijziging van het arbeidsreglement, de benoeming van de bedrijfsrevisor.

Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB)

De werking en bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk zijn geregeld in de Wet welzijn op het werk van 1996. Deze wetgeving verving de vroegere basiswet voor de comités veiligheid van 1952.

Een Comité PB moet worden opgericht in alle privéondernemingen met gemiddeld 50 of meer werknemers.

Net als de OR is het Comité PB paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemers en vertegenwoordigers van de werkgever. Arbeiders en bedienden beschikken over een eigen vertegenwoordiging. Indien er in de onderneming meer dan 25 jongeren tewerkgesteld zijn kan er ook een aparte vertegenwoordiging van jongeren zijn.

Het Comité PB speelt een essentiële rol in de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De opdracht van het Comité PB is te waken over het welzijn van de werknemers op het werk (veiligheid, gezondheid, ergonomie, stress,...), arbeidsongevallen en beroepsziekten preventief te voorkomen en te waken over de kwaliteit van het milieu, zowel binnen als buiten de onderneming. Met het oog daarop heeft de werkgever de verplichting om voorafgaand het advies te vragen van het Comité PB over alle projecten en maatregelen die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers.

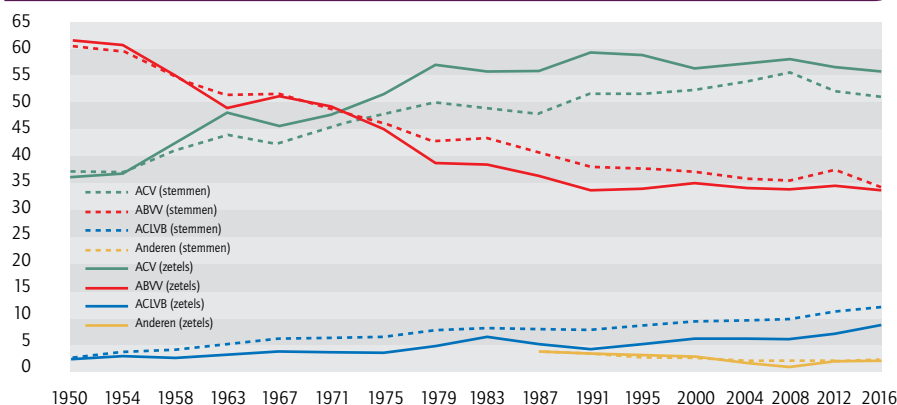
Het Comité PB wordt in zijn opdracht bijgestaan door een interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

In ondernemingen met meer dan 50 maar minder dan 100 werknemers krijgt het Comité PB bij afwezigheid van een ondernemingsraad voortaan ook de financiële en economische informatie, de jaarrekening en de balans en een toelichting bij de belangrijkste onderdelen. Het Comité PB heeft er dan ook de bevoegdheid om net zoals de ondernemingsraad vooraf zijn advies te geven over ingrijpende wijzigingen van de arbeidsorganisatie.

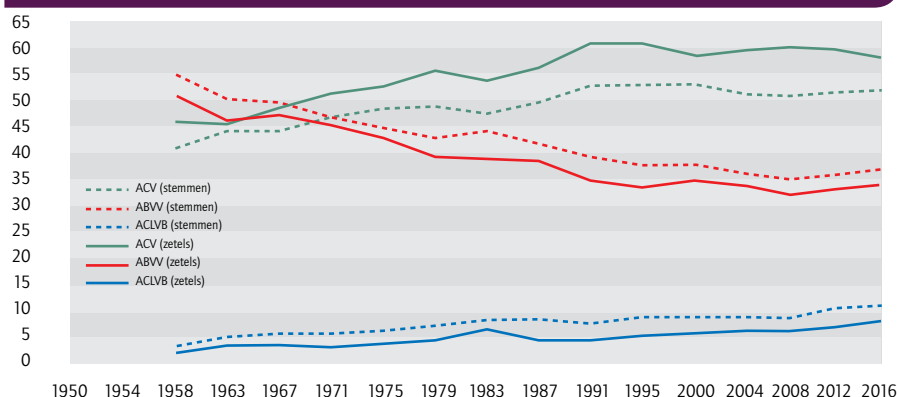
Sociale verkiezingen

Om de vier jaar worden in eenzelfde periode van een tweetal weken in alle grote Belgische ondernemingen van de privésector sociale verkiezingen georganiseerd. Daarbij worden de vertegenwoordigers van het

OR - Evolutie zetels en stemmen 1950-2016



Comité PB - Evolutie zetels en stemmen 1958-2016



personeel in de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk en de ondernemingsraden verkozen. In de overheidssector verloopt het sociaal overleg op een geheel andere wijze (zie blz. 51-53).

Alle ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten sociale verkiezingen organiseren voor een Comité PB, vanaf 100 werknemers ook voor een ondernemingsraad. Onder bepaalde voorwaarden worden kleinere ondernemingen van eenzelfde juridische groep samengevoegd in functie van de sociale verkiezingen. Tijdens de sociale verkiezingen hebben alle personeelsleden, met uitsluiting van het leidinggevend personeel, stemrecht. Vanaf 2020 hebben ook de uitzendkrachten stemrecht, voor zover zij in de periode voorafgaand aan de sociale verkiezingen lang genoeg aan de slag zijn geweest in de onderneming.

Voor de Comités PB kunnen enkel de drie representatieve vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB) kandidatenlijsten indienen. Er worden aparte vertegenwoordigers verkozen voor het arbeiders- en bediendepersoneel. Zodra in de onderneming meer dan 25 jongeren (jonger dan 25 jaar) zijn tewerkgesteld verkiezen deze jongeren een eigen afvaardiging in het Comité PB. De kandidaten en verkozen afgevaardigden genieten van een bijzondere bescherming tegen willekeurig ontslag, overplaatsing en benadeling door de werkgever.

Voor de ondernemingsraden kunnen enkel de vakbonden kandidatenlijsten voor de vertegenwoordiging van het arbeiders- en het bediendepersoneel en voor de jongeren indienen. Indien in de onderneming echter meer dan vijftien kaderleden zijn tewerkgesteld, kan er ook een aparte vertegenwoordiging van kaderleden worden verkozen. Voor de vertegenwoordiging van de kaderleden kunnen ook het NCK (Nationale Confederatie van Kaderpersoneel) en kaderleden die een eigen 'huislijst' samenstellen, kandidatenlijsten voordragen.

Verschillend van sector tot sector is de wijze van samenstelling van de vakbondsafvaardiging. In een aantal gevallen wordt de



Eén van de ACV-beelden voor de rekruteringscampagne voor de sociale verkiezingen van 11-24 mei 2020.

vakbondsafvaardiging verkozen door het gehele personeel van de onderneming. Elders verkiezen enkel de vakbondsleden deze afgevaardigden. Vaak ook worden de vakbondsafvaardigingen aangeduid door de bestuursinstanties van de vakbond.

De uitslag van de sociale verkiezingen is niet enkel bepalend voor de representativiteit van de vakbondsvertegenwoordigers op ondernemingsvlak. De resultaten van de sociale verkiezingen zijn ook bepalend voor de verdeling van de mandaten tussen de vakbonden in vele overlegorganen, op verschillende niveaus.

Sinds 1975 bevestigt het ACV bij de sociale verkiezingen stevast zijn meerderheidspositie op nationaal vlak. Wat de Comités PB betreft behaalde het ACV in 2016 58,0% van de zetels; het ABVV behaalde 33,6%, het

ACLVB 8,3%. Bij de ondernemingsraden haalde het ACV 55,9% van de zetels, het ABVV 33,9% en het ACLVB 8,7%. 1,5% van de zetels in de ondernemingsraden ging naar vertegenwoordigers van het kaderpersoneel die niet werden voorgedragen door de representatieve vakbonden.

Regionaal en ook sectoraal zijn er sterke verschillen in de resultaten. Zo bijvoorbeeld behaalde het ACV in 2016 in de non-profitsectoren 73,0% van de zetels voor de ondernemingsraden. Traditioneel haalt het ACV een sterkere score in Vlaanderen, met name 60,2% van de zetels in de OR en 64,3% van de zetels in de Comités PB. Ook in Wallonië en Brussel behaalt het ACV een zeer goede score. In Wallonië behaalde het ACV in 2012 51,35% van de zetels in de OR en 51,8% van de zetels in de Comités PB. In Brussel haalde het ACV 48,1% van de zetels in de OR binnen en 48,5% in de Comités PB.

En de kmo's...

Er mag niet uit het oog worden verloren dat sociale verkiezingen op meer dan de helft van de werknemers van de privésector geen betrekking hebben. Werknemers die werken in ondernemingen met minder dan 50 werknemers zijn niet in de mogelijkheid om hun vertegenwoordigers aan te duiden voor een Comité PB of een ondernemingsraad. In sommige gevallen kan wel een vakbondsafvaardiging worden opgericht, wanneer de sectoraal opgelegde drempel (aantal werknemers) wordt overschreden. Jaren al eist het ACV dat er een structurele vertegenwoordiging van werknemers en een sociale dialoog in kmo's komt. In teveel kmo's heerst immers willekeur en/of worden de sociale wetgeving en de veiligheidsnormen niet gerespecteerd. Zonder de vakbondswerking van grote ondernemingen te willen kopiëren, is het best mogelijk om een sociaal overleg uit te bouwen in de kmo's, aangepast aan hun structuur. Naar aanleiding van de Europese richtlijn over de informatie en consultatie van werkne-

mers werden de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging in de kmo's uitgebreid. De vakbondsafvaardiging krijgt ook een toelichting bij de belangrijkste elementen van de jaarrekening en de balans zoals die voor haar onderneming neergelegd zijn bij en gepubliceerd worden op de website van de Nationale Bank. Net als de comités en de ondernemingsraden worden ze ook verplicht voorafgaand geïnformeerd door de werkgever over alle beslissingen die ingrijpende wijzigingen kunnen inhouden voor de arbeidsorganisatie of voor de arbeidsovereenkomsten.

Overleg in de sectoren

Paritaire comités

De paritaire comités zijn ontstaan vóór de Tweede Wereldoorlog. Pas op 9 juni 1945 kregen zij een wettelijk statuut. De Wet van 5.12.1968 gaf de statuten van de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) een nieuwe invulling.

De paritaire comités worden opgericht bij Koninklijk Besluit per bedrijfssector. Dit gebeurt op verzoek of na raadpleging van de werkgevers- en werknemersorganisaties en na advies van de Nationale Arbeidsraad. De paritaire comités zijn samengesteld met een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werknemers- en de werkgeversorganisaties.

De paritaire comités hebben als opdracht om:

- voor de sector of subsector cao's af te sluiten;
- geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;
- de regering en de andere instanties zoals de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Bedrijfsraad op hun verzoek of op eigen initiatief te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren;
- specifieke reglementeringen uit te werken voor de sector;
- te waken over de toepassing van de sociale wetgeving en de arbeidswetgeving;
- Fondsen voor Bestaanszekerheid op te richten.

De paritaire comités kunnen cao's afsluiten die bindend zijn voor alle ondernemingen en alle werknemers van een bedrijfssector of subsector. Cao's kunnen bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend worden verklaard. De paritaire comités zijn altijd de baanbrekers geweest voor de sociale vooruitgang in de beroepssectoren.

