

VAK BEW EGING

MILITANTENMAGAZINE VAN HET ACV / 19 JUNI 2024 / 998

SPECIALE EDITIE



HET ABC VAN HET ACV

VAKBEWEGING VERSCHIJNT MAANDELIJKS | UITGEVEN DOOR HET ACV, HAAGTSESTEENWEG 579, 1030 BRUSSEL | AFGIFTEKANTOOR GENT X | P 912060 |





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.

Met 1,5 miljoen leden is het ACV een echte kracht van sociale verandering. Dankzij onze meer dan 70.000 militanten, actief in hun onderneming of organisatie, in hun regio of via een thema-werking, 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, die leden een kwaliteitsvolle dienstverlening biedt op heel uiteenlopende terreinen als de uitbetaling van werkloosheidsvergoedingen, juridische bijstand, loopbaanadvies, hulp bij allerlei administratieve formaliteiten rond werk, werkloosheid, tijdskrediet, arbeidsongevallen,...

Deze 'Het ABC van het ACV' starten we met de missie (hoofdstuk 1) en de prioriteiten (hoofdstuk 2) van het ACV. Vervolgens gaan we in op de interne organisatie van het ACV (hoofdstuk 3), de samenwerking van het ACV binnen beweging.net (hoofdstuk 4) en de samenwerking op Europees en internationaal niveau (hoofdstuk 5). In de hoofdstukken 6 en 7 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. We sluiten af (hoofdstuk 8) met een terugblik, het ACV doorheen de geschiedenis (hoofdstuk 8).

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.



Ann Vermorgen
ACV-voorzitter



Marie-Hélène Ska
Algemeen secretaris ACV



REDACTIE VAKBEWEGING
Postbus 10
1031 Brussel
Tel. 02 244 34 81

vakbeweging@acv-csc.be
www.vakbeweging.be

Werken mee aan dit nummer:

Leen Berthels, Donatienne Coppieters,
Karin Debroey, Jolien De Norre,
Maarten Gerard, Ilse Heylen,
Brigitte Jaspard, Geneviève Laforet,
Simon Pètre, Sandra Rosvelds,
Marie-Hélène Ska, David Vanbellinghen,
Fien Vandamme, Kris Van Eyck,
Piet Van den Bergh, Patrick Van
Looveren, Caroline Vanpoucke,
Bram Van Vaerenbergh en
Wietse Vergauwe

Eindredactie:

Patrick Van Looveren en
Bram Van Vaerenbergh

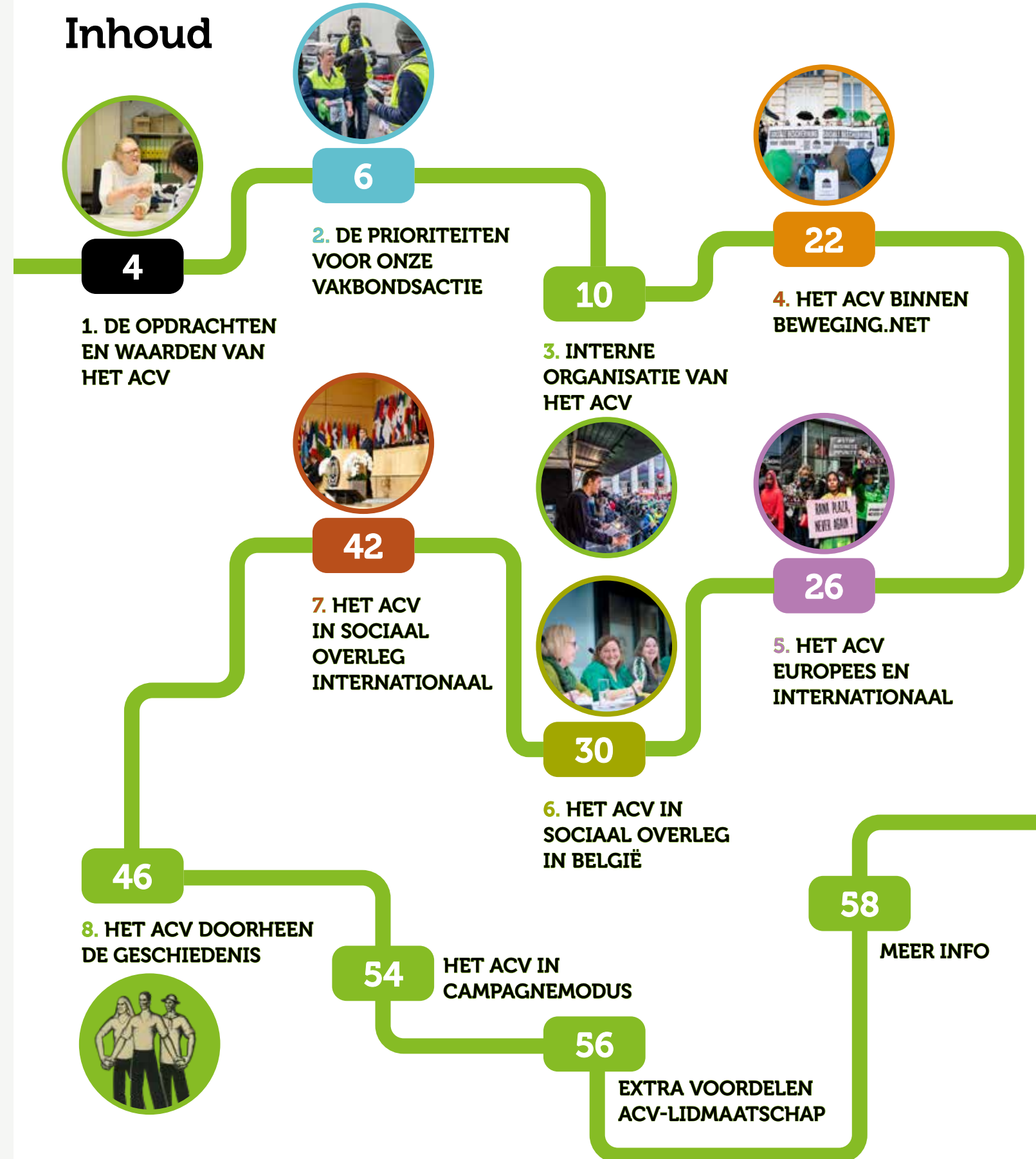
Foto's cover: Jan Agten, Stefaan Beel,
Tim Dirven en Michael De Lausnay

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Inhoud



1. DE OPDRACHTEN EN WAARDEN VAN HET ACV



Om de leden concreet te ondersteunen heeft het ACV een brede waaier van diensten ontwikkeld.
Foto: Jan Agten

Missie ACV

Het ACV is een massabeweging en heeft als opdracht om op te komen voor de rechten van alle werknemers en nieuwe rechten te verwerven die leiden tot een rechtvaardigere samenleving. Om dat te bereiken, onderhandelt het ACV op alle niveaus (ondernemingen, sectoren, interprofessioneel) en gaat het over tot actie wanneer nodig.

Ons actieterrein behelst alle uitdagingen die rechtstreeks of onrechtstreeks met werk te maken hebben. Het kan gaan om kwesties zoals werkgelegenheid, inkomen, gezondheid en veiligheid op het werk, sociale bescherming of levenskwaliteit, ...

Onze actie is gestoeld op een brede achterban van leden uit alle sectoren, gewesten en in tal van werkgelegenheidssituaties. Het ACV is rijk aan diversiteit en streeft naar emancipatie en ontplooiing van elk individu.

De leden van het ACV hebben het recht te worden geïnformeerd, verdedigd in geval van problemen, gehoord inzake hun verwachtingen en wat ze meemaken. Om de leden concreet te ondersteunen heeft het ACV een brede waaier aan diensten ontwikkeld.

De militanten van het ACV vormen het hart van de syndicale democratie. Hoewel onze vakbondsactie steunt op individuele engagementen, is ze in essentie fundamenteel collectief.

Het ACV is een vrije en onafhankelijke vakbond die een solidaire maatschappij nastreeft, die democratisch is en duurzaam, ook op de werkplek.

2. DE PRIORITEITEN VOOR ONZE VAKBONDSACTIE



Actie ACV Interim United bij
Greenyard Frozen
Belgium in Westrozebeke
Foto: Stefaan Beel

Een solidaire samenleving waarin iedereen erkend, gerespecteerd en beschermd wordt

Het ACV verdedigt een samenleving waarin iedereen gelijke kansen krijgt en erkend, gerespecteerd en beschermd wordt, in België en elders in de wereld, individueel en collectief. Die samenleving proberen we elke dag concreter te maken. Hieronder lees je hoe.

PRIORITEIT 1

ERKEND EN KWALITEITSVOL WERK, EEN HELE LOOPBAAN LANG

Het beleid van “tot het uiterste bijklussen” moet plaatsmaken voor een inclusief beleid, met kwaliteitsvolle jobs voor zoveel mogelijk mensen, in de private en de overheidssector.

Met werk voor iedereen

- Benutten van het werkgelegenheidspotentieel via duurzame groei.
- Een duurzaam investeringsbeleid voeren met aandacht voor opleiding, onderzoek, ontwikkeling en innovatie.
- Verdelen en herverdelen van arbeid.
- Een actief werkgelegenheidsbeleid voeren dat tewerkstelling garandeert aan alle groepen op de arbeidsmarkt.
- Voorzien in gepaste en kwaliteitsvolle begeleiding voor allé werkzoekenden.
- Aangepast werk afdwingen voor personen in arbeidsongeschiktheid of met een arbeidshandicap.

Een job waarvan je waardig kan leven

- IJveren voor de hervorming van de loonnormwet om de vrijheid van onderhandelen te herstellen.
- Het systeem van automatische loonindexering verdedigen en uitbreiden.
- IJveren voor gelijke kansen en inclusie en bestrijden van discriminatie.
- Opkomen voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het vlak van lonen en toegang tot volledige loopbanen.

Kwaliteitsvolle jobs en loopbanen

- Stabieler, gezondere, aangename en minder zware banen verdedigen.

- Eén volwaardig statuut voorzien voor arbeiders en bedienden.
- Flexi-jobs, studentenjobs, startbanen voor jongeren en platformwerk omzetten in banen met een volwaardig statuut voor de werknemer.
- Een leeftijd- en loopbaanbewust beleid voeren voor jongeren en ouderen.
- Bijdragen tot een beter evenwicht tussen privé- en beroepsleven:
 - door tijdkrediet, eindloopbaanregelingen en thematische verloven te versterken: de uitkeringen moeten worden opgetrokken en periodes van tijdkrediet moeten meetellen bij de berekening van het pensioen;
 - door de arbeidstijd collectief te verminderen en een vijfde week verlof in te voeren.
- Promoten en versterken van preventie en welzijn op het werk en strenger sanctioneren van werkgevers die hieraan verzaken.

PRIORITEIT 2

EEN JOB WAAR IEDEREEN GERESPECTEERD EN BESCHERMD WORDT EN ZEGGENSCHAP HEEFT

- Een volwaardige betrokkenheid en ondersteuning voorzien van de sociale partners bij de beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering op alle niveaus, interprofessioneel, sectoraal, in de onderneming en binnen de overheid.
- Alle werknemers het recht geven om vertegenwoordigd te zijn in het sociaal overleg op ondernemingsniveau, ongeacht de grootte van het bedrijf of het statuut van de werknemers.
- Werken aan de emancipatie van werknemers door ze de middelen en informatie/vorming te geven om hun rechten te doen gelden: afgevaardigden en militanten ondersteunen in hun rol om te informeren, zodat zij op hun beurt de werknemers kunnen begeleiden.
- Het stakingsrecht en het recht op collectieve actie bevorderen en verdedigen.

PRIORITEIT 3

EEN STERKE SOCIALE ZEKERHEID

We verdedigen een solidair en billijk socialezekerheidssysteem dat alle burgers van het land in staat stelt om waardig te leven.

- Met uitkeringen die minstens 10% boven de armoedegrens liggen.
- Waar langdurig zieken op een positieve manier worden gere-integreerd.
- Waar de werkloosheidsuitkeringen niet worden beperkt of verlaagd in de tijd.
- Waar de pensioenen worden hervormd:
 - door meer zekerheid te bieden aan ouderen dankzij:
 - de wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar;
 - de mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan;
 - bijzondere aandacht voor mensen die een zwaar beroep hadden;
 - behoud van verworven rechten in privé en overheid.
 - door de kloof tussen vrouwen en mannen te dichten.
- Waar de pensioenen, sociale en bijstandsuitkeringen mee-evalueren met de lonen.

PRIORITEIT 4

EEN STERKE, HERVERDELLENDE OVERHEID

Het ACV verdedigt een rechtvaardig, herverdelend fiscaal beleid waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Dat vraagt eerlijke bijdragen vanuit vermogen en van bedrijven. Betaalbare en toegankelijke overheidsdienstverlening vormen daarbij een garantie op gelijkheid en sociale cohesie.

Rechtvaardige fiscaliteit

- De fiscaliteit moet werken belonen en promotie vallen voorkomen.
- De breedste schouders moeten de zwaarste lasten dragen. Dat kan door:
 - een gelijke fiscale behandeling tussen arbeidsinkomsten en vermogensinkomsten;
 - een belasting op meerwaarde;
 - een belasting op grote vermogens.
- Een minimumbelasting voor ondernemingen.
- De strijd tegen belastingfraude en -ontduiking in België en Europa moet worden opgevoerd.

Kwaliteitsvolle en toegankelijke overheidsdiensten

- Een breed en betaalbaar netwerk van openbaar vervoer, met uniforme tarieven.
- Kwaliteitsvolle voorzieningen, van kinderopvang en onderwijs tot zorg.
- Het afwijzen van privatisering en commercialisering.
- Met goede arbeidsvoorwaarden voor non-profit- en overheids personeel in collectieve diensten.

PRIORITEIT 5

BEGELEIDING NAAR EEN RECHTVAARDIGE EN DUURZAME TRANSITIE

Het ACV wil een wereld uitbouwen die leefbaar, duurzaam en solidair is met en voor toekomstige generaties, door middel van een rechtvaardige en duurzame transitie naar een klimaatneutrale maatschappij. Dit kan door:

- gegarandeerde beschermingsmaatregelen te voorzien voor werknemers die hun job verliezen;
- duurzame mobiliteit te bevorderen, door middel van kosteloos woon-werkverkeer voor de werknemer en het gebruik van financiële stimuli om te voet of met de fiets te komen;
- collectieve onderhandelingen te voeren op alle niveaus rond ecologische, technologische en industriële transitie;
- mee te werken aan de doelstelling van klimaatneutraliteit tegen 2050 door de progressieve afbouw van het gebruik van fossiele brandstoffen. De overheid moet een grotere rol spelen in de energievoorziening en de marktregulering;
- kwetsbare gezinnen te ondersteunen in hun inspanningen om energie te besparen en een uitgebreid sociaal energietarief te voorzien.

PRIORITEIT 6

EEN EUROPA EN EEN WERELD WAAR IEDEREEN MET WAARDIGHEID EN RESPECT VOOR DE FUNDAMENTELE MENSENRECHTEN KAN WERKEN

Onze sociaaleconomische realiteit maakt integraal deel uit van Europa en de wereld. Wij pleiten voor een Europa dat mensen verenigt en samenbrengt, gebaseerd op solidariteit en sociale vooruitgang en met aandacht voor het perspectief van het globale Zuiden.

- Verdedigen van een sociaal en duurzaam Europa:
 - dat de werknemersrechten beschermt door de uitbouw van de sociale rechten via de sociale pijler en via bestrijding van sociale dumping;
 - waar de budgettaire regels ruimte laten voor investeringen en sociale bescherming.
- Een migratiebeleid voeren dat de fundamentele rechten van alle vluchtelingen, asielzoekers en migranten respecteert.
- De zorgplicht veralgemeend uitbreiden, d.w.z. de plicht van een bedrijf en de keten van aannemers om de mensenrechten te respecteren.