Bijzondere adviescommissies CRB

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (zie verder) kan sinds 1987 in zijn schoot bijzondere raadgevende commissies oprichten voor bepaalde bedrijfstakken. Deze commissies werken volledig autonoom. Zij kunnen op vraag van een minister, op vraag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of uit eigen beweging advies uitbrengen omtrent alle vraagstukken die betrekking hebben op de bedrijfstak die zij vertegenwoordigen. Deze commissies zijn paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers-

De 'Groep van 10' van vakbonden en werkgeversorganisaties zet rond grote sociaaleconomische thema's de lijnen uit. Om de 2 jaar voeren de interprofessionele sociale partners ook onderhandelingen om tot een interprofessioneel akkoord te komen voor de privésector.



en werknemersorganisaties, aangevuld met personen met een wetenschappelijke of technische expertise. Momenteel bestaan bijzondere raadgevende commissies voor de volgende bedrijfstakken: bouwbedrijf, distributie, horeca, textiel, voeding, diamant, chemische nijverheid en papier.

Nationaal en interprofessioneel overleg

Groep van 10

De 'Groep van 10' is een informeel orgaan voor overleg tussen de vakbonden en de werkgeversorganisaties op federaal vlak. Met vijf vertegenwoordigers van de vakbonden: twee van het ACV, twee van het ABVV en één van het ACLVB. En ook vijf van werkgeverszijde: twee van het VBO, één van UNIZO, één van de L'Union des Classes Moyennes en één van de Belgische Boerenbond. Daarnaast is er ook een voorzitter, naar traditie de voorzitter of voorzitter van het VBO. Zodat de Groep van 10 in feite elf leden telt.

Om de twee jaar worden tussen deze partners besprekingen gevoerd met het oog op het afsluiten van een interprofessioneel akkoord voor de privésector. Een interprofessioneel akkoord legt regelingen vast die gelden voor alle sectoren. Een belangrijk punt betreft de vastlegging van de marge voor loonsverhogingen. Maar het gaat bijvoorbeeld ook over vorming, gewaarborgd minimumloon, de terugbetaling van woonwerkverplaatsingen en specifieke oriëntaties voor aanvullende besprekingen in de sectoren en bedrijven. Rond grote sociaal-economische thema's zet de 'Groep van 10' de krachtlijnen uit en benadrukt dat ze (als groep) wil gehoord en betrokken worden wanneer in deze materies politieke keuzes dienen te worden gemaakt.

Centrale raad voor het Bedrijfsleven

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) werd - net als de ondernemingsraden - opgericht door de Wet van 20.09.1948. De CRB verstrekt adviezen of formuleert voorstellen aan een minister of aan het

parlement over vraagstukken die verband houden met de economie en het bedrijfsleven. De CRB doet dit op vraag of uit eigen initiatief. De CRB is samengesteld uit 54 leden: 24 vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties, 24 vertegenwoordigers van de vakbonden en 6 gecoöpteerde leden uit de academische wereld. Als er verschillende standpunten zijn, dan moeten die in het advies tot uiting komen. Sinds zijn oprichting in 1948 kreeg de CRB alom meer adviserende bevoegdheden. In een aantal gevallen is de regering verplicht om het advies in te winnen van de CRB.

Zo moet de CRB worden geraadpleegd over:

- de aard en de omvang van de aan de ondernemingsraden (of bij ontstentenis hiervan aan de Comités PB) te verstrekken economische en financiële inlichtingen (efi), verzoeken tot afwijking van het verstrekken van efi;
- bepaalde uitvoeringsbesluiten van de Wet van 17.07.1975 over de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen;
- de vaststelling van de werkgeversbijdragen in de prijs van de spoorabonnementen voor werknemers.

In de Wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen krijgt de CRB een specifieke rol toebedeeld in de procedures. Ieder jaar moet de CRB een technisch verslag uitbrengen waarin wordt nagegaan welke marges beschikbaar zijn voor de loonkostenontwikkeling, en dit op basis van een vergelijking met de loonkostenontwikkeling in de drie buurlanden sinds 1996. Dit verslag wordt verder gebruikt door de sociale partners en desgevallend de regering om een maximale marge voor de loonkostenontwikkeling in de cao's te bepalen. Sinds 2017 moet de CRB ook een verslag maken over het absolute uurloonkostverschil met de drie buurlanden, het absolute uurloonkostverschil gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau, en het verschil in loonevolutie sinds 1996, waarbij rekening wordt gehouden met alle loonkostensubsidies en

verminderingen van de werkgeversbijdragen. De CRB moet tenslotte ook een jaarlijks verslag maken over de genderloonkloof.

Door de Wet van 5.08.1991 tot bescherming van de economische mededinging werd in de schoot van de CRB een 'commissie voor de mededinging' opgericht, die, naargelang het geval, advies moet geven aan de regering, aan de bevoegde minister of aan de 'raad voor de mededinging' over alle uitvoeringsbesluiten van de vermelde wet, de ontwerpen tot wijziging van deze wet en alle vraagstukken van algemeen mededingingsbeleid.

Nationale Arbeidsraad

De Nationale Arbeidsraad (NAR) werd officieel ingesteld door de Wet van 29.05.1952. De NAR telt 13 vertegenwoordigers van de werknemers en evenveel voor de werkgevers. Anders dan in de Groep van 10 is aan werkgeverskant ook de Unie van socialprofitondernemingen (Unisoc) vertegenwoordigd. Voor elk effectief lid van de Raad is er ook een plaatsvervanger.

De wet van 29 mei 1952 geeft de NAR de volgende bevoegdheden:

- het uitbrengen van adviezen of het formuleren van voorstellen betreffende sociale vraagstukken, aan de Belgische regering en/of het parlement;
- het geven van adviezen over bevoegdheidsconflicten tussen paritaire comités.

Ingevolge de wet van 5 december 1968 is de NAR ook gemachtigd collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten voor het geheel van de economische bedrijvigheid. De NAR kan ook sectorale akkoorden sluiten voor sectoren zonder werkend paritair comité. Dat is de zogenaamde 'supplettoire' rol van de NAR.

Bovendien heeft de NAR krachtens diverse wetten de opdracht adviezen te geven of voorstellen te doen vooraleer de desbetreffende uitvoeringsbesluiten worden aangenomen. Dat geldt zowel voor het individueel en collectief arbeidsrecht (arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, bescherming van het loon, ...) als voor het socialezekerheidsrecht (onderwerping

aan de sociale zekerheid, begrip loon waarop bijdragen verschuldigd zijn, pensioenen, ...).

Hoge raad voor preventie en bescherming op het werk

de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk heeft als opdracht advies te verstrekken, op eigen initiatief of op aanvraag, over maatregelen die betrekking hebben op de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de werkplaatsen en de maatregelen van de ondernemingen inzake leefmilieu wat betreft hun invloed op voorgaande materies.

De Hoge Raad is samengesteld uit een voorzitter en een ondervoorzitter, een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, één of meer secretarissen en uit deskundigen.

Andere organen

Het ACV is als sociale partner ook vertegenwoordigd in tal van andere advies-, overleg- en beheersorganen. Cruciaal is de vertegenwoordiging in de beheersorganen van de diverse socialezekerheidsinstellingen. Daarnaast is het ACV ook aanwezig in verscheidene instellingen en organen die van belang zijn voor het economisch en financieel beleid en voor het beleid inzake duurzame ontwikkeling, o.a. de Nationale Bank van België (NBB), de Indexcommissie, de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO).

Regionaal overleg

IN VLAANDEREN SERV

De Sociaaleconomische Raad van Vlaanderen (SERV) – opgericht in 1985 – is het advies- en overlegorgaan van de Vlaamse sociale partners. In de SERV zetelen tien vertegenwoordigers van de Vlaamse werk-

nemersorganisaties (ACV, Vlaams ABVV en ACLVB) en tien vertegenwoordigers van de Vlaamse werkgeversorganisaties (VOKA, UNIZO, Boerenbond en Verso).

De hoofdactiviteit van de SERV bestaat uit het geven van adviezen aan de Vlaamse Regering of een lid van die regering. De SERV kan dat doen op eigen initiatief, op verzoek van de Vlaamse Regering of een lid van die regering, of op verzoek van het Vlaamse Parlement. De Vlaamse Regering is verplicht om de SERV om advies te vragen over elk ontwerpdecreet met een sociaaleconomische dimensie. Ook brengt de SERV jaarlijks verplicht advies uit over het Vlaamse begrotingsbeleid. De SERV formuleert verder aanbevelingen en standpunten over sociaaleconomische thema's (onder meer arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid, economisch beleid, milieu en energie, Vlaamse sociale bescherming), maakt studies en verzorgt publicaties.

Naast deze adviesopdracht vervult de SERV een overlegfunctie. De SERV bereidt het overleg van de sociale partners met de Vlaamse Regering voor in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) (zie verder). De SERV is ook het forum waar de Vlaamse sociale partners onderling overleg voeren.

Binnen de SERV functioneert ook de Stichting Innovatie en Arbeid. Die bestudeert de maatschappelijke gevolgen van technologische vernieuwingen in het bedrijfsleven en op de werkvloer en begeleidt in dat verband de sociale partners.

Voor sommige specifieke thema's en domeinen heeft de SERV aparte en autonome commissies. Hun samenstelling en werking zijn vergelijkbaar met die van de SERV, maar stemmen er niet noodzakelijk mee overeen:

- Mobiliteitsraad Vlaanderen;
- Commissie Diversiteit;
- Commissie Sociale Economie;
- Adviescommissie Economische Migratie;
- Sectorcommissies Metaal- en technologische Industrie, Textiel en confectie,

De Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV organiseert elke drie jaar in Vlaanderen een werkbaarheidsmonitor.



Goederenvervoer, Welzijns- en gezondheidszorg, Hout en bouw, Toerisme.

VESOC

De Vlaamse regering en de representatieve Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties treden regelmatig met elkaar in dialoog in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). Tijdens die ontmoetingen plegen ze niet alleen overleg, maar worden tevens concrete afspraken gemaakt. In een protocol belooft de regering om elke consensus die binnen het VESOC wordt bereikt, uit te voeren. Het VESOC kan overleg plegen over alle beleidsaangelegenheden met een sociaal-economische dimensie die ofwel behoren tot de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, ofwel het akkoord, advies of de betrokkenheid van de Vlaamse Regering vereisen. Zo is het VESOC onder meer bevoegd voor het afsluiten van Vlaamse werkgelegenheidsakkoorden. Het VESOC wordt voorgezeten door de minister-president van de Vlaamse regering of de minister van Werk. Het bestaat uit een delegatie van de Vlaamse regering, uit acht leden die de werkgevers, de middenstand en de landbouw vertegenwoordigen en uit acht leden die de werknemers vertegenwoordigen. De SERV verzorgt het secretariaat van het VESOC en verstrekt de nodige administratieve en materiële ondersteuning.

Andere organen

Het ACV is ook nog vertegenwoordigd in diverse andere Vlaamse advies-, toezichts- en beheersorganen: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), Syntra Vlaanderen, De Lijn (namens de werknemersorganisaties in de SERV), Kind en Gezin, de Milieu- en Natuurraad Vlaanderen (MiNa-Raad), de Vlaamse Raad Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WGG), de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), het beslissingscomité Hermesfonds dat innovatieprogramma's beheert ...

IN WALLONIË CESE Wallonie

IN de 56-koppige 'Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE

Wallonie) komen de vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, de vakbonden en de milieubeweging samen.

De CESE Wallonie is een adviesorgaan dat als opdracht heeft om de Waalse regering te adviseren over alle thema's die sociale of economische implicaties hebben. De overheid is niet verplicht om die adviezen te volgen. Maar in de praktijk volgt de overheid wel de unanieme adviezen van de CESE Wallonie. De CESE Wallonie maakt ook elk jaar een rapport over de sociaaleconomische toestand in Wallonië.

Binnen de CESE Wallonie bestaan commissies en werkgroepen, die gespecialiseerd zijn in de verschillende regionale bevoegdheden (economische politiek, sociale politiek, institutionele vraagstukken, milieu, mobiliteit, ...). Daarnaast bestaan andere commissies, die nauw aanleunen bij de CESE Wallonie, maar waarvan de samenstelling verschillend is. In die commissies zitten ook mensen uit het middenveld, de academische wereld of de administratie en er wordt overlegd over thema's die niet uit-

sluitend de sociale partners aanbelangen, zoals waterbeheer, afvalbeheer, wetenschapsbeleid, sociale economie en gendergelijkheid.

GPS-W

De GPS-W - de groep van de sociale partners in Wallonië - werd in 2013 opgericht, naar analogie met de 'Groep van 10' op federaal niveau. De GPS-W bestaat uit de vertegenwoordigers van de interprofessionele organisaties die zetelen in het Bureau van de CESW: vier vertegenwoordigers van de vakbonden (twee voor het ACV en twee voor het ABVV) en vier vertegenwoordigers van de werkgevers.

Andere overlegorganen in Wallonië

Het ACV is ook aanwezig in de stuurgroep van de SRIW (Société régionale d'investissement pour la Wallonie), de Sogepa (die de participaties van het Waalse Gewest in ondernemingen beheert) en SOWALFIN (Société wallonne de financement et de garantie des PME), alsook in an-

Het Dagelijks Bestuur van de SERV anno 2019, met als derde van rechts Ann Vermorgen namens het Vlaams ACV.



dere gespecialiseerde instellingen zoals Awex (Agence wallonne à l'exportation). Het ACV zetelt ook in het beheerscomité van de dienst voor arbeidsbemiddeling Forem, en op het lokale vlak, in de subregionale tewerkstellingscomités.

IN DE FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Op het vlak van de Fédération Wallonie-Bruxelles (de vroegere Franse Gemeenschap) is het ACV aanwezig in diverse gespecialiseerde adviesorganen, waaronder de 'Conseil de l'Education et de la Formation'. Dat adviesorgaan, waarin alle partijen uit de onderwijswereld en de vormingssector zitten, heeft de opdracht om voorstellen te formuleren betreffende de organisatie van het onderwijs in de Fédération Wallonie-Bruxelles. Ze werkt met twee kamers ('onderwijs' en 'vorming'), onder toezicht van een Raad en een Bureau. De vakbonden beschikken er over mandaten voor de onderwijscentrales en de interprofessionele organisaties.

In 2008 creëerde de Franse Gemeenschap (nu dus de Fédération Wallonie-Bruxelles)

de 'Conseil économique et social de la Communauté française' (CESCF), die bestaat uit de Waalse en Franstalige Brusselse sociale partners. Die raad buigt zich over onderwerpen die de hele Fédération Wallonie-Bruxelles aanbelangen.

IN BRUSSEL ESRBHG

In de Economische en Sociale Raad van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (ESRBHG) komen de Brusselse vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemersorganisaties, waaronder het ACV, samen. De ESRBHG heeft twee verschillende bevoegdheden:

- ze moet door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden geraadpleegd over alle voorontwerpen van ordonnantie die betrekking hebben op sociale en economische materies;
- ze heeft het recht om op eigen initiatief thema's te behandelen die haar opportuun lijken en ze kan studies uitvoeren.

Meerdere ordonnanties vertrouwen de ESRBHG specifieke opdrachten toe, onder

meer in verband met economische expansie, het uitwerken van een inventaris van niet gebruikte en verlaten bedrijfsites en het erkennen van uitzendbureaus.

In de schoot van de ESRBHG, maar met een verschillende samenstelling, bestaat ook een adviserend comité over buitenlandse handel die de organisaties adviseert die zich bezig houden met exportpromotie en het internationaal imago van Brussel.

BESOC

In het Brusselse Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC) komen de Brusselse sociale partners en de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest samen. Ze wordt voorgezeten door de minister-president van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In het BESOC worden alle sociaaleconomische thema's besproken die betrekking hebben op het Brusselse Gewest.

Subregionale tewerkstellingscomités in Brussel

In het Brusselse Nederlandstalige Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO) en de Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement (CCFEE) komen de Nederlandstalige, resp. de Franstalige sociale partners en de vertegenwoordigers van het onderwijs en de derden (vormingsinstellingen) samen. In die comités wordt de werkgelegenheids- en de vormingspolitiek besproken, die van toepassing zijn op respectievelijk de Nederlands- en de Franstaligen van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest.

Andere overlegorganen in Brussel

Het Brussels ACV is ook vertegenwoordigd in het beheerscomité van Actiris en Bruxelles-Formation, Iriscare (instelling van de GGC voor gezinsbijslagen, zorg en bijstand aan personen), citydev.brussels (de vroegere Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), hub.brussels (steun aan ondernemingen), de Raad voor het Leefmilieu, de Commissie voor Regionale Ontwikkeling, de Raad voor het Wetenschapsbeleid, de Gewestelijke mobiliteitscommissie en de Raad voor Buitenlandse Handel.

Het ACV is vertegenwoordigd in diverse advies-, toezichts- en beheersorganen. Onder meer in Actiris en de VDAB.



3.2 IN DE OPENBARE SECTOR

Algemeen

De collectieve arbeidsverhoudingen in de openbare sector worden geregeld door de wetten van 19 december 1974, 20 juni 1975, 1 september 1980 en 19 juli 1983. Die wetten en hun uitvoeringsbesluiten vormen samen het syndicaal statuut van het overheidspersoneel. Ze zijn pas in voege getreden in 1984. Het syndicaal statuut is het werkinstrument bij uitstek voor de syndicale actie in de openbare sector. Het kan enkel door de federale overheid worden gewijzigd.

Het syndicaal statuut is van toepassing op circa 750.000 werknemers bij:

- de federale, gemeenschaps- en gewestelijke administraties, de openbare instellingen en de overheidsbedrijven;
- de regionale en plaatselijke besturen (provincie- en gemeentebesturen, OCMW's, lokale maatschappijen zoals waterproductie en -distributie,...);
- het officieel onderwijs (het gemeenschapsonderwijs, het provinciaal en het gemeentelijk onderwijs).

De wet van 19 december 1974 is echter niet van toepassing op het vrij gesubsidieerd onderwijs, op het openbaar vervoer (bus, tram, metro) en op de openbare kredietinstellingen. Daar is de wetgeving op de ondernemingsraden en de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk van toepassing. In het vrij gesubsidieerd onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap bestaan ook lokale onderhandelingscomités (LOC's). In de Vlaamse hogescholen functioneren HOC's (hogeschoolonderhandelingscomités) en DOC's (departementale onderhandelingscomités).

Voor de economische overheidsbedrijven (NMBS, bpost, Belgacom en Belgocontrol) voorziet de wet van 21 maart 1991 in een autonoom statuut met een specifieke regeling voor de collectieve arbeidsverhoudingen. Binnen elk economisch overheidsbedrijf bestaat een paritair comité. Het overkoepelende Comité Overheidsbedrijven is formeel bevoegd voor alle economische overheidsbedrijven. De akkoorden die

voor het geheel van de openbare sector worden afgesloten in Comité A blijven wel van toepassing op de economische overheidsbedrijven. Brussels Airport Company (vroegere BIAC) valt sinds de privatisering van het bedrijf onder de wet van 1968.

Onderhandelingen en overleg in de openbare sector

De wet van 19 december 1974 voorziet verplichte voorafgaande onderhandelingen en overleg tussen de overheden en de representatieve vakorganisaties. Als de overheid een maatregel uitvaardigt, zonder voorafgaand overleg, dan kan die maatregel door de Raad van State nietig worden verklaard. Zowel de overheid als de vakorganisaties hebben het initiatiefrecht om een bepaalde materie op de agenda te plaatsen.

De materies, waarover volgens het syndicaal statuut verplicht en voorafgaandelijk moet worden **onderhandeld**, zijn:

- de reglementering betreffende het geldelijk statuut, het administratief statuut, de pensioenregeling, de betrekkingen met de vakorganisaties en de organisatie van de sociale diensten;
- de algemene bepalingen inzake de ar-

beidsduur, de arbeidsorganisatie en de personeelsformatie.

Onderhandelingen resulteren in een **protocol**. Zo'n protocol kan:

- het akkoord vaststellen tussen de betrokken overheid en de representatieve vakorganisaties ('protocol van akkoord');
- ofwel de verschillende standpunten weergeven, wanneer het niet tot een akkoord komt.

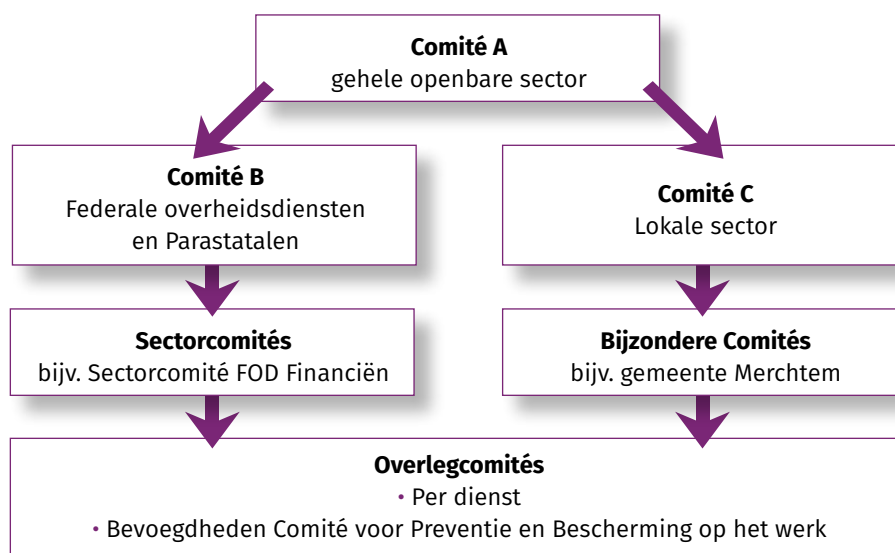
Deze protocollen zijn politieke verbintenissen vanwege de overheid, doch zijn juridisch niet afdwingbaar. De overheid kan de beslissingen in zo'n protocol dus naast zich neerleggen.

De materies waarover verplicht en voorafgaandelijk overleg moet plaatsvinden, zijn:

- concrete beslissingen inzake de personeelsformatie, de arbeidsduur en de arbeidsorganisatie;
- alle veiligheids- en gezondheidsproblemen;
- de voorstellen die erop gericht zijn de menselijke relaties te verbeteren of de productiviteit op te voeren.

Overleg mondt uit in een **gemotiveerd advies**.

VEREENVOUDIGD SCHEMA SOCIAAL OVERLEG IN DE OPENBARE SECTOR



Onderhandelings- en overlegcomités

Krachtens het syndicaal statuut van het overheidspersoneel werden onderhandelings- en overlegcomités opgericht, waarin de onderhandelingen en het overleg moeten plaatsvinden. Ze zijn paritair samengesteld met vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de representatieve vakbondsorganisaties.

Het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten (**Comité A**) is bevoegd voor het geheel van de overheidssectoren: de federale, gemeenschaps- en gewestadministraties en de openbare instellingen, de overheidsbedrijven, het officieel onderwijs en de lokale en de regionale sector. De overheidsdelegatie in Comité A bestaat dan ook uit vertegenwoordigers van al deze geledingen. Comité A is voor de publieke sector wat de Nationale Arbeidsraad voor de privésector is. In principe

wordt in Comité A om de twee jaar onderhandeld over intersectorale sociale programmatie.

Bovendien is enkel het Comité A bevoegd voor de gemeenschappelijke minimale socialezekerheidsrechten van alle personeelsleden van de overheid. Deze 'minimale rechten' hebben betrekking op de gezinsbijslagen, de pensioenen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten, de koppeling van de wedden aan de index, de vakantiereglementering, loopbaanonderbreking, enz. Die minimale rechten kunnen dus slechts worden gewijzigd na een onderhandeling in het Comité A.