- Verplichten van duurzaamheids- en sociale clausules samen met het naleven van fundamentele arbeidsnormen in handelsakkoorden.
- Verder invoeren en handhaven van de internationale arbeidsnormen en sociale bescherming, niet enkel naar overheden, maar ook naar multinationale ondernemingen.
- Waarmaken van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) in alle beleidsdomeinen en op alle niveaus.
- Invoeren van internationale minima van sociale bescherming en aanpakken van internationale belastingontwijking.



**VOOR HET BEROEP VAN
HUISHOUDHULP IS ER NIET VEEL
RESPECT. WE MOETEN ELKE DAG
VECHTEN VOOR ONZE RECHTEN.**

ROSA MONATA NDUNDU,
ACV-AFGEVAARDIGDE EKOSERVICES

Foto: Guy Puttemans



**EEN RECHTVAARDIGE TRANSITIE
BETEKENT DAT DE NOODZAKELIJKE
KLIMAAT- EN ENERGIETRANSITIE NIET
MAG LEIDEN TOT SOCIALE PROBLEMEN.**

ANTONIO MURILLO CALVO,
ACV-AFGEVAARDIGDE LUMINUS

Foto: Aude Vanlathem

3. INTERNE ORGANISATIE VAN HET ACV



Philippe Hamilton, ACV-militant bij Tupperware wees tijdens de nationale vakbondsmantestatie op 21 september 2022 op de precariteit waarin heel wat werknemers belanden door de energiecrisis. Foto: Tim Dirven

Om met en voor de leden een efficiënte vakbondswerking uit te bouwen, zijn een goede organisatie en goede structuren nodig. Die zijn doorheen de tijd geëvolueerd en zullen zich blijven aanpassen aan de ontwikkeling van de ACV-organisaties en de sociale, economische en politieke context.

Wat de organisatie en de structuren van het ACV karakteriseert is dat ze steunen op twee pijlers: de professionele pijler (werk) en de interprofessionele pijler (woonplaats).

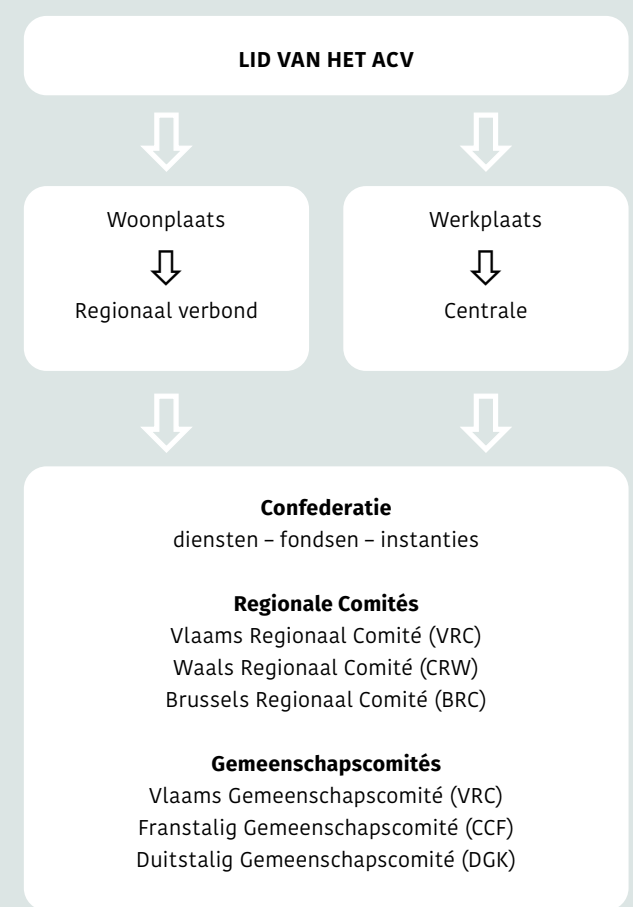
De beleidsinstanties van het ACV werken met een 'getrapte democratie': elk beslissingsniveau kiest zijn vertegenwoordigers voor een hoger niveau. De interprofessionele beleidsinstanties streven naar een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen en een evenredige vertegenwoordiging van alle ACV-leden, wat ook hun leeftijd, statuut of herkomst is.

3.1 DE TWEE PIJLERS VAN DE VAKBONDSACTIE

Het lidmaatschap van een persoon is gebaseerd op twee criteria: zijn werkplek en zijn woonplaats. Het lid is zowel lid van een beroepscentrale (afhankelijk van de sector waarin hij of zij werkt), als van een (regionaal) verbond (afhankelijk van de woonplaats en/of werkplek).

De vakbondsactie binnen de onderneming valt onder de professionele pijler en de vakbondsactie op regionaal niveau valt onder de interprofessionele pijler. Je kunt militant zijn in je onderneming en/of tegelijk op regionaal niveau.

Het werk van de beroepscentrales en (regionale) verbonden wordt ondersteund door de confederatie, die de algemene actie van de beweging bundelt en coördineert. Ze organiseert verschillende diensten om het werk van de beroepscentrales en de verbonden en de algemene actie van het ACV te ondersteunen.



DE INTERPROFESSIONELE PIJLER: DE VERBONDEN

In Vlaanderen / in Brussel / In Wallonië

Bewegingsverbond ACV Brussel / Fédération Mouvement CSC Bruxelles	CSC Brabant wallon CSC Mons - La Louvière
Bewegingsverbond ACV Vlaams-Brabant	CSC Charleroi - Sambre et Meuse
ACV Provincie Antwerpen	CSC Hainaut Occidental
ACV Limburg	CSC Liège - Verviers - Ostbelgien
ACV Oost-Vlaanderen	CSC Luxembourg
ACV West-Vlaanderen	CSC Namur - Dinant

In 2024 telt het ACV 13 verbonden: 5 in Vlaanderen, 1 in Brussel en 7 in Wallonië. Elk verbond organiseert voor zijn regio de dienstverlening aan de leden en staat in voor de uitbouw van de bewegingswerking.

3. INTERNE ORGANISATIE VAN HET ACV

De verbonden coördineren en stimuleren de vakbondswerking voor projecten die het kader van één sector of onderneming overstijgen. Ze vertegenwoordigen de werknemers in de regio waar ze wonen en zetten een bewegingswerking op (thematisch en/of voor doelgroepen), soms in samenwerking met andere organisaties (voor senioren aan Nederlandstalige kant bijvoorbeeld met OKRA). Ze verlenen ook juridische bijstand aan alle leden, organiseren vorming voor afgevaardigden en militanten en innen en beheren de lidmaatschapsbijdragen van de leden.

10 ACV-beroepscentrales

De beroepscentrales onderhandelen voor en vertegenwoordigen de werknemers in de sectoren en ondernemingen.

Op 1 juni 2024 telde het ACV 10 centrales.

	Vertegenwoordigt en verdedigt de belangen van de werknemers uit volgende sectoren
ACV Voeding en Diensten	schoonmaak, voedingsindustrie, horeca, bewakingsdiensten, United Athletes, ...
ACV bouw - industrie & energie	bouw, industrie, energie, chemie, maatwerkbedrijven
ACV-CSC METEA	technologie, metaal, textiel
CNE (Centrale nationale des employés)	bedienden en kaderleden (en in sommige gevallen ook arbeiders) uit alle privésectoren, universiteiten
ACV Puls	
ACV Openbare Diensten	publieke sector
ACV Transcom	zeevaart, luchtvaart, spoorwegen, telecomsector, cultuursector, diamantsector, post, het wegvervoer en de logistiek
COC (Christelijke Onderwijscentrale)	alle onderwijsniveaus en onderwijsnetten in Vlaanderen (behalve het gesubsidieerd basisonderwijs en de universiteiten)
COV (Christelijk Onderwijzersverbond)	het gesubsidieerd Nederlandstalig basisonderwijs
CSC-Enseignement	Onderwijs in Federatie Wallonië-Brussel en de Duitstalige Gemeenschap, uitgezonderd de universiteiten

Voor de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen schakelt de overheid de vakbonden in als uitbetalingsinstelling (UI). De organisatie hiervan door het ACV verschilt van gewest tot gewest.

- In Brussel en Vlaams-Brabant neemt de Alliantie Brussel-Vlaams-Brabant (opgericht 30 november 2019) de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen voor haar rekening.
- In de rest van Vlaanderen betalen de (provinciale) verbonden de werkloosheidsuitkeringen uit.
- In Wallonië werden de activiteiten van de uitbetalingsinstelling gegroepeerd in de 'OP wallon'.

DE PROFESSIONELE PIJLER: DE BEROEPSCENTRALES

In de ondernemingen met vakbondsvertegenwoordiging vindt de professionele basiswerking plaats binnen de onderneming. Elk lid heeft inspraak in zijn of haar vakbondskern (militantenkern). De vakbondskern brengt de verkozen militanten samen van de ondernemingsraad (OR), het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB of CPBW) en de vakbondsafvaardiging (VA) en de andere ondernemingsmilitanten. De vakbondskern organiseert de vakbondsacties en -dienstverlening binnen de onderneming en werkt nauw samen met de vakbondssecretaris (vroeger ook centraal propagandist genoemd) van de beroepscentrale die de onderneming opvolgt.

De tien beroepscentrales verenigen de leden per activiteitensector (metaal, voeding, onderwijs, openbare diensten, enz.) Ze coördineren en stimuleren de vakbondsacties in ondernemings- en sectorkwesties. Ze vertegenwoordigen de werknemers in de paritaire comités, spelen in op de uitdagingen en problemen die zich stellen in de sector, de arbeidsomstandigheden, de economische situatie van de bedrijven en de werkgelegenheid. Ze ondernemen de nodige actie in samenwerking met de vakbondskernen in de ondernemingen.

CONFEDERATIE

De confederatie overkoepelt de beroepscentrales en de interprofessionele verbonden van het ACV. Ze zorgt voor solidariteit tussen alle ACV-leden.

De confederatie:

- coördineert de vakbondswerking van het ACV;
- sluit nationale collectieve arbeidsovereenkomsten voor alle werknemers;
- onderhandelt met de werkgevers en de regering op interprofessioneel niveau;
- vertegenwoordigt alle werknemers op regionaal, nationaal en internationaal niveau;
- beheert de gemeenschappelijke financiën;
- organiseert diensten om het werk van de centrales en verbonden te ondersteunen.
- staat in voor de algemene werking van het ACV en bepaalt hoe het ACV zich politiek opstelt.

De confederatie wordt geleid door het Dagelijks Bestuur, bestaande uit een voorzitter, algemeen secretaris en zeven nationaal secretarissen.

3.2 EEN VAKBOND VAN MENSEN

LEDEN

Een werknemer in België kan zich - het is geen verplichting - aansluiten bij een vakbond. In België zijn er verschillende vakbonden. Je kan dus kiezen bij welke vakbond je je 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 1,5 miljoen leden is het ACV de grootste vakbond. Dan volgen het ABVV en het ACLVB.

Cijfers over het lidmaatschap - inclusief de verdeling per beroepscentrale en (regionaal) verbond - worden jaarlijks gepubliceerd in het administratief verslag van het ACV (dat je kan consulteren op www.hetacv.be).

Het aantal leden op zich zegt niet alles over de sterkte van een vakbond. Daarvoor moet je ook de syndicalisatiegraad in rekening brengen, d.w.z. de verhouding tussen het aantal vakbondsliden en het totale aantal werknemers. Voor België wordt dit percentage geschat op 55% tot 65%, afhankelijk van de berekeningsmethode.



BIJ PICANOL IS VRIJWEL IEDEREEN LID VAN EEN VAKBOND. 85% VAN DE ARBEIDERS IS ACV-LID. ALLES DRAAIT OM PERSOONLIJK CONTACT. WE STEKEN VEEL TIJD IN DIENSTVERLENING OP DE WERKVLOER.

STEEFAAN WILLIAMS,
ACV-AFGEVAARDIGDE PICANOL

Foto: James Arthur

3. INTERNE ORGANISATIE VAN HET ACV

Zes op de tien actieve werknemers in België is lid van een vakbond, één op drie is lid van het ACV. In vergelijking met andere geïndustrialiseerde landen is de syndicalisatiegraad in België zeer hoog. Alleen de Scandinavische landen hebben hogere percentages (70-85%). In de andere landen is de syndicalistiegraad een stuk lager.

De werknemers die aangesloten zijn bij het ACV zijn van alle leeftijden en komen uit alle lagen van de bevolking: arbeiders, bedienden, zelfstandigen zonder personeel, kaderleden, werknemers in overheidsdienst, voltijdse en deeltijdse werknemers, uitzendkrachten, studenten, werkzoekenden, werknemers zonder papieren, gepensioneerden, ... Deze diversiteit vraagt veel aandacht voor de veelheid aan verwachtingen terwijl de coherentie van de beweging gewaarborgd moet blijven. Dit is ook een onmiskenbare troef voor de vakbeweging.

Eerstelijnsdienstverlening voor leden

De ganse dienstverlening van het ACV staat ten dienste van de leden. Als lid kan je in eerste lijn terecht bij het ACV-dienstencentrum in je regio en de rechtskundige diensten voor complexe zaken inzake arbeids- en socialezekerheidsrecht. Als er een vakbondsafvaardiging is in je onderneming kan je ook bij de vakbondsafvaardigden terecht. De vakbondsafvaardiging kan in eerste lijn rekenen op de ondersteuning van de vakbondssecretaris van de ACV-beroepscentrale die de onderneming opvolgt.



ACV-dienstencentrum in Evere.
Foto: Michael De Lausnay

ACV-dienstencentrum

De dienstencentra van het ACV zijn servicepunten die ACV-leden van dienst zijn in de buurt van hun woonplaats. Verschillende diensten worden aangeboden: inschrijving, opening en beheer van een werkloosheidsdossier (volledig, tijdelijk, SWT), basis juridische hulp, nazicht en behandeling van sociale documenten (zoals C4), opvolging van een arbeidsongeval, ... Naast deze fysieke centra kan je als lid ook telefonisch of online via contactformulieren vragen stellen of je e-dossier raadplegen op 'Mijn ACV' op www.hetacv.be

Rechtskundige dienst

De rechtskundige diensten - ook wel dienst arbeidsrecht genoemd - behandelen de meer ingewikkelde gevallen inzake arbeids- en socialezekerheidsrecht, waar noch de vakbondssecretaris die de onderneming opvolgt, noch het ACV-dienstencentrum een oplossing voor kunnen bieden. De rechtskundige diensten leiden ook juridische procedures in bij de rechtbank wanneer er langs informele weg geen vergelijk wordt gevonden met de werkgever. Ze kunnen leden ook verdedigen tegenover andere organismen, zoals de Rijksdienst voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) of de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Vakbondsafvaardiging onderneming

Als er een syndicale vertegenwoordiging is in hun onderneming kunnen ACV-leden ook terecht bij de vakbondsafvaardigden (die samen de vakbondsafvaardiging uitmaken) voor advies of voor persoonlijke ondersteuning in geval van een conflict met hun werkgever. De vakbondsafvaardiging onderhandelt met de werkgever over de arbeidsvoorwaarden op ondernemingsvlak. De vakbondsafvaardiging kan in eerste lijn rekenen op de ondersteuning van de vakbondssecretaris van de ACV-beroepscentrale die de onderneming opvolgt.