Het **Comité B** is bevoegd voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten, inclusief het gemeenschapsonderwijs. Er bestaan 20 sectorcomités, waar wordt onderhandeld over aan gelegenheden, eigen aan één departement of instelling. In de basisoverlegcomités komen materies aan bod die specifiek zijn

voor een bepaalde dienst of een paar diensten.

Het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (**Comité C**) is bevoegd voor de lokale en regionale besturen en het officieel gesubsidieerd onderwijs. De lokale en regionale besturen zijn gegroepeerd per Gewest en hebben elk een bijzonder onderhandelingscomité. Het officieel gesubsidieerd onderwijs is gegroepeerd per Gemeenschap en bij elke inrichtende macht werd een 'afzonderlijk bijzonder comité' opgericht. Op het lokale niveau wordt in de gemeenten en provincies zelf en in de scholen die er van afhangen onderhandeld over punten, die specifiek zijn voor die bepaalde gemeente, ... in de bijzondere comités en de afzonderlijke bijzondere comités.



In het vrij gesubsidieerd onderwijs en de vrije centra voor leerlingenbegeleiding werden lokale onderhandelingscomités (LOC's) opgericht. Het ACV heeft daarin zijn personeelsvertegenwoordigers.

Representativiteit van de vakorganisaties

Volgens het syndicaal statuut is een vakorganisatie representatief om zitting te hebben in Comité A, Comité B en Comité C wanneer ze:

- op nationaal vlak werkzaam is;
- de belangen verdedigt van al de categorieën van het personeel in overheidsdienst;
- en aangesloten is bij een interprofessionele organisatie die zitting heeft in de Nationale Arbeidsraad. Op dit ogenblik zijn dit de christelijke, de socialistische en de liberale vakbond.

Deze drie vakbonden zetelen in de sectorcomités, de bijzondere comités en de afzonderlijke bijzondere comités. Een andere vakorganisatie moet, om te mogen zetelen, ten minste 10% van het personeelsbestand als bijdragebetalende leden tellen. Omdat niet elke vakbondsorganisatie in elk sectorcomité die drempel bereikt, verschilt de representativiteit van comité tot comité.

Binnen het ACV zijn de beroepscentrales die de belangen van het overheidspersoneel verdedigen gegroepeerd in de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten (FCSOD). De FCSOD is representatief voor de gehele overheidssector; de samenstellende centrales zijn dan ook vertegenwoordigd in alle onderhandelings- en overlegcomités.

Het is belangrijk om als representatieve vakorganisatie te worden erkend. Het syndicaal statuut voorziet dan immers in een aantal concrete actiemiddelen en kent vakbondsafgevaardigden onder meer syndicaal verloop toe en een bescherming tegen sancties die hen zouden worden opgelegd wegens feiten die verband houden met de uitoefening van hun mandaat.

Autonome overheidsbedrijven

Ingevolge de wet van 21 maart 1991 heeft elk autonoom overheidsbedrijf dat met de federale overheid een beheerscontract

heeft afgesloten, een eigen paritair comité. Zo'n paritair comité is bevoegd voor:

- overleg en algemene informatie van het personeel;
- onderhandelingen over personeelsstatuut en syndicaal statuut;
- de veiligheid en gezondheid van de werknemers;
- onderzoek van de economische en financiële informatie die betrekking heeft op het overheidsbedrijf;
- overleg over het beheerscontract;
- vaststelling en wijziging van het arbeidsreglement.

Bovendien werd het overkoepelende Comité Overheidsbedrijven opgericht, dat bevoegd is voor aangelegenheden die gemeenschappelijk zijn aan alle overheidsbedrijven:

- sluiten van cao's inzake personeelsstatuut en syndicaal statuut, die bij KB bindend kunnen worden verklaard voor alle overheidsbedrijven;
- verlenen van advies over wetgeving die betrekking heeft op het personeelsstatuut en het syndicaal statuut van meer dan één overheidsbedrijf;
- in hoger beroep beslissingen nemen over personeelsaangelegenheden, wanneer een paritair comité daar zelf niet in slaagt.

Om als representatieve vakorganisatie te worden erkend in een paritair comité of in het Comité Overheidsbedrijven, gelden dezelfde voorwaarden als diegene die zijn vervat in de wet van 19 december 1974.

Onderhandelen in het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Het officieel onderwijs valt onder de wet van 19 december 1974. De hiervoor beschreven regeling is op deze scholen van toepassing. Voor het vrij onderwijs geldt een andere regeling. In Vlaanderen heeft het decreet van 5 april 1995 in het vrij gesubsidieerd onderwijs en de vrije centra voor leerlingenbegeleiding **lokale onderhandelingscomités** (LOC's) opgericht. De bevoegdheden van de lokale onderhande-

lingscomités zijn gelijklopend met deze van de ondernemingsraden in de privésector en de onderhandelings- en overlegcomités in de openbare sector.

Basisprincipe: iedere inrichtende macht moet voor elk van haar scholen en centra voor leerlingenbegeleiding een lokaal onderhandelingscomité oprichten dat paritair is samengesteld uit vertegenwoordigers van de inrichtende macht en van het personeel. De vakbondsafgevaardigde is van rechtswege de vertegenwoordiger van het personeel in het LOC, op voorwaarde dat het aantal bijdrageplichtige leden dat zijn vakorganisatie telt, tenminste 10% vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de betrokken instelling.

De lokale onderhandelingscomités hebben:

- informatierecht over de tewerkstelling, de inrichtende macht, het financieel beleid en de infrastructuur van de school;
- onderhandelingsbevoegdheid over de aanvullende regelingen inzake personeelsmateries;
- toezichtsbevoegdheid op de naleving van de sociale wetgeving en van de sociale en administratieve reglementeringen voortvloeiend uit de onderwijswetgeving;
- bemiddelingsbevoegdheid bij elk geschil of bij elke betwisting van collectieve aard.

Een **overkoepelend onderhandelingscomité** - dat is samengesteld uit afgevaardigden van de minister van Onderwijs, de inrichtende machten en de representatieve vakorganisaties - is bevoegd voor:

- de grondregelen inzake het geldelijk statuut, het administratief statuut, de betrekkingen met de vakorganisaties en de organisatie van de sociale diensten;
- de algemene bepalingen inzake de arbeidsduur, de arbeidsorganisatie en de personeelsinformatie.

3.3 OP INTERNATIONAAL NIVEAU

Europese sociale dialoog

De representatieve Europese werknemers- en werkgeversorganisaties (voor de werknemers EVV en EUROCADRES en voor de werkgevers BUSINESSEUROPE, CEEP en UEAMPE) moeten, sinds het sociaal protocol van het verdrag van Maastricht, ten gronde worden geconsulteerd door de Europese Commissie over ieder voorontwerp van Europese wet en initiatieven inzake sociaal beleid. Voor sectorale aangelegenheden zijn de Europese vakbondsfederaties bevoegd.

De sociale partners worden in diverse stadia van de besluitvorming betrokken. Ze zijn bij het sociale beleid betrokken via de Europese sociale dialoog (via het zogeheten Hertoginnedal-proces) en via de tripartiete sociale top voorafgaand aan elke Europese Lentetop. De Europese sociale partners hebben ook de bevoegdheid om de betrokken materie te regelen door een Europese collectieve arbeidsovereenkomst. Zij kunnen ook op eigen initiatief collectieve arbeidsovereenkomsten slui-

ten. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen algemeen verbindend worden verklaard door de Raad van Ministers, op voorstel van de sociale partners en de Europese Commissie. De autonome collectieve arbeidsovereenkomsten van de Europese sociale partners moeten worden omgezet volgens het nationaal recht in de lidstaten. Ze worden niet noodzakelijk vertaald in Europese richtlijnen. De Europese sociale partners werken ook een meerjarigen plan uit.

Het ACV neemt actief deel aan het Europees sociaal overleg via de instanties van het Europees Vakverbond en de paritaire vergaderingen tussen de Europese sociale partners.

Economisch en Sociaal Comité van de Europese Unie (ECOSOC)

ECOSOC werd bij de stichting van de EU opgericht naar het model van sommige nationale economische en sociale comités. ECO-

SOC moet advies geven over ieder ontwerp van richtlijn, aanbeveling of actieprogramma van de EU en dit ongeacht de materie. ECOSOC wordt slechts bij de besluitvorming betrokken nadat de Commissie het voorontwerp heeft aangenomen (dit ontwerp wordt ook aan de Raad van Ministers en het Europees Parlement overgemaakt).

ECOSOC is samengesteld uit vertegenwoordigers van drie groepen: de nationale werknemersorganisaties, de nationale werkgeversorganisaties en een groep 'diversen' bestaande uit onder meer vertegenwoordigers van de consumenten, de landbouwers, enz. Het ACV heeft 2 mandaten in ECOSOC. Er zijn regelmatig contacten tussen de Europese vakbeweging – met inbegrip van de ECOSOC-leden – en het Europees Parlement om de gezamenlijke standpunten van de sociale partners of, in geval van verdeeldheid, de standpunten van de vakbeweging maximaal te valoriseren.

Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) is de dochterorganisatie van de Verenigde Naties die gespecialiseerd is in sociaal beleid. De IAO werd opgericht in 1919. De IAO is van groot belang voor de werknemers en hun organisaties, waar ook ter wereld. Het is de enige internationale organisatie waarin de werknemers volledig betrokken zijn bij alle werkzaamheden en de besluitvorming. Bovendien is de IAO bevoegd om internationale arbeidsconventies goed te keuren. Aan de goedkeuring van een nieuwe conventie gaan vaak jaren van technische voorbereiding en overleg tussen vakbonden, werkgevers en regeringen vooraf en dit zowel op nationaal als op internationaal vlak. De belangrijkste onderhandelingen vinden plaats op de jaarlijkse arbeidsconferenties in de maand juni. De werkzaamheden worden langs werknemerszijde gecoördineerd door de internationale vakbondscoepel IVV.

Ondertekening van de Eeuwfeestverklaring van de IAO door directeur-generaal Guy Ryder en de voorzitter van de Internationale Arbeidsconferentie Jean-Jacques Elmiger.



Sedert 1919 werden reeds 190 conventies en 206 aanbevelingen goedgekeurd. Een conventie wordt slechts dwingend voor een lidstaat indien ze aangenomen en geratificeerd is door de betrokken lidstaat. De fundamentele normen, zoals die zijn opgenomen in de Verklaring die de IAO in 1998 aannam, moeten echter door elke lidstaat worden nageleefd. De fundamentele normen zijn: de vakbondsvrijheid (C87), het collectief overleg (C98), het verbod op dwangarbeid (C29 en C105), het verbod op kinderarbeid (C138 en C182) en het discriminatieverbod inzake tewerkstelling en beroepskansen (C111). Andere belangrijke conventies handelen onder meer over de tewerkstellingspolitiek, de arbeidsinspectie, het driedelig overleg op nationaal vlak, de minimumnormen inzake sociale zekerheid, veiligheid en gezondheid, de arbeidsduur en het ontslagrecht. België heeft, op enkele uitzonderingen na, de belangrijkste conventies geratificeerd.

De IAO volgt de toepassing van de conventies in de lidstaten op de voet. Het heeft daarvoor een controlesysteem opgezet waarbij de werknemers nauw worden betrokken. De belangrijkste elementen hiervan zijn de commissie van onafhankelijke deskundigen die jaarlijks een objectief rapport opstelt over de toepassing van de normen in de lidstaten en de driedelig samengestelde commissie voor de toepassing van de normen. Die commissie opereert als een soort internationaal arbeidstribunaal. Elk jaar moeten 24 landen zich tijdens de Internationale Arbeidsconferentie in juni verantwoorden voor het niet toepassen van bepaalde conventies. Sinds Gust Cool is de ACV-voorzitter de woordvoerder van de werknemersgroep in die commissie voor de toepassing van de normen. Luc Cortebeek, de voormalige voorzitter van het ACV, zetelt sinds 2011 in de raad van bestuur van de IAO, eerst als voorzitter van de werknemersgroep en vicevoorzitter, in 2017-2018 als voorzitter. Zijn mandaat loopt tot juni 2020.