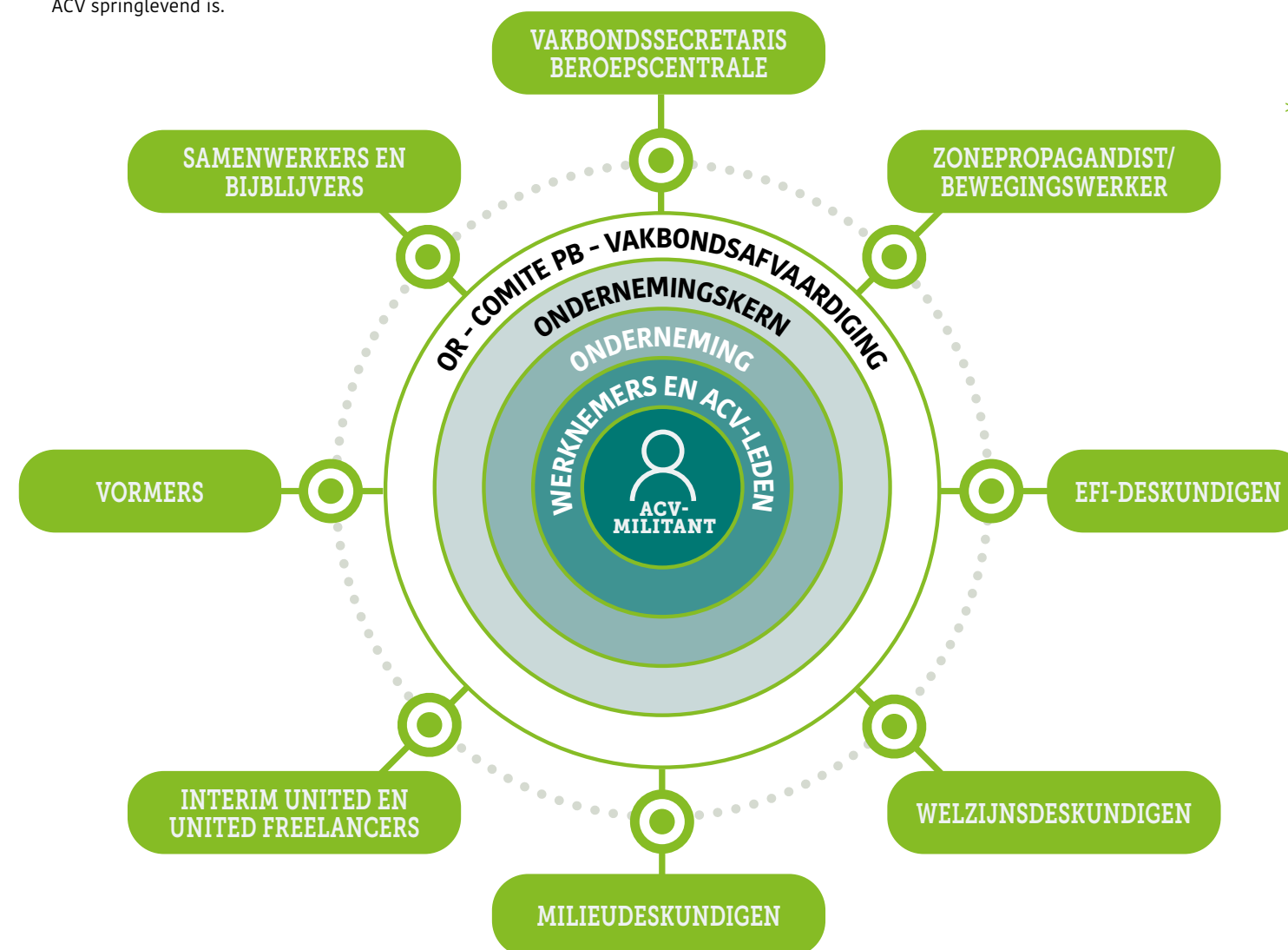
MILITANTEN

Het ACV telt meer dan 70.000 militanten. De meesten daarvan zijn militant in hun onderneming, organisatie, school of overheidsinstelling en betrokken bij de werking van hun beroepscentrale. Anderen zijn bestuurslid in een lokale werking of via hun verbond betrokken bij een interprofessionele specifieke werking (doelgroepen- of themawerking).

Dat de leden vertrouwen hebben in de ACV-militanten bewijzen de resultaten van de sociale verkiezingen van mei 2024. De ACV-militanten kregen 53,32% van de mandaten in de ondernemingsraden en 55,38% van de mandaten in de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk toegewezen. 43,26% van de verkozenen op de ACV-lijsten voor de Comités PB en 41,88% van de verkozenen op de ACV-lijsten voor de ondernemingsraden waren vrouwen. Bij elke sociale verkiezing - en dat was ook deze keer het geval - is er een sterke vernieuwing in het militantenbestand, wat bewijst dat het ACV springlevend is.

Eerstelijnsdienstverlening 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 - een beroep op kan doen op een rijtje. Het blijft bij een vrij algemene beschrijving, die kan verschillen naargelang de regio of de centrale. Daarnaast zijn er nog heel wat andere ondersteunende diensten in de verbonden, beroepscentrales en in de confederatie (het nationaal secretariaat).



Ondernemingskern

De collega-werknemersafgevaardigden en de andere ondernemingsmilitanten zijn vaak de eerste bron van informatie, steun en toeverlaat voor nieuw verkozen militanten. De ondernemingskern brengt de ACV-afgevaardigden en -militanten van de onderneming samen. Ze worden hierin begeleid door de vakbondssecretaris van de beroepscentrale die de onderneming opvolgt.

Het doel van de ondernemingskern is om het vakbondswerk binnen het bedrijf te organiseren en te coördineren, zowel op korte, middellange als lange termijn. Met je ondernemingskern bestudeer je de uitdagingen die zich stellen en de problemen die zich voordoen in de onderneming, je zamelt hiertoe de nodige informatie in, formuleert gezamenlijke voorstellen en organiseert collectieve acties. De ondernemingskern draait om de onderlinge uitwisseling en samenwerking in teamverband. Met je ondernemingskern kan je rekenen op ondersteuning door de diensten van de verbonden en beroepscentrales die we hiervoor opsomden. Je kunt ook rekenen op heel wat informatie- en campagnemateriaal (militantenblad Vakbeweging - www.vakbeweging.be, www.hetacv.be, digitale nieuwsbrieven, brochures en folders, affiches,...).

Vakbondssecretaris beroepscentrale (of centraal propagandist)

De vakbondssecretaris van de beroepscentrale die je onderneming opvolgt is de referentiepersoon voor je ondernemingskern. Alles wat de ondernemingswerking en de sector aanbelangt is zijn of haar terrein. De vakbondssecretaris 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 (rechten en plichten van werkgevers en weknemers, lonen, bonussen, functieclassificatie, werktijden, enz.). Vakbondssecretarissen kunnen terugvallen op de logistieke steun van hun beroepscentrale (terbeschikkingstelling van deskundigen, opvolging van paritaire comités, enz.)

Zonepropagandist/bewegingswerker

De zonepropagandisten/bewegingswerkers (verbonden) coördineren lokaal het bewegingswerk. Zij sturen de plaatselijke afdelingen aan, 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 regio 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 nationale bewegingsploegen.

Efi-deskundigen

Efi-deskundigen helpen werknemersafgevaardigden wijs te raken uit de economische en financiële informatie (efi) die ze krijgen in hun onderneming. Efi-deskundigen kunnen bijdragen tot een goede analyse van en discussie over de jaarlijkse en occasionele informatie en dit mee vertalen in een laagdrempelig en verstaanbaar rapport voor de werknemers.

Welzijnsdeskundigen

De welzijnsdeskundige speelt een essentiële rol in de bevordering van het welzijn (preventie van arbeidsongevallen, aanpak stress en psychosociale problemen, bevordering ergonomie) in de ondernemingen. 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 ondernemingskern en de (voorbereidende) vergaderingen van het Comité PB.

De vormers

Voor het ACV is het van wezenlijk belang dat de militanten die zich engageren voor het ACV zich ondersteund voelen en goed gevormd worden. Er is een heel pakket aan vorming beschikbaar: basisvorming voor nieuwe militanten, voortgezette vorming voor doorwinterde militanten, online vorming met e-learningpakketten en webinars via <https://acvcsc-elearning.be> - www.devormers.be

Samenwerkers

Binnen het ACV zijn Samenwerkers 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 op www.acv-samenwerker.be

Bijblijvers

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 gespecialiseerde 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 op www.acv-bijblijven.be

Milieudeskundigen

Voor ondersteuning bij milieuthema's in het ondernemingsoverleg kunnen militanten in regel terecht bij de beroepscentrale. De vakbondssecretaris 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 milieuhelpdesk@acv-csc.be. Het ACV is in Vlaanderen ook betrokken bij Reset.Vlaanderen, een breed netwerk van middenveldorganisaties die de krachten bundelen om de transitie richting een ecologisch en sociaal rechtvaardig Vlaanderen te versnellen (www.reset.vlaanderen). 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.

Interim United en United Freelancers

Het ACV heeft ook een dienstverlening voor werknemers in specifieke en preciaire statuten. Interim United ondersteunt interimers (www.interimunited.be). United Freelancers komt op voor zelfstandigen zonder personeel en verleent ook dienstverlening aan werknemers die een bijberoep uitoefenen als zelfstandige (www.hetacv.be/united-freelancers).

Doelgroepen- en themawerkingen

Het hoort niet echt thuis in een rijtje met eerstelijnsdiensten, maar weet dat je je als vrijwilliger ook kan engageren in heel wat doelgroepen- en themawerkingen die via de verbonden en centrales worden georganiseerd en vanuit de confederatie worden aangestuurd.

Zo organiseert Jong ACV tal van initiatieven, zijn er werkingen rond gender en gelijk kansen, rond arbeidsmarktwerking en werkzoekenden, rond rechtvaardige fiscaliteit, rond kmo's, worden campagnes opgezet rond sociale zekerheid, migratie, discriminatie en armoede, ...

3.3 HOE WORDT HET ACV GEFINANCIERD?

LIDMAATSCHAPSBIJDRAGEN

De belangrijkste inkomstenbron van het ACV zijn de lidmaatschapsbijdragen van 1,5 miljoen leden. De leden van het ACV betalen allemaal een lidmaatschapsbijdrage, met uitzondering van studenten en werkzoekenden jonger dan 25 voor wie het lidmaatschap gratis is.

Welke lidmaatschapsbijdrage je moet betalen vind je op <https://www.hetacv.be/lidmaatschap/bijdragen-en-premies>. De bijdrage verschilt naargelang het profiel van het lid:

- arbeidssituatie: voltijds werkend, deeltijds werkend, werkzoekend, in SWT, in ziekteverlof, et cetera;
- statuut en/of activiteitssector: arbeider, bediende, overheidspersoneel, et cetera;
- leeftijd: ACV-Enter is een gratis lidmaatschap voor studenten en andere jongeren zonder inkomen; ACV Go is een lidmaatschap bedoeld voor -25-jarige werknemers: gedurende één jaar kunnen ze gebruik maken van alle ACV-dienstverlening aan een verminderd tarief.

ACV-dienstverlening op de site van Van Hool in de nasleep van het faillissement van Van Hool.
Foto: Maarten De Bouw



HOE WORDT HET LIDGELD GEÏND?

De inning van de lidgelden wordt nationaal gecoördineerd. Uitzondering hierop zijn een deel van het onderwijzend personeel en een aantal leden uit de openbare diensten die hun bijdrage rechtstreeks overmaken aan hun beroepscentrale. Iedereen kan zich online lid maken van het ACV (www.hetacv.be/lid-worden) of in een dienstencentrum dichtbij zijn woonplaats. De bijdragen worden verdeeld via afgesproken verdeelsleutels over het regionaal verbond, de beroepscentrale, de confederatie en de centrale weerstandskas.

ANDERE FINANCIERINGSBRONNEN VAN HET ACV

Voor syndicale activiteiten

- Het ACV krijgt voor welbepaalde vakbondsactiviteiten *subsidies* van de overheid, zoals voor de permanente vorming van zijn militanten of voor internationale samenwerking. Maar die subsidies zijn zeer beperkt. Bewust, want het ACV wil zich zo onafhankelijk mogelijk kunnen opstellen tegenover de overheid. De controle op de aanwending van die middelen gebeurt zowel door bedrijfsrevisoren als door de overheid zelf.
- Het ACV krijgt *presentiegelden (zitpenningen)* voor ACV-medewerkers omdat ze zetelen in allerlei raden van bestuur en paritaire overlegorganen. De statuten van het ACV verplichten het ACV-personeel om die zitpenningen door te storten aan het ACV.

Voor zijn opdrachten als uitbetalingsinstelling

Het ACV is ook uitbetalingsinstelling voor de werkloosheid (erkend bij ministerieel besluit van 15 oktober 1947). Als uitbetalingsinstelling ontvangt het ACV, via een aparte boekhouding, een administratieve vergoeding die bedoeld is om de kosten te dekken voor de uitvoering van deze taak.

Die administratieve vergoeding wordt berekend op basis van een formule die in 1992 door de regering is vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met verschillende factoren, waaronder het aantal uitbetaalde vergoedingen en de gemiddelde loonontwikkeling in vergelijkbare sectoren. De afgelopen jaren hebben de opeenvolgende regeringen de administratieve vergoeding verlaagd. Deze dekt niet langer volledig de kosten van het functioneren als uitbetalingsinstelling. Als het ACV deze deficitaire activiteit blijft opnemen, dan is dit omdat het ACV vindt dat een vakbond niet alleen werknemers moet vertegenwoordigen die een baan hebben, maar ook degenen die geen baan hebben. Het ACV wil aan zijn leden die met werkloosheid geconfronteerd worden diensten aanbieden in hun onmiddellijke omgeving (in of nabij hun gemeente of op de werkplaats, bijvoorbeeld in geval van tijdelijke werkloosheid) met experts die hen kunnen bijstaan. Dat maakt deel uit van de fundamentele diensten die het ACV zijn leden wil aanbieden.

WAARVOOR WORDT HET LIDGELD GEBRUIKT?

Algemeen

Om zijn leden zowel individueel als collectief te verdedigen en te ondersteunen, heeft het ACV personeel in dienst. Een groot deel van de lidmaatschapsbijdragen gaat naar de lonen van deze medewerkers. Daarnaast worden de lidmaatschapsbijdragen ook aangewend voor het beheer van de gebouwen waarin zij werken, de IT-diensten, de communicatie met de leden, de organisatie van acties, opleidingen en congressen.

Ondersteuning van leden

Wie lidgeld betaalt, heeft recht op vakbondsondersteuning door het ACV. Deze bijstand wordt verzekerd door de eerstelijnsdiensten zowel wat de werkloosheidsreglementering als het arbeidsrecht betreft en verloopt via de dienstencentra, via de syndicale werking in de ondernemingen en via de secretarissen van de beroepscentrale die de ondernemingswerking opvolgen. Als vakbondslid kan je ook rekenen op specifieke dienstverlening (bijvoorbeeld interimers kunnen een beroep doen op Interim United). De vakbondsbijdrage geeft ook recht op juridische bijstand en op een stakingsvergoeding wanneer je als lid deelneemt aan een erkende staking.

Informatie

Om goed geïnformeerd te zijn, krijgt elk lid een ledenblad. De Nederlandstalige leden van de arbeiderscentrales krijgen *Visie* en de Franstalige leden van de arbeiderscentrales *l'Info*, leden van CNE-GNC *Le droit de l'employé*, de Nederlandstalige leden van ACV Openbare Diensten *NT Magazine* en de Franstalige leden *L'ère nouvelle*, Nederlandstalige leden van ACV-Transcom *tika*, COV-leden *Basis*, COC-leden *Brandpunt*, leden van CSC-Enseignement *CSC-Educ*. ACV Puls doekte zijn ledenblad Puls Magazine op en kiest voor andere communicatiekanalen naar zijn leden. Nederlandstalige ACV-militanten krijgen *Vakbeweging* (www.vakbeweging.be) en Franstalige *Syndicaliste* (www.syndicaliste.be). Daarnaast stelt het ACV nog tal van andere informatiebronnen ter beschikking van zijn leden en militanten: brochures, de websites www.hetacv.be en www.lacsc.be, digitale nieuwsbrieven, webinars, sociale media, ...

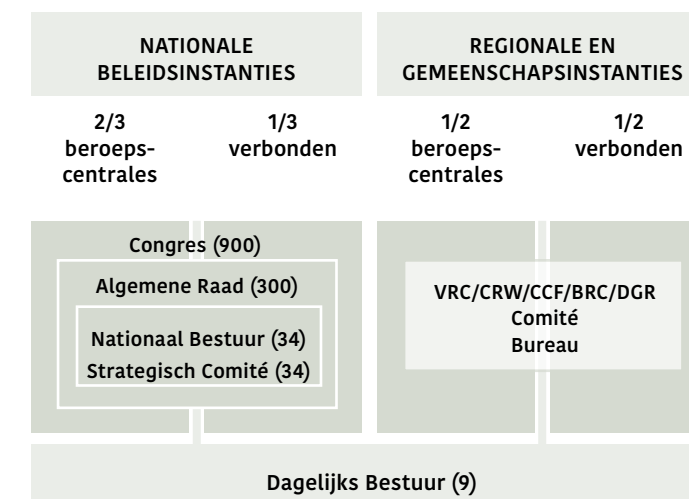
Centrale Weerstandskas

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

Wanneer in een onderneming wordt besloten om te staken (daartoe zijn twee derde van de stemmen op een algemene vergadering van de werknemers vereist), dan 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 staking erkent, doet ze een aanvraag tot stakingsvergoeding bij de confederatie van het ACV. De nodige fondsen worden gedeblokkeerd en de CWK betaalt aan de stakers een stakingsvergoeding uit.

3.4 BELEIDSORGANEN

Het ACV is een democratische organisatie. Militanten hebben inspraak op alle beleidsniveaus. Maar het is onmogelijk om iedereen elke dag te raadplegen. Daarom wordt gewerkt met een systeem van 'getrapte democratie', met verschillende beleidsniveaus, van lokaal tot nationaal niveau. Elke instantie kiest zijn vertegenwoordigers voor een hoger niveau.



Dagelijks Bestuur ACV (juni 2024) met van links naar rechts: Koen Meesters, Ann Van Laer, Marc Becker, Ann Vermorgen (voorzitter), Stijn Gryp, Marie-Hélène Ska (algemeen secretaris), Bart Vannetelbosch, Anne Léonard en Annemie Plessers
Foto: Michael De Lausnay

NATIONALE BELEIDSINSTANTIES

Elke beroepscentrale en provinciaal/gewestelijk verbond beschikt over eigen bestuursorganen, elk met hun eigen structuur. Hoewel hun namen soms verschillen, komen hun samenstelling en bevoegdheden redelijk overeen met die van de hieronder beschreven structuren, die van de confederatie zijn. In de nationale organen van de confederatie zijn de mandaten als volgt verdeeld: 2/3 verdeeld voor de beroepscentrales en 1/3 voor de verbonden. De leden van het Dagelijks Bestuur van het ACV hebben geen stemrecht.

Congres

Het nationaal ACV-Congres wordt in principe om de vier jaar georganiseerd. Het Congres bepaalt het algemeen federaal programma van het ACV. Het Congres is het hoogste gezagsorgaan in het ACV (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) (300 vertegenwoordigers).

Nationaal Bestuur

In overeenstemming met de richtlijnen van het Congres en de Algemene Raad bepaalt het Nationaal Bestuur de standpunten en de strategie met betrekking tot de federale, Europese en internationale vakbondsactualiteit. Het komt doorgaans twee keer per maand bijeen en elke keer wanneer het dat nodig acht. Het Nationaal Bestuur is samengesteld uit vertegenwoordigers van de beroepscentrales, de provinciale verbonden – die de (regionale) verbonden vertegenwoordigen van de provincie –, de regionale comités en het Dagelijks Bestuur van de confederatie (34 vertegenwoordigers).

Strategisch Comité

Het Strategisch Comité is het orgaan dat verantwoordelijk is voor de interne beheersaspecten van het ACV. In overeenstemming met de richtlijnen van het Congres en de Algemene Raad neemt het Strategisch Comité strategische beslissingen met betrekking tot de acties die het ACV onderneemt voor de verdediging van de collectieve en individuele belangen van de werknemers. Het bepaalt ook de hoofdlijnen voor het personeelsbeleid, IT en financiën. (34 vertegenwoordigers)

Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur heeft als hoofdtaak de uitvoering van het algemeen management van het ACV in overeenstemming met de beslissingen van de bestuursorganen. Het leidt ook het nationaal secretariaat. Het Dagelijks Bestuur bestaat uit de voorzitter van het ACV, de algemeen secretaris van het ACV en zeven nationaal secretarissen.

REGIONALE EN GEMEENSCHAPSINSTANTIES

Regionale Comités

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. Er zijn drie regionale comités (voor Vlaanderen (VRC of Vlaams ACV), voor Wallonië (CRW of CSC wallonne) en voor Brussel (BRC of Brussels ACV)). 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.

Gemeenschapscomités

De gemeenschapscomités hebben de bevoegdheid om standpunten en beslissingen (in) te nemen ten aanzien van de beleidsaangelegenheden die aan de Gemeenschappen zijn toevertrouwd evenals ten aanzien van de regionale aspecten van het nationale beleid.

Het *Vlaams Gemeenschapscomité* is samengesteld uit de leden van het Vlaams Regionaal Comité (VRC), aangevuld met een aantal Vlaamse afgevaardigden van het Brussels Regionaal Comité evenredig met het aantal Vlaams leden in Brussel 19. In de praktijk behandelt het VRC eveneens de gemeenschapsbevoegdheden.

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-Verviers-Ostbelgien, is samengesteld volgens de bepalingen van de statuten van dat verbond.

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 de Vlaamse verbonden en 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 dossiers.

Het Bureau is de instantie die het dagelijks beleid waarneemt. Er zijn ook een aantal vaste en ad hoc-werkgroepen. Om tot bredere standpuntbepaling te komen organiseert het VRC 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 tal van instellingen en instanties. Zo is het VRC een onderdeel van beweging.net en daarnaast is het VRC ook vertegenwoordigd in allerlei Vlaamse en subregionale instellingen, zoals de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

Brussels Regionaal Comité (BRC)

Het Brussels Regionaal Comité (BRC), ook wel Brussels ACV genoemd, is bevoegd voor Brusselse regionale aangelegenheden, inclusief die welke onder de communautaire commissies van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vallen of die een grote impact hebben op Brussel. Het gaat om werkgelegenheid, opleiding, sociaal beleid, gezondheidszorg, milieu, mobiliteit, huisvesting, ...

Het BRC bestaat uit twee bestuursniveaus: het Comité (72 leden) en het Bureau (14 leden). In het Comité zetelen ACV-militanten en -medewerkers van de beroepscentrales en het Brussels bewegingsverbond. Zij bepalen de grote lijnen van de standpunten die het BRC inneemt over Brusselse regionale aangelegenheden. Het Bureau van het BRC spreekt zich uit over de actualiteit en geeft invulling aan het mandaat dat ACV-vertegenwoordigers opnemen in de gewestelijke Brusselse (advies)instellingen (Brupartners, Actiris, Bruxelles-Formation, Iriscare,...).

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



Het laatste congres van het Vlaams ACV (VRC) vond plaats op 7 en 8 september in het ICC in Gent. Thema waren de uitdagingen rond wonen en de impact ervan op ons leven en ons werk. Foto: James Arthur

4. HET ACV BINNEN BEWEGING.NET



Het ACV, beweging.net en een netwerk van sociale organisaties voerden op 24 januari 2022 actie voor sociale bescherming voor iedereen.
Foto: Michael De Lausnay

Het ACV is lid van beweging.net, het open netwerk van christelijke en sociale organisaties. Naast het ACV vormen nog 10 andere partnerorganisaties en 5 geassocieerde partners de fundamenten van het open netwerk beweging.net. In Franstalig en Duitstalig België is het ACV één van de stichtende leden van de Mouvement ouvrier chrétien (MOC), samen met la Mutualité chrétienne, Vie féminine, Les Equipes populaires en de Joc (Jeunesse organisée combative). Peter Wouters, voorzitter beweging.net, legt uit hoe beweging.net tewerk gaat.

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 dingen proberen te veranderen zodat iedereen goed kan leven. Met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren. De kernopdrachten van beweging.net zijn mensen en organisaties een stem geven en hen verbinden en verenigen tot een sterk open netwerk, wegen op het beleid en dienstverlening aanbieden. Een woordje uitleg bij die kernopdrachten.

Het vermogen om mensen en organisaties een stem te geven

Beweging.net wil mensen en organisaties een stem geven. Vanuit onze geschiedenis als christelijk geïnspireerde arbeidersbeweging gingen en gaan we als organisatie steeds weer op zoek naar manieren om mensen te betrekken bij het maatschappelijke debat. Zo bouwen we aan het verbeteren van hun eigen werkomstandigheden, gezondheid, cultuur, inspraak,...

Daarom gaat beweging.net steeds weer op zoek naar mogelijkheden om meer stemmen te laten klinken in het maatschappelijke debat. We maken hierbij gebruik van de gekende kanalen, maar zoeken ook naar vernieuwing en verbetering. Op die manier weten we dat iedereen zijn stem kan laten horen in deze superdiverse maatschappij.

Een gekende weg om maatschappelijk het verschil te maken is ons democratisch systeem. We kiezen ervoor om als beweging maximaal deze weg te bewandelen en te versterken. Daarom zetten we al decennia in op het versterken, vormen en vinden van mensen die zich politiek willen engageren. Uit onze maatschappelijke analyse blijkt dat dit democratisch systeem vandaag onder druk staat.

Het zal dan ook belangrijk zijn om mensen te enthousiasmeren en te sensibiliseren over het belang en de impact van een politiek engagement. Als beweging.net geloven we en investeren we sterk in het fundament van een representatieve en participatieve democratie. We zien deze als een instrument om te werken aan positieve maatschappelijke verandering.

‘Politiek’ gaat voor ons breder en verder dan enkel verkozen politici. We stimuleren organisaties, mensen en politici om zich maatschappelijk te engageren binnen structuren, besturen, adviesraden en organisaties. Dankzij een netwerk van gelijk geïnspireerden willen wij het verschil maken via de wegen die daarvoor werden gecreëerd.

Verbinden en verenigen tot een sterk netwerk

Beweging.net is ontstaan vanuit de idee en het geloof dat we samen maatschappelijk meer kunnen realiseren dan alleen. Het verenigen en verbinden van mensen en organisaties om werk te maken van een gedeelde missie is dan ook een expliciete opdracht en sterkte van ons netwerk.

Op die manier brengen we inzichten samen, werken we nieuwe ideeën uit en zoeken we draagvlak. Waar relevant steken we ook zelf de handen uit de mouwen en geven we projecten concreet mee vorm. beweging.netters zijn maatschappijmakers. Ze willen samen initiatieven nemen en sociaal ondernemen en zoeken daarvoor de juiste allianties.

Experimenteren met en aanreiken van daadkrachtige antwoorden

Ons netwerk heeft een sterke geschiedenis in het genereren van daadkrachtige antwoorden op maatschappelijke kwesties. Dit doen we niet alleen in onze dossiers en standpunten. We brengen onze dromen ook in de praktijk. Zo nemen we zelf initiatief in het creëren van instellingen en organisaties die een positief verschil kunnen maken. En geven we mensen zelf de tools in handen om maatschappelijk het verschil te maken.



Dankzij de vrijwilligers van de Fietsbieb - een project van beweging.net - kan je een betaalbare kinderfiets op maat lenen in één van de meer dan 100 uitleenpunten. Eén van de vele initiatieven waarbij beweging.net betrokken is.

Foto: Tom Vermeylen

ACV en politiek

Het ACV heeft geen enkele structurele band met een politieke partij. Als ja 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 van een uitvoerend politiek mandaat en werknemer zijn van het ACV.

Het ACV stelt zich dus onafhankelijk op ten aanzien van de politiek, maar heeft wel in functie van concrete dossiers regelmatig contact met politici. Structureel is er overleg met politieke partijen via beweging.net. Tot in 2021 onderhield beweging.net een exclusieve samenwerking met cd&v. Sinds 2021 is er ook een systematische samenwerking ontstaan met Vooruit en Groen. Beweging.net wil zo een 'meer verbindende rol' opnemen binnen het politieke veld. "We willen diverse partijen en personen inspireren en ondersteunen wanneer die nauw aanleunen bij ons gedachtegoed en onze standpunten, werking en maatschappijvisie", zegt Peter Wouters, voorzitter van beweging.net.

De samenleving evolueert snel en sociale organisaties worden telkens opnieuw geconfronteerd met nieuwe sociale uitdagingen, die nieuwe rechtvaardige antwoorden vragen. Die sociale inslag willen we breed verspreiden, o.m. door het vormen van mensen, het sterk communiceren en bekendmaken van voorstellen en het samenwerken met politici om de voorstellen ook politiek te vertalen en te helpen realiseren.

Beweging.net vertrouwt haar maatschappijproject en voorstellen in de eerste plaats toe aan de verbonden politici waarmee wordt samengewerkt. Zij engageren zich om de bewegingsvisie politiek vorm te 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

Beweging.net biedt ook advies- en dienstverlening aan binnen het netwerk, maar ook breder. Beweging.net wil via Procura non-profitorganisaties ondersteunen bij allerhande thema's, van zingeving tot management-vraagstukken. 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. Via ProNet wordt ook een verzekeringsportefeuille op maat van vzw's aangeboden.

Wie maakt deel uit van beweging.net?

Partnerorganisaties

De tien partnerorganisaties naast het 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 vijf geassocieerde partners van beweging.net zijn:



Vormingsorganisatie **Groep Intro** // Vormingsorganisatie **Arktos** // Armoedebestrijdingsorganisatie **Welzijnszorg** // Vredesorganisatie **Pax Christi** // Kinderopvangdienst **Felies**

Meer informatie: www.beweging.net



WIJ BRENGEN HET NETWERK BIJEEN OM SAMEN TE ZOEKEN NAAR RECHTVAARDIGE OPLOSSINGEN VOOR MAATSCHAPPELIJKE UITDAGINGEN.

PETER WOUTERS
VOORZITTER BEWEGING.NET

Foto: Bart Dewaele



5. HET ACV EUROPEES EN INTERNATIONAAL



Op 24 april 2013 stortte het fabriekscomplex Rana Plaza in Bangladesh in. 1.134 kledingarbeiders kwamen om het leven. Het ACV en WSM grijpen elk jaar de verjaardag van Rana Plaza aan om te wijzen op de blijvende schendingen van mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen in de toeleveringsketens van bedrijven.
Foto: Kristof Vadino

Internationale solidariteit is voor het ACV een essentieel deel van het vakbondswerk. De verdediging van de belangen van de werknemers in België is niet los te zien van de verdediging van de belangen van werknemers elders in Europa en in de wereld. Onze jobs en ons werk hangen al lang niet meer alleen af van de toestand van de Belgische economie, want onze bedrijven werken en concurreren binnen de contouren van de Europese eenheidsmarkt en meer en meer binnen een wereldmarkt. Daarom zet het ACV in op de internationalisering van rechten van werknemers en wereldwijde regels voor sociale rechtvaardigheid en voor waardig werk. We werken daarvoor in Europa en wereldwijd samen met pluralistische, representatieve, democratische en onafhankelijke vakbonden aangesloten bij het Europees Vakverbond en het Internationaal Vakverbond.

5.1 ACV EN SAMENWERKING OP EUROPEES NIVEAU

EUROPEES VAKVERBOND

Het ACV is lid van het Europees Vakverbond (EVV) – internationaal vooral gekend onder zijn Engelstalige en Franstalige naam en afkorting European Trade Union Confederation (ETUC) en la Confédération européenne de syndicats (CES). Het EVV werd opgericht in 1973, met als doel de werknemers te verenigen op het Europese niveau. Het EVV groepeerde 93 vakbondsconfederaties uit 41 landen en 10 Europese (sectorale) vakbondsconfederaties. Het EVV heeft zijn hoofdzetel in Brussel. Het praat met één stem namens de Europese werknemers en wil wegen op de Europese besluitvorming.