Door de toegenomen internationalisering van de economie en de handel winnen de

internationale arbeidsconventies en de IAO sterk aan belang. Dit wordt nu zelfs onderkend door de internationale economische en financiële organisaties zoals de Wereldbank, het IMF, de OESO en de Wereldhandelsorganisatie. Over de manier waarop dit moet worden gerealiseerd, is er echter nog geen overeenstemming. De internationale vakbeweging pleit voor een permanent Forum van overleg tussen de IAO en de andere internationale instellingen om de band te kunnen leggen tussen de toepassing van de arbeidsnormen en de economische en financiële liberalisering. De sociale clausules moeten in de eerste plaats worden gezien als een stimulans voor zij die inspanningen doen op sociaal vlak en niet als een eenzijdige sanctie opgelegd door de rijke landen.

In 2019 vierde de IAO haar 100ste verjaardag te midden van een snel veranderende 'wereld van werk'. Dit eeuwfeest werd een belangrijk moment van bezinning over de toekomst van de arbeid en de organisatie zelf. De uitdagingen waarvoor de organi-

satie staat, gaan veel breder dan enkel en alleen de nieuwe technologische innovaties. Ook klimaatopwarming, migratie, globalisering, nieuwe businessmodellen drukken hun stempel op de nieuwe arbeidsvormen.

De grote ambitie van de IAO-conferentie in 2019 was te komen tot een vooruitstrevende Eeuwfeestverklaring (Centennial Declaration), die de basisprincipes van de IAO en de toekomst van het werk in de verf zouden zetten. Dit bleek spijtig genoeg te ambitieus. Voor de werknemers bleven er uiteindelijk 2 grote strijdpunten over: het toevoegen van het recht op veilig en gezond werk aan de huidige fundamentele arbeidsnormen en het garanderen van een sokkel van arbeidsrechten aan iedereen die werkt ongeacht het statuut of de werkvorm. Die sokkel van arbeidsrechten houdt naast de huidige fundamentele arbeidsnormen ook het recht in op een toereikend minimuminkomen, het recht op een maximale arbeidsduur en het recht op veilig en gezond werk.

In de uiteindelijke verklaring werd het

Conferentie Verenigde Naties over klimaatverandering

Elk jaar vindt in december de Conference of Parties (COP) plaats, de jaarlijkse bijeenkomst van de Verenigde Naties over klimaatverandering. Op die bijeenkomst proberen alle landen van de wereld samen tot afspraken te komen om wereldwijd de uitstoot van broeikasgassen te verminderen om zo de klimaatverandering tegen te gaan. ACV-vertegenwoordigers maken deel uit van de Belgische delegatie als observator, net als vertegenwoordigers van de milieubeweging (Greenpeace en WWF), de koepelorganisaties van de Nederlandstalige en Franstalige Noord-Zuidbeweging (11.11 en CNCD), het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en wetenschappers.

Vakbonden van over de hele wereld vragen – via het Internationaal Vakverbond – een ambitieus klimaatakkoord dat dwingend is en sociaal rechtvaardig. Ze vragen een rechtvaardige transitie naar een koolstofarme economie. Die transitie brengt mee dat heel wat beroepen en sectoren zullen evolueren en transformeren. Er is nood aan nieuwe competenties. De vakbonden benadrukken dan ook het belang van vorming voor jongeren en de werknemers uit de betrokken sectoren. Die transitie verloopt progressief. Maar er moeten dringend ambitieuzere doelstellingen en concretere tussentijdse maatregelen worden afgesproken om de noodzakelijke klimaatneutraliteit in 2050 te kunnen halen. Het ACV roept dan ook op dat de vier Belgische klimaatministers een ambitieus klimaatbeleid voeren.

recht op veiligheid en gezondheid niet opgenomen als fundamentele arbeidsnorm. Wel werd de opdracht gegeven om zo vlug mogelijk voorstellen uit te werken om veilige en gezonde arbeidsvoorwaarden op te nemen in het IAO-kader van fundamentele rechten en principes op het werk. Voor de sokkel van arbeidsrechten wordt in de Eeuwfeestverklaring gesteld dat die moet worden gegarandeerd voor alle werkers, dus ook voor de werknemers in de nieuwe 'Gig'-economie (platform workers, Uber, deliveroo,...).

OESO en TUAC

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) groepeerde de geavanceerde economieën en enkele groeielanden. De OESO heeft vooral een informatieve en adviserende bevoegdheid inzake economisch en sociaal beleid. Goed gekend zijn de OESO-richtlijnen en de code voor duurzaam ondernemen voor de multinationale ondernemingen. De code is weliswaar vrijwillig, maar geldt toch als een

internationaal aanvaarde ethische minimumstandaard.

De studies en rapporten van de OESO hebben in de praktijk een grote impact op het beleid van de lidstaten. Sommige ideeën van de OESO over het economisch beleid en zeker over het sociaal beleid en het arbeidsmarktbeleid zijn op zijn zachtst gezegd controversieel en kunnen niet altijd door de vakbeweging worden onderschreven. De soms eenzijdige benadering van de OESO is onder meer te wijten aan de werkings- en de besluitvormingsstructuur. De ministers van economische zaken, die de belangrijkste gesprekspartners zijn binnen de OESO, hebben – uitzonderingen niet te na gesproken – vaak geen hoge dunk van sociaal beleid.

De werknemers- en de werkgeversorganisaties hebben wel een adviesbevoegdheid. Voor de werknemers wordt dit georganiseerd door de adviescommissie van de vakbonden bij de OESO, de TUAC (Trade Union Advisory Committee). ACV-voorzitter Marc Leemans is ondervoorzitter van de TUAC.

Sociale Fora

Het Wereld Sociaal Forum (WSF) is een ontmoetingsplaats voor allerlei organisaties uit het sociale middenveld en 'anders-globalisten' die oppositie voeren tegen het neoliberale model, imperialisme en een door geld gedomineerde wereld. Karakteristieken van het Wereld Sociaal Forum zijn ook zijn pluralistische karakter en zijn diversiteit. Het WSF is aan geen enkele geloofsovertuiging, regering of partij gebonden. Het ACV neemt sinds de eerste editie deel aan het WSF, dat als motto heeft 'Een andere wereld is mogelijk'.

Het WSF is niet het orgaan dat mondiaal het maatschappelijk middenveld vertegenwoordigt. Het is wel een vrijplaats waar ideeën worden uitgewisseld en gezamenlijke projecten worden ontwikkeld. Het eerste WSF vond in januari 2001 plaats in het Braziliaanse Porto Alegre. Het was een reactie op het Wereld Economisch Forum, dat elk jaar plaatsvindt in het Zwitserse Davos. Daar maken telkens duizenden 'globale leiders' van het kapitalisme (uit het bedrijfsleven en de politiek) hun opwachting. De eerste drie edities van het WSF werden in Porto Alegre georganiseerd. Sinds 2004 stelt het WSF zich open naar andere continenten en wordt het telkens op een andere plaats georganiseerd (in Azië, Afrika en zelfs Quebec). Momenteel worden de Wereld Sociale Fora om de twee jaar gehouden. De band met het Wereld Economisch Forum is verloren gegaan, maar de onderwerpen die op de WSF worden besproken zijn nog steeds: alternatieven voor de neoliberale economie, waardig werk, sociale bescherming, toegang tot gezondheid, maar ook klimaat- en milieukwesties,...

Het WSF blijft een unieke plaats voor debatten, ontmoetingen, uitwisselingen van ervaringen en de oprichting van intercontinentale netwerken.



Sharan Burrow werd in 2019 herverkozen tot secretaris-generaal van het Internationaal Vakverbond.



4. Prioriteiten voor het ACV

Het ACV wil een roerganger van solidariteit zijn. Geen wankelende solidariteit, volgens de emotie van de dag. Maar een harde solidariteit, gesmeed in structurele solidariteitsmechanismen. Met solidariteit als recht in plaats van als gunst. Ook geen enge solidariteit naar de allerzwaksten alleen. Maar wel een brede solidariteit, waarvan iedereen de vruchten kan plukken. En daarom ook een solidariteit met een breed draagvlak, waaraan iedereen – naar vermogen – bijdraagt, gedragen door een sterke vakbeweging. We vertalen die solidariteit in concrete prioriteiten voor de syndicale actie.

Het ACV voerde samen met het Netwerk tegen armoede en Welzijnszorg actie tegen de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen. Debby figureerde op één van de campagnebeelden.

Meer en beter werk

Werkgelegenheid blijft de eerste prioriteit. Met een evenwichtig overheidsbeleid naar zowel de marktsectoren, als naar non-profit, onderwijs en overheden. En met een eigen verantwoordelijkheid voor de sociale partners. Met bij dit alles ook bijzondere aandacht voor de jongeren, waarvan nog teveel kampen met werkloosheid en werkonzekerheid.

Aan die actie voor meer werk koppelen we ook de prioriteit voor beter werk. En voor de toeleiding van werklozen naar dat werk.

Meer werk

Dit vergt eerst en vooral:

- een beleid gericht op een sterke, duurzame economische groei: geen eenzijdig beleid dat alleen maar op de kostenfactoren werkt en in het bijzonder de loonkost, maar een offensief beleid dat bijdraagt tot de vernieuwing en versterking van ons economisch weefsel, door opleiding, onderzoek, ontwikkeling en innovatie;
- een evenwichtig beleid dat het werkgelegenheidspotentieel aanboort in zowel de industrie, de diensteneconomie, de non-profit als de overheid;
- een benutting van het werkgelegenheidspotentieel inzake duurzame ontwikkeling;

- een volgehouden beleid voor een herverdeling van de beschikbare arbeid.

Om de arbeid beter te verdelen willen we:

- de arbeidsduur verkorten en de sluispen de verlenging van de arbeidsduur tegen gaan;
- ook naar een maximale arbeidsduur gaan voor grote groepen van het vertrouwenspersoneel;
- minder druk vanuit andere landen door een versterking van de Europese arbeidstijdenrichtlijn, zonder uitstapmogelijkheid (opting out);
- een betere handhaving van de regelgeving: strijd tegen onwettige overuurpraktijken, onder meer overal verplichte tijdsregistratie;
- bestrijding van het sluikwerk en de schijnzelfstandigheid;
- dat overuren zoveel mogelijk worden gec recupereerd, liefst volgens de planning van de werknemer;
- het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking vrijwaren en verbeteren, in het bijzonder ook voor een betere combinatie van arbeid en gezin, met betere garanties voor opname in de kmo's;
- recht op deeltijdwerk bij uitputting van het recht op tijdskrediet of loopbaanonderbreking;
- recht op doorstroming naar meerurencontracten en voltijdse contracten voor

onvrijwillig deeltijdsen;

- versterking van het betaald educatief verlof in de regio's (in Vlaanderen heet dat nu het Vlaams opleidingsverlof).

Beter werk

We willen meer zorg voor de kwaliteit van arbeidsorganisaties, jobs en loopbanen.

Dat behelst in het bijzonder:

- een correct loon;
- meer werkzekerheid;
- een betere preventie en bescherming op het werk;
- rijkere taakinhouden;
- meer opleidingskansen: recht op minimum 5 dagen opleiding per jaar, met loonbehoud;
- meer zeggenschap.