Het EVV zet zich in voor een sterk Europa en een Europa van sociale rechten dat een rechtvaardige en billijke wereldorde bevordert. Het EVV streeft naar een nieuw sociaal contract voor een rechtvaardig en sociaal Europa, gekenmerkt door een versterkte democratie zowel in de samenleving als op de werkplek, de creatie van kwalitatieve banen, hogere fatsoenlijke lonen, sociale bescherming voor iedereen, sterke openbare diensten, evenals rechtvaardige en sociale digitale en ecologische transitie.

Het EVV zette een aantal structuren op om de belangen van specifieke werknemersgroepen te behartigen. Zo zijn er interregionale vakbondsraden (interregional trade union councils – IRTUC's) die vakbonden verenigen uit aangrenzende lidstaten en opkomen voor de belangen van de werknemers uit een grensstreek. De verbonden van het ACV zijn betrokken in verschillende IRTUC's en werken samen met Franse, Nederlandse, Duitse en Luxemburgse vakbonden naargelang de regio.

De werknemers en vakbonden hebben 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 (EESC) (meer over het EESC op blz. 43).
www.etuc.org

Actieprogramma EVV

Op zijn 15de statutair congres in Berlijn in 2023 nam het EVV een manifest aan (Berlin Manifesto) en een actieprogramma voor 2023-2027, onder het motto 'Together for a fair deal for workers'. Een 'call to action' aan vakbondsafgevaardigden en andere progressieven om er op toe te zien dat werknemers hun deel van de koek krijgen. Het manifest en het actieprogramma lees je op www.etuc.org

ETUI

ETUI (The European Trade Union Institute) is het onafhankelijk onderzoeks- en vormingscentrum van het EVV. ETUI is een belangrijk instrument in de syndicale actie op Europees niveau, omdat het heel wat expertise verwierf door allianties met academische netwerken en experts en die inzet ten dienste van de belangen van werknemers en de versterking van de sociale dimensie van de Europese Unie.
www.etui.org

OSE

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

Solidaire samenwerking met vakbondspartners uit Oost- en Centraal Europa

Het ACV zet sterk in op samenwerking en uitwisseling met vakbonden uit Oost- en Centraal-Europa, om de uitbouw van sterke sociale modellen en een sterke sociale dialoog te bevorderen in deze regio's. Het doel is om de kloof op het vlak van lonen en sociale zekerheid tussen West- en Oost-Europa te verkleinen om sociale dumping te voorkomen. Samen met het EVV organiseert het ACV seminars met Oost-Europese vakbonden, over de rol van vakbonden in de rechtvaardige (klimaat)transitie, over sociale dialoog en sociale modellen in Europa, ... en met vakbonden uit kandidaat-EU-landen over hun rol in het EU-toetredingsproces en om hun toegang tot de EU-instanties te faciliteren.

Opvolging handelsakkoorden EU

Het ACV blijft zich inzetten voor een rechtvaardig en duurzaam handelsbeleid dat arbeidsrechten, mensenrechten en milieunormen beschermt. In 2022-2024 ging de aandacht naar de opvolging van de handelsakkoorden van de EU met andere landen en/of handelsblokken. Het ACV hekelt met name het akkoord van de EU met Mercosur (een vrijhandelszone die verschillende Zuid-Amerikaanse landen omvat) omdat het ontbreekt aan bindende en sanctioneerbare clausules voor de naleving van arbeidsrechten, mensenrechten en milieunormen.

5.2 ACV EN SAMENWERKING OP WERELDNIVEAU

INTERNATIONAAL VAKVERBOND

Het ACV is lid van het Internationaal Vakverbond (IVV) -- internationaal vooral gekend onder zijn Engelstalige en Franstalige naam en afkorting International Trade Union Confederation (ITUC) en la Confédération syndicale internationale (CSI). Opgericht in 2006 is het de grootste sociale beweging in de wereld met 340 organisaties uit 169 landen en 207 miljoen leden. Het IVV heeft zijn hoofdzetel in Brussel. Het IVV is vertegenwoordigd in de verschillende continenten door zijn regionale organisaties en werkt nauw samen met de Global Unions Federations die verantwoordelijk zijn voor de vakbondswerking in de sectoren. De algemeen secretaris van het Internationaal Vakverbond is de Belg Luc Triangle, die zijn vakbondscarrière begon in het ACV.

Het Internationaal Vakverbond ijvert voor wereldwijde sociale rechtvaardigheid en schuift een Nieuw Sociaal Contract naar voor, met 6 pijlers:

- Jobs.** Eis voor volledige tewerkstelling moet centraal staan in sociaaleconomisch beleid, nationaal en internationaal. Een grote investering is nodig voor de formalisering van de informele economie – in sommige continenten zoals Afrika het merendeel van de jobs – met rechten en sociale bescherming. Prioriteit moet gaan naar klimaatvriendelijke jobs in de groene economie, én in de publieke zorg en gezondheidsvoorzieningen.
- Eerlijke lonen en inkomens.** Het deel van het globale inkomen dat naar arbeid gaat, gaat er al jaren op achteruit ten voordele van inkomen uit kapitaal. Werknemers verdienen beter, met betere minimumlonen en met collectieve onderhandelingen en sociale dialoog die de beste garanties zijn voor een beter inkomen voor werknemers. Globaal gaat het aandeel van werknemers die gedekt worden door collectieve onderhandelingen er echter op achteruit.
- Rechten.** Elk jaar publiceert het IVV zijn Global Rights Index (www.ituc-csi.org/global-rights-index), een rapport over de schending van vakbondsrechten in de wereld. Volgens dit rapport was er de voorbije jaren een globale achteruitgang que mensen- en arbeidsrechten. 63% van de werknemers woont in een land met weinig of geen rechtstoegang in geval van schending van arbeidsrechten. 26 miljoen werknemers zijn slachtoffer van dwangarbeid en er zijn wereldwijd naar schatting nog 160 miljoen kindarbeiders. Het IVV wil een belangrijkere rol voor de Internationale Arbeidsorganisatie.
- Sociale bescherming.** Driekwart van de wereldbevolking heeft geen toegang tot sociale bescherming. Het IVV eist de wereldwijde toepassing van het recht op sociale bescherming, zoals gegarandeerd door internationale verdragen en Internationale arbeidsconventies. Met een Globaal Sociaal Beschermingsfonds voor financiering van sociale bescherming in de minst ontwikkelde landen en een groter deel van ontwikkelingssamenwerking voor sociale bescherming.
- Gelijkheid.** Gendergelijkheid is nog steeds verre van realiteit, met een loonkloof van meer dan 20% ten nadele van vrouwen en een nog hogere inkomens- en vermogenskloof. De aanpak hiervan moet een beleidsprioriteit zijn. Er moet ook meer ingezet worden op rechten van migranten, met een wereldwijd toenemende incidentie van racisme en xenofobie. En tegen discriminatie van de LGBTQI+-gemeenschap.
- Inclusie.** Het huidige globaal economisch model slaagt er niet in om welvaart en welzijn voor allen te scheppen, maar laat integendeel velen aan de zijkant achter. Het IVV schaaft zich volop achter de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling, waarin 17 ontwikkelingsdoelen worden vooropgesteld. Waardig werk is de motor van duurzame ontwikkeling.

IVV-campagne voor democratie

De democratie staat zwaar onder druk, zowel in de samenleving als op het werk. Het IVV voert momenteel de campagne #ForDemocracy.

Ituc-csi.org/fordemocracy

www.ituc-csi.org

GLOBAL UNIONS

Global Unions is het partnerschap tussen het Internationaal Vakverbond, de Global Unions Federations en de TUAC (de adviescommissie van de vakbonden bij de OESO). De Global Union Federations zijn wat de beroepscentrales in het ACV zijn, maar dan op internationaal niveau. Zo is ACV-CSC METEA bijvoorbeeld lid van IndustriALL Global Union en ACV-Transcom van de International Transport Workers' Federation (ITF).

www.global-unions.org

SAMENWERKING MET WSM

Het ACV ijvert samen met ABVV en ACLVB en de Belgische Noord-Zuid-beweging en hun koepels 11.11.11 en CNCD voor sociale rechtvaardigheid in de wereld en solidariteit met de werknemers en volkeren in het globale Zuiden. Een geprivilegieerde plaats in de samenwerking met het sociale middenveld en ngo's is voorbehouden voor samenwerking met WSM (We Social Movements), de ngo van de christelijke werknemersbeweging voor Noord-Zuid-samenwerking. WSM werkt samen met 100 organisaties in 20 landen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika, niet alleen vakbonden, maar ook mutualiteiten, microkredietinstellingen, vrouwen-, jongeren- en ouderenorganisaties voor het bevorderen van waardig werk en sociale bescherming. WSM zet ook sterk in op de ondersteuning van een thematisch netwerk voor sociale bescherming Insp!re, op nationaal, continentaal en internationaal vlak. www.wsm.be

SAMENWERKING MET VAKBONDSPARTNERS UIT HET ZUIDEN VIA ACV-CSC-INTERNATIONAL

Sinds 2003 zijn de Belgische vakbonden erkend als actoren voor ontwikkelingssamenwerking. Het ACV en zijn internationale stichting ACV-CSC International hebben een internationaal syndicaal ontwikkelingsprogramma uitgebouwd met vakbondspartners uit het Zuiden. Met dit programma werkt het ACV aan de capaciteitsopbouw van vakbonden in het Zuiden, zodat ze beter gewapend zijn in de collectieve onderhandelingen en sociale dialoog met werkgevers en overheden. Er wordt ook geïnvesteerd in hun interne organisatie-uitbouw en diensten aan leden, in de organisatie van werknemers op hun werkplek en in politiek werk t.a.v. de overheid voor een betere wettelijke bescherming van werknemersrechten. Het programma wil ook bijdragen tot een sterkere inkomenszekerheid, de inperking van gendergerelateerd geweld en discriminatie op het werk en de vermindering van de ecologische voetafdruk van bedrijven. Via het 5-jarenprogramma 2022-2026 werkt het ACV samen met vakbondspartners uit drie continenten:

- in Azië met KSBSI in Indonesië, CLC in Cambodja en KMU in de Filipijnen;
- in Afrika met CSC Congo in de Democratische Republiek Congo, Dignité in Ivoorkust en CNT in Niger;
- en in Latijns-Amerika met UGT in Brazilië, CASC in de Dominicaanse Republiek en CSP en CTH in Haïti.



OVERAL TER WERELD ZIEN WE AANVALLEN OP DE RECHTEN VAN WERKNEMERS EN VAKBONDEN. HIERTEGEN ACTIEVOEREN IS EEN MUST.

LUC TRIANGLE, SECRETARIS-GENERAAL INTERNATIONAAL VAKVERBOND

Foto: Guy Puttemans



6. HET ACV IN SOCIAAL OVERLEG IN BELGIË



Op ondernemingsvlak is er in de privésector - afhankelijk van de grootte van de onderneming - overleg in het Comité PB, de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging. Foto van sociaal overleg bij Familiehulp. Foto: Michael De Lausnay

België heeft een zeer uitgebreid systeem van sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers. De georganiseerde kracht van de in vakbonden verenigde werknemers was nodig om de werkgevers, zowel in de private als in de publieke sector, te dwingen tot onderhandelingen over de eisen van de werknemers en om de erkenning van het bestaan en de representativiteit van de vakbonden af te dwingen.

6.1 IN DE PRIVESECTOR

	Sociaal	Economisch	Welzijn
Nationaal			
ACV, ABVV en ACLVB (als vertegenwoordigers van de werknemers) en VBO, UNIZO, UCM, Boerenbond, FWA en UNISOC (als vertegenwoordigers van de werkgevers)	Nationale Arbeidsraad (NAR)	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)	Hoge Raad voor Preventie en Welzijn op het werk
Sectoraal			
Centrales vakbonden en beroepsfederaties werkgeversorganisaties	Paritair Comité (PC)	Bijzondere raadgevende commissies CRB	Paritair Comité (PC)
In de ondernemingen			
Vakbonden en werkgeversdelegatie van de onderneming	Ondernemingsraad en Vakbondsafvaardiging	Ondernemingsraad en Vakbondsafvaardiging	Comité PB

OVERLEG IN DE ONDERNEMING

Op ondernemingsniveau bestaan er in principe drie gestructureerde overlevormen 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 kleine ondernemingen evenwel niet om dergelijke overlegorganen op te richten.

We geven hierna beknopt de rol en de bevoegdheden van de drie overlegorganen. Gedetailleerde informatie over de rol en de bevoegdheden van VA, Comité PB en OR vind je in de Vakbewegingspecial 'Sociaal overleg op de werkvloer' (Vakbeweging nr. 991 van 31 januari 2024), te consulteren op www.vakbeweging.be.

Vakbondsafvaardiging (VA)

Samengesteld uit uitsluitend vakbondsafgevaardigden, 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 arbeidsomstandigheden, 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 privéondernemingen 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 onderneming 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.

De voorbije jaren kreeg de OR ook nieuwe bevoegdheden toegewezen: duurzaamheidsrapportering, milieu-investeringen, ...

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 4 augustus 1996 en de Codex over welzijn op het werk.. 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, gevaarlijke stoffen,...), 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 en 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 ook financiële en economische informatie, de jaarrekening en de balans en een toelichting bij de belangrijkste onderdelen. Het Comité PB heeft er 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 de privésector en bij de NMBS sociale verkiezingen georganiseerd. In de overheidssector verloopt de aanduiding van werknemersafgevaardigden en het sociaal overleg op een geheel andere wijze (zie blz. 38-41).

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. Sinds 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 Comité's 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.

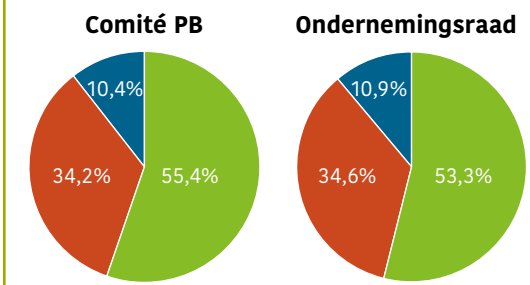
Voor de ondernemingsraden kunnen enkel de drie representatieve vakbonden kandidatenlijsten voor de vertegenwoordiging van het arbeiders- en het bediendepersoneel en voor de jongeren indienen. Als in de onderneming meer dan vijftien kaderleden zijn tewerkgesteld, kan er ook een aparte vertegenwoordiging 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.

De wijze van samenstelling van de vakbondsafvaardiging verschilt van sector tot sector. In een aantal gevallen wordt de 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 steevast zijn meerderheidspositie op nationaal vlak.

ACV absolute meerderheid bij sociale verkiezingen

Zetelverdeling resultaten sociale verkiezingen 2024



Bij de sociale verkiezingen van mei 2024 behaalde het ACV de absolute meerderheid op nationaal niveau, met 55,4% van de zetels in de Comité's PB en 53,3% van de zetels in de ondernemingsraden. In de Comité's PB behaalden het ABVV 34,2% en ACLVB 10,4% van de zetels en in de ondernemingsraden behaalden het ABVV 34,6% en ACLVB 10,9% van de zetels. Het ACV is de grootste vakbond in stemmen en zetels in Vlaanderen, Wallonië en Brussel.



WE GAAN VOOR HET EERST EEN COMITE PB EN EEN ONDERNEMINGSRAAD HEBBEN. DAT GAAT HEEL WAT VERANDEREN.

MADIHA CHERBI,
ACV-AFGEVAARDIGDE
HUISHOUDHULP BIJ ACTIVE
CLEANING

Foto: Michael De Lausnay



En de kmo's...

Werknemers 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.

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 werknemers werden de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging in de kmo's uitgebreid. De vakbondsafvaardigingen krijgen ook een toelichting bij de belangrijkste elementen van de jaarrekening en de balans zoals die voor hun 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 voor alle ondernemingen en alle werknemers van een (sub)sector. Cao's kunnen bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard.

Bijzondere adviescommissies CRB

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (*zie verder*) kan bijzondere raadgevende commissies oprichten voor bepaalde bedrijfstakken.