In het bijzonder verzetten we ons tegen de nieuwe invulling van *flexicurity*. Flexizekerheid moet dienen om de werknemers in flexibele contracten meer zekerheid te bieden en niet om de vaste werknemers in onzekerheid te storten:

- een recht op re-integratie en zo niet een hoge morele schadevergoeding bij onrechtmatig ontslag om dringende reden;
- een extra tussenkomst van de werkgever wanneer die werknemers dumpst zonder voldoende in hun competenties te hebben geïnvesteerd;
- hogere werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voor werkgevers die veelvuldig tijdelijke en uitzendcontracten gebruiken ('de vervuiler betaalt');
- voor alle werknemers een recht op outplacement;
- gelijke rechten voor tijdelijken;
- inperking van de uitwassen van uitzendarbeid en onderaanneming;
- inperking van het aantal schijnzelfstandigen;
- tegengaan van minicontracten met kleine dag- of weekprestaties.

We vragen daarbij bijzondere aandacht voor het wegwerken van discriminaties:

- de voltooiing van het betere, gemeenschappelijke statuut voor arbeiders en bedienden;
- de aanpassing van onze arbeidsbescherming aan nieuwe gezinsvormen en filoso-

Het ACV voert actie tegen stress op het werk. Op 1 december 2017 werd een 'FIKA-moment' georganiseerd bij Magnetrol in Zele.



- fische overtuigingen;
- een volwaardig statuut voor onthaalouders;
- wegwerken van alle leeftijdsdiscriminaties;
- objectieve functie- en loonclassificaties;
- bannen van discriminatie bij aanwervingen en promoties.

En we eisen de uitbouw van een leeftijds- en loopbaanbewust personeel, met aandacht voor alle leeftijden en loopbanen, gericht op werkbaar werk en werkbare loopbanen. Met meer autonomie voor de werknemers om de loopbaan vorm te geven en arbeidsduur en werktijden aan te passen aan de persoonlijke behoeften.

Toeleiding naar werk

We vragen meer inspanningen om jongeren en werklozen voor te bereiden op en toe te leiden naar volwaardige jobs:

- betere toeleiding naar knelpuntvacatures;
- voldoende aanbod voor kwaliteitsvolle en gepersonaliseerde begeleiding van werklozen;
- investeren in competenties van werklozen en ontslagen werknemers;
- een betere voorbereiding van jongeren op de arbeidsmarkt, op basis van een nieuw recht op een startkwalificatie;
- sluitend recht op aangepaste werkervaring voor langdurig werklozen;
- aanpak van werkloosheids- en armoedevallen;
- aangepast werk voor werklozen voor wie inschakeling in het normaal economisch circuit te hoog is gegrepen;
- krachtige arbeidsmarktvoorzieningen voor de bemiddeling, begeleiding en opleiding van werklozen.

Niet de werklozen moeten worden bestreden, maar de werkloosheid:

- geen stopzetting van de werkloosheidsuitkeringen na een bepaalde duur, noch verarming van de langdurig werklozen door versnelde daling van de uitkeringen;
- de sanctionerende, bureaucratische controles op werklozen moet plaats maken voor ondersteunend maatwerk, met

aangepaste modaliteiten en uitzonderingen voor werklozen die ver verwijderd staan van de arbeidsmarkt en voor oudere werklozen;

- fatsoenlijke inkomensvoorzieningen (inkomensgarantie-uitkering) voor onvrijwillig deeltijds werkenden.

Solidaire verdeling van de inkomens

Tegenover de groeiende ongelijkheid van inkomens en vermogens plaatsen we een beleid van herverdeling, via de loonvorming, de fiscaliteit en de sociale zekerheid.

Loonvorming

We vragen vrijheid van loononderhandelingen, om die dan te gebruiken voor:

- een verhoging van het minimumloon, zowel interprofessioneel als in de sectoren, zowel bruto als netto;
- een gelaagde loonvorming, met het interprofessionele dat oriëntaties aanreikt, met centrale cao's in de sectoren die de km's meetrekken en desgevallend aangevuld met bedrijfs-cao's; dit

richten we op een optrekking van het aandeel van de werknemers in de welvaart, inz. door loonstijgingen die de som van inflatie en gemiddelde productiviteitsstijging volgen.

Daarbij willen we de ongelijke verloning van mannen en vrouwen wegwerken.

We aanvaarden niet dat de lonen zouden worden ontkoppeld van de index. En blijven dus pleiten voor het behoud van het mechanisme van automatische indexering. We geven ook de voorkeur aan zekere loonverhogingen, om de koopkracht duurzaam te versterken boven voordelen die afhankelijk zijn van individuele of collectieve resultaten. We verzetten ons ook tegen ingrepen van de overheid in de minimumlonen voor jongeren en in de ervaringsbarema's.

Rechtvaardige fiscaliteit

We willen de progressiviteit van ons belastingstelsel versterken in plaats van afbouwen, door:

- een correcte belasting op (inkomens uit) vermogen, inz.: een belasting op grote vermogens, op basis van een vermogens-



Het ACV voerde op 24 oktober 2017 samen met de andere organisaties van het Financieel Actie Netwerk (FAN) actie voor een meer rechtvaardige fiscaliteit aan de Brusselse Beurs.

kadaster; een echte meerwaardebelasting op roerend goed; een rechtvaardiger fiscaliteit op onroerend goed;

- geen vervanging van progressieve personen- of vennootschapsbelasting door (degressieve) belastingen op het verbruik;
- heroverweging van alle belastingverminderingen en –aftrekken voor meer rechtvaardigheid en doelmatigheid;
- versterkte strijd tegen de fiscale fraude en ontwijking, mede door een versterking van de belastingadministratie;
- een strijd tegen de sociale fraude, die eerst en vooral de zwartwerkgevers aanpakt;
- een stop aan de ontmanteling van de vennootschapsbelasting

Een versterking van het Europees fiscaal beleid, met duidelijke standaarden voor elk van de Lidstaten, moet dit ondersteunen.

Sociale zekerheid

We blijven sterk gehecht aan de sociale zekerheid als structureel solidariteitsmechanisme op federaal vlak. Niet enkel ter voorkoming van armoede, maar ook en vooral ter voorkoming van zwaar koopkrachtverlies of zware kosten (door ziekte, ongeval of kinderen).

Die sociale zekerheid moet voor ons federaal blijven. En worden versterkt:

- koppeling van de uitkeringen aan de evolutie van de gemiddelde lonen, via een mechanisme van welvaartsvastheid, zoveel mogelijk automatisch;

- optrekking van de minima en verbetering van de vervangingsratio's;
- verbetering van de stelsels van arbeidsongevallen en beroepsziekten: vergoedingen in verhouding tot de werkelijke schade, betere garanties voor aangifte van alle arbeidsongevallen en weren van misbruiken bij wedertewerkingstelling van slachtoffers van arbeidsongevallen;
- toegankelijke en hoog kwalitatieve gezondheidszorgen voor iedereen;
- een stevige eerste pensioenpijler, met haalbare pensioenleeftijden, rekening houdend met lengte en zwaarte van de loopbaan; met bovenop voor alle werknemers het recht op een aanvullend pensioen (ook voor contractuelen in de openbare sector).

Dit vergt wel een versterkte financiering door:

- een krachtig werkgelegenheidsbeleid (zie hoger);
- minder financiering uit arbeid, meer uit andere inkomens, in het bijzonder financiering van gezondheidszorgen uit algemene middelen;
- normale bijdragen op zoveel mogelijk bedrijfsvoordelen en in afwachting minstens een fikse solidariteitsbijdrage;
- resolute strijd tegen de loon- en bijdragefraude;
- afbouw van het bijzondere bijdrageregime voor jobstudenten;
- grondige evaluatie en bijsturing van de bijdrageverminderingen voor de bedrijven, met het oog op een sterker werkgelegenheidsresultaat en een volledige compensatie van het inkomstenverlies voor de sociale zekerheid.

We willen ook de rol van de sociale partners in het beheer van de sociale zekerheid vrijwaren en versterken, in het bijzonder door het vetorecht van de overheid in het globaal beheer te schrappen.

Het ACV ondersteunde de voorbije maanden de jongerenmarsen voor het klimaat.



© Paul Corbeel

Een krachtige overheid, die het middenveld ondersteunt

We vragen:

- een versterking van de collectieve voorzieningen;
- een sterke overheid die de vrije markt reguleert en corrigeert;
- een overheid die tegelijk het middenveld ondersteunt en in het bijzonder het sociaal overleg erkent en bevordert.

Collectieve voorzieningen

Elke maatschappij heeft nood aan een goed werkende overheid, met sterke collectieve voorzieningen, georganiseerd of gesubsidiëerd door de overheid.

We verzetten ons tegen de tendens naar privatisering en commercialisering, ten koste van het aanbod vanuit overheidsdiensten en non-profitdiensten.

Tewerkstelling in de collectieve voorzieningen moet voldoende aantrekkelijk zijn door verbeterde personeelsstatuten:

- lonen en voordelen die gelijke tred houden met de marktsectoren;
- vrijwaring van de statutaire werkgelegenheid in het openbaar ambt;
- vrijwaring van het ambtenarenpensioen als uitgesteld loon;
- uitbouw van de tweede pensioenpijler voor contractuelen bij de overheid en voor het personeel in de non-profit;
- verbetering van de collectieve arbeidsverhoudingen in de overheid.

Het recht op collectieve actie moet worden gevrijwaard. Collectieve conflicten moeten worden voorkomen of snel tot een oplossing komen door inzet van sociale bemiddelaars.

Een gereguleerde markt

De overheid moet, samen met de sociale partners, ten volle zijn rol opnemen van marktmeester. Dat bedrijven zich bekennen tot maatschappelijk verantwoord ondernemen is goed. Dwingende normen, goed gehandhaafd, bieden echter meer garanties.

De overheid moet werk maken van een gezondere concurrentie in een aantal secto-



Kwetsbare werkzoekenden met een medische of psychische problematiek kregen een beschermd statuut in de werkloosheid. Het ACV voerde hiervoor stevig actie, met onder meer een bezoek aan minister van werk Kris Peeters op 8 mei 2019.

ren, in het bijzonder met het oog op een betere beheersing van de prijzen.

Die regulering is zeker nodig voor de financiële markten (instellingen, producten, management en traders). Zowel nationaal, Europees als internationaal. De speculatie moet worden afgeremd door een taks op de financiële transacties.

Sociaal overleg

We willen dat de rol van de sociale partners ten volle wordt erkend:

- een volwaardige betrokkenheid van de sociale partners bij de beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering;
- ondersteuning van het sociaal overleg op alle niveaus;
- erkenning van de vrijheid van vereniging, van de syndicale vrijheid en van de onderhandelings- en actievrijheid, in het bijzonder vrijwaring van het stakingsrecht.

We willen de inspraak van de werknemers in het bedrijfsbeleid versterken:

- goed werkende ondernemingsraden en Comités PB, met een versterking van de

bevoegdheden;

- versterking van het overleg in de kmo's, door een verlaging van de drempels voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging;
- een betere bescherming van de personeels- en syndicale afgevaardigden.

Duurzame ontwikkeling

Een modern beleid gericht op economische groei en jobcreatie moet oog hebben voor duurzame ontwikkeling. Het ACV vraagt onder meer:

- dat het werkgelegenheidspotentieel van de duurzame ontwikkeling ten volle wordt ondersteund;
- dat werk wordt gemaakt van duurzame mobiliteit, onder meer door verplichte vervoerplannen in elk bedrijf en een verbetering van het openbaar vervoer;
- een krachtig energiebeleid, dat voor iedereen de toegang tot energie garandeert, het rationele energiegebruik bevordert en de vereisten van duurzame ontwikkeling integreert;
- dat werk wordt gemaakt van een duur-



In de Bengalese hoofdstad Dhaka stortte op 24 april 2013 een kledingfabriek in. De 1138 doden en ruim 2000 gewonden van de Rana Plaza-ramp staan in het geheugen gegrift. Fotografie Lieve Blanquaert maakte in 2018 in opdracht van de campagne #cleanekleren van WSM en het ACV een aangrijpende fotoreportage.

zame fiscaliteit, die spaarzaam gebruik van grondstoffen en zorg voor klimaat en milieu stimuleert.