OVERLEG OP NATIONAAL EN INTERPROFESSIEEL OVERLEG

Groep van 10

De 'Groep van 10' is een informeel orgaan voor overleg tussen de leiders van 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 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. Rond grote sociaaleconomische 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) 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 ieder jaar een technisch verslag uitbrengen over de beschikbare marges 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.

Nationale Arbeidsraad

De Nationale Arbeidsraad telt 13 vertegenwoordigers van de vakbonden en evenveel van de werkgeversorganisaties. Anders dan in de Groep van 10 is aan werkgeverskant ook de Unie van socialprofitondernemingen (UNISOC) vertegenwoordigd.

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.

De wet van 5 december 1968 maakte de NAR bevoegd om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten die van toepassing zijn op alle werknemers en werkgevers van de privésector. De NAR kan ook sectorale akkoorden sluiten voor sectoren zonder werkend paritair comité. 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, ...).



OP AANDRINGEN VAN HET ACV GEEFT CAO NR. 164 VAN DE NATIONALE ARBEIDSRaad SEDERT 1 MEI 2023 ALLE WERKNEMERS RECHT OP EEN FIETSVergoeding VOOR HET WOON- WERKVERKEER.

PIET VAN DEN BERGH,
JURIDISCH ADVISEUR ACV

Foto: Bart Dewaele



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).



Foto: Michael De Lausnay

REGIONAAL OVERLEG

In Vlaanderen

SERV

De Sociaal-Economische 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 werknemersorganisaties (ACV, 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, 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.

Voor sommige specifieke thema's en domeinen heeft de SERV aparte en autonome commissies. Binnen de SERV functioneert ook de Stichting Innovatie & Arbeid, die onderzoek doet rond de arbeidsmarkt en innovatie in ondernemingen en organisaties, werkbaar werk en langere loopbaan en ondernemerschap, economie en innovatiebeleid.

VESOC

De Vlaamse regering en de representatieve Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties treden regelmatig met elkaar in dialoog in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). Het VESOC kan overleg plegen over alle beleidsaangelegenheden met een sociaaleconomische 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 overlegorganen in Vlaanderen

Het ACV is ook nog vertegenwoordigd in diverse andere Vlaamse advies-, toezichts- en beheersorganen, zoals de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), VLAIO, Mobiliteitsraad, Opgroeien, de Milieu- en Natuurraad Vlaanderen, de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG), de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), het Hermesfonds, Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt (VREG), de Vlaamse opleidingscommissie (VOC), ...

In Wallonië

CESE Wallonie

De CESE Wallonië is de Waalse adviesraad die vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, vakbonden en milieuorganisaties samenbrengt:

- werkgeversorganisaties: Union wallonne des entreprises (UWE), Union des classes moyennes (UCM), Syndicat neutre des indépendants (SNI), Fédération wallonne de l'agriculture (FWA), Union des entreprises à profit social (UNIPSO);
- vakbonden: Comité régional wallon van CSC, Interrégionale wallonne van FGTB, CGSLB;
- milieuorganisaties: Canopea (voorheen Inter-Environnement Wallonie) en Réseau Idée.

- Met als doel bij te dragen aan de economische, sociale en milieuvriendelijke ontwikkeling van de regio, heeft CESE Wallonië drie hoofdtaken:
- adviezen en aanbevelingen geven over alle aangelegenheden die de ontwikkeling van Wallonië betreffen, zoals economisch en industrieel beleid, werkgelegenheid, opleiding en onderwijs, sociale actie en integratie, financiën, institutionele of budgettaire aspecten...;
- het organiseren van sociaal overleg tussen de Waalse regering en sociale partners;
- het verzorgen van het secretariaat voor ontwikkelingspolen, adviesraden en accreditatiecommissies die gespecialiseerd zijn in verschillende domeinen.

GPS-W

De GPS-W – de groep van de sociale partners in Wallonië – werd in 2013 opgericht, naar het model van de Groep van 10 die op federaal niveau actief is. Het is een informeel orgaan van sociaal overleg. De GPS-W bestaat uit de vertegenwoordigers van de interprofessionele organisaties die zetelen in het Bureau van de CESE Wallonie: vier namens de vakbonden (twee voor het ACV en twee voor het ABVV) en vier namens de werkgeversorganisaties. Ze adviseren de Waalse overheden en onderhandelen met hen over belangrijke sociaal-economische kwesties.

Andere overlegorganen in Wallonië

Het ACV zetelt in diverse Waalse advies-, toezichts- en beheersorganen, zoals le Forem (Waalse dienst voor arbeidsbemiddeling), Aivi (gezondheid, handicap en gezinstoelagen), Wallonie Entreprendre (WE), Awex (Wallse exportagentschap), evenals de subregionale comités voor werk-opleiding en de werk-opleidingspools.

In de Fédération Wallonie-Bruxelles

CESCF

In 2008 werd binnen de Fédération Wallonie-Bruxelles de 'Conseil économique et social de la Communauté française' (CESCF) opgericht, die bestaat uit de Waalse en Franstalige Brusselse sociale partners. Deze raad zou zich moeten buigen over de belangrijke kwesties met betrekking tot alle onderwerpen waarvoor de Fédération Wallonie-Bruxelles bevoegd is, maar voorlopig functioneert deze raad niet bij gebrek aan politieke wil en de onwil van diverse organisaties. Het ACV is wel vragende partij voor een goed functioneren. De regionale adviesraden compenseren dit gebrek gedeeltelijk, net als het sectoraal overleg dat wordt opgevolgd door de betrokken ACV-centrales (CSC Enseignement voor onderwijskwesties, CNE en CSC Services Publics voor openbare en collectieve diensten).

Andere overlegorganen in de Fédération Wallonie-Bruxelles

Op het niveau van de Fédération Wallonie-Bruxelles (Franse Gemeenschap) is het ACV aanwezig in verschillende gespecialiseerde adviesorganen, zoals het Consortium de validation des compétences, le Service francophone des métiers et des qualifications, le conseil d'avis de l'Office national de l'enfance (ONE), ...

In Brussel

Brupartners

In Brupartners, de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, komen de Brusselse vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties, waaronder het ACV, samen. Brupartners:

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

Meerdere ordonnanties vertrouwen Brupartners daarnaast specifieke opdrachten toe.

BESOC

Het overleg tussen de Brusselse sociale partners en de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt georganiseerd binnen het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC).

Andere overlegorganen in Brussel

In de BANSPA (Brusselse Adviesraad van de Nederlandstalige Sociale Partners) en de IBEF (Instance Bassin Emploi Formation) wordt respectievelijk aan Nederlandstalige en Franstalige kant overleg gevoerd over het onderwijs- en vormingsbeleid en de aansluiting met werk. Het Brussels ACV is daarnaast nog vertegenwoordigd in diverse andere Brusselse advies-, toezichts- en beheersorganen, zoals Actiris (de Brusselse openbare dienst voor arbeidsbemiddeling), Citydev (ontwikkeling van betaalbare huisvesting en bedrijfsruimtes), Iriscare (verantwoordelijk voor een deel van het gezondheids- en zorgbeleid en gezinsbijslagen), Bruxelles Formation, Raad voor het Leefmilieu, de Gewestelijke Mobiliteitscommissie, de Adviesraad voor sociaal ondernemerschap, de Adviesraad voor Huisvesting, hub.brussels (Brussels Agentschap voor Bedrijfssteuning), ...

6.2 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 uitstrek 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).

Voor sommige overheidsdiensten is er weliswaar een apart vakbondsstatuut, maar hebben tegelijk de overkoepelende onderhandelingen in het gemeenschappelijk onderhandelingscomité voor alle overheidsdiensten een rechtstreekse impact. Dit is vooral van belang voor de politie. Ook voor militairen is er een apart vakbondsstatuut. Kenmerkend bij deze uitzonderingen is dat er slechts een beperkt tot helemaal geen stakingsrecht bestaat.

De wet van 19 december 1974 is evenmin 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 arbeidsduur, 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**.

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.

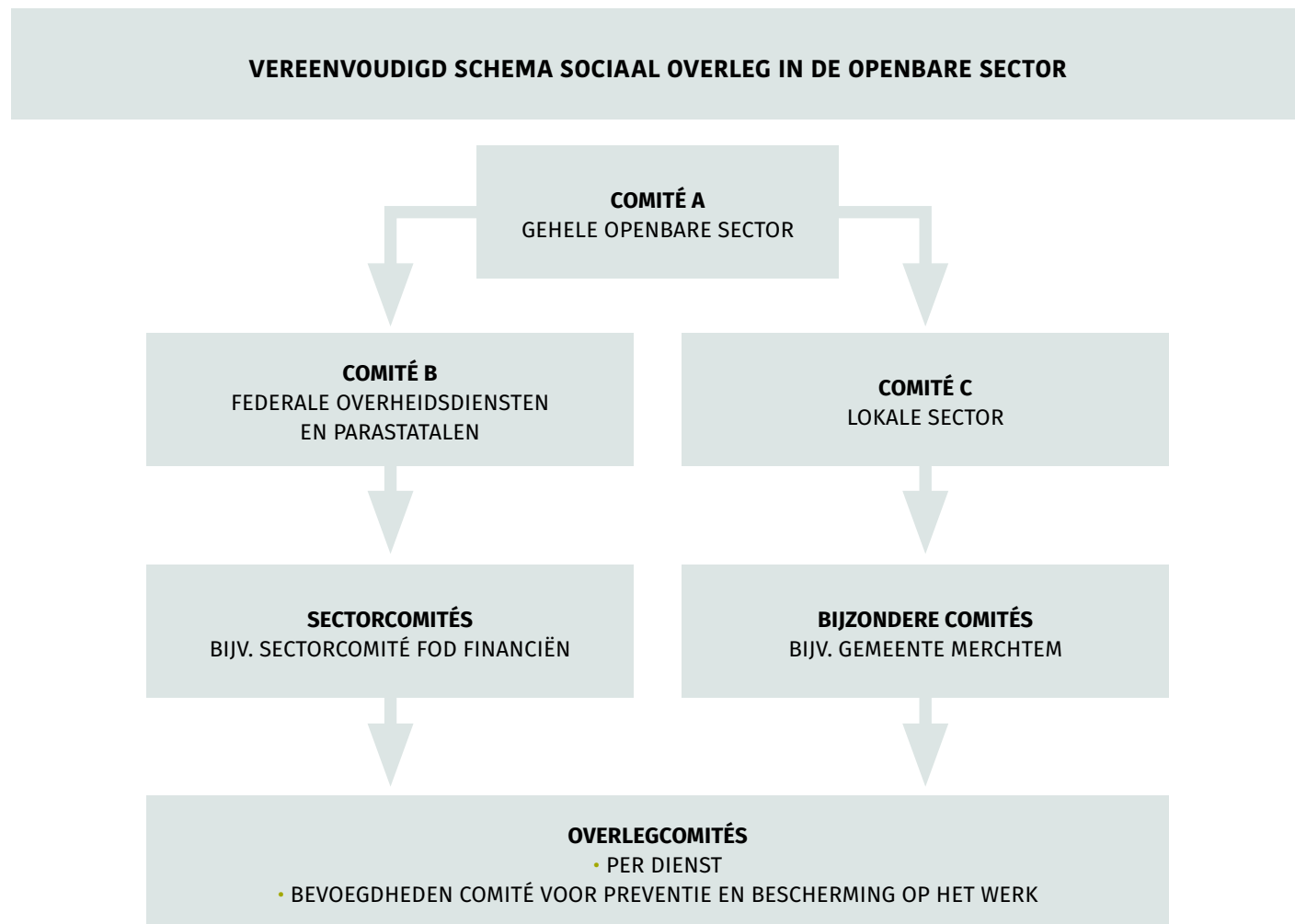
Het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten (**Comité A**) is bevoegd voor het geheel van de overheidssectoren: de federale, gemeenschaps- en gewestadministraties en de openbare instellingen, de overheidsbedrijven, het officieel onderwijs en de lokale en de regionale sector. De overheidsdelegatie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



ALS ADMINISTRATIEF MEDEWERKER BEN IK VAAK EEN EERSTE AANSPREEKPUNT OP SCHOOL. REGELMATIG KREEG IK VRAGEN OVER VERLOFSTELSELS, PREMIES, ...IK WOU GRAAG CORRECTE INFO GEVEN EN DIT MOTIVEERDE MIJ OM ALS VAKBONDSAFGEVAARDIGDE AAN DE SLAG TE GAAN.

NICOLE VAN OTTEN, BASISCHOOL HEILIG GRAF TRAMSTRAAT TURNHOUT

Foto: Tom Hens



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 aangelegenheden, 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.

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 verlof 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 onderhandelingscomités 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.

7. HET ACV IN SOCIAAL OVERLEG INTERNATIONAAL



Marc Leemans aan het woord tijdens de Internationale Arbeidsconferentie van de IAO in Genève.
Foto: Marcel Croizet/ILO

7.1 OP EUROPEES NIVEAU

Vertegenwoordigers van de vakbonden, waaronder ACV-afgevaardigden nemen deel aan de Europese sociale dialoog met werkgevers en instanties van de Europese Unie. Dat overleg vindt plaats op verschillende niveaus: in de Europese ondernemingsraden van multinationals, in de sectoren op Europees vlak en interprofessioneel.

EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

Multinationale ondernemingen met minimum 1000 werknemers in de lidstaten van de EU of de Europese Economische Ruimte en met in minstens 2 lidstaten elk minimum 150 werknemers zijn verplicht een Europese ondernemingsraad of een andere procedure van raadpleging van of informatie aan werknemers in te stellen. Er zijn momenteel zo'n 1.300 Europese ondernemingsraden actief in Europa. Daarin zetelen werknemersafgevaardigden van de ondernemingen uit de betrokken landen, dus ook heel wat werknemersafgevaardigden namens het ACV.

EUROPEES SECTORAAL OVERLEG

Op sectoraal niveau werden al een 40-tal Europese sectorale comités opgericht die een sociale dialoog organiseren in hun sector. De werknemers worden daar vertegenwoordigd via de Europese (sectorale) vakbondsfederaties, waar ook heel wat ACV-vertegenwoordigers hun zeg hebben.

EUROPEES INTERPROFESSIEEL OVERLEG

Op interprofessioneel niveau zijn de Europese werknemers vertegenwoordigd door het Europees Vakverbond (EVV) en de kaderorganisaties (EUROCADRES/CEC). De Europese werkgevers zijn vertegenwoordigd door BUSINESSEUROPE, SGI Europe en SMEunited. De representatieve Europese werknemers- en werkgeversorganisaties 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. Het doel is via de Europese sociale dialoog de sociale partners actief te betrekken bij de vormgeving en de uitvoering van het sociaaleconomische beleid van de Europese Unie.

De Europese sociale dialoog heeft geleid tot kaderovereenkomsten over ouderschapsverlof, deeltijds werk, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, telewerk, werkgerelateerde stress, pesten en geweld op het werk, inclusieve arbeidsmarkten, actief ouder worden en digitalisering.

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.

EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ (EESC)

Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) is een raadgevend orgaan van de Europese Unie en is gevestigd in Brussel. Het telt 329 leden, met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, vakbonden en andere maatschappelijke organisaties uit alle EU-lidstaten. Het ACV heeft 2 mandaten in EESC. EESC geeft advies indien overeenkomstig de Europese Verdragen een raadpleging is vereist op bepaalde gebieden, of indien er sprake is van een facultatieve raadpleging op verzoek van de Europese Commissie, de Europese Raad of het Europees Parlement. Het kan ook op eigen initiatief adviezen uitbrengen. Er zijn regelmatig contacten tussen het EVV – met inbegrip van de EESC-leden – en het Europees Parlement om de gezamenlijke standpunten van de sociale partners of, in geval van verdeeldheid, de standpunten van de vakbonden maximaal te valoriseren.