We willen dit beleid doorweven met het concept van rechtvaardige transitie, dat het klimaat- en milieubeleid verweeft met sociale doelstellingen.

Gericht op Europa en de wereld

Onze sociaaleconomische realiteit is deel van Europa en van de wereld. We vragen dat de Belgische overheden meer investeren in de beïnvloeding van het beleid van Europese en internationale instellingen en meer investeren in de internationale samenwerking.

Sociaal Europa

We blijven sterk geloven in de versterking van Europa, op voorwaarde dat Europa socialer wordt:

- een sterker Europees werkgelegenheidsbeleid;
- de vertaling van de nieuwe Europese Sociale Pijler in afdwingbare rechten, gehandhaafde regels en meetbare doelstellingen, waaronder ook de invoering van een Europees minimumloon en een Europees recht op een minimuminkomen;
- een aangepast monetair beleid, dat de strijd tegen de werkloosheid niet laat

verlammen door de strijd tegen de inflatie;

- een Europees kader voor transnationale onderneming-cao's;
- een sterker Europees sociaal beleid inzake bedrijfsherstructureringen;
- het oprichten van een Europese Arbeidsraad, als platform voor een Europese sociale dialoog;
- meer evenwicht tussen financieel-economische coördinatie en sociale coördinatie in de Eurozone;
- een kaderregeling voor de diensten van algemeen belang;
- investering van budgettaire overschotten in Europese infrastructuurwerken;
- uitbouw van een Europees fiscaal beleid, in het bijzonder voor vermogensfiscaliteit en voorkoming van fiscale dumping en ontwijking;
- sterke regulering van de financiële sector en invoering van een Europese taks op financiële transacties.

Evenwichtige globalisering

We willen ook een meer evenwichtig model van globalisering, onder meer:

- afbouw van concurrentievervalsing in landbouw via subsidies en invoerbeperkingen;
- vrijwaring van diensten van algemeen belang;
- verankering van de doelstelling van waardig werk (decent work) in het beleid van de internationale instellingen en de internationale handelsakkoorden;

- wereldwijd een minimale dekking op het vlak van sociale bescherming ('social protection floors');
- internationaal handhavingsbeleid voor arbeidsnormen en sociale bescherming, niet enkel naar overheden, maar ook naar multinationale ondernemingen;
- integratie van de principes van duurzame ontwikkeling in het internationale beleid.

In de ontwikkelingssamenwerking moeten niet onze belangen, maar die van het (armste) Zuiden centraal staan. We moeten gezamenlijk actie voeren om de armoede de wereld uit te helpen. In opvolging van de millenniumdoelstellingen die eind 2015 afliepen, namen de Verenigde Naties de Agenda 2030 aan, met 17 doelstellingen voor duurzame ontwikkeling. We vragen daarin bijzondere aandacht voor de doelstellingen van waardig werk en voor het instrument van sociale zekerheid. België moet zijn deel doen: 0,7% van het BBP voor ontwikkelingssamenwerking. Dat engagement is er al lang, maar wordt niet nagekomen.

Gereguleerde migratie

We opteren voor een beleid van gereguleerde migratie, dat rekening houdt met de effecten van de migratie, zowel op het land van bestemming als op het land van herkomst. In het bijzonder:

- vrij verkeer van werknemers in Europa, mits voldoende garanties tegen sociale dumping;
- economische migratie van buiten Europa slechts als de arbeidsmarkttoestand dit noodzaakt, onder controle van de sociale partners, met begeleidende maatregelen voor een vlotte integratie en goede arbeidsvoorwaarden en met aandacht voor de gevolgen op het land van herkomst (risico op hersenvlucht).

We aanvaarden geen beleid van open grenzen voor werkgevers en van gesloten grenzen voor mensen die op eigen initiatief armoede, honger of onveiligheid ontvluchten. Vluchtelingen die hier al lang verblijven, moeten soepel kunnen worden gereguleerd.

LIJST MET AFKORTINGEN

ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond	IMF	Internationaal Monetair Fonds
ACLVB	Algemene Centrale van Liberale Vakverbonden van België	IVR	Interregionale Vakbondsraden
ACTIRIS	Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling	IVV	Internationaal Vakverbond
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond van België	IVVV	Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen
BB	Boerenbond	KADOC	Katholiek Documentatie- en Onderzoekscentrum
BNI	Bruto Nationaal Inkomen	KAJ	Kristelijke Arbeidersjeugd
BESOC	Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité	KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
BNCTO	Brusselse Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding	KWB	Kristelijke Werknemersbeweging
BRC	Brussels Regionaal Comité	LCM	Landsbond der Christelijke Mutualiteiten
BSF	Belgisch Sociaal Forum	LOC	Lokaal Onderhandelingscomité
BUSINESSEUROPE	Confederatie van Europese Ondernemingen	MINA-raad	Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen
cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst	MOC	Mouvement Ouvrier Chrétien
CCF	Comité communautaire francophone	NAR	Nationale Arbeidsraad
CCFEE	Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement	OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
CEEP	Europees Centrum van ondernemingen met publieke participatie en ondernemingen van algemeen economisch belang	OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
CM	Christelijke Mutualiteit	OKRA	Sinds 2006 de nieuwe naam van de Kristelijke Beweging van Gepensioneerden, voluit Okra, trefpunt 55+ Ondernemingsraad
CESE	Conseil Economique et Social et Environnemental de Wallonie	OR	Ondernemingsraad
Comité PB	Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	POM	Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven	PWA	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
CRW	Comité régional wallon	RESOC	Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité
CD&V	Vlaamse christendemocraten	RIZIV	Rijksdienst voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
CWK	Centrale Weerstandskas	RSZ	Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid
DONAF	Diensten voor ondernemingsafgevaardigden	RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
ECOSOC	Economisch en Sociaal Comité van de Europese Unie	SERR	Sociaal-Economische Raad voor de Regio
EFI	Economische en Financiële Informatie	SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
EGKS	Europese Gemeenschap van Kolen en Staal	SRIW	Société régionale d'investissement pour la Wallonie
ESF	Europees Sociaal Forum	STV	Stichting Technologie Vlaanderen
ESRBHG	Economische en Sociale Raad van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest	SZ	Sociale Zekerheid
EUROCADRES	Raad voor Europese Kaderleden	TUAC	Trade Union Advisory Committee
EVA	Europese Vrijhandelsassociatie	UEAPME	Europese Vereniging van de Middenstand en van de Kleine en Middelgrote Ondernemingen
EVV	Europees Vakverbond	UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
FBZ	Fonds voor Bestaanszekerheid	VA	Vakbondsafvaardiging
FCSOD	Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten	VBO	Verbond van Belgische Ondernemingen
Fedris	Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's	VCVL	Vlaams Centrum voor Levensvorming
FPD	Federale Pensioendienst	VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
GAD	Gewestelijke Administratieve Diensten	VERSO	Vereniging voor Social Profit Ondernemingen
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade	VESOC	Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité
GOMB	Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor Brussel	VGC	Vlaams Gemeenschapscomité
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie	VHC	Vlaamse Havencommissie
IBFFP	l'Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle	VLOR	Vlaamse Onderwijsraad
IIAV	Instituut voor Internationale Arbeidersvorming	VOV	Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen
		VOKA	Vlaams netwerk van ondernemingen
		VRC	Vlaams Regionaal Comité
		VRWB	Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid
		WB	Wereldbank
		WHO	Wereldhandelsorganisatie
		WSF	Wereld Sociaal Forum
		ZIV	Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

MEER INFO

Over de geschiedenis van het ACV

Een meer gedetailleerd overzicht van de geschiedenis van het ACV vind je op www.hetacv.be. Je vindt er heel wat historisch foto- en beeldmateriaal. Naar aanleiding van 125 jaar ACV werd in 2011 het fotoboek '125 jaar ACV in beelden' gemaakt (Vakbeweging nr. 739 van 25 mei 2011).

Voor nog (veel) meer informatie over de (vroegere) geschiedenis van het ACV verwijzen we naar de turf van Emmanuel Gerard, De christelijke arbeidersbeweging in België. 1891-1991 (2 delen), KADOC-studies, Universitaire Pers Leuven, 1991, deel I: 388 blz. en deel II: 628 blz.

Over de fundamentele structuren en het programma van het ACV

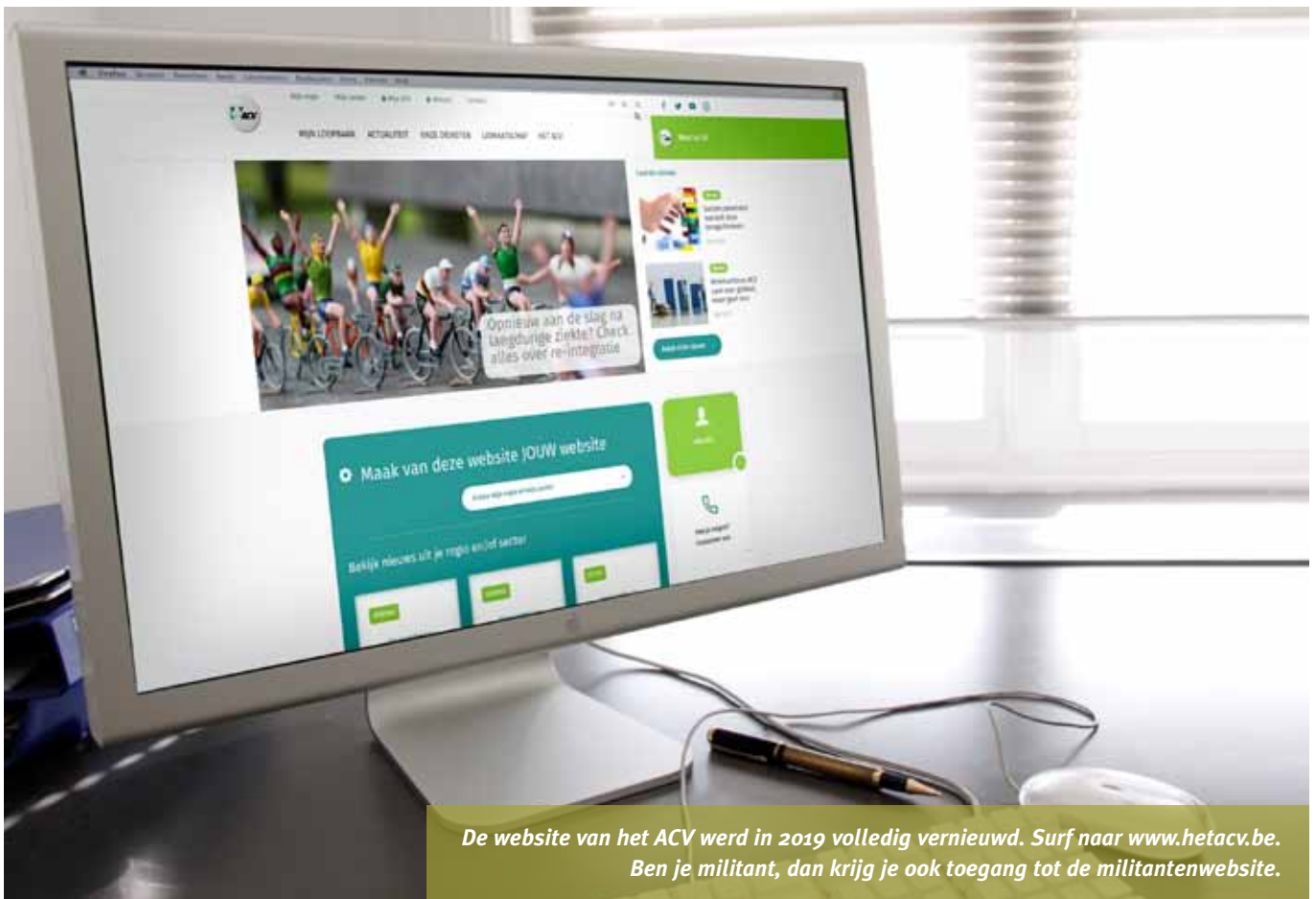
- Interessante naslagwerken zijn de verslagboeken van de statutaire ACV-congressen, met de goedgekeurde krachtlijnen, activiteiten- en actualiteitsresoluties en de belangrijkste toespraken. Het verslagboek van het laatste (vierjaarlijkse) ACV-congres '#arbeidmorgen', 10-12 oktober 2019, verschijnt op 25 december 2019

als nummer van Vakbeweging (nr. 916). Het verslagboek van het laatste (vierjaarlijkse) Vlaams ACV-congres 'Gelijkheid maakt het verschil', verscheen op 25 december 2017 als nummer van Vakbeweging (nr. 875). Beide verslagboeken kan je online consulteren op www.hetacv.be