7.2 OP WERELDNIVEAU

Op wereldwijd niveau overlegt het ACV met andere vakbonden, werkgeversorganisaties en lidstaten in de Internationale Arbeidsorganisatie en geeft het via de TUAC advies aan de OESO. Het ACV is ook als observator aanwezig op de Conferenties van de Verenigde Naties over de Klimaatverandering.

INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO)

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) - ILO in het Engels en OIT in het Frans - 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 vakbondskoepel IVV.

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. In 2019 zette de IAO zijn eeuwfeest in de verf met een Plechtige Verklaring die de lidstaten verbindt om een basissokkel voor arbeidsrechten te respecteren, voor alle werkers – uit formele en informele economie – met naleving van fundamentele arbeidsrechten: vrijheid van organisatie voor werknemers en werkgevers (C87), recht op collectieve onderhandelingen (C98), verbod op dwangarbeid (C29, Protocol 29 en 105), verbod op kinderarbeid (C138 en C182), discriminatieverbod op het werk (C100 gelijk loon voor gelijk werk en C111 verbod op discriminatie bij aanwerving).

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, erevoorzitter van het ACV, was het voorbije decennium voorzitter van de werknemersgroep in de raad van bestuur van de IAO en vervolgens voorzitter van de raad van bestuur.

www.ilo.org

OESO EN TUAC

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) groepeerde de geavanceerde economieën en enkele groei landen. De belangrijkste rol van de OESO is te informeren en adviseren over economisch en sociaal beleid. De richtlijnen voor multinationale ondernemingen vormen een gedetailleerde, weliswaar niet-bindende, gedragscode die de OESO-lidstaten en andere landen zijn overeengekomen te promoten bij grote bedrijven. Deze richtlijnen zijn onder andere bedoeld om ervoor te zorgen dat de activiteiten van multinationals op een duurzame en verantwoorde manier worden uitgevoerd en om de bijdrage van multinationals aan duurzame ontwikkeling en welzijn te vergroten. De werknemers- en de werkgeversorganisaties hebben een adviesbevoegdheid. Voor de werknemers wordt dit georganiseerd door de adviescommissie van de vakbonden bij de OESO, de TUAC (Trade Union Advisory Committee). Marc Leemans, de voormalige voorzitter van het ACV, is ondervoorzitter van de TUAC.

CONFERENTIE VERENIGDE NATIES OVER KLIMAATVERANDERING

Elk jaar vindt de *Conference of Parties (COP)* plaats, de jaarlijkse vergadering van de Verenigde Naties over klimaatverandering. Tijdens deze conferentie proberen alle landen ter wereld samen overeenkomsten te bereiken om de wereldwijde uitstoot van broeikasgassen te verminderen om zo de klimaatverandering tegen te gaan en kwetsbare landen te ondersteunen in hun aanpassingsinspanningen. 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 rechtvaardige transitie naar een koolstofarme economie. Die transitie brengt mee dat heel wat beroepen en sectoren zullen evolueren en transformeren. De vakbonden benadrukken dan ook het belang van vorming voor jongeren en de werknemers uit de betrokken sectoren.



Ketenzorg

Op 5 mei 2024 zette het Europees Parlement het licht op groen voor een zorgplichtwet. Die zorgplichtwet is een wet die bedrijven dwingt om de internationaal erkende mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen doorheen de volledige productie- en waardeketen te respecteren. De praktijk is immers dat multinationale ondernemingen daar vaak een loopje mee nemen en er nog mee wegvaren ook. De instorting van het fabriekscomplex Rana Plaza in Bangladesh in 2013 met 1.154 dodelijke slachtoffers tot gevolg, is daarvan een triest voorbeeld. Het ACV voerde de voorbije jaren samen met de andere Belgische en Europese vakbonden in bondgenootschap met andere organisaties uit het middenveld, waaronder WSM, actie om te komen tot harde regels voor en engagementen van bedrijven en overheden. Die druk leidde tot de Europese zorgplichtwet, die nu moet omgezet worden in nationale wetgeving. Vakbondsafgevaardigden staan voor de taak om met deze wetgeving als stok achter de deur in het sociaal overleg in hun onderneming de zorg voor mensen- en arbeidsrechten en het milieu af te dwingen in de aanvoerketens van hun onderneming.



HET IS HALLUCINANT DAT ER IN 2024 NOG ELKE DAG PRODUCTEN EN DIENSTEN WORDEN VERKOCHT DIE GELINKT ZIJN AAN MENSENRECHTENSCHENDINGEN. HOPELIJK ZORGT DE EUROPESE ZORGPLICHTWET VOOR EEN KENTERING.

LAURA ELIAERTS,
ACV-CSC INTERNATIONAL



SINDS GUST COOL IS DE ACV-VOORZITTER DE WOORDVOERDER VAN DE WERKNEMERSGROEP IN DE COMMISSIE VOOR DE TOEPASSING VAN DE NORMEN VAN DE INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE.

8. HET ACV DOORHEEN DE GESCHIEDENIS



Sociale vooruitgang kwam er nooit vanzelf. De vijfdagenweek, vier weken vakantie, minimumlonen, werkloosheids- en ziekte-uitkeringen, tijdskrediet, ... kennen we vandaag dankzij de doortastendheid van duizenden mensen die zich verenigden om op te komen voor hun rechten.

Eerste christelijke vakverenigingen

De eerste vakverenigingen in ons land ontstonden midden 19^{de} 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 1886 richtten Leo Bruggeman en Gustaaf Eylenbosch de Anti-Socialistische Katoenbewerdersbond op, de eerste christelijke vakvereniging in ons land. Nadien volgden andere sectoren. De eerste vakbonden hadden het niet makkelijk. In 1863 kwam dan wel een einde aan het coalitieverbod dat werknemers verbood om zich te verenigen, maar wie het waagde om te staken kreeg een geldboete of een gevangenisstraf opgelegd. Pas in 1921 werd de vrijheid van vereniging – met de afschaffing van artikel 310 van het Strafwetboek – expliciet erkend.

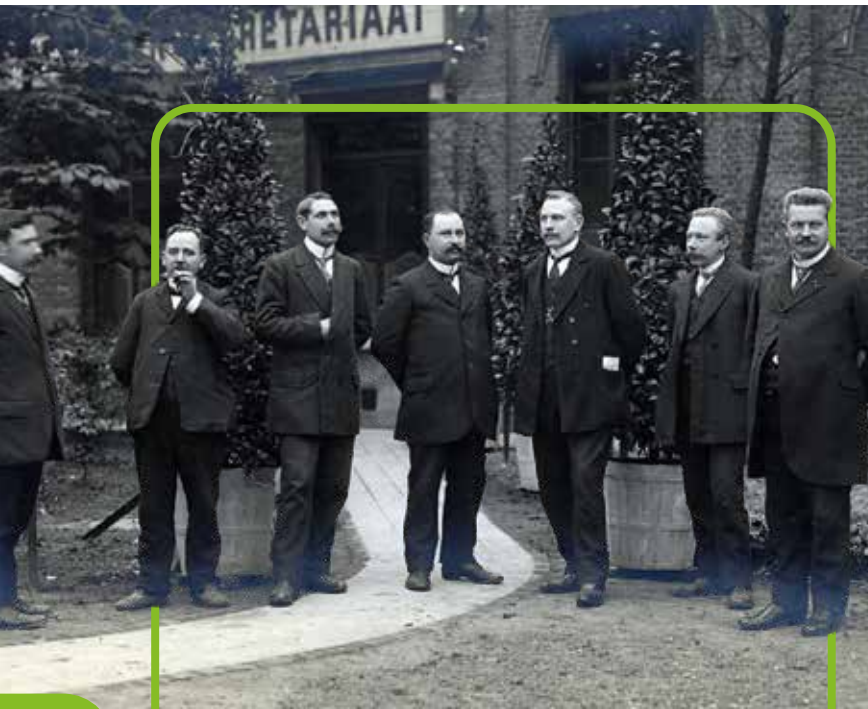
1886



Rerum Novarum

In 1891 vaardigde paus Leo XIII de encycliek Rerum Novarum uit, de basis voor de sociale leer van de Kerk. Die liet open of de aanpak ervan moest gebeuren door corporaties van werkgevers en werknemers samen, of door zelfstandige vakbonden. De Belgische christelijke syndicalisten kozen tegen Kerk en katholieke burgerij in voor zelfstandigheid.

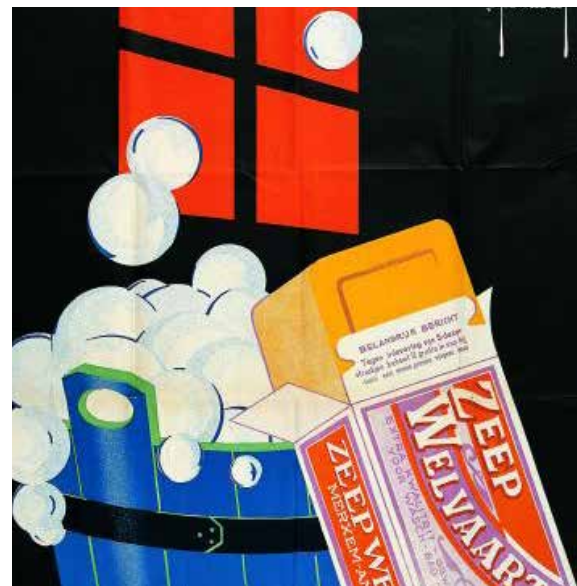
1891



Confederatie ACV

Om de samenwerking te bevorderen werd in 1904 het Algemeen Secretariaat der Christelijke Beroepsverenigingen opgericht door Georges Rutten en René Debruyne. Acht jaar later kwam het tot één nationale confederatie, het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV). Gustaaf Eylenbosch werd de eerste voorzitter. Na de Eerste Wereldoorlog richtte het ACV één centrale weerstands- of stakingskas op voor al zijn leden.

1912



Sociale vooruitgang

Onder impuls van de vakbonden werd sociale vooruitgang geboekt. In 1920 werd het indexcijfer voor de kleinhandelsprijzen gepubliceerd en een koppeling van de lonen aan de index voorzien. In 1920 werd ook een Nationaal Crisisfonds opgericht dat financiële steun gaf aan werklozen, in 1921 werd de wet gestemd tot invoering van de 8-urenwerkdag en de 48-urenweek, in 1924 de wet op het verplichte pensioen op 65 jaar voor arbeiders en op 60 jaar voor arbeidsters en in 1930 de wet op de veralgemeende kinderbijslag.

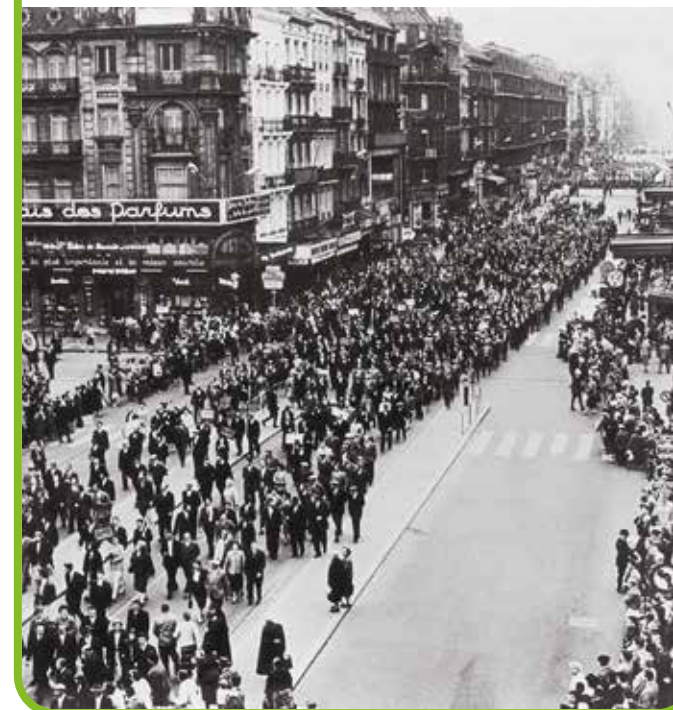
1920-1930



1936

Eerste Nationale Arbeidsconferentie

De crisis van de jaren 1930 leidde tot een enorme werkloosheid en een wijdverbreide armoede. Dat leidde in 1936 tot de grootste stakingsgolf die ons land ooit heeft gekend. De regering moest buigen en organiseerde de eerste Nationale Arbeidsconferentie. De vakbonden bekwamen een verhoging van het minimumloon, een week betaald verlof en de geleidelijke invoering van de 40-urenweek.



1944

Uitbouw sociale zekerheid

Leidinggevenden van werkgevers- en werknemersorganisaties en voormalig leidinggevende ambtenaren bereidden tijdens de Tweede Wereldoorlog de wederopbouw van het land en de normalisering van de sociale verhoudingen voor. Ze kwamen tot een 'Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit', dat een systeem van verplichte sociale verzekeringen voorzag voor alle werknemers. Dit socialezekerheidssysteem omvatte rust- en overlevingspensioenen, een ziekte- en invaliditeitsverzekering, een werkloosheidsverzekering, gezinsbijslagen en jaarlijkse vakantie. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers kregen een belangrijke rol toebedeeld in het beheer van de sociale zekerheid. Socialezekerheidsrechten werden opgebouwd door het verplicht betalen van sociale bijdragen. Die sociale bijdragen werden geïnd en verdeeld door de Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid (de huidige Rijksdienst voor Sociale Zekerheid). Dit alles werd door de Regering van Nationale Eenheid bekrachtigd in de 'Besluitwet op de sociale zekerheid' van 28 december 1944.





1948

Wet op de Organisatie van het Bedrijfsleven

Pas na de Eerste Wereldoorlog kregen de overlegstructuren tussen werkgevers en werknemers enigszins vaste vorm. In 1919 kwamen overleginstanties tot stand die als voorloper kunnen worden beschouwd van de huidige paritaire comités. Een mijlpaal voor het sociaal overleg in België is het Sociaal Pact dat werkgevers en vakbonden afsloten in 1944. Dat vormde het uitgangspunt voor acht Nationale Arbeidsconferenties waarin een hervorming van het Belgische sociaaleconomische systeem werd uitgewerkt. Dit leidde 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. In 1950 werden de eerste sociale verkiezingen georganiseerd in bedrijven vanaf 200 werknemers. In 1952 werd de Nationale Arbeidsraad opgericht en kwam er een wettelijk kader voor de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen (de huidige Comités voor Preventie en Bescherming op het werk).



1955

ACV bekommt vijfdagenweek

In 1951 keurde het ACV op zijn congres een krachtlijn goed voor een veralgemening van de vijfdagenweek met behoud van loon. In 1955 besliste het ACV om zaterdagstakingen te organiseren tot die eis werd ingewilligd. De regering riep een Arbeidsconferentie samen waar een akkoord werd bereikt over de geleidelijke invoering van de vijfdagenweek en een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur van 48 naar 45 uur met behoud van loon.

1960

Eerste interprofessioneel akkoord

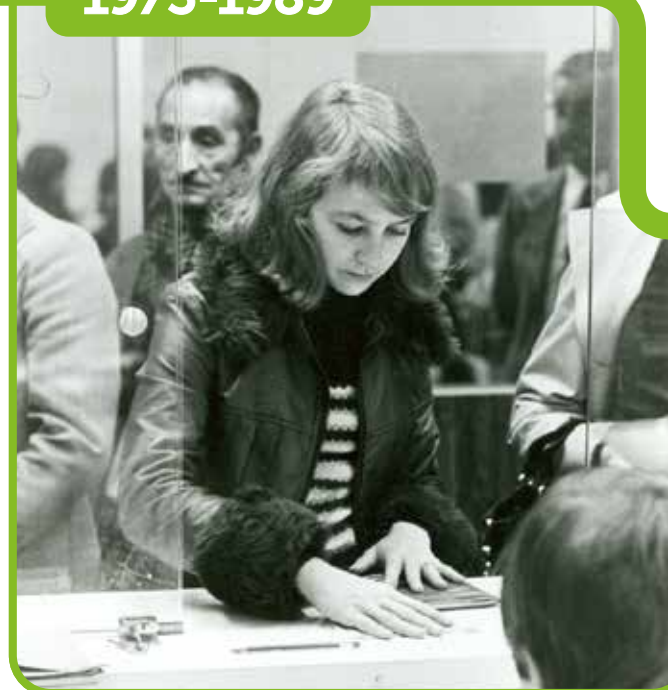
In 1960 sloten vakbonden en werkgeversorganisaties het eerste interprofessioneel akkoord (IPA), het eerste in een lange rij. In ruil voor een verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden garandeerden de vakbonden op nationaal vlak de sociale vrede.



Jobcreatie de prioriteit

De oliecrisis van 1973 leidde tot een economische crisis, die de structurele tekorten van de Belgische economie aan het licht bracht: een verouderd productieapparaat, concurrentie van lageloonlanden, ... De werkloosheid piekte (van 100.000 in 1974 tot boven de 800.000 werkzoekenden in 1985). Jobcreatie werd dé prioriteit van het ACV. Om de massale werkloosheid te temperen en jongeren meer kansen op een job 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.

1973-1989



Omgaan met bezuinigingsbeleid

Door de aanhoudende economische crisis voerden de opeenvolgende regeringen continu een bezuinigingsbeleid. De Europese Unie legde aan de lidstaten die wilden toetreden tot de eurozone strikte maatregelen op. Onder druk van die Maastrichtnormen nam de regering-Dehaene in 1993 een Globaal Plan aan met een loonstop en de invoering van een nieuwe gezondheidsindex. In 1996 kwam er op initiatief van de regering-Dehaene II de loonnormwet, die de marges voor het loonoverleg vastlegde, lees beperkte. Daartegen gingen de vakbonden (tot op vandaag) in het verweer. Er werd ook sociale vooruitgang geboekt. In 2000 werd in de privésector loopbaanonderbreking omgebouwd tot een volwaardig tijdskrediet met ook thematische verlopen en landingsbanen en in 2001 werd de 38-urenweek veralgemeend. Op aandringen van het ACV werden vanaf 2004 de sociale uitkeringen welvaartsvast gemaakt, wat de armoede deed dalen. Protest tegen de Europese dienstenrichtlijn leidde in 2006 tot aanpassingen.

1990-2007





Help Heinrich

De globalisering speelde ondertussen sterker dan ooit. De bankencrisis die in 2008 begon in de Verenigde Staten sloeg hard toe in de hele wereld. Al doorstond de werkgelegenheid bij ons beter de crisis dan in de buurlanden, dankzij ons Belgisch sociaal model en de crisismaatregelen van de regeringen Leterme, Van Rompuy en Di Rupo. Het ACV voerde in 2011 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.

2008-2013



In verweer tegen asociale maatregelen

In oktober 2014 kwam de rechtse regering-Michel I aan de macht, die een hele reeks asociale maatregelen doorvoerde waartegen de vakbonden in het verweer kwamen. Op 6 november 2014 namen 120.000 mensen deel aan de grootste vakbondsmanifestatie ooit in Brussel, gevolgd door provinciale stakingen en andere manifestaties. Om de werkgeversorganisaties die slechts een minieme loonmarge wilden toekennen onder druk te zetten riepen de vakbonden op 13 februari 2019 een algemene staking uit. Het ACV organiseerde ook alternatieve sensibiliseringscampagnes rond thema's die werknemers aanbelangen, onder meer rond de pensioenen. En schakelde zich volop in in de Klimaatcoalitie voor een duurzame economie.

2014-2019

2019-2024

Inspelen op nieuwe ontwikkelingen

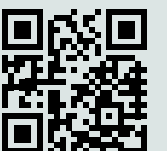
Om in te spelen op de nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt lanceerde het ACV in 2019 United Freelancers, de vakbond voor platformwerkers, zelfstandigen zonder personeel en voor wie een bijberoep heeft. ACV Interim United richt zich specifiek op interimers. Waar het ACV zich vandaag vooral op focust las je hiervoor in de 'Prioriteiten van het ACV'. Momenteel voert het ACV onder meer campagne om elke werknemer 25 dagen betaald verlof per jaar te garanderen.



ACV-congressen

De groene draad van het ACV-optreden wordt vastgelegd op de vierjaarlijkse ACV-congressen (federaal en regionaal).

Op www.vakbeweging.be vind je een overzicht van de nationale ACV-congressen van 1945 tot nu.

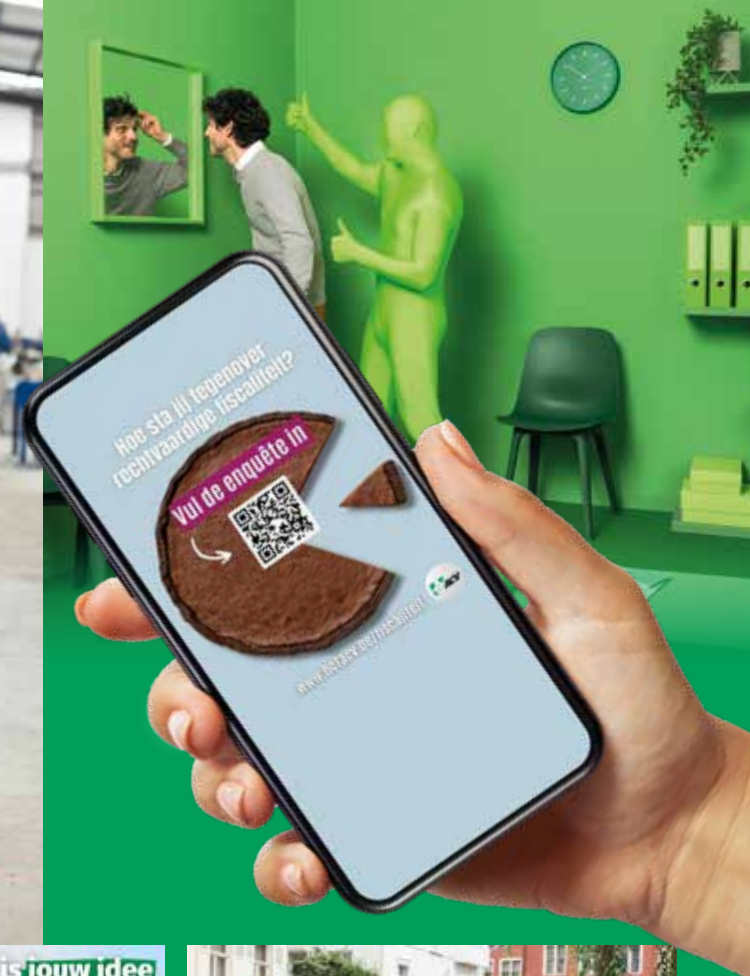


Het laatste nationaal ACV-congres vond plaats in Oostende. Dit najaar volgt een nieuw in Brugge.
Foto: Aude Vanlathem



HET ACV IN CAMPAGNEMODUS

Het ACV brengt met specifieke campagnes onderwerpen onder de aandacht die er toe doen voor werknemers. Een medley van een aantal recente interprofessionele campagnes.



SUPER MARIA



DEEL JE
IDEEEN
OVER HET
WERK NIET
ALLEEN
THUIS



EXTRA VOORDELEN ACV-LIDMAATSCHAP

Uiteraard kan je bij het ACV terecht voor advies en hulp bij al je vragen over werkloosheid en werk. Maar een lidmaatschap brengt veel meer op. Dat lees je hieronder. De voordelen die we opsommen zijn van toepassing op 1 juni 2024. Wat de ledenvoordelen zijn kan je ten allen tijde terugvinden op het [acv.be/lid-woorden/jouw-ledenvoordelen](https://www.acv.be/lid-woorden/jouw-ledenvoordelen)



Foto: Jan Agten

(Tijdelijk) werkloos? Je krijgt alle ondersteuning bij je werkloosheidsdossier

Je kan bij het ACV terecht voor alle nodige informatie en advies. We maken je dossier aan bij de RVA en brengen je uitkering in orde. Je hebt 24 op 24 u. online toegang tot je werkloosheidsdossier via Mijn ACV. Zo kan je steeds checken hoe het staat met je werkloosheidsvergoeding en bijvoorbeeld attesten of stempelkaarten bestellen. Als lid heb je recht op diverse vormen van ondersteuning. Zo kan het ACV je bijstaan mocht je op gesprek moeten bij de RVA of VDAB. Daarnaast kan je bij het ACV terecht voor loopbaanadvies en -begeleiding.

Syndicale premie

In heel wat sectoren krijg je een groot deel van je lidgeld terug in de vorm van een vakbonds- of syndicale premie. Die kan oplopen tot 145 euro per jaar. Netto betaal je dus heel wat minder en wordt je lidmaatschap een pak voordeliger. Goed om weten: ook als interimmer heb je onder bepaalde voorwaarden recht op een syndicale premie van 104 euro!

Bijkomende premies

Bij sommige ACV-beroepscentrales krijg je nog bijkomende premies. Check daarom of je recht hebt op een vakbondspremie of andere premies via de website van de beroepscentrale waar jij bent aangesloten of bij je vakbondsafgevaardigde.

Het ACV betaalt bij bepaalde gebeurtenissen (huwelijk of een andere officieel erkende relatie, geboorte of adoptie) een premie uit aan zijn leden. Jarenlang lidmaatschap wordt beloond met verhoogde premies (getrouwheidsfonds). Deze vergoedingen kan je aanvragen in je ACV-dienstencentrum. Vraag ze wel aan binnen de drie jaar na de feiten.

Loopbaanadvies op maat

Wil je meer of minder werken? Wil je meer tijd voor je gezin of zorgen voor een hulpbehoevend familielid? Nadert je pensioen en wil je het rustiger aandoen? Je kan bij het ACV terecht met al je vragen over tijdskrediet, thematische verloven, je loon, je arbeidsovereenkomst, vakantie, ontslag, opleiding, ... Het ACV geeft je graag persoonlijk loopbaanadvies op maat: we leggen je uit wat mogelijk is, wat de impact is op je inkomen, pensioen of vakantiedagen en met welke factoren je rekening moet houden.

4 uur gratis loopbaanbegeleiding

Heb je nood aan een intensiever begeleidingstraject, dan kan je kiezen voor loopbaanbegeleiding. In een traject van minimaal 4 uur ontdek je met de loopbaancoach jouw competenties, loopbaanopties en kansen in je huidige of een nieuwe job. Je betaalt met loopbaancheques die je van de VDAB krijgt. Een loopbaancheque is goed voor 4 uur begeleiding. Zo'n cheque kost 550 euro, maar je betaalt maar 45 euro. Het ACV betaalt een cheque van 45 euro terug als je lid bent. We raden je aan om een kwaliteitsvol traject te volgen bij één van onze partners: Vokans, Alternatief vzw of Centrum voor Loopbaanontwikkeling ACV Puls. Aan Franstalige kant kan je terecht bij SOS Dépannage. Op www.jeloopbaan.be vind je alle informatie.

Administratieve ondersteuning nodig?

Raak je niet wijs uit paperassen? Loonstroken, belastingfiches, individuele rekening? Als ACV-lid kan je je laten helpen. Zo kan je in verschillende dienstencentra terecht voor het invullen van je belastingbrief.

Problemen op je werk of ontslagen?

Ben je ontslagen of ging je bedrijf failliet? Wij gaan na of de juiste ontslagprocedure is gevolgd en of de opzegtermijn en -vergoeding wel in orde zijn. Bij een faillissement zorgt het ACV ervoor dat je krijgt waar je recht op hebt. Heb je een conflict met je werkgever? Na zes maanden ononderbroken lidmaatschap heb je recht op gratis juridische bijstand, tot in de arbeidsrechtbank toe.

Ondersteuning op de werkvloer

Zijn er ACV-afgevaardigden in je onderneming? Dan kunnen ook zij je helpen bij vragen of problemen. Specifiek voor je onderneming of sector zijn zij op de hoogte van de loon- en arbeidsvoorwaarden, premies, fondsen bestaanszekerheid, ... Bij problemen kunnen ze, als je dit wenst, ook me de werkgever onderhandelen om tot een oplossing te komen. Voor jou, maar ook voor andere collega's. Met resultaat, want in bedrijven met een vakbond zijn er gemiddeld minder arbeidsongevallen, liggen de lonen hoger, krijg je meer opleidingen en verlof en is er minder personeelsverloop.

Recht op stakersvergoeding

Neem je deel aan een erkende staking? En lijdt je daardoor loonverlies? Dan heb je als lid van het ACV recht op een stakersvergoeding. Die bedraagt per dag maximaal 40 euro.

Word je zelfstandige zonder personeel of freelancer? Of heb je vragen over (onbelast) bijverdienen?

Dan kan je terecht bij United Freelancers (www.hetacv.be/united-freelancers)

Ben je interimmer?

Dan kan je terecht bij de interimhelpdesk van het ACV. (www.interimunited.be).

Ben je grensarbeider?

Dan kan je terecht bij de ACV-dienst grensarbeiders. (www.acvgrensarbeiders.be)

Ben je jonger dan 25 jaar?

Ben je tussen 15 en 25 jaar en studeer je of zit je je beroepsinschakelingstijd? Dan word je helemaal gratis lid van het ACV. Ben je jonger dan 25 jaar en net gestart met werken? Dan word je lid van het ACV aan een extra voordelig tarief van slechts 11 euro per maand. (www.jongacv.be)

Ben je al met pensioen?

Dan blijft het de moeite om lid te blijven. Voor 39,90 euro per jaar geniet je van alle diensten en voordelen van het ACV. Daarbij krijg je bovendien nog korting in onze vakantiehuizen of bij het volgen van cursussen. Leden van COV, COC of ACV Openbare Diensten betalen een andere bijdrage. Voor 2,50 euro extra per maand word je automatisch lid van OKRA en geniet je heel wat bijkomende voordelen. (www.okra.be)

Meer info

Over de fundamente, 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 toezeggingen. Die verschijnen als speciale edities van Vakbeweging.
- Tweejaarlijkse activiteitenverslagen en jaarlijkse administratieve verslagen van het ACV.
- Memoranda van het ACV voor de federale en regionale regeringen.
- Via de ledenbladen en het ACV-militantenblad Vakbeweging, de ACV-website, nieuwsbrieven en sociale media van het ACV wordt de actualiteit op de voet gevolgd (zie hieronder 'Websites en sociale media').

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.

Websites en sociale media

- Op www.hetacv.be vind je de informatie van alle ACV-organisaties netjes bij elkaar. Sociale wetgeving, de werkloosheidsreglementering, aangevuld met nieuws, campagnes en de ACV-standpunten. Via 'Mijn ACV' ofwel www.mijnacv.be kan je je syndicaal dossier consulteren en je persoonlijke gegevens en tewerkstellingsgegevens checken en aanpassen.
- Bezoek als ACV-militant regelmatig www.acv-militanten.be, de militantenwebsite van het ACV. Je vindt er tools die je van pas komen in je vakbondswerk en alles wat je moet weten over de sociale overlegorganen en syndicale thema's. Daarnaast kan je op www.hetacv.be/socialewetgeving de digitale Wegwijzer Sociale Wetgeving van het ACV raadplegen en downloaden (hiervoor moet je wel eerst inloggen als militant).
- www.vakbeweging.be is het webadres waar je het ACV-militantenblad Vakbeweging kan consulteren en downloaden, met aanvullend een heel pak extra content. Op www.syndicaliste.be kan je het Franstalige militantenblad Syndicaliste raadplegen. Als we je e-mailadres hebben, dan krijg je ook twee keer per maand een ACV-militantennieuwsbrief.
- Op www.hetacv.be/militantenmails kan je nog inschrijven op aanvullende militantennieuwsbrieven.

 facebook.com/het.acv

 [@ACV_Vakbond](https://twitter.com/ACV_Vakbond)

 [ACVvakbond ACVvakbond](https://www.youtube.com/ACVvakbond)

 [acv.vakbond](https://www.instagram.com/acv.vakbond)