- Tweejaarlijkse activiteitenverslagen en jaarlijkse administratieve verslagen van het ACV
- Memoranda van het ACV voor de federale en regionale regeringen

Websites en sociale media

- www.hetacv.be is de website van het ACV, waarin alle deelorganisaties zijn geïntegreerd.
- ACV op Facebook: www.facebook.com/hetacv
- Twitter mee met ACV: www.twitter.com/acvonline
- ACV-Youtubekanaal: www.youtube.com/acvvakbond
- ACV op Instagram: [@acv.vakbond](https://www.instagram.com/acv.vakbond)



De website van het ACV werd in 2019 volledig vernieuwd. Surf naar www.hetacv.be. Ben je militant, dan krijg je ook toegang tot de militantenwebsite.

VERBONDEN

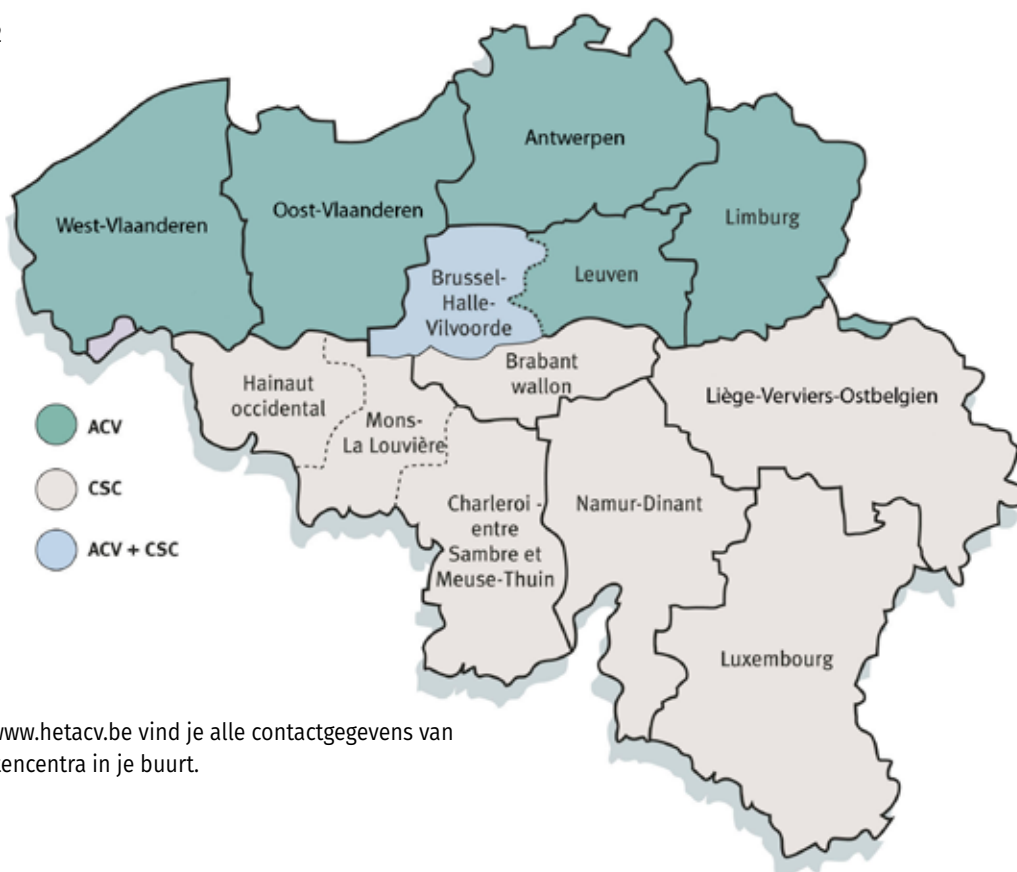
- **ACV-PROVINCIE ANTWERPEN**
2000 Antwerpen | Nationalestraat 111
tel. (078)15.20.58 |
- **ACV-LIMBURG**
3500 Hasselt | Mgr. Broeckxplein 6
tel. (011)30.60.00 |
- **ACV-WEST-VLAANDEREN**
8800 Roeselare | Henri Horriestraat 31
tel. (051)26.55.55 |
- **ACV-OOST-VLAANDEREN**
9000 Gent | Poel 7
tel. (09)265.42.11 |
- **ACV-LEUVEN**
3010 Kessel-lo (Leuven) |
Martelarenlaan 8
tel. (078)15.15.99 |
- **ACV-BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE**
1000 Brussel | Pletinckxstraat 19
tel. (02)557.80.00 |
- **CSC-BRABANT WALLON**
1400 Nivelles | Rue des Canoniers 14
tel. (067)88.46.11 |
- **CSC-MONS-LA LOUVIERE**
7000 Mons |
Rue Claude de Bettignies 10-12

tel. (065)37.25.11 |

- **CSC-CHARLEROI-SAMBRE & MEUSE**
6000 Charleroi | Rue Prunieu 5
tel. (071)23.09.11 |
- **CSC-HAINAUT OCCIDENTAL**
7500 Tournai | Av. des Etats-Unis 10
boîte 1
tel. (069)88.07.07 |
- **CSC-LIEGE-VERVIERS-OSTBELGIEN**
4020 Liège | Boulevard Saucy 10
tel. (04)340.70.00 |
- **CSC-LUXEMBURG**
6700 Arlon | Rue Pietro Ferrero 1
tel. (063)24.20.20 |
- **CSC-NAMUR-DINANT**
5004 Bouge | Chaussée de Louvain 510
tel. (081)25.40.40 |

NATIONAAL SECRETARIAAT

1031 Brussel |
Haachtstesteeuweg 579 PB 10
www.hetacv.be - pers@acv-csc.be



Door je postcode op te geven op www.hetacv.be vind je alle contactgegevens van het ACV-verbond en de ACV-dienstencentra in je buurt.

BEROEPSCENTRALES



- **ACV VOEDING EN DIENSTEN**
1000 Brussel | Kartuizerstraat 70
tel. (02)500.28.11 |
voedingendiensten@acv-csc.be



- **ACV PULS**
2000 Antwerpen | Sudermanstraat 5
tel. (03)220.87.11 |
acv-puls@acv-csc.be | www.acv-puls.be



- **CSC-ENSEIGNEMENT**
1060 Brussel | Overwiningsstraat 16
tel. (02)543.43.43 |
csc-enseignement@acv-csc.be
www.csc-enseignement.be



- **ACV-BOUW-INDUSTRIE & ENERGIE**
1040 Brussel | Trierstraat 31-33
tel. (02)285.02.11 |
acvbie@acv-csc.be | www.acvbie.be



- **CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES**
1400 NIVELLES | Avenue Schuman 52, Zoning 'Les Portes de l'Europe'
tel. (067)88.91.91 |
www.cne-gnc.be



- **CHRISTELIJKE ONDERWIJSCENTRALE**
1040 Brussel | Trierstraat 31-33
tel. (02)285.04.13-40 |
coc-brussel@acv-csc.be | www.coc.be



- **ACV-CSC METEA**
1020 Brussel | Pagodenlaan 1-3
tel. (02)244.99.11 | metea@acv-csc.be |
www.acv-csc-metea.be



- **ACV-OPENBARE DIENSTEN**
1000 Brussel | Helihavenlaan 21
tel. (02)208.23.11 |
openbarediensten@acv-csc.be
www.acv-openbarediensten.be



- **CHRISTELIJK ONDERWIJZERSVERBOND**
1210 Brussel | Koningsstraat 203
tel. (02)227.41.11 |
cov@acv-csc.be | www.cov.be



- **ACV-TRANSPORT EN COMMUNICATIE**
1000 Brussel | Galerij Agora, Grasmarkt
105 bus 40 | tel. (02)549.07.60
acv-transcom@acv-csc.be
www.acv-transcom.be



- **SPORTA-vsb**
2800 Mechelen | Onder den Toren 4A
tel. (02)500.28.30 |
sporta@acv-csc.be |
http://sporta.acv-online.be
SPORTA-vsb maakt deel uit van
ACV VOEDING EN DIENSTEN.

INHOUD

WOORD VOORAF	2	DEEL 3: ACV IN SOCIAAL OVERLEG	41
INLEIDING	3	3.1 In de privésector	42
DEEL 1: FUNDAMENTEN VAN HET ACV	5	Geschiedenis	
1.1 135 jaar ACV	6	Overleg in de onderneming	
Eerste christelijke vakbonden		Sociale verkiezingen	
Vrijheid van vereniging		Overleg in de sectoren	
De staking van 1936		Nationaal en interprofessioneel overleg	
Ontwerpakkoord voor sociale solidariteit		Regionaal overleg	
Campagne voor de vijfde week		3.2 In de openbare sector	51
Eerste interprofessioneel akkoord		Algemeen	
Vakbond in crisistijd		Onderhandelingen en overleg	
Regionalisering		in de openbare sector	
Nieuwe syndicale uitdagingen		Onderhandelings- en overlegcomités	
Omgaan met bezuinigingsbeleid		Representativiteit van de vakorganisaties	
Het ACV vandaag		Autonome overheidsbedrijven	
ACV-congressen 1945-2015		Onderhandelen in het onderwijs van de	
		Vlaamse Gemeenschap	
1.2 Missie van het ACV	12	3.3 Op internationaal niveau	54
Wie is het ACV		Europees sociaal overleg	
Wat wil het ACV		ECOSOC	
Opstelling van het ACV		Internationale Arbeidsorganisatie	
Een vakbond van waarden		OESO en TUAC	
Een actieve en strijdbare vakbond		Conferentie Verenigde Naties over	
Een representatieve vakbond		klimaatverandering	
Een democratische vakbond		Sociale Fora	
Een sterke vakbond			
Een internationaal geëngageerde vakbond			
DEEL 2: ORGANISATIE EN STRUCTUUR VAN HET ACV	21	DEEL 4: PRIORITEITEN VOOR HET ACV	57
2.1 Tweepijlersstructuur	22	LIJST MET AFKORTINGEN	63
Interprofessionele pijler: de verbonden		MEER INFO	64
Professionele pijler: de beroepscentrales		ADRESSEN VAN VERBONDEN	
Confederatie		EN BEROEPSCENTRALES	65
2.2 Een vakbond van mensen	25		
Ledenbeweging			
Militantenbeweging			
Beroepskrachten			
2.3 Ondersteunende diensten voor militanten	29		
2.4 Beleidsorganen	31		
Nationale beleidsinstanties			
Regionale en gemeenschapsinstanties			
2.5 Het ACV in de christelijke werknemersbeweging	34		
2.6 Het ACV en de Europese en wereldvakbeweging	37		



© Rob Stevens



© Michael De Lausnay



© Rob Stevens



© Arde Vanlathem



© Ayla Aerts



© Michael De Lausnay